

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Guru secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, juga guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa "guru atau pendidik mencakup semua elemen yang ikut serta dalam mencerdaskan anak bangsa", sebagaimana dinyatakan dalam Bab I Pasal 1 ayat 6: "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan".

Selanjutnya dalam Bab XI Pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa "pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi".

Hal ini dipertegas lagi dalam UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal 1 ayat 1, bahwa yang dimaksud dengan guru adalah

pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Pada ayat 4 dinyatakan bahwa ”profesi pekerja profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Oleh karena itu profesionalisme guru merupakan suatu keharusan bagi seorang pendidik.

Guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode tapi juga harus mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas akan dunia pendidikan. Guru yang profesional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang makna hidup dan kehidupan dalam masyarakat. Pemahaman ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja guru serta loyalitasnya terhadap profesi pendidikan. Dalam implementasi kegiatan belajar mengajar, guru harus mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pengajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis, bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik.

Guru profesional sesuai yang disyaratkan oleh UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 ayat 2 ”(a) bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan”. Dalam hal

ini pendidik diharapkan: pertama, memiliki dasar ilmu yang kuat sebagai pengetahuan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21. Kedua, memiliki kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktik pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka.

Guru diyakini sebagai salah satu faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan peserta didik dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah. Ujung tombak pelaksanaan pendidikan adalah guru di kelas. Selama ini, ahli-ahli pendidikan telah menyadari bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru dan praktek-praktek pengajarannya. Ada beberapa kemungkinan penyebab kurang optimalnya guru dalam mengajar, antara lain, yaitu: pertama guru gagal memperbaiki strategi pembelajarannya. Kedua guru tidak berusaha untuk memperbaiki cara pembelajarannya, ketiga guru ingin berusaha untuk memperbaiki pembelajarannya, tetapi tidak mengetahui caranya.

Kondisi riil menunjukkan bahwa guru dalam menjalankan tugasnya menemui banyak masalah. Masalah-masalah ini berkaitan dengan guru dan keguruan, biasanya tentang kurang memadainya kualitas guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru serta kurangnya penghargaan masyarakat tentang profesi guru. Kesempatan pemberdayaan sumber daya manusia kurang dipergunakan oleh para guru, baik melalui penataran, keikutsertaan untuk mengikuti seminar pendidikan, pendidikan lanjut gelar, maupun keterlibatan secara aktif untuk mengikuti berbagai kegiatan ilmiah terutama pendalaman materi mata pelajaran yang diajarkannya. Akibatnya

informasi pengetahuan yang diberikan guru kepada siswa hanya terbatas pada pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan.

Hambatan lain yang juga mempengaruhi profesionalisme guru, masih terbatasnya jumlah guru yang mengajar, sehingga banyak guru yang merangkap dalam mengajar. Selain itu masih ada beberapa guru yang mengajar tetapi tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh guru sehingga dalam penyampaian materi terhadap peserta didik mengalami beberapa masalah, seperti peserta didik mengalami kesulitan untuk mengerti dan memahami materi yang disampaikan. Selain itu terbatasnya sarana dan prasarana pendidikan, seperti komputer, ruang laboratorium, ruang perpustakaan, serta koleksi buku-buku di perpustakaan telah menyebabkan semangat guru dan peserta didik mengalami penurunan. Bila hal ini dibiarkan tentunya akan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan proses belajar mengajar.

Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dan tuntutan yang harus dipenuhi untuk mewujudkan sekolah. Seorang guru dapat dikatakan profesional apabila memiliki kompetensi tertentu. Adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) adalah: 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, 3) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam, 4) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan guru untuk

berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.<sup>1</sup>

Hasil prasurvey di MAN 2 Bandung, peneliti mendapat informasi langsung dari Kepala Madrasah sebagai pimpinan di lembaga tersebut dan Kepala Madrasah merupakan sumber informan yang mengetahui keadaan sumber daya guru yang ada. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah mengenai keprofesionalan guru sebagai pendidik yang bertanggung jawab langsung terhadap kemajuan proses belajar peserta didik. Kepala Madrasah menyatakan bahwa keadaan guru di MAN 2 Bandung masih ditemui kurangnya keprofesionalan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam usaha meningkatkan keprofesionalan guru di sekolah tersebut masih ada juga guru yang berprestasi dalam lingkup regional bahkan prestasi nasional seperti: menjadi guru instruktur dan tim pengembang KTSP. Prestasi guru yang ada di MAN 2 Bandung sangat memotivasi semangat untuk berprestasi secara nasional dan internasional. Bahkan secara hasil kelulusan secara nasional siswa MAN 2 Bandung pada Tahun 2021 UN lulus 100%. Prestasi guru juga merupakan modal besar bagi tercapainya visi dan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.

Mendasarkan pada informasi tersebut menarik untuk mengkaji tentang manajemen pengembangan profesionalisme guru di Kabupaten Bandung, dan memilih MAN 2 Bandung untuk dijadikan objek penelitian.

Dari uraian di atas, dapat digambarkan bahwa guru yang profesional merupakan kebutuhan yang nyata dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan

---

<sup>1</sup> Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwekerto: STAIN Press, 2012), 71.

sehingga peningkatan profesionalisme guru perlu dilakukan terus menerus dan berkesinambungan.

Upaya peningkatan profesionalisme tersebut tentu saja perlu melibatkan berbagai pihak yang berkompeten dalam penentu kebijakan dan guru itu sendiri. Oleh karena itu upaya peningkatan profesionalisme guru di segala bidang yang berkaitan dengan pendidikan merupakan pendorong terciptanya profesionalisme guru ke arah yang lebih baik, karena guru bekerja dalam suatu sistem yang dikendalikan oleh manajemen. Upaya yang harus dilakukan dalam rangka memperbaiki mutu sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Fokus utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah peningkatan institusi sekolah sebagai basis utama pendidikan, baik aspek manajemen, sumber daya manusianya, maupun sarana dan prasarananya.

Kepala Madrasah seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan suatu madrasah atau sekolah, kepala juga biasanya dipersepsikan sebagai faktor penentu dalam memenej, mengelola dan melaksanakan program suatu organisasi dalam hal ini di Madrasah. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian dimanapun berada termasuk organisasi lembaga sekolah/madrasah. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap Kepala Madrasah berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua

potensi tenaga pendidik dan kependidikan disekolah yang ia pimpin, agar terpenuhi volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan tersebut.<sup>2</sup>

Sebagaimana di kemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan lainnya, dan pendaya gunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana serta kepala madrasah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.<sup>3</sup> Kepala Madrasah sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan setidaknya harus memiliki keterampilan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan supervisi, agar dapat memenej dan bekerja sama dalam mengerjakan sesuatu dengan orang lain. Dengan kemampuan manajemen Kepala Madrasah yang profesional diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah kondusif dan dapat membimbing serta meningkatkan fungsi dan profesionalisme guru.

Adapun manajemen Kepala Madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MAN 2 Kabupaten Bandung, yaitu melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap guru agar profesioanalismenya dapat berkembang, selain itu kepala madrasah juga sering mengadakan pelatihan dan workshop perangkat pembelajaran Kurikulum 2013 (K-13), Workshope, Kerampilan Mengajar, Pelatihan ESQ, pelatihan kecerdasan dan stimulasi otak.

Proses belajar mengajar yang diharapkan seorang guru adalah adanya perubahan pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik siswa, sehingga

---

<sup>2</sup> E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Madrasah Professional*, Cet. 3, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), 26.

<sup>3</sup> Mulyasa. *Menjadi Kepala*, 25.

pekerjaan ini tidak dapat dilakukan selain seorang guru yang memenuhi standar profesional, hal tersebut bertujuan agar proses dan hasil belajar mengajar terlaksana secara optimal. Dalam kegiatan belajar mengajar secara umum guru dikatakan profesional apabila seorang guru mempunyai kemampuan mengajar dibuktikan dengan cara mengajar yang baik, ijazah atau gelar kependidikan, perencanaan dalam pembelajaran dalam hal ini adalah RPP dan pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan.

