

**MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
(GURU) DI MADRASAHTSANA WIYAH (MTs) AL-HIKMAH
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Dajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Manajemen
Pendidikan Islam

oleh
Rachma Nuraini
1711030147

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2022**

**MANAJEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
(GURU) DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL-HIKMAH
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Dajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Manajemen
Pendidikan Islam



Pembimbing I : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I
Pembimbing II : Dr. Safari Daud, S.Ag M.Sos

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

MANAJEEMEN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (GURU) DI MTs AI-HIKMAH BANDAR LAMPUNG

Penelitian ini dilakukan atas dasar fenomena yang sering terjadi pada pelaksanaan peningkatan Sumber daya manusia seperti program kualifikasi pendidikan guru, sertifikasi guru, dan pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Salah satu faactor penunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan adalah sumber daya manusa (guru). Pelaksanaan peningkatan yang baik juga memiliki fungsi untuk memudahkan sumber daya manusia (Guru) dalam melaksanakan pembelajaran disekolah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memberi gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode yakni observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan sumber data yang diperoleh dari kepala sekolah, bagian tata usaha dan guru MTs Al-Hikmah Bandar Lampung. Untuk sumber data penulis menggunakan sumber data primer dan sumber data skunder, kemudian untuk analisis data dilakukan melalui teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung sudah melaksanakan peningkatan sumber daya manusia dengan cukup baik yaitu peningkatan kualifiikasi pendidikan guru yaitu minimal S1. Serta dalam penyetaraan dan sertifikasi dilaksanakan sekolah guna mengembangkan kemampuan guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selanjutnya dilakukan pengembangan pada pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) program ini dilaksanakan sekolah karena diharapkan akan meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu.

Kata Kunci : Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru)

ABSTRACT

This research was conducted on the basis of phenomena that often occur in the implementation of the quick resource improvement program, teacher education qualification program, teacher certification program subject teacher empowerment program (MGMP). One of the factors supporting success in achieving goals is human resources (teacher). The implementation of a good improvement program also has a function to facilitate human resource (Teacher) in carrying out learning at school.

This study uses qualitative research methods that aim to provide a systematic, factual and accurate description of the facts in the field. To obtain and collect data that in this study, full use of several methods, namely observation, interviews and documentants, with the source of the data obtained and the head of the business management school and teachers of MTs Al-Hikmah Bandar Lampung, then the data analysis was carried out through data collection techniques, data reduction, data processing and drawing conclusions.

Based on the analysis that has been carried out, the results show that at MTs Al-Hikmah Bandar Lampung has implemented a program to improve human resources quite well, namely the program for subject teacher consultations this program to improve human resources quite well, namely the program for teacher education qualifications, namely bachelor's degree. Educational background. Furthermore, the development of the empowerment program for subject teacher consultations this program was carried out by school because it was hoped that it would improve the competence of teachers in implementing quality learning.

Keywords : improvement of human resources

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rachma Nuraini
Npm : 1711030147
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung “ adalah benar-benar merupakan hasil sendiri, bukan dari duplikasi karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan dalam karya ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, januari2022
Penulis



Rachma Nuraini
NPM 1711030147



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia
(Guru) di Mts Al-Hikmah Bandar Lampung**

Nama : Rachma Nuraini

NPM : 1711030147

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I

NIP.196930351996031001

Dr. Safari Daud, S.Ag, M.Sos.

NIP. 1975080120021003

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Yetri, M.Pd

NIP. 19651215994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

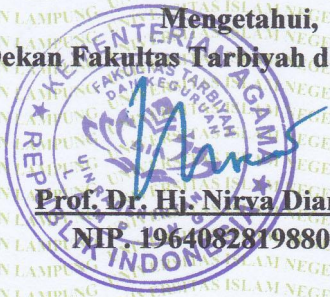
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di Mts AL-Hikmah Bandar Lampung”** disusun oleh **Rachma Nuraini**. NPM: 1711030147 Program studi **Manajemen Pendidikan Islam**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal : **Rabu, 15 Juni 2022**

Tim Penguji

- Ketua** : **Dr. Yetri, M.Pd** (.....)
- Sekretaris** : **Meyronita Firja, M.Pd** (.....)
- Penguji Utama** : **Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag** (.....)
- Penguji Pendamping I** : **Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I** (.....)
- Penguji Pendamping II** : **Dr. Safari Daud, S.Ag, M.Sos** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirya Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ

لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya :

Dan Dia Menundukan untukmu apa yang ada dilangit dan dibumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. (Q. S Al-Jatsiyah:13)



PERSEMBAHAN

Segala Puji Syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan Nikmat dan Rahmat-Nya. Lantunan Shalawat dalam simpuhku merintih, mendo'akan dalam syukur yang tiada terkira terimakasihku untuk-Mu, aku persembahkan karyaku ini kepada :

1. Orang tuaku yang luar biasa, Ayahanda tercinta Bapak Muhlidin dan Ibunda tersayang Ibu Tarinem yang sangat berjasa selalu memberi motivasi agar terus semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu mencurahkan kasih sayangnya dan selalu mendukungku baik dari segi moral maupun material serta selalu mendo'akan demi keberhasilan agar terwujudnya cita-cita mulia, yaitu menjadi manusia yang berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara. Semoga Allah SWT memuliakan keduanya baik di dunia maupun di akhirat.
2. Adik perempuanku Khoniyyu Nurrositah dan Adik laki-laki ku Arsyad Nurfaiz yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta do'anya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Dan keluarga besarku yang tidak bisa dan tidak mungkin kusebutkan satu persatu, yang selalu tidak pernah bosan mengingatkan, memotivasi dan mendukungku hingga skripsiku terselesaikan.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung khususnya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

RACHMA NURAINI, di lahirkan di Desa Sudimoro, Kec.Semaka, Kab. Tanggamus pada tanggal 12 Desember 1999. Anak Pertama dari tiga saudara dari pasangan Muhlidin dan Tarinem. Penulis memiliki adik perempuan yang bernama Khoniyyu Nurrositah dan adik laki-laki yang bernama Arsyad Nurfaiz. Penulis mulai menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD N 2 Sudimoro pada tahun 2005-2011 , kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMPN 2 Wonosobo pada tahun 2011-2014, pendidikan selanjutnya di jalani di SMA N 1 SEMAKA pada tahun 2014-2017.

Dengan dukungan dari orang tua dan tekad yang kuat serta selalu mengharap Ridho dari Allah SWT, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Program Strata satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan konsentrasi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang dimulai pada tahun 2017. Dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan serta pengalaman penulis.

Pada Tahun 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Sukaraja, Kec.Semaka, Kab. Tanggamus, Lampung. Dan melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung. Selama menjadi Mahasiswa, penulis tergabung dalam salah satu organisasi yang ada di UIN Raden Intan Lampung yaitu PMII.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Junjungan kita, Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafaatnya kelak di yaumul akhir. Skripsi ini di susun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd dan Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Safari Daud, S.Ag M.Sos selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
6. Siti Masyithah, M.Pd selaku kepala Madrasah di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.
7. Muslim, S.Pd. selaku Waka Kurikulum di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.
8. Sahabat seperjuangan Esti Rahmawati dan Suci Afifah yang selalu memberi motivasi dan dukungan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

9. Sri Purwanti Nasution, M.Pd yang membantu pemberkasan hingga penulis wisuda.
10. Teman-teman seperjuangan keluarga besar MPI/D yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan dalam mengerjakan tugas ahir skripsi.
11. Kedua orang tuaku yang telah melahirkan, merawat dan memberi arahan hingga akhirnya penulis berhasil meraih gelar sarjana.
12. Kawan-kawan seperjuangan keluarga besar MPI angkatan 2017, KKN dan PPL SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari penyusunan materi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan agar skripsi ini dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi orang lain.

Bandar Lampung, Januari 2022

Rachma Nuraini
NPM. 1711030147

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	10
H. Metode Penelitian	16
1. Jenis Penelitian	16
2. Tempat Penelitian	17
3. Sumber Data Penelitian	17
4. Metode Pengumpulan Data	18
5. Teknik analisis data.....	20
6. Uji Keabsahan Data	21
I. Sistematika Pembahasan	23

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	25
1. Pengertian Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	25
2. Langkah-langkah Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	34
3. Strategi Peningkatan Kulaifikasi Pendidikan Guru	38
B. Penyetaraan dan Sertifikasi	46
1. Pengertian Penyetaraan dan Sertifikasi	46

2. Tujuan Penyetaraan dan Sertifikasi.....	51
3. Langkah-langkah Penyetaraan dan Sertifikasi.....	54
C. Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).....	59
1. Pengertian Pemberdayaan MGMP	59
2. Tujuan Pemberdayaan MGMP	64
3. Langkah-langkah Pemberdayaan MGMP	68
4. Kegiatan Pemberdayaan MGMP.....	72

BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	81
1. Profil MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	81
2. Sejarah MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.....	82
3. Visi, Misi MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.....	83
4. Struktur organisasi MTs Al Hikmah Bandar Lampung.....	84
5. Letak Geografis MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.....	88
6. Data Kepala Sekolah dan Guru MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.....	90
7. Keadaan Siswa Siswi MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	92
8. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.....	92
9. Kondisi obyektif MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.....	94
10. Hasil prestasi MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	95
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	98

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	101
B. Temuan Penelitian	112

BAB V. PENUTUP

A. Simpulan	115
B. Dokumentasi	116

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbedaan Variabel MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	12
Tabel 2. Struktur Organisasi MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	85
Tabel 3. Letak Geografis MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	89
Tabel 4. Periodisasi kepala Madrasah MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	89
Tabel 5. Data Guru MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	90
Tabel 6. Data Siswa Siswi MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	92
Tabel 7. Keadaan Ruangan MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	93
Tabel 8. Fasilitas Pendukung MTs Al-Hikmah Bandar Lampung	94



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman observasi dan wawancara MTs Al-Hikmah Bandar Lampung
- Lampiran 2. Kerangka wawancara dengan narasumber di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung
- Lampiran 3. Kisi kisi Instrumen di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung
- Lampiran 4. Dokumentasi MTs Al-Hikmah Bandar Lampung



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap judul skripsi yang penulis akan teliti, yaitu “**Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung** “ Penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang berkenaan dengan judul skripsi diatas.

1. Manajemen

Menurut GR Terry manajemen merupakan proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan Perencanaan, Pengorganisasian, Peningkatan, dan Pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya.¹

2. Peningkatan

Peningkatan dari kata tingkat merupakan lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat hubungan dan sebagainya.

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi

¹ Muh. Rezky Naim, S.E.,M.M. dan Asma, S.Pd. M.Pd. *Pengantar Manajemen*.2015.h 2

sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.²

4. Guru

Guru adalah objek paling penting dalam keberlangsungan pendidikan. Tanpa guru, sulit dibayangkan bagaimana pendidikan dapat berjalan. Bahkan meskipun ada teori yang mengatakan bahwa keberadaan orang/manusia sebagai guru akan berpotensi menghambat perkembangan peserta didik, tetapi keberadaan orang sebagai guru tetap tidak mungkin dinafikan sama sekali dari proses pendidikan.³

B. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Dengan adanya pendidikan, diharapkan manusia dapat bersaing dengan pihak internasional dalam menghadapi era globalisasi. Selain itu, pendidikan juga sebagai investasi jangka panjang memiliki peranan penting dalam setiap proses kehidupan manusia. Menyadari dalam hal tersebut, pemerintah senantiasa berusaha untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia melalui program pendidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang tercantum pada BAB 1 pasal 1 :

² Eri Susana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol,9 No,2.2019) hal,95.