Peningkatan kualitas dan profesionalitas guru merupakan tanggung jawab Kepala Madrasah sebagai pemimpin sekolah. Oleh karena itu banyak hal yang harus dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya Kepala Madrasah hendaknya memberi motivasi dan memberi saran kepada guru agar profesionalitas guru tercasesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini upaya Kepala Madrasah sangat penting karena Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin Kepala Madrasah.

Kepala Madrasah berperan sebagai pemimpin yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Oleh karenanya Kepala Madrasah harus memahami tugas dan fungsinya demi mencapai keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Profesionalisme guru merupakan faktor penting dalam kegiatan pembelajaran. Pembelajaran di sekolah, guru dituntut dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dalam lembaga pendidikan keguruan ke dalam proses pembelajaran untuk mencatujuan yang telah ditetapkan. Pembelajaran bukan hanya proses penyampaian materi saja tetapi juga sebuah



proses penanaman nilai yang dapat direlihasasikan dalam kehidupan sehari-hari peserta didik.

Adapun beberapa fenomena yang terjadi pada guru di MAN 2 Bandung antara lain:

- a. Setiap bulannya masih guru yang terlambat datang ke sekolah.
- b. Dari hasil penilaian Kepala Madrasah masih ada guru kurang dalam motivasi dalam mengajar.
- c. Masih ada yang tidak menguasai materi pelajaran dengan baik, ada beberapa guru yang kurang memperhatikan perangkat pembelajaran, seperti pembuatan RPP yang apa adanya, silabus, prota, promes dijadikan formalitas saja.
- d. Disiplin yang masih rendah, pulang masih ada yang belum pada waktunya dan datangpun masih ada yang kesiangan.
- e. Banyak guru yang masih menggunakan metode belajar yang monoton dan jarang memiliki variasi mengajar yang menghidupkan suasana dikelas. Ditambah Kepala Madrasah hanya melakukan supervisi 1 semester sekali sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran guru dalam melakukan inovasi mengajarnya.
- f. Dari 65 orang guru, ada beberapa guru yang tidak memperhatikan pembuatan RPP, kebanyakan guru tersebut sudah menginjak masa pensiun.
- g. Masih ada guru yang kurang termotivasi dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya, hal ini dapat dilihat dari masih ada beberapa

guru yang belum melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, seperti dari S1 ke S2, kegiatan MGMP masih kurang optimal.<sup>4</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung dengan mengambil judul: “Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana perencanaan pengembangan profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung?
- b. Bagaimana pelaksanaan pengembangan profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung?
- c. Bagaimana profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai antara lain:

- a. Mendeskripsikan perencanaan manajemen pengembangan profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung.
- b. Mendeskripsikan pelaksanaan manajemen pengembangan profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung.

---

<sup>4</sup> Hasil Survey Awal tanggal 2 Nopember 2021

- c. Mendeskripsikan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi dan para praktisi pendidikan. Manfaat dari penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan dan menambah khasanah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen pengembangan profesionalisme guru bagi para peneliti berikutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberi masukan kepada guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.
- 2) Memberikan masukan kepada sekolah dan dinas terkait sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan profesionalisme guru.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini akan terlebih dahulu membahas mengenai latar alamiah madrasah yang akan diteliti, karena penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian

kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*).<sup>5</sup>

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Terry yang dikutip oleh Sudarwan dan Yunan mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen pendidikan merupakan suatu proses mengoptimalkan sumber daya kependidikan yang tersedia dan dapat diakses untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>6</sup>

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.<sup>7</sup> Mengacu pada penjelasan di atas pendidik harus senantiasa mengembangkan kemampuannya melalui program

---

<sup>5</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2016), 8.