³ Dja'far Siddik, *Konsep dasar Ilmu pendidikan Islam*, (Bandung : Cita Pustaka Media,2016)h,39

”Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.⁴

Pernyataan dari Undang-undang diatas dapat diartikan bahwa dengan adanya pendidikan dapat mengembangkan kemampuan dan membentuk watak seseorang untuk menjadi pribadi yang cerdas serta bertanggung jawab sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga, apabila fungsi dan tujuan pendidikan itu benar-benar terwujud maka dapat terciptanya kepribadian seseorang menjadi lebih berkualitas.

Dalam Al-Quran dijelaskan pada suratNya Q.S Al-Imran : 37

فَتَقَبَّلَهَا رَبُّهَا بِقَبُولٍ حَسَنٍ وَأَنْبَتَهَا نَبَاتًا حَسَنًا وَكَفَّلَهَا زَكَرِيَّا كُلَّمَا
 دَخَلَ عَلَيْهَا زَكَرِيَّا الْمِحْرَابَ وَجَدَ عِنْدَهَا رِزْقًا قَالَ يَمْرِئُ أَنَّى لَكَ
 هَذَا قَالَتْ هُوَ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَرْزُقُ مَنْ يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ ﴿٣٧﴾

Artinya :

Maka Tuhannya menerimanya (sebagai nazar) dengan penerimannya yang baik, dan mendidiknya dengan pendidikan yang baik dan Allah menjadikan Zakariya pemeliharanya. Setiap zakariya masuk untuk menemui Maryam di mihrab, ia dapati makanan di sisinya. Zakariya berkata : Hai Maryam dari mana kamu memperoleh (makanan) ini? “ Maryam menjawab : “makanan itu dari sisi Allah”.

Ayat diatas untuk menuntut ilmu agar manusia mendidik anak dengan pembelajaran yang baik. Agar tercipta generasi

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Jakarta: BP Cipta Jaya,2003) bab I, pasal I, h.1.

yang berkarakter dan berprinsip bahwa pendidikan yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula.

Manajemen atau pengelolaan yakni suatu komponen yang tidak bisa dipisahkan dari suatu proses pendidikan secara keseluruhan, sebab, tanpa adanya manajemen tujuan pendidikan tidak bisa diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Pada hal inilah yang menumbuhkan kesadaran akan pentingnya manajemen di sekolah, yang memberikan kewenangan penuh pada sekolah dan teaga administrasi pada mengatur pendidikan dan memimpin sumber daya isntansi serta barang barang guna membantu pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah.

Salah satu komponen utama dalam sebuah lembaga pendidikan atau sekolah adalah guru. Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, terutama dalam hal mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini kedudukan guru tidak hanya sebagai status sosial di masyarakat melainkan sebagai profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Oleh karena itu, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, melainkan mampu memosisikan dirinya sebagai fasilitator, motivator, dan inovator dalam setiap proses pembelajaran. bahkan tidak jarang, bahwa guru juga dianggap sebagai orang tua kedua di sekolah.⁵

Dalam proses pendidikan, guru tidak hanya menjalankan fungsi alih ilmu pengetahuan tapi juga berfungsi untuk menanamkan nilai serta membangun karakter siswa secara berkelanjutan. Hal tersebut menandakan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi penting yang memerlukan keahlian khusus. Profesi tersebut tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang dan harus menguasai seluk beluk pendidikan, pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya sehingga dapat dikatakan sebagai guru yang

⁵ Mujamil Qomar, *Dimensi Manajemen Pendidikan Islam*, (Erlangan,2021)H,77

profesional. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.⁶ Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sebagai komponen penting dan sebagai kunci utama dari proses pembelajaran yang berkualitas. Didalam al-Quran guru memiliki kedudukan istimewa yaitu yang digolongkan seorang yang beruntung baik didunia maupun diakhirat. Salah satu ayat yang menerangkan tentang keutamaan menjadi seorang guru adalah QS. Mujadillah ayat 11.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ ۗ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ
 وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya:

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui UU No. 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen Pasal 20 bahwa “ dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban meningkatkan dan mengenangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.”⁷ Untuk menghadapi tuntutan tugas keprofesionalannya tersebut dibutuhkan pengembangan sesuai usaha untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan guru. Oleh

⁶ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi guru profesional : Stategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. (Jakarta : Erlangga,2013)H,34

⁷ UU No.14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

sebab itu, pemerintah dan kepala sekolah sebagai pemegang wewenang harus mengadakan pengembangan kompetensi guru. dapat dilakukan sebagai pelaksanaan pengembangan guru yaitu sebagai berikut: 1). Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, 2). penyetaraan dan sertifikasi, 3). pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, 4). Program Supervisi Pendidikan, dan 5). Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), 6). Simposium guru.⁸ Sudut pandang administrasi dan manajemen tenaga kependidikan akan melihat guru salah satunya dari pelaksanaan program pengembangan guru.⁹

Kualifikasi merupakan hal-hal yang di persyaratkan untuk mengisi jenjang kerja tertentu. Maka dengan adanya kualifikasi bagi seorang guru berguna untuk mendorong guru tersebut untuk memiliki suatu keahlian atau keterampilan serta kecakapan khusus dalam bidang pendidikan khususnya guru yang mengajar ada jenjang yang lebih tinggi Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia itu sendiri.

Sertifikasi Guru merupakan profesi yang tertua di dunia, seumur dengan keberadaan manusia, karena ibu dan kluarga adalah guru alamiah yang pertama. Sehingga tidak mengherankan apabila dalam semua masyarakat profesi guru dianggap dapat dilakukan semua orang. Namun demikian kehidupan bermasyarakat semakin berdiferensiasi dan ketika orang mempunyai banyak pilihan sebagai Idang kehidupan, cita profesi guru semakin lama semakin ditinggalkan atau dengan kata lain merosot dalam kedudukan sosial.

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) merupakan suatu forum atau wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis

⁸ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2015)h,78

⁹ Ali Mudhofir, *Pendidikan Professionall*, (Jakarta : Rajawali Press,2013)h,60

sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. MGMP adalah program yang efektif bagi peningkatan kualitas guru dalam mengelola pembelajaran sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional. Upaya ini dapat dilakukan dengan berperan sebagai fasilitator bagi guru agama maupun mengefektifkan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran di sekolah untuk menjadikan guru ke arah yang lebih baik.

Mengingat pentingnya pengembangan guru dalam sebuah sekolah tentu harus direncanakan dengan baik agar sesuai dengan tujuan awal. Pelaksanaan yang baik pula harus dilihat aspek sasaran yang akan dituju, kurikulum yang digunakan, sarana yang menunjang proses pengembangan, aspek peserta, pelatih, waktu, metode, serta evaluasi yang dilakukan setelah program itu selesai. Dengan pelaksanaan yang sesuai prosedur, maka program akan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan yang baik pula akan menghasilkan manfaat yang baik bagi yang mengikuti program maupun sekolah selaku pihak penyelenggara sehingga sasaran yang dituju tercapai. Jadi, pelaksanaan pengembangan guru yang baik akan menghasilkan peningkatan pada kompetensi guru.

Berdasarkan hasil prapenelitian Di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung dengan mewawancarai Bapak Muslim S.Pd. selaku Waka Kurikulum, beliau mengatakan bahwa di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung ini memiliki susunan personalia dalam pengelolaan sekolah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesional mereka. Demi terwujudnya profesionalisme guru madrasah perlu adanya pengembangan yang bertujuan untuk mendayagunakan guru secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan. Serta dalam program penyetaraan dan sertifikasi dilaksanakan sekolah guna mengembangkan kemampuan guru mengajar sesuai dengan

latar belakang pendidikannya. Selanjutnya dilakukan upaya pengembangan pada program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) program ini dilaksanakan sekolah karena MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) diharapkan akan meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan siswa di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung”.

C. Fokus Penelitian dan Sub fokus Penelitian

Penelitian ini memiliki sub fokus penelitian yaitu :

a. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, agar penulis fokus tentang yang akan diteliti untuk menghindari kesalahpahaman, peneliti memfokuskan penelitian terhadap “Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru)”

b. Sub Fokus Penelitian

Karena Keterbatasan waktu, tenaga, dan supaya hasil penelitian lebih fokus, maka peneliti tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan objek, maka fokus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualifikasi
2. Sertifikasi
3. Pemberdayaan MGMP

D. Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-Benar terjadi. Dalam bentuk yang sederhana, masalah merupakan jarak,

kesenjangan atau perbedaan antara teori dengan kenyataan yang diperoleh. Berdasarkan latar belakang, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung?
2. Bagaimana Penyetaraan dan Sertifikasi di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung?
3. Bagaimana Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah, maka penulis dapat menemukan tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk Mengetahui Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung
2. Untuk Mengetahui Penyetaraan dan Sertifikasi di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung
3. Untuk Mengetahui Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Secara Teoritis

Secara Teoritis, kegunaan dalam penelitian ini adalah diharapkan pada mengembangkan pendidikan islam dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru).

- b. Manfaat Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi pelaksanaan pendidikan sebagai salah satu informasi dan memotivasi penulis untuk berkarya salah satunya ialah yang berkaitan dengan Manajemen

Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru). manfaat praktis yang diperoleh adalah :

1. Bagi Kepala Madrasah

Sebagai bahan masukan untuk mengambil suatu kebijakan untuk penyelenggaraan pendidikan di sekolah dalam hal peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru).

2. Bagi Penelitian

Untuk menambah wawasan dan menerapkan ilmu yang diperoleh , sebagai pengalaman bagi penulis dalam tahap pembinaan diri sebagai calon Guru, memberikan kemampuan dan pengalaman serta keterampilan dalam menyusun karya ilmiah.

3. Bagi masyarakat

Menjadikan bahan rujukan bagi para peneliti untuk suatu penelitian mengenai pengaruh lingkungan terhadap motivasi kinerja pada sebuah lembaga pendidikan.

4. Bagi Instansi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai refensi bagi peningkatan mutu kualitas pendidikan yang dilaksanakan. Semoga memberi kemajuan dalam pelaksanaan program pembelajaran .

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penulis melihat kajian penelitian terdahulu sebagai perbandingan untuk memperjelas permasalahan dalam penelitian ini layak untuk ditelusuri lebih jauh dan untuk menyempurnakan penelitian yang terdahulu. Kajian penelitian terdahulu yang membahas peningkatan guru antara lain :

1. Ahmad Susanto “Manajemen Peningkatan Kinerja guru Konsep, strategi dan implementasinya“ Mengemukakan bahwa kompetensi guru berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dengan guru mempunyai

kopetensi, maka kinerja guru pun cenderung akan meningkatkan ke arah yang lebih baik. Keunggulan sumber daya manusia merupakan kunci daya saing, karena inilah yang akan menentukan siapa yang mampu menjaga kelangsungan, perkembangan dan kemenangan dalam persaingan.¹⁰

2. Alfian Erwinsyah “Manajemen Pembelajaran dalam Kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Guru” Mengemukakan Bahwa pengelolaan pembelajaran adalah suatu upaya untuk mengatur (Manajemen, Mengendalikan) aktivitas pembelajaran berdasarkan konsep konsep dan prinsip-prinsip pembelajaran untuk menyukseskan tujuan pembelajaran agar tercapai secara lebih efektif, efisien, dan produktif yang diawali dengan penentuan strategi dan perencanaan dan diakhiri dengan penilaian.¹¹
3. Amirudin “ Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Aplikasinya” Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penyediaan staff, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan, dan kesehatan serta hubungan karyawan dan buruh untuk mencapai tujuan-tujuan individu atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi.¹²
4. Mohammad Thoha “ Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pemekasan” Mengemukakan

¹⁰ Dr. Ahmad Susanto, M.Pd., *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya*, 2021.h,34

¹¹ Alfian Erwinsyah, *Manajemen Pembelajaran dalam Kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Guru*, (Jurnal : Manajemen Pendidikan Islam Vol.5 No.1 2017)h,54

¹² Amirudin, *Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung*, (Jurnal: Al;Idarah 2018)h.1

bahwa manajemen peningkatan mutu ketenagaan pegawai, pembinaan dan pengembangan, promosi, mutasi, dan pemberhentian pegawai, serta penilaian dan kompensasi pegawai di man pemekasaan.¹³

5. Ahmad Zubair dkk “ Manajemen Peningkatan Kinerja Guru” Mengemukakan bahwa Manajemen Peningkatan Kinerja Guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dengan Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dari manajemen.¹⁴

Berdasarkan beberapa rujukan penelitian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Manajemen Peningkatan SDM Guru MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.

Tabel 1
Perbedaan Variabel

N o	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ahmad Susanto	Manajemen Peningkatan Kinerja guru Konsep, strategi dan implementasinya	kompetensi guru berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dengan guru mempunyai kopetensi, maka kinerja guru pun cenderung akan	meneliti kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru	peneliti meneliti terhadap manajemen peningkatan SDM guru sedangkan jurnal tentang kompetensi kinerja guru.

¹³ Mohammad Thoah, *Manajemen peningkatan mutu ketenagaan dan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Pemekasaan*, (Jurnal Manageria, Vol.2No.1,2017)h.22

¹⁴ Ahmad Zubair dkk, *Manajemen peningkatan kinerja Guru*, (Jurnal : Manajer Pendidikan 11 Vol.4, 2017) hal. 205

			<p>mningkatkan ke arah yang lebih baik. Keunggulan sumber daya manusia merupakan kunci daya saing, karena inilah yang akan menentukan siapa yang mampu menjaga kelangsungan, perkembangan dan kemenangan dalam persaingan</p>		
2	Alfian Erwinsyah	Manajemen Pembelajaran dalam Kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Guru	<p>pengelolaan pembelajaran adalah suatu upaya untuk mengatur (Manajemen, Mengendalikan) aktivitas pembelajaran berdasarkan konsep konsep dan prinsip-prinsip pembelajaran</p>	meneliti peningkatan guru	<p>peneliti peningkatan SDM guru sedangkan jurnal meneliti peningkatan kualitas guru</p>

			<p>n untuk menyukse skan tu juan pembela jaraan agar tercapai secara lebih efektif, efisien, dan produktif yang diawali dengan penentuan strategi dan perencanaan dan diakhiri dengan penilaian</p>		
3	Amirudin	Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Aplikasinya	<p>manajemen sumber daya manusia adalah penyediaan staff, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan, dan kesehatan serta hubungan karyawan dan buruh untuk mencapai tujuan-tujuan individu atau organisasi.</p>	meneliti sumber daya manusia	<p>peneliti mengenai peningkatan kompetensi SDM guru sedangkan jurnal mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia.</p>

			<p>Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi.</p>		
4	Mohammad Thoha	Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pemekasan	<p>manajemen peningkatan mutu ketenagaan pegawai, pembinaan dan pengembangan, promosi, mutasi, dan pemberhentian pegawai, serta penilaian dan kompensasi pegawai di man pemekasaan</p>	meneliti peningkatan pegawai	meneliti peningkatan Ketenagaan SDM.

5	Ahmad Zubair	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dengan Perencanaan , Pelaksanaan , Pengawasan , maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dari manajemen	Meneliti Peningkatan Kinerja Guru	Meneliti Peningkatan SDM Guru
---	--------------	------------------------------------	--	-----------------------------------	-------------------------------

H. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta dan prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapat pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹⁵

¹⁵ S. Margono, *Metodologi penelitian pendidikan*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta,2004)h, 1

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya melalui terjun langsung kelapangan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana penelitian ini datanya dinyatakan dengan keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya.

Dalam penelitian ini diusahakan mengumpulkan data deskriptif sebanyak mungkin yang akan dituangkan dalam bentuk laporan dan uraian.¹⁶ Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif merupakan usaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, menganalisis, dan menginterpretasi.¹⁷ Metode deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi tentang Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di MTs Al Hikmah Bandar Lampung.

2. Tempat Penelitian

MTs Al Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung berlokasi di Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No. 23 Way Halim Kedaton Kota Bandar Lampung 35141, yang berdiri pada tanggal 17 februari 1980 yang didirikan Oleh KH. Muhammad Sobari.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah segala sesuatu yang memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang telah diperoleh dari sumber pertama atau dari tempat objek

¹⁶ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2017)h,9

¹⁷ Cholid Narbuko, Abu Acmedi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2015)h,44

penelitian yang dilakukan kemudian dikumpulkan dan dijadikan suatu data. Yang diperoleh peneliti dalam sumber data primer adalah Waka kurikulum dan guru di MTs Al Hikmah Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang atau suatu dokumen.¹⁸ Sumber data yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen MTs Al-Hikmah Bandar Lampung.

Dalam penjelasan teori tersebut maka penulis dapat menentukan sumber dari penelitian ini adalah waka Kurikulum dan Guru di MTs Al Hikmah Bandar Lampung.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu data yang dilakukan dengan cara mengamati ataupun mencatat secara terperinci terhadap apa yang diteliti. Beberapa cara yang dilakukan dalam metode pengumpulan data, yaitu :

a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan terhadap dua orang atau lebih dengan bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Metode ini mencakup cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan tertentu, mencoba untuk mendapatkan keterangan

¹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2012)h,15

atau pendapat secara lisan langsung dari seorang informan.¹⁹

Pedoman wawancara digunakan untuk mengenai aspek-aspek yang dibahas, dan menjadi daftar pengecek apakah aspek-aspek tersebut sudah dibahas dan ditanyakan. Wawancara harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut dijabarkan secara kongkrit dan menyesuaikan pertanyaan saat wawancara berlangsung.²⁰

Wawancara ini diajukan langsung kepada Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan Guru di MTs Al Hikmah Bandar Lampung. Metode wawancara dalam penelitian ini dipakai penulis untuk mengambil data maupun informasi tentang bagaimana Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di MTs Al Hikmah Bandar Lampung.

b. Observasi

Metode observasi dapat dikatakan sebagai suatu proses pengamatan dan pencatatan secara tersusun maupun sistematis terhadap apa yang ada pada objek penelitian. Metode pengumpulan data dengan observasi ini dilakukan apabila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja yang dapat langsung diamati oleh peneliti.²¹ Observasi dalam penelitian ini penulis gunakan untuk memperoleh informasi mengenai Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di MTs Al Hikmah Bandar Lampung.

¹⁹ Koentjoroningrat, *Metode Wawancara dalam Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993)h, 129

²⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Media Grup, 2007)h, 3

²¹ Rukaesih A, Maolani, Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)h, 148

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan transkrip, notulen rapat, dan lainnya sebagai bukti fisik.²² Adapun data yang dihimpun dalam metode dokumentasi berupa sejarah singkat sekolah, letak geografis, visi dan misi, keadaan pendidik, struktur organisasi, serta dokumen-dokumen lain yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka dokumen yang digunakan yaitu dokumen tentang sejarah sekolah, berdirinya sekolah, data guru, data siswa, sarana prasarana dan yang terkait dengan kegiatan Manajemen Peningkatan Sumber Daya Manusia (Guru) di MTs Al Hikmah Bandar Lampung.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikan dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja.²³ Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, sebagaimana penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Mereduksi data yaitu merangkum hal-hal pokok, fokus terhadap permasalahan yang penting dan tema serta pola yang penting. Maka data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta,2002),h.234

²³ *Ibid.*,h.103

akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, dan mengarahkan serta membuang yang tidak perlu sehingga dapat disesuaikan dengan data-data yang relevan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, selanjutnya data display, penyajian data bisa dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchat dan sebagainya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang akan terjadi, dan dapat merencanakan rencana kerja untuk selanjutnya.

c. Verifikasi data dan menarik Kesimpulan

Langkah selanjutnya yaitu verifikasi dan penarikan kesimpulan. Dalam proses penarikan kesimpulan, digunakan analisis cara berfikir induktif untuk mendapatkan generalisasi. Meskipun data telah disajikan dengan bahasa yang dapat dipahami, hal ini tidak berarti bahwa analisis data berakhir, melainkan harus ditarik kesimpulan dan verifikasi.

6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat pengumpulan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan analisis data.

Peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam

pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.²⁴ Hal yang dapat dilakukan triangulasi untuk pengecekan data diantaranya adalah :

a. Triangulasi dengan sumber data

Triangulasi dengan sumber data ini dapat dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda. Paton berpendapat cara menggunakan triangulasi dalam sumber data yaitu dengan cara :

- 1) Membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil pengamatan.
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3) Membandingkan berbagai argumen dari orang lain.
- 4) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan hasil dokumen.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tapi dengan teknik yang berbeda.

c. Triangulasi waktu

Triangulasi dengan waktu sering mempengaruhi kreadibilitas data, dalam pengujian kreadibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan

²⁴ Moeloeng, Lexy J, *Metode Penelitian kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya,2004),h,330

dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, penulis menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan juga mudah untuk dipahami. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab pertama, ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangka teori yang relevan dan terkait yaitu uraian tentang teori Manajemen Peningkatan SDM guru yang didalamnya menjelaskan tentang definisi Manajemen, definisi peningkatan, definisi sumber daya manusia dan dilanjutkan penjelasan indikator program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, Program Supervisi Pendidikan dan Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Bab ketiga, merupakan bab yang membahas tentang deskripsi objek penelitian serta penyajian fakta dan data penelitian.

Bab keempat, ini memuat tentang analisis data penelitian serta temuan penelitian yang klarifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus masalah.

Bab kelima, merupakan bab terakhir yang berisi simpulan dan rekomendasi atau saran-saran. Simpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Simpulan didapat

berdasarkan dengan hasil analisis dan interpretasi data yang telah disarankan pada bab yang sebelumnya.

Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil dari penelitian, berisi mengenai uraian langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan. Rekomendasi diarahkan pada dua hal yaitu sebagai berikut :

- a. Saran dalam usaha memperluas hasil penelitian, misalkan disarankan perlunya diadakan penelitian lanjutan
- b. Saran untuk menentukan kebijakan di bidang terkait dengan masalah atau fokus penelitian



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

1. Pengertian Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Kualifikasi merupakan hal-hal yang di persyaratkan untuk mengisi jenjang kerja tertentu. Maka dengan adanya kualifikasi bagi seorang guru berguna untuk mendorong guru tersebut untuk memiliki suatu keahlian atau keterampilan serta kecakapan khusus dalam bidang pendidikan khususnya guru yang mengajar ada jenjang yang lebih tinggi. Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia itu sendiri.