<sup>6</sup> Sudarwan dan Yunan. *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*. (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 18.

<sup>7</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2014), 75-76.

pendidikan dan latihan yang telah di rencanakan pemerintah melalui lembaga madrasah secara berkesinambungan sesuai dengan tuntutan pendidikan masa kini.

Profesi hakikatnya merupakan suatu pekerjaan tertentu yang memerlukan persyaratan khusus. Profesional juga menunjuk pada dua hal, yaitu penampilan seseorang dan pada orangnya. Profesionalisasi menunjukan pada proses menjadikan seseorang sebagai profesional melalui pendidikan pra-jabatan dan/atau dalam jabatan.<sup>8</sup>

Profesionalisme menunjuk pada penampilan seseorang sebagai profesional atau suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah. Profesionalisme juga mengacu pada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.<sup>9</sup>

Guru adalah sebuah profesi. Kompetensi guru yang profesional, sebagaimana tercantum dalam pasal 4 tersebut, keenam aspek itu, perlu mendapat cermata dengan seksama, sehingga bisa dijelaskan dengan baik mengenai kualitas dan profesi guru itu sendiri dan untuk selanjutnya, dengan kriteria atau indikator itulah, kemudian posisi guru saat ini dianggap dan diposisikan sebagai sebuah profesi. Dalam kaitan ini, sertifikasi profesi hanya merupakan tanda atau simbol pengakuan mengenai kemampuan profesional guru, kualitas seseorang disebut profesional. Profesionalisme itu merupakan kecendrungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya. Oleh karena itu profesionalisme dapat diartikan pula sebagai komitmen seseorang atau anggota suatu profesi untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Tingkat kualitas

---

<sup>8</sup> Udin Syaefudin Saud, *Inovasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 8.

<sup>9</sup> Saud, *Inovasi Pendidikan*, 8.

profesionalisme itulah yang di kemudian disebut profesionalitas. Sedangkan proses peningkatan kualitas keguruan, atau dengan istilah lain sebagai profesionalisasi.<sup>10</sup>

Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas pendidik dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan atas kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.<sup>11</sup>

Alasan lain diperlukannya pembinaan dan pengembangan guru adalah karakteristik tugas yang terus berkembang seiring dengan perkembangan ipteks, di samping reformasi internal pendidikan itu sendiri. Secara umum kegiatan ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu metode-metode praktis yang terdiri dari pelatihan, instruksi pekerjaan, magang, intensif, rotasi jabatan, perencanaan karir pribadi, pelatihan eksekutif. Kemudian dengan teknik-teknik persentasi informasi dan metode-metode simulasi meliputi metode kurus formal, pelatihan oleh diri sendiri, pelatihan oleh pihak lain, simulasi, bermain peran, persentasi video, pelatihan laboratoris, dan metode konferensi.<sup>12</sup> (Sudarwan Danim, 2010: 21-22).

---

<sup>10</sup> Momon Sudarman, *Profesi Guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 3.

<sup>11</sup> Udin Syaefudin Saud, *Inovasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 101.

<sup>12</sup> Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. (Bandung: Alfabeta, 2012), 30.

Pembinaan dan pengembangan profesi serta karir guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat. Melalui pendidikan dan latihan terdiri dari in house training (IHT), program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya, pembinaan internal oleh sekolah dan pendidikan lanjut. Selanjutnya bukan diklat meliputi diskusi masalah-masalah pendidikan, seminar, workshop, penelitian, penulisan buku/bahan ajar, pembuatan media pembelajaran dan pembuatan karya teknologi/karya seni.