Untuk mengantisipasi tantangan dunia pendidikan yang semakin berat, upaya profesionalisme guru harus ditingkatkan. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu sebagai berikut :

- a. Perlunya revitalisasi pelatihan guru yang secara khusus menitikberatkan pada perbaikan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, bukan untuk meningkatkan sertifikasi mengajar sementara.
- b. Perlunya mekanisme control penyelenggaraan pelatihan guru untuk memaksimalkan pelaksanaannya.
- c. Perlunya sistem penilaian yang sistematis dan periodik untuk mengetahui efektifitas dan dampak pelatihan guru terhadap mutu pendidikan
- d. Perlunya desentralisasi pelatihan guru pada tingkat kabupaten/kota

- e. Perlunya upaya-upaya alternative yang mampu meningkatkan kesempatan dan kemampuan para guru dalam penguasaan materi pelajaran,
- f. Perlunya tolak ukur kemampuan professional sebagai acuan pelaksanaan pembinaan dan peningkatan mutu guru.
- g. Perlunya mengkaji ulang aturan atau kebijakan yang ada melalui perumusan kembali aturan atau kebijakan yang lebih fleksibel dan mampu mendorong guru mengembangkan kreatifitasnya.
- h. Perlunya reorganisasi dan rekonseptualisasi kegiatan pengewasan pengelolaan sekolah, sehingga kegiatan ini dapat menjadi sarana alternative peningkatan mutu guru.
- i. Perlunya upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam penelitian, terutama penelitian penindakan kelas, agar guru memahami dan menghayati permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.
- j. Perlu mendorong guru untuk bersifat kritis dan selalu berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan.
- k. Memeperketat persyaratan untuk menjadi calon guru pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK)
- l. Menumbuhkan apresiasi karir guru dengan memberikan kesempatan yang lebih luas meningkatkannya.
- m. Perlunya ketentuan sistem credit point yang lebih fleksibel. Untuk mendukung jenjang karir guru yang lebih menekankan pada aktifitas dan kreatifitas guru dalam melaksanakan proses pengajaran.²⁵

²⁵ Prof. Suyanto, ph.D. dan Asep Jihad, M.Pd, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global (Jakarta,2013)*h,28

Untuk mendorong tumbuhnya profesionalisme guru selain apa yang telah diutarakan oleh balitbang kemendiknas diatas, tentunya penghargaan profesional terhadap profesi guru masih sangat penting. Seperti yang diundangkan dalam Undang-Undang guru dan dosen bahwa guru berhak mendapat tunjangan profesi. Realisasi pasal ini tentunya akan sangat penting dalam mendorong tumbuhnya semangat profesional oada diri guru. Dengan adanya pengembangan profesionalisme guru, peranan guru dituntut lebih ditingkatkan.

Sehubung dengan tuntutan kearah profesionalisme guru dan kependidikan. maka sudah seharusnya meningkatkan mutu guru. Pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Upaya peningkatan kompetensi bagi guru harus dlaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas. Jumlah guru yang besar dinegeri ini memerlukan penanganan secara sinergis oleh semua instasi yang terkait dengan *preservice education, inservice training, danon the job training*. Kegiatan sinergis peningkatan mutu guru harus melibatkan organisasi pembinaan profesi guru.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap perusahaan dalam mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan perusahaan dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola perusahaan tersebut.

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Guru dan dosen Nomor 14 tahun 2015 yang menerangkan bahwa “ seorang Pendidik profesional dengan tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²⁶

Kualifikasi guru dalam kegiatan belajar mengajar menentukan tercapainya tujuan pembelajaran. keterampilan dalam suatu pekerjaan profesi yaitu sebagai guru didukung oleh teori yang telah dipelajari, seorang guru yang kompeten diharuskan untuk belajar terus menerus dan mendalami fungsinya sebagai guru yang memiliki kualifikasi. Karena guru yang profesional adalah mereka yang memiliki keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya dan menjaga kode etik guru. Guru yang profesional, mempunyai skill dalam pekerjaan sebagai seorang pendidik. sebagai pendidik tidak bosan dengan idengan profesi sebagai guru, menganggap pekerjaan itu sebagai hobi dan tidak merasa puas dengan apa yang dimiliki tentang seluk beluk pendidikan secara khusus dalam kegiatan belajar mengajar dan menjaga sikapnya sebagai seorang pendidik.²⁷

Guru bermutu adalah guru yang memenuhi atau melampaui standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dan mampu mengaktualisasikannya dalam pelaksanaan tugas profesionalnya. Ketersediaan guru bermutu perlu diupayakan melalui berbagai program seperti pendidikan (studi lanjut), pengembangan dan pelatihan guru. Pengembangan mutu sumber daya manusia penting dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas, memberikan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk dapat fleksibel dan adaptif dengan strategi dan teknologi baru, memberikan pengetahuan dan keterampilan yang

²⁶ Tim penyusun, Undang-undang Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen (Jakarta : Sinar Grafika,2006)h,2

²⁷ Jaja Jahidi, *Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*, (Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan, Vol.2 No.1, 2014)h.15

dibutuhkan personel jika diberi tugas yang belum pernah dilakukannya. *Meng-upgrade* pengetahuan dan keterampilan personel yang telah usang akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.²⁸

Supaya efektif, peningkatan mutu guru seperti pendidikan, pelatihan dan pengembangan hendaknya menjadi bagian integral dalam proses manajemen ketenagaan guru.

Perencanaan pengadaan guru merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah dan kualifikasi guru yang dibutuhkan organisasi serta penetapan berbagai kebijakan/program untuk memenuhinya. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses untuk mengadakan dan mendapatkan guru dengan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan. Perencanaan pengadaan, rekrutmen, dan juga seleksi menghasilkan informasi tentang kondisi guru baru maupun lama dari aspek jumlah dan juga mutunya. Informasi ini sangat bermanfaat sebagai dasar dalam mendesain program pengembangan dan pelatihan guru. Selanjutnya peningkatan pengetahuan dan kompetensi guru karena partisipasi guru dalam kegiatan peningkatan mutu guru hendaknya diperhatikan dalam kegiatan penempatan, penguasaan, penghargaan, pemberian kompensasi, dan penilaian kinerja guru.²⁹

Program peningkatan mutu guru hendaknya didesain berdasarkan analisis kebutuhan yang dilaksanakan sebelum implementasi program. Hal ini penting dilakukan agar program peningkatan mutu guru tepat sasaran, efektif dan efisien, dilihat dari materi, metode, tempat, pendekatan pembelajaran, dan sumber daya.

Kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) dilihat dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat

²⁸ Mustiningsuh, *Manajemen Pendidikan*, Volume 23 Nomor 5, 2012. h.397

²⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, (Yogyakarta, 2012), h.1

yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Ini berarti guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan, sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.

1) Kualifikasi Akademik

Berdasarkan standar pendidik dalam peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005, disebutkan bahwa “pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” yang meliputi sebagai berikut :

- a) Kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1)
- b) Latar belakang pendidikannya sesuai dengan bidang atau mata pelajaran yang diajarkan.
- c) Sertifikasi profesi sebagai guru (minimal 36 SKS di atas D-IV/S1).

Undang-Undang Guru dan Dosen merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi secara profesional. Dengan itu diharapkan pendidik dapat mengabdikan secara total seluruh kemampuan perhatian dan kepedulian terhadap profesinya. Dan dapat hidup layak dari profesi yang dilakoninya tersebut. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen diatur ketentuan bahwa seorang :

- a) Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.
 - b) Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program Sarjana S1 atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru dan S2 untuk dosen.
- 2) Kualifikasi kegiatan belajar mengajar

Kuantitas dan kualitas guru dalam melangsungkan kegiatan belajar mengajar (KBM) adalah kompetensi guru yang merupakan kualifikasi yang harus dipenuhi guru dalam mengajar. Kualifikasi guru menjadi tiga dimensi yakni kompetensi yang menyangkut : 1) rencana pengajaran (*teaching plans and materials*), 2) Prosedur Mengajar (*classroom procedurs*) dan 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Ketiga dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Rencana Pengajaran

Rencana pengajaran tercermin pada kalender pendidikan, Program kerja tahunan, program kerja semester, program kerja bulanan, program kerja mingguan dan jadwal pelajaran. a) perencanaan dan pengorganisasian bahan pelajaran, b) pengelolaan kegiatan belajar mengajar, c) pengelolaan kelas, d) penggunaan media dan bahan ajar, e) penilaian profesi. Satuan pengajar sebagai rencana pengajaran dan sebagai acuan terhadap terlaksananya suatu proses belajar. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar adalah muara dari segala pengetahuan teori, kemampuan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran.

b) Prosedur Mengajar

Prosedur mengajar berkaitan dengan kegiatan mengajar guru. Kegiatan belajar mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan seorang guru dalam mengorganisasikan atau mengatur lingkungan mengajar dengan sebaik baiknya dan menghubungkannya dengan anak sehingga terjadi proses belajar.

Proses keberhasilan siswa ditentukan oleh peran guru selama proses belajar mengajar berlangsung. Guru menentukan apakah kegiatan belajar mengajar berpusat pada guru dengan mengutamakan metode penemuan atau sebaliknya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa keberhasilan siswa sebagai salah satu indikator efektivitas mengajar dipengaruhi oleh perilaku mengajar selanjutnya.

c) Hubungan Antar Pribadi

Proses belajar mengajar merupakan proses komunikasi antara guru dengan siswa. Guru sebagai aktor utama dalam proses komunikasi berfungsi sebagai komunikator. Komunikasi yang dibina oleh guru akan tercermin dalam a) mengembangkan sikap positif guru, 2) bersikap luwes dan terbuka pada siswa dan orang lain, 3) menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajar mengajar, 4) mengelola interaksi pribadi dalam kelas.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu langkah tertentu yang dimabil oleh manajemen dalam suatu lembaga pendidikan guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan yang tepat pula.

Manajer dalam suatu lembaga pendidikan islam harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga kedepan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Hal tersebut terdapat dalam Q.S An-Nahl: 97³⁰

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنَحْنِيبَهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan. Ditekankan dalam ayat Ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Profesional terkait dengan kemampuan dalam memahami tugas,serta hal-hal yang berkaitan dengan tugas tersebut secara lebih mendalam. Orang tidak profesional tidak hanya mampu melakukan tugas pokoknya saja. Namun juga mampu melaksanakan hal yang terkait dengan keberhasilan tugas pokoknya tersebut. Profesional dapat jika diartikan memiliki karakteristik pemahaman teknik pekerjaan yang lebih baik dan lebih luas. Lebih baik disini diartikan sebagai pemahaman yang mendalam,

³⁰ Azwardi, *Tafsir Ayat-ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jurnal Homepage, Vol2 No 2, 2021) hal, 119

dan memahami keterkaitan antara tugas tugasnya dengan aspek-aspek yang berkaitan.