Banyak program pendidikan baru yang inovatif diberlakukan oleh pemerintah dalam waktu paling tidak lima tahun terakhir ini untuk mendukung pengembangan kompetensi profesional guru, seperti broad based education, life skills, manajemen pendidikan berbasis sekolah, contextual teaching-learning (CTL), evaluasi belajar model portofolio, dan yang terakhir Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK). Semua itu kurang atau bahkan tidak mengikutsertakan guru sebagai variabel penting dalam pelaksanaan program-program itu, padahal semua program baru itu bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan di negeri ini. Lantas, bagaimana peran guru kita dalam pembaharuan dan inovasi pendidikan itu? Inilah persoalannya. Dengan banyaknya program baru itu, semestinya para guru didorong untuk memiliki profesionalisme yang lebih tinggi. Upaya peningkatan kualitas guru, seharusnya juga diikuti dengan kesejahteraan yang lebih memadai, tetapi kenyataan tidaklah seperti itu dan banyaknya program baru itu justru menambah beban kerja guru.

Pengembangan profesional pendidik memerlukan peningkatan kompetensi khususnya dalam menghadapi masalah pembelajaran di kelas, dan inovasi pembelajaran merupakan hal yang penting dalam kompetensi tersebut. Inovasi Pembelajaran apabila dilaksanakan secara berkesinambungan akan berdampak sebagai berikut: (1). Kemampuan dalam menyelesaikan masalah pembelajaran akan semakin meningkat. (2) Penyelesaian masalah pembelajaran melalui sebuah pengembangan inovasi akan meningkatkan isi, masukan, proses, sarana/prasarana dan hasil belajar peserta didik. (3) Peningkatan kemampuan dalam pembelajaran tersebut akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepribadian dan keprofesionalan dosen dan guru untuk selalu berimprovisasi baik melalui adopsi, adaptasi, atau kreasi dalam pembelajaran dan bermuara pada peningkatan kualitas lulusan.

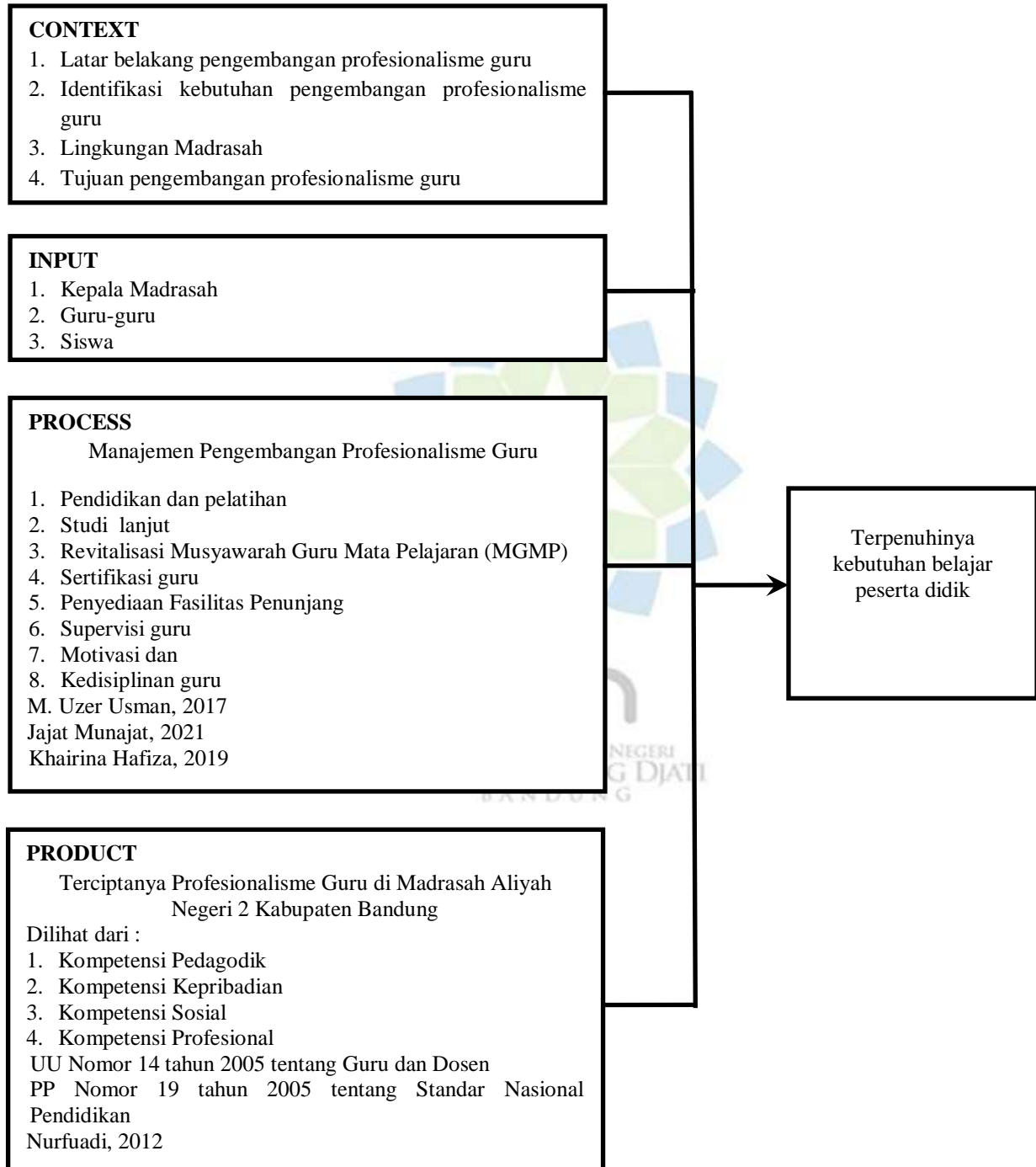
Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dalam skema berikut:





## Kerangka Pemikiran

### Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung



(Sumber: Diolah Sendiri)

## **F. Hasil Penelitian Terdahulu**

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah perencanaan dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa proposal tesis dan jurnal-jurnal melalui internet.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel profesionalisme guru dapat berkorelasi dengan variabel-variabel lain. Variabel ini juga mempunyai beberapa sub-variabel atau berbagai unsur/komponen. Secara khusus, peneliti melakukan inventarisasi terhadap sub-variabel atau komponen-komponen yang terdapat dalam variabel. Sub-sub variabel dalam variabel ini sekaligus akan menjadi acuan dalam membuat instrumen yang diturunkan kedalam butir-butir pernyataan untuk disebarkan kepada responden. Selanjutnya membuat skematis hasil penelitian tersebut dalam sebuah tabel yang disusun berdasarkan tahun penelitian dari yang terdahulu hingga yang terkini. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini.

Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat tulisan yang terkait dengan penelitian ini, antara lain:

*Pertama*, hasil penelitian Alfun Ni'mah, (Tesis) yang diterbitkan oleh UIN Sumatera Utara pada tahun 2019 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sdm Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di MTs Negeri 2 Deli Serdang”. Tujuan Penelitiannya untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan serta strategi yang di gunakan kepala sekolah Deli Serdang yang mampu meningkatkan daya saing guru secara efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan ialah penelitan deskriptif kualitatif dengan pendekatan naturalistik. Hasil penelitiannya berupa perencanaan pengembangan tenaga pendidik terencana dengan baik, pelaksanaan dilakukan secara informal, formal dalam pengawasan, evaluasi pengembangan dengan upaya untuk memperbaiki program madrasah, strategi daya saing tenaga pendidik melalui strategi diklat dan non diklat.<sup>13</sup>

*Kedua*, hasil penelitian Hendra Kurniawan (Jurnal Ilmiah) yang diterbitkan oleh Ittihad Vol. II, 2 pada tahun 2018 dengan judul “ Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang”. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan implementasi fungasi-fungsi manajemen sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN Kualasimpang. Metode yang digunakna menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui rekrutmen, seleksi, dan orientasi, serta penempatan sumber daya manusia. Pelaksanaan sumber daya guru dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Musyawarah guru mata