2. Langkah-langkah Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Mutu pendidikan merupakan hal yang sangat urgent bagi indonesia, oleh karena itu, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan harus dilakukan oleh pemerintah. Upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru juga tidak dapat dilepas dari amanat desentralisasi dan otonomi dalam pendidikan. Sekolah telah diberikan otonomi yang luas dan diharapkan mampu melihat dan mengembangkan potensinya masing-masing.³¹

Makna Profesional mengacu pada orang yang menyandang suatu profesi atau sebutan untuk memapilakn seseorang dalam mewujudkan kerja dengan profesinya. Penyandangan dan penampilan “professional” ini telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah dan organisasi profesi. Sedangkan secara informal pengakuan diberikan oleh masyarakat laur dan para pengguna jasa suatu profesi.

Guru profesional memiliki kemampuan mengorganisasikan lingkungan belajar yang produktif. Profesionalisme berasal dari kata bahasa inggris profesionalisme yang secara fleksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisme mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan

³¹ Lailatussaudah, Upaya Peningkatan Kinerja Guru, Jurnal Intelektualita Vol.3 No.1 2015, hal.5

peningkatan kemampuan praktis. Peningkatan status dan peningkatan praktis ini harus sejalan dengan tuntutan tugas yang diemban seorang guru.³²

Peningkatan kemampuan profesionalisme guru menuntut adanya wadah, antara lain untuk komunikasi, informasi, diskusi, dan pembinaan. Peningkatan guru KKG sebagai guru profesional adalah guru yang menguasai karakteristik bahan ajar dan karakteristik siswa. Karakteristik bahan ajar meliputi konsep, prinsip, teori yang terdapat dalam bahan ajar. Karakteristik siswa meliputi potensi, sikap, minat, akhlak mulia dan personaliti siswa.³³

Rusman mengungkapkan ada tujuh ciri-ciri profesionalisme jabatan guru yaitu sebagai berikut :

- 1) Guru melaksanakan pekerjaan semata-mata memberikan pelayanan kemanusiaan daripada usaha untuk kepentingan pribadi.
- 2) Guru secara hukum dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan untuk mendapatkan lisensi mengajar serta persyaratan yang ketat untuk menjadi anggota organisasi baru.
- 3) Guru dituntut memiliki pemahaman serta keterampilan yang tinggal dalam hal bahan pengajar, metode, anak didik, dan landasan kependidikan.
- 4) Guru dalam organisasi profesi, memiliki publikasi profesional yang dapat melayani para guru, sehingga tidak ketinggalan bahkan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi.
- 5) Guru senantiasa berusaha mengikuti kegiatan kursus-kursus, workshop, seminar, konveksi, serta terlibat secara luas dalam berbagai kegiatan.

³² Ulfatin Nurul, Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo,2016)h,5

³³ Sarmadhan Lubis, *Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Kelompok kerja Guru (KKG)*, Jurnal pendidikan Agama Islam Al-Tariqah,2017.h.2

- 6) Guru diakui sepenuhnya sebagai karier hidup
- 7) Guru memiliki nilai dan etika yang berfungsi secara nasional maupun lokal.³⁴

Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah atau masyarakat. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dan kerangka pembinaan profesi dan karir. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karier sebagai mana dimaksud pada meliputi penguasaan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Langkah yang digunakan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini dapat ditempuh dengan tiga cara, yaitu :

- 1) Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
- 2) Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri.
- 3) Guru yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadaya atau biaya sendiri.³⁵

Langkah yang digunakan untuk merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini dapat ditempuh dengan dua cara yaitu sebagai berikut : guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai pemerintah dan guru itu sendiri dan guru yang bersangkutan agar

³⁴ Rusman, *Model-model Pembelajaran Pengembangan Profesionalisme guru* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2012)h,26

³⁵Ibid.h,78

bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri).

Seorang guru harus memiliki kemampuan dengan mewujudkan tujuan pendidikan basional, melalui metode-metode pembelajaran yang di programkan oleh pemerintah sehingga dapat mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan sertifikasi pendidikan, maka setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satu pendidikan tertentu.

Perbedaan sudut pandang didasarkan pada pendapat bahwa dalam proses pendidikan ada 3 unsur yang berkepentingan. Yang pertama adalah pemerintah atau yaaysan bagi pendidikan swasta yang menentukan aturan pengelolaan (termasuk anggaran dan tatalaksana) kedua adalah peserta didik yang memperoleh manfaat dari pendidikan dan ketiga adalah masyarakat, termasuk orangtua yang memperoleh manfaat dari tersedianya lulusan atau hasil dari proses pendidikan. Ketiga sudut pandang ini ada kemungkinan berbeda dan mengartikan mutu proses pendidikan.

Ditinjau dari proses sudut pandang pendidikan, yang dimaksud dengan kualitas memiliki pengertian sesuai dengan makna pendidikan tersebut. Secara ringkas terdapat disebutkan beberap kata kunci pengertian kualitas yaitu : sesuai standar, sesuai penggunaan pasar/ pelanggan, sesuai perkembangan kebutuhan terakhir, sesuai lingkungan global,. Adapun dimaksudkan kualitas sesuuia dengan standar yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengertian kualitas dengan pasar/ pelanggan jika apa yang di dihasilkan sudah sesuai dengan sesuai dengan pelanggan pada saat melakukan transaksi.

Kualitas pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada kualitas komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahkan hasil. Secara umum dapat dikatakan kualitas pendidikan adalah kesesuaian dengan standar yang ditentukan.

Contoh program peningkatan kompetensi guru yaitu 1) diskusi melalui kegiatan MGMP, 2) mengirim guru pada kegiatan workshop/seminar/diklat, 3) membimbing guru dalam kegiatan penelitian tindakan kelas/ modul/karya inovatif 4) melaksanakan pemantauan, supervisi, dan evaluasi terhadap guru dalam pembelajaran, 5) study lanjut S1,S2.

3. Strategi Peningkatan Kualifikasi pendidikan Guru

Kualitas pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari peran guru, untuk itu para guru harus mempunyai kualitas yang baik. Kualitas sebagaimana dimaksud terdiri dari kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru yang diatur dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Lahirnya UU No 14 Tahun 2005 merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Didalam UU ini diamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kebijakan prioritas dalam rangka pemberdayaan guru saat ini adalah meningkatkan kualifikasi, peningkatan kompetensi, sertifikasi guru, pengembangan karier, penghargaan dan perlindungan, perencanaan dan kebutuhan guru, tunjangan guru, dan masalah tambahan. Sertifikasi guru dilaksanakan secara transparan dan akuntabel, demikian disebutkan dalam

ketentuan pasal 11 ayat 3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Indonesia sebagai negara yang berada dalam kawasan ASEAN harus mempersiapkan pendidik dalam negeri untuk memiliki profesional yang tinggi dan mampu bersaing dengan saing. Sejauh ini pemerintah telah memiliki berbagai strategi sebagai upaya peningkatan kualitas guru dalam bentuk program pendidikan dan pelatihan serta program non pendidikan. Kenyataannya strategi yang dilakkan oleh Indonesia belum terintegrasi secara baik sehingga diperlukan suatu program khusus profesi yang berfungsi untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu melalui pendidikan profesi guru (PPG). Program PPG yang diupayakan oleh pemerintah akan menghasilkan guru profesional yang memiliki kompetensi lulusan tinggi dan mampu berdaya saing dengan asing.³⁶

Beberapa kebijakan yang digariskan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya dan meningkatkan mutu guru pada umumnya, antara lain mencakup hal hal berikut pertama, melakukan pendataan, validasi data, pengembangan program dan sistem pelaporan pembinaan profesi pendidik melalui jejaringan kerja dengan P4TK, LPMP, dan dinas pendidikan Kedua, mengembangkan model penyiapan dan penempatan pendidik untuk daerah khusus melalui pementukan dan pengembangan dan survey wilayah. Ketiga, menyusun kebijakan dan mengembangkan sistem pengelolaan guru secara transparan dan akuntabel melalui pembentukan tim pengembang dan program rintisan pengellaan guru. Keempat, meningkatkan kapasitas staf dalam perencanaan dan evaluasi program melalui pelatihan, pendidikan lanjutan dan rotasi. Kelima, mengembangkan sistem layanan guru

³⁶ Ratna Rosita Pangestika, *Pendidikan Profesi Guru : Strategi Pengembangan Profesionalitas guru dan peningkatan mutu pendidikan Indonesia*, 2015.

untuk pendidikan layanan khusus melalui kerjasama dengan LPTK dan lembaga terkait lain. Keenam, melakukan kerjasama antar lembaga di dalam dan diluar negeri melalui berbagai program yang bermanfaat bagi pengembangan profesi pendidik. ketujuh, mengembangkan sistem pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan. Kedelapan, menyusun kebijakan dan mengembangkan sistem pengelolaan guru secara transparan dan akuntabel melalui pembentukan tim pengembang dan program rintisan pengelolaan guru dan tenaga kependidikan.³⁷

Pemendiknas Nomor 18 tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atau pengalaman profesionalisme guru bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup : a) kualifikasi akademik, b) pendidikan dan pelatihan, c) pengalaman mengajar, d) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, e) penilaian dari atasan dan pengawasan, f) prestasi akademik, g) karya pengembangan profesi, h) keikutsertaan dalam forum ilmiah, i) pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, j) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Ilmu pengetahuan dan teknologi senantiasa berkembang, sehingga guru sebagai tenaga profesional harus mengikuti perkembangan agar tidak ketinggalan informasi dan teknik edukatif serta administrasi. Pengembangan kullifikasi dan kompetensi guru tidak hanya menjadi tanggung jawab guru yang bersangkutan tetapi menjadi tanggung jawab pemerintah dan satuan

³⁷ Wayan Lasmawan, *Strategi Peningkatan Kualifikasi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, hal.12

pendidikan sbagaimana dijelaskan dalam pasal 34 Undang-Undang guru dan dosen sebagai berikut : “pemerintah dan peerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat. Peningkatan dan pengembangan kualifikasi guru dapat dilakukan dengan berbagai alternatif sebagai berikut:

- 1) Melalui program jarak jauh UT
- 2) Melalui program penyetaraan, baik melalui UT atau proyek proyek lainnya.
- 3) Melalui program regular dari suatu LPTK
- 4) Melalui program non regular dari suatu LPTK.

Sedangkan strategi pengembangan kompetensi guru antara lain melalui kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), konsorsium kelimuan, diskusi-diskusi rutin antar guru-guru, dan juga dapat melalui lomba karya ilmiah guru-guru.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana menentukan pergerakan guru/dosen dalam lembaga/instansi/institusi dari posisi yang diinginkan di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan adanya langkah-langkah guna menjamin bahwa tersedianya guru yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Perubahan karakteristik angkatan kerja yang ditandai berkurangnya tingkat pertumbuhan SDM (Guru) semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatannya diversitas guru membuktikan perlunya kebutuhan perencanaan SDM.³⁸

Pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban untuk menyediakan anggaran atau peningkatan kualifiaksi akademik dan sertifikasi guru dalam jabatan yang

³⁸ RA Ritawati, *Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal*,(Jurnal Istini bath,2015

diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, dan masyarakat .

Dalam perkembangannya, perencanaan guru meliputi pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keefektifan program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencanaan bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program pada saat diperlukan. Tujuan utama perencanaan adalah memfasilitasi keefektifan lembaga, yang harus diitergrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang lembaga/instansi/institusi.

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan siswa. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dari pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik yang dimaksud antara lain kemampuan untuk memahami peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak, sedangkan pembelajaran mengimplementasikan pembelajaran. Menilai proses dan hasil pembelajaran, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan ini adalah dengan melaksanakan penelitian tindakan kelas. Penelitian tindakan kelas, berbasis pada perencanaan dan solusi atas masalah yang dihadapi anak dalam

belajar sehingga hasil belajar anak dapat meningkatkan dan target perencanaan pendidikan dapat tercapai. Pada prinsipnya, semua aspek kompetensi pedagogik di atas senantiasa dapat ditingkatkan melalui pengembangan kajian masalah dan alternatif solusi.

2. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter personal guru yang mencerminkan kepribadian positif yaitu supel, sabar, disiplin jujur, rendah hati berwibawa, santun, ikhlas, empati, bertindak sesuai norma sosial dan hukum, berkhlah mulia dan lain sebagainya.

Kepribadian guru merupakan faktor penring bagi kebrhasilan belajar siswa. Dalam kaitan ini, Zakiah Darajat dalam Syah menegaskan bahwa kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi guru dan pembina yang baik bagi siswanya. Atau akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan siswanya terutama anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya meliputi fleksibelitas kognitif dan ketrbukan psikologis, fleksibelitas kognitif atau keluwesan rranah cipta merupakan kampuan berfikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu.

3. Kompetensi profesional guru adalah seorang guru yang sejauh mana menguasai materi pelajaran yang diampu, berikut struktur, konsep, dan pola pikir keilmuannya. Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan sutansi keilmuan yang menaungi materinya. Serta penguasaan terhadap

struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial.

4. Kompetensi sosial berkaitan dengan keterampilan berkomunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan siswa, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa hingga masyarakat secara luas.

Beberapa kompetensi sosial yang harus dimiliki pendidik, antara lain sebagai berikut :

- a. Terampil berkomunikasi dengan siswa dan orangtua siswa
- b. Bersikap simpatik
- c. Dapat bekerja sama dengan komite sekolah maupun dewan pendidikan
- d. Pandai bergaul dengan rekan kerja dan mitra pendidikan
- e. Memahami lingkungan sekitar.

Hal yang dibutuhkan dalam pengembangan profesionalisme guru adalah program pengembangan profesionalisme guru. Untuk itu, guru pintar harus tahu caranya meningkatkan profesionalisme guru itu sendiri. Cara meningkatkan didukung banyak pihak seperti: pemerintah, instansi tempat guru pintar mengajar, dan guru pintar sendiri. Berikut adalah 6 cara meningkatkan profesionalisme guru :

1. Melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

Salah satu upaya pemerintah meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi guru mulai tingkat persekolahan sampai perguruan tinggi. Pemerintah juga mengadakan program-program sehingga guru memiliki akuntabilitas yang memadai untuk menjalankan peran dan fungsi dalam mendidik siswa.

2. Aktif mengikuti KKG (Kelompok kerja guru) dan komunitas guru.

Strategi pengembangan profesi guru dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meng *upgrade* kemampuan dan keterampilan guru. Untuk mendapatkan inspirasi tidak harus belajar dari seorang profesor atau orang yang memiliki gelar lebih tinggi dari kita. Justru belajar dari sesama guru yang sudah berhasil mempratikan strategi atau terobosan besar adalah pembelajaran yang sangat penting karena tidak hanya sekedar teori .

3. Mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran

Pengembangan dan pembinaan guru dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Saat ini banyak sekali pelatihan-pelatihan yang mengajarkan berbagai keterampilan untuk menunjang pembelajaran seperti pelatihan IT, menggambar, coding, dan lainnya. Jadi untuk menjadi guru yang pintar tidak hanya belajar tentang strategi pembelajaran tetapi harus diimbangi dengan keterampilan lainnya juga.

4. Banyak membaca

Buku merupakan salah satu sumber belajar tidak hanya bagi siswa, tetapi bagi guru juga. Jangan sampai guru yang pintar hanya menyuruh siswa untuk gemar membaca tanpa memberikan teladan bagi mereka. Guru yang pintar dapat membaca buku-buku yang mengandung pengetahuan seputar konten pelajaran, kompetensi pedagogik, cara berkomunikasi, dan lainnya. Sumber bacaan dapat berasal dari perpustakaan sekolah, koleksi pribadi, artikel, dan buku digital yang dapat diakses dengan internet.

5. Peer observation and evaluation

Bentuk kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru adalah melalui kegiatan *peer observation and evaluation*. Guru pintar tidak perlu malu meminta masukan dari rekan sejawat tentang cara mengajar, media yang guru pintar buat, dan juga penilaian guru pintar laksanakan. Jika ada rekan yang dianggap memiliki keterampilan atau pengetahuan lebih, jangan segan untuk meminta izin melakukan observasi atau bertanya.

6. Membuat karya tulis

Hal yang dibutuhkan guru agar berkembang selain mengikuti seminar, membaca buku, dan bertanya pada orang lain adalah dengan membuat karya tulis. Sebagai seorang guru, guru pintar sangat dianjurkan untuk banyak menulis, terutama mengenai tema pendidikan dan pengajaran. Hasil karya tulis guru pintar yang berupa penelitian, artikel, jurnal atau praktik baik pengajaran, dapat dijadikan dokumentasi atas apa saja yang telah guru pintar lakukan dan juga salah satu metode untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menuangkan konsep-konsep dan gagasan.

B. penyetaraan dan sertifikasi

1. Pengertian Penyetaraan dan Sertifikasi

Guru merupakan profesi yang tertua di dunia, seumur dengan keberadaan manusia, karena ibu dan keluarga adalah guru alamiah yang pertama. Sehingga tidak mengherankan apabila dalam semua masyarakat profesi guru dianggap dapat dilakukan semua orang. Namun demikian kehidupan bermasyarakat semakin berdiferensiasi dan ketika orang mempunyai banyak pilihan sebagai bidang kehidupan, cita profesi guru

semakin lama semakin ditinggalkan atau dengan kata lain merosot dalam kedudukan sosial.

Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen di Indonesia merupakan suatu makna yang sangat positif di dalam sejarah kehidupan profesi guru dalam masyarakat Indonesia. Betapa tidak, untuk pertama kalinya dalam sejarah profesi guru diakui sebagai suatu profesi yang perlu mendapat perlindungan dan mendapat penghargaan yang setimpal serta pertimbangan yang memadai. Dari berbagai faktor penentu dalam profesi guru dewasa ini, SDM memang dinilai sebagai faktor kunci. Untuk peningkatan SDM sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan agar berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM guru 1). Sarana gedung, 2). Buku yang berkualitas 3). Guru yang profesional.³⁹

Peningkatan profesionalisme guru menjadi perhatian pemerintah, dengan diterbitkannya undang-undang RI No.20/2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI No 14/2005 tentang guru dan dosen, serta peraturan pemerintah RI No 19/2005 tentang standar nasional pendidikan yang menjadi payung hukum bahwa guru adalah pendidikan profesional.

Isi pasal 1 butir (11) UUGD menyebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikasi guru dan dosen, dengan logika bahwa guru telah memiliki dua hal yang dipersyaratkan yakni kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru. Kualifikasi pendidikan minimal dapat diperoleh melalui ijazahnya. Namun, sertifikat guru sebagai bukti penguasaan kompetensi minimal sebagai guru harus dilakukan melalui sesuatu evaluasi yang cermat dan komprehensif dari aspek aspek pembentuk sosok guru yang kompeten

³⁹ Eddy Lion dan Rinto Alexandro, *Kemampuan Profesional guru dalam pembelajaran efektif*, (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,1-6,2015)

dan profesional. Tuntutan evaluasi yang cermat dan komprehensif ini berlandaskan pada isi pasal 11 ayat 3 UUGD yang menyebutkan bahwa sertifikasi guru dilaksanakan secara objektif, transparan, dan bertanggung jawab. Jadi, sertifikasi guru dari sisi proses akan berbentuk uji kompetensi yang cermat dan komprehensif. Jika seorang guru atau calon guru dinyatakan lulus dalam uji kompetensi ini maka dia berhak memperoleh sertifikasi pendidik.

Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 menyatakan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup 1) kualifikasi akademik 2) pendidikan dan pelatihan 3) pengalaman mengajar 4) perencanaan dan pelaksanaan mengajar 5) penilaian dari atasan dan pengawas 6) prestasi akademik 7) karya pengembangan profesi 8) keikutsertaan dalam forum ilmiah 9) pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Program ini diperuntukan untuk guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan guru. Tidak bisa dipungkiri bahwa yang terjadi masih banyak sekolah yang mengalami keterbatasan dan kekurangan guru pada bidang yang sesuai dengan mata pelajaran tertentu sehingga langkah yang diambil dengan memberikan tugas guru-guru yang tidak sebidang atau yang masih memiliki hubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan untuk menutupi kekurangan keterbatasan guru atau guru yang bukan berasal dari pendidikannya, maka keberadaan

program penyetaraan dan sertifikasi ini agar guru mengajar sesuai dengan latar belakangnya atau masuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantu dalam ijazahnya.

Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Republik Indonesia, lembaga sertifikasi potensi atau yang disingkat dengan LSP adalah lembaga pelaksanaan kegiatan sertifikasi kompetensi kerja yang mendapatkan lisensi dari BNSP. Menurut Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2004 merupakan badan atau lembaga independen yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada presiden. LSP yang memiliki lisensi tersebut bentuk menyelenggarakan sertifikasi profesi sehingga proses penerbitan sertifikasi profesi.⁴⁰

Sertifikasi Guru adalah suatu usaha pemerintahan untuk meningkatkan mutu dan juga kompetensi guru dalam mekanisme teknis yang sudah diatur oleh pemerintah melalui dinas pendidikan dan kebudayaan ditempat yang sudah bekerjasama dengan instansi pendidikan tinggi memiliki kompeten yang akhirnya diberikan sertifikasi guru yang sudah dinyatakan standar keprofesionalannya. Sertifikasi guru dilaksanakan melalui pendekatan prajabatan dan dalam jabatan. Sertifikasi prajabatan merupakan sertifikasi bagi calon guru, sedangkan sertifikasi jabatan dilaksanakan bagi guru-guru yang sudah berdinis.⁴¹

Guru yang sudah memperoleh sertifikasi guru maka guru tersebut sudah dinilai profesional didalam membuat sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sehingga guru yang telah memiliki sertifikat hendaknya bisa

⁴⁰ Dr. Rodia Syamwil M.Pd. *Sistem Informasi Lembaga Sertifikasi Profesi*, 2018, h.3

⁴¹ Fitta Musyarah, *Dampak Sertifikasi Sebagai Program Peningkatan Profesionalisme guru Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Guru Vol,4 No.1,h,38*

membawa perubahan untuk pendidikan menjadi lebih baik dari segi proses atau output.

Program ini diperuntukan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau buka berasal dari program pendidikan keguruan. Tidak bisa dipungkiri yang terjadi sekarang ini masih banyak sekolah sekolah yang mengalami keterbatasan dan kekurangan guru pada bidang studi atau mata pelajaran tertentu sehingga langkah yang diambil dengan memberikan tugas guru yang tidak sebidang atau yang masih memiliki hubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan berasal dari kependidikan, maka keberadaan program penyetaraan dan sertifikasi ini agar guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya.