---

<sup>13</sup> Alfun Ni'mah, *Manajemen Pengembangan SDM Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing di Mts Negeri 2 Deli Serdang*, (Medan, Thesis UIN Sumatera Utara, 2019)

pelajarar (MGMP), pengembangan profesional guru dan pemberian kompensasi. Pengawasan dilakukan secara universal, penilaian kinerja gurunya secara formatif dan sumatif.<sup>14</sup>

*Ketiga*, hasil penelitian Shidiq Rahmat (thesis), pada tahun 2018 yang judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Muhammad 1 Bambanglipuro Bantul”. Tujuan peneliti untuk menjelaskan sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru, manajemen sumber daya manusia, dan upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru. penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru, manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan perencanaan SDM diakhir tahun, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang berorientasi pada kemampuan IPTEK dan IMTAQ, serta penilaian kinerja dan pengembangan dilakukan oleh dinas kepala sekolah, kompensasi berupa gaji pokok dan di luar gaji pokok. Upaya pengembangan guru mendapatkan dorongan dari kepala sekolah untuk mengikuti diklat, pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas, MGMP maupun dari pinak internal sekolah.<sup>15</sup>

*Keempat*, hasil penelitian Khotim Hanifudin Najib, Pardjono (Jurnal Ilmiah) yang diterbitkan oleh Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidik Volume

---

<sup>14</sup> Hendra Kurniawan, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang*, (Medan: Jurnal Ilmiah Ittihad, 2018)

<sup>15</sup> Sidiq Rahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*, (Yogyakarta: Thesis UIN Sunan Kalijaga, 2018)

7, No 1 pada tahun 2019 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Implementasi Kurikulum 2013 Di SMA Negeri Pilot Project Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini untuk menggambarkan manajemen pengembangan guru untuk implementasi kurikulum 2013, penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian ini perencanaan dilakukan dengan meninjau peraturan menteri pendidikan nasional tentang kurikulum 2013, pembuatan sebuah tim, pelaksanaan dalam bentuk workshop, pelatihan dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan, in-house, training, MGPM, serta studi kasus lebih lanjut. Guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti program pengembangan serta penyediaan anggaran untuk pelaksanaan program pengembangan.<sup>16</sup>

*Kelima*, hasil penelitian oleh Wawan Karsiwan (Disertasi), pada tahun 2020 yang judul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Sekolah (Studi Kasus Para Guru-guru SMP Avicenna Jakarta dan Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi)”. tujuan penelitian ini untuk menggali pelaksanaan efektifitas program pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah. Metode penelitian yang digunakan dengan metode mix method yakni baik kualitatif maupun kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan melalui uji coba model pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan sekolah yang telah dikembangkan diperoleh hasil bahwa terdapat peningkatan

---

<sup>16</sup> Khotim Hanifudin Najib, Pardjono, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Implementasi Kurikulum 2013 di SMA Negeri Pilot Project Yogyakarta*, (Yogyakarta: Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2019)

kompetensi terhadap 26 peserta dari keseluruhan peserta sebanyak 30 orang. Kesiapan peserta dalam mengikuti program pelatihan.<sup>17</sup>

### **G. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono, Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>18</sup> Sedangkan menurut Singarimbun adalah sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya.<sup>19</sup>

Adapun definisi operasional pada penelitian ini mengenai manajemen pengembangan profesionalisme guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis dengan memanfaatkan segala sumber data yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuan guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas profesinya. Dilihat dari beberapa indikator antara lain, Pendidikan dan pelatihan, Studi lanjut, Revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Sertifikasi guru, Penyediaan Fasilitas Penunjang, Supervisi guru, Motivasi dan Kedisiplinan guru.

---

<sup>17</sup> Wawan Karsiwan, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Sekolah*, (Bandung: Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia, 2020)

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2013), 61.

<sup>19</sup> Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LPES, 2011), 32.

Sedangkan definisi operasional profesionalisme guru adalah suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut, hal ini berdasarkan beberapa indikator profesionalisme Guru menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta PP Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam bukunya Nurfuadi memiliki empat kompetensi, empat kompetensi guru tersebut: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional.