Langkah yang dapat dilakukan dengan cara : guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran lain yang merupakan satu rumpun, misalnya guru PPkn dengan Guru IPS. Guru tersebut di alihkan ke mata pelajaran yang tidak serumpun misalnya guru IPS menjadi guru muatan lokal dengan memberikan tambahan penataran khusus (Program penyetaraan/Sertifikasi).

Tidak bisa dipungkiri yang terjadi sekarang ini masih banyak sekolah yang mengalami keterbatasa dan kekurangan guru pada bidang study atau mata pelajara tertentu sehingga langkah tersebut bisa diambil dengan memberikan tugas tugas kepada guru yang tidak sebidang atau yang masih memiliki hubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan untuk menutupi kekurangan dan keterbatasan guru atau guru yng bukan berasal dari kependidikan, maka keberadaan progra penyetaraan dan sertifikasi ini mereka dapat diberdayakan secara maksimal. Tujuan dari program penyetaraan dan sertifikasi ini agar guru mnegajar sesuai dengan latar

belakang pendidikannya termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya.

Pegawai yang sudah melewati suatu proses pembelajaran di tempat kerja dapat menyusun suatu portofolio yang memuat berbagai kegiatan belajar yang telah dilalui serta bukti-buktinya untuk diajukan kepada tim validasi. Pengajuan dapat dilakukan secara manual dan dapat pula secara online jika fasilitasnya tersedia. Pendekatan ini cukup sederhana dan murah namun tingkat akurasinya tidak dapat dipastikan.

2. Manfaat Penyetaraan dan Sertifikasi

Khusus bagi guru dalam jabatan. Sertifikasi dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi guru. Uji kompetensi dimaksud dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembang profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi dibidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Manfaat dari sertifikasi guru adalah sebagai berikut :

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik yang tidak berkompentensi, yang bisa meruak citra proffesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dan praktik pendidikan yang tidak profesional dan tidak berkualitas.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru.
- 4) Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan

instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.

- 5) Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.⁴²

Manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut ini. *Pertama*, melindungi profesi guru dan praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru. *Kedua*, melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak kualitas dan tidak profesional. *Ketiga*, menjaga lembaga penyelenggara tenaga kependidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa sertifikasi guru mempunyai manfaat sebagai berikut :

- 1) Pengawas mutu, pengawas mutu meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a) Lembaga sertifikasi yang telah mengidentifikasi dan menentukan seperangkat kompetensi yang bersifat unik.
 - b) Untuk setiap jenis profesi dapat mengarahkan para praktisi untuk mengembangkan tingkat kompetensinya secara berkelanjutan.
 - c) Peningkatan profesionalisme melalui mekanisme seleksi, baik pada awal masuk organisasi profesi maupun pengembangan karier selanjutnya.
 - d) Proses seleksi yang lebih baik, program pelatihan yang lebih bermutu maupun usaha belajar secara mandiri untuk mencapai peningkatan profesionalisme.⁴³

⁴² Dwi Esti Andriani, *Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 2012.

⁴³ Nyanyu Khodijah, *Evaluasi Program Peningkatan Kualifikasi Guru Madrasah di Sumatra Selatan*, Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Vol 1,2012

2) Penjaminan mutu

- a) Adanya proses pengembangan profesionalisme dan evaluasi terhadap persepsi masyarakat dan pemerintah menjadi lebih baik terhadap organisasi profesi beserta anggotanya. Dengan demikian, pihak berkepentingan, khusus para pengguna akan semakin menghargai organisasi profesi. Sebaliknya, organisasi profesi dapat memberikan jaminan atau melindungi para pengguna.
- b) Sertifikasi menyediakan informasi yang berharga untuk pengguna yang ingin mempekerjakan orang dalam bidang keahlian dan keterampilan tertentu. Sedangkan menurut departemen Pendidikan Nasional mengungkapkan bahwa tujuan sertifikasi guru yaitu sebagai berikut : 1) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, 2) meningkatkan profesionalisme guru, 3) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, 4) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Sebagai syarat utama untuk mengikuti sertifikasi guru melalui penilaian portofolio maka guru harus menyusun dokumen-dokumen portofolio dengan benar sesuai dengan panduan yang sudah ditetapkan. Portofolio adalah kumpulan dokumen sebagai bukti fisik yang menunjukan prestasi atau karya serta pengalaman profesionalnya selama mejadi guru pengajar. Semua bentuk prestasi dan hasil karya, baik hasil lomba, seminar, mamupun penelitian, hendaknya dibuktikan dengan dokumen tertulis bahwa guru yang bersngkutan memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

- 1) Cerminan prestasi dan kualitas dalam karya karyanya
- 2) Deskripsi tingkat kompetensinya
- 3) Basis penentuan layak tidaknya menerima sertifikat pendidik,
- 4) Dasar penentuan pembinaan tingkat lanjut apa yang perlu diambil bagi peserta yang tidak lolos sertifikasi.

Persyaratan dokumen sertifikasi guru antara lain sebagai berikut:

- a. Ijazah yang sudah dilegalisir oleh Perguruan Tinggi
- b. Fotocopy SK pengangkatan yang pertama bagi PNS dan SK untuk 5 tahun terakhir (yang terbaru). SK ini dilegalisir oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten, Kota atau Provinsi
- c. Surat izin mengikuti PPG yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang
- d. Surat keterangan bebas NAPZA yang dikeluarkan oleh BNN atau pejabat berwenang lainnya
- e. Surat Keterangan Sehat dari rumah sakit atau dokter
- f. Surat berkelakuan baik yang dikeluarkan oleh pihak kepolisian.

3. Tujuan Penyetaraan dan Sertifikasi

dilihat dari perkembangan saat ini, tugas seorang guru semakin besar dan semakin kompleks. Guru yang hanya bisa menyampaikan pelajaran kepada murid-murid hanya akan menjadi seorang guru yang statis dan kaku. Bimbingan merupakan bantuan kepada individu dalam menghadapi persoalan-persoalan yang dapat timbul dalam

kehidupan seorang murid. Pada situasi semacam ini bantuan sangat tepat jika diberikan agar siswa berhasil dalam belajar.

Dalam konteks pengembangan guru di masa depan, diperlukan secara cermat terhadap fenomena sosial dan kultural yang sedang aktual pada masa sekarang juga merupakan bagian dari proses dan pokok pendidikan. Mengingat pada saat ini banyak orang yang cerdas, terampil, pintar, kreatif produktif dan profesional, tapi tidak dibarengi dengan kekokohan akidah dan kedalaman spiritual serta keunggulan akhlak. Karena itulah, diperlukan reorientasi pengembangan guru yang bertolak dari fenomena diatas dan filsafat pendidikan islam yang komitmen pada kelestarian nilai-nilai insani dan ilahi, dan dibarengi dengan sikap dinamis, kritis, progresif, terbuka, bahkan bersikap proaktif dan antisipatis.

Tujuan dari program penyetaraan dan sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Baru kemudian diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru secara finansial. Program sertifikasi ini juga bertujuan untuk peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia agar memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan terstandar dan relevan, antara suatu proses pembelajaran di perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

Tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Baru kemudian diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru secara finansial. Manfaat sertifikasi guru dan kependidikan menurut Mulyasa yaitu untuk pengawasan dan penjaminan mutu tenaga kependidikan dalam rangka pengembangan kompetensi, pengembangan karir tenaga

kependidikan secara berkelanjutan dan peningkatan program pelatihan yang bermutu.

Tujuan dari sertifikasi guru didalam buku panduan kemendiknas sebagai berikut :

- 1) Menentukan kelayakan guru didalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru yang sudah menerima sertifikasi guru dapat diartikan sudah layak menjadi agen pembelajaran.
- 2) Meningkatkan suatu proses dan mutu pendidikan, mutu pendidikan antara lain dapat dilihat dari mutu siswa sebagai hasil proses pembelajaran. mutu siswa ini diantaranya ditentukan dari kecerdasan, minat, dan usaha siswa yang bersangkutan. Guru yang bermutu dalam arti berkualitas dan profesional menentukan mutu siswa.
- 3) Meningkatkan martabat guru, dari bekal pendidikan formal dan juga berbagai kegiatan guru yang antara lain ditunjukkan dari dokumentasi data yang dikumpulkan dalam proses sertifikasi maka guru akan mentrasfer lebih banyak ilmu yang dimiliki siswanya. Secara psikologis kondisi tersebut akan meningkatkan martabat guru yang bersangkutan.⁴⁴
- 4) Meningkatkan profesionalisme guru, tujuan dari sertifikasi guru antara lain
 - a) Dapat sebagai penentu kelayakan guru dalam melakukan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
 - b) Peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan
 - c) Memberikan jalan keluar dalam rangka peningkatan mutu guru.

⁴⁴ Mahdalina, *Manajemen Pengembangan Profesional Guru SLTA di Kabupaten Hulu Sungai Utara*, Jurnal Bahasa Sastra, dan pengajarannya. Vol 2, 2017

- d) Memantu citra masyarakat terhadap profesi guru.

Melihat dari tujuan adanya sertifikasi guru, maka program ini harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin dan berkelanjutan. Guru akan semakin terpacu untuk memberikan yang terbaik bagi pendidikan. Ini dapat dibuat pelaksanaan pendidikan menjadi jauh lebih cepat dalam rangka pencapaian tujuan.

Tidak hanya dalam pelaksanaan kewajiban guru, sertifikasi guru juga memberikan jaminan bagi kesejahteraan guru. Guru yang menerima sertifikasi dipastikan akan mampu mendapatkan kehidupan yang layak sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi dalam mengajar.⁴⁵

Dengan demikian, baik tidaknya guru dapat dilihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara profesional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يَفْقَهُمْ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۚ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ
الظَّالِمُونَ ﴿١٢٥﴾

Artinya :

Katakanlah : “Hay kaumku, Berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula).

⁴⁵ Enget, *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa*, Media Manajemen Pendidikan, Vol.1 No 3, 2020.

Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik didunia ini. Sesungguhnya orang-orang dzalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (Q.S Al-An'am :135)

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَأَلُوا

أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : Dan kami tidak mengutus sebelum kamu kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka : maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kami tidak mengetahui (Q.S An-Nahl :43).⁴⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing. Bahkan pengetahun lainnya yang berkorelasi dengan bidang studinya tersebut. Agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas untuk siswanya.

Bagi guru yang berstatus non PNS dan ingin mengajukan sertifikasi maka diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut:

- a. Guru belum memiliki sertifikat pendidik dan masih tercatat aktif sebagai guru yang mengajar di sekolah yang dinaungi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Khusus bagi guru agama akan dinaungi oleh Kemenag.
- b. Sudah memiliki NUPTK seperti persyaratan untuk guru yang berstatus PNS
- c. Sudah berstatus sebagai guru sebelum ditetapkannya UUGD pada 30 Desember 2005. Bagi yang berstatus

⁴⁶ Departemen Agama RI, Al- Quran dan Terjemahan, (Semarang CV Toha Putra,1990)H,463

- guru setelah waktu tersebut bisa mengikuti sertifikasi melalui Pendidikan dan Pelatihan Guru (PPG)
- d. Melampirkan SK Honorer yang ditandatangani oleh kepala daerah setempat. Bisa juga menggunakan SK guru yang sudah ditandatangani kepala yayasan.
 - e. Guru yang mengajukan sertifikasi tersebut berusia di bawah 60 tahun
 - f. Melampirkan surat keterangan sehat jasmani dan rohani yang dikeluarkan oleh dokter atau rumah sakit
 - g. Jenjang pendidikan guru yang mengajukan sertifikasi minimal DIV atau S1 dan berasal dari perguruan tinggi yang sudah terakreditasi.

C. Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

1. Pengertian Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) merupakan suatu forum atau wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. MGMP adalah program yang efektif bagi peningkatan kualitas guru dalam mengelola pembelajaran sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional. Upaya ini dapat dilakukan dengan berperan sebagai fasilitator bagi guru agama maupun mengefektifkan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran di sekolah untuk menjadikan guru ke arah yang lebih baik.⁴⁷

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi para guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar, sekolah kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana

⁴⁷ Hadawi Nawawi dkk, *Kebijakan Pendidikan Indonesia*, (Yogyakarta:Gadjah Mada Press, 1994), Hal.343.

silaturahmi antar guru, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/pelaku perubahan reorientasi pembelajaran dikelas.⁴⁸

Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultan dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan agar dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan siswa. Wadah komunikasi profesi sangat diperlukan dalam memberi kontribusi pada peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya. Sehingga tujuan dari MGMP adalah menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan setiap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.⁴⁹

Pembentukan MGMP sudah relatif lama, tetapi perannya dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru masih lemah. Ditjen GTK juga menggunakan MMGMP ini dalam penerapan program guru pembelajaran tahun 2016-2019 dan diantaranya

⁴⁸ Fakrurridha dan Nurdin, *Pelaksanaan MGMP Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam*, Jurnal Serambi Ilmu, 2019

⁴⁹ Subardi, *Jaminan Mutu Pendidikan Guru*, Jurnal Kajian Mutu Pendidikan, Vol.2 No.2, 2019.

diberikan block grant untuk menyelenggarakan kegiatan tersebut. Tetapi hasil yang dicapai masih jauh dari kata memuaskan. Penerapan program ini melalui pemberian modal dengan mode tatap muka, daring, maupun kombinasi keduanya belum memperlihatkan adanya peningkatan kompetensi guru penerimaan secara signifikan. Meski guru yang diteliti memesepsikan mengalami sedikit peningkatan kompetensi setelah meperoleh peltaihan, tetapi realita lapangan memperlihatkan indikasi sebaliknya.

Hal tersebut bukan berarti bahwa MGMP harus ditinggalkan sebagai wadah untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan bagi guru anggotanya, melainkan sebaliknya MGMP merupakan adah potensial bagi guru penggerak untuk mengimbaskan kemampuan dan keterampilan guru dengan menerapkan pendekatan STEM. Melalui pemanfaatan MGMP Dalam mengimbaskan pendketan STEM sekaligus dapat memperlihatkan keberdayaanya. Wadah MGMP dapat enjadi tempat belajar dan berbagi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pendekatan STEM, bertumpu pada pembelajaran aktif, kreatif, menarik dan menyenangkan.

Persoalan adalah bagaimana penerapan guru penggerak mampu memberikan pelatihan agar pesertanya memiliki penguasaan, keampuan, dan keterampilan, pendekatan STEM. Melalui penguasaan, kemampuan, da keterampilan ini menjadi dasar bagi guru penggerak untuk mengimbaskan ke guru-guru lain dan penerapan lebih lajut dalam pembelajaran di sekolah.

Guru atau dalam istilah lain disebut pendidik penting dalam pembangunan karakter bangsa. Guru juga memiliki peran khusus dalam kegiatan bernegara dan jasa dalam ranah pendidikan. Kendati demikian tidak sedikit pula guru dengan kinerja mendidik yang kurang baik. Ketidakmaksimalan kinerja guru disebabkan oleh

beberapa salah dua diantaranya adalah motivasi kerja guru dalam implementasi program kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang kurang maksimal.⁵⁰

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) merupakan sebuah peluang bagi guru untuk dapat mengembangkan diri dan berinovasi dalam mengembangkan kualitas pembelajaran di kelas. MGMP memerlukan suatu manajemen yang mampu mengelola dengan adanya suatu perencanaan yang matang, pengorganisasian yang terstruktur, penggerakan, dan pengawasan sehingga tujuan dari program-program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) tersebut dapat memberi kontribusi positif bagi pengembangan profesionalitas guru.⁵¹

Dengan demikian perlu diidentifikasi guru berdasarkan kelompok mata pelajaran dan bentuk kelompok kegiatan secara menyeluruh dan diatur atas kerja sama para kepala sekolah, pengawas, dan guru mata pelajaran melalui dinas pendidikan termasuk kementerian agama ditingkat kabupaten. Kenyataan dilapangan kegiatan MGMP masih terbatas pada suatu pelajaran tertentu belum maksimal. Menurut saya MGMP bagi setiap guru dianggap penting. Karena semua guru ingin mendapat kesempatan untuk hadir dalam kegiatan, namun sementara masih terbatas pada dana yang dilokasi untuk memfasilitasi kegiatan dan siapa yang harus melayaninya. Sedangkan mutu pendidikan sebenarnya merupakan hasil persiapan materi dan praktek dari guru yang memiliki kemampuan.

⁵⁰ Wawat Hermawati, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Implementasi Program Kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal ilmiah indonesia, Vol.2 2017

⁵¹ Husna Amalia, *Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai upaya Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru*, Jurnal Darussalam, 2019

Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terus menerus dan berkelanjutan. Hal ini karena dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan organisasi akan tercapai jika para pegawainya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja pegawai. Yang akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Secara lebih rinci tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut : 1) meningkatkan kemampuan individual 2) meningkatkan kompetensi secara tidak langsung 3) meningkatkan kualitas hasil 4) meningkatkan produktivitas organisasi.

Jaringan kerja guru yang selama ini diakui dan tengah berjalan di Indonesia dinamakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru SD, dan kelompok kerja guru (KKG) untuk guru SMP/SMA/SMK yaitu organisasi non-struktural ditingkat kabupaten/kota.

Tujuan umum dari pembentukan MGMP adalah untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun tujuan khusus pembentukan MGMP yaitu :

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif, efisien, dan menyenangkan.

2. Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasikkan dan mencerdaskan siswa.
3. Membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran .

Selain itu, Di Indonesia dikenal dengan jaringan jaringan guru yang bergerak di bidang lain, seperti persatuan guru republik Indonesia (PGRI), Persatuan guru swasta republik Indonesia (PGSRI), Persatuan guru madrasah (PGM), ikatan guru Indonesia (IGI) Dan lain-lain , Jika di telaah lebih jauh orientasi organisasi tersebut kurang berorientasi pada aspek-aspek akademik seperti MGMP dan KKG.

Standar organisasi menurut standar pengembangan MGMP (Depdiknas,2008,7) antara lain :

- a. Organisasi MGMP terdiri dari Pengurus, anggota, SK pengesahan oleh dinas pendidikan Kabupaten/kota dan mempunyai AD/ART
- b. Pengurus MGMP terdiri dari: Ketua, sekretaris, bendahara, dan bidang dipilih oleh anggota berdasarkan AD/ART
- c. Anggota MGMP terdiri dari guru mata pelajaran di SMP/MTs, SMA/MA, AMK/MAK, SLB/MALB, yang anggotanya berasal dari 8-10 sekolah dan direkrut

2. Tujuan Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Pengembangan guru merupakan salah satu aspek signifikan dalam menentukan keberhasilan pada kegiatan pembelajaran di kelas. Dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru ada beberapa program yang dapat

dilakukan salah satunya adalah dengan memberdayakan MGMP bagi guru. MGMP merupakan sebuah peluang bagi guru untuk mendapatkan pengembangan diri dan berinovasi dalam mengembangkan kualitas pembelajaran dikelas.⁵² tujuan dari MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah sebagai berikut :

- 1) Memperluas wawasan pengetahuan guru dalam berbagai hal khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pengajaran, strategi pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana dan prasarana dan memanfaatkan sumber belajar.
- 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja untuk berbagi pengalaman serta memberikan bantuan dan umpan balik.
- 3) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional.
- 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran disekolah.
- 5) Mengubah budaya kerja anggota kerja untuk peningkatan pengetahuan, kompetensi, dan kinerja melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme ditingkat MGMP
- 6) Meningkatkan proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil pembelajaran siswa.
- 7) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat MGMP.⁵³

Upaya untuk meningkatkan dan membina profesionalisme guru dengan cara memberdayakan

⁵² Ibid,23

⁵³ Drs. Saifudin Mahmud M.Pd. dan Muhammad Idham S.Pd, M.Pd. *Strategi Belajar Mengajar*. 2017

program MGMP sebagai media komunikasi dan berinteraksi antar guru merupakan langkah kritis dan strategis. Program MGMP merupakan wadah berkumpulnya para guru mata pelajaran sejenis secara kolaborasi dalam suatu wilayah tertentu dalam rangka mengidentifikasi dan memecahkan masalah, menguji coba dan mengembangkan id-ide baru dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran. forum ini dipercaya menjadi salah satu media yang efektif sebagai upaya pembinaan profesionalisme guru dalam rangka kegiatan.

Program pengembangan profesionalisme guru yang ada selama ini, terutama program MGMP, belum mampu membekali kemampuan dan keterampilan pada tataran praktis bagi para guru dalam rangka menciptakan proses pembelajaran yang atif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan bagi siswa. Walaupun banyak guru yang sudah terlihat dalam berbagai program pengembangan profesionalisme, kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran masih cenderung monoton. Oleh karena itu, perlu adanya model pengembangan profesionalisme guru yang lebih komprehensif guna meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru-guru yang dapat memfasilitasi para guru itu untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikapnya, baik pada tataran teori maupun pada tataran praktik.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran bertujuan untuk *Pertama*, membina kemampuan akademik serta meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran masing-masing. *Kedua*, meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab sebagai guru untuk menciptakan budaya belajar yang unggul dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. *Ketiga*, menumbuhkan kegairahan guru dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar. *Keempat*, mengurangi kesenjangan kompetensi antar guru sehingga dapat

menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu. *Kelima*, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan bertukar pikiran untuk mencari alternatif penyelesaiannya. *Keenam*, membantu guru dalam upaya memenuhi kebutuhannya yang berkaitan dengan tugas profesionalnya sebagai guru.⁵⁴

Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesionalan para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan, wawasan, pengetahuan, serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya. Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan. Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan. Membantu guru dalam memperoleh informasi teknis edukasi yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan iptek, kegiatan pelaksanaan kurikulum, metodologi, dan sistem evaluasi sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan. Saling berbagi informasi dan pengalaman

⁵⁴ lisa'Diyah Ma'rifataini, *Efektifitas MGMP dalam peningkatan Profesionalisme guru mata pelajaran Umum di MTs*, (Jakarta, Vol.12 No.1, 2014),h,73

dalam rangka penyesuaian perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dengan memahami fungsi MGMP para guru diharapkan dapat memberdayakan MGMP sebagai forum dari, oleh dan untuk kepentingan para guru itu sendiri. Faktor lain penyebab tidak efektifnya kegiatan MGMP juga disebabkan oleh kurangnya perencanaan program kegiatan yang mengacu pada kebutuhan guru. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan peningkatan profesionalisme guru tersebut, Maka diperlukan perencanaan program kegiatan yang berbasis guru melalui strategi.

Masalah yang di hadapi guru pada umumnya terkait dengan tugas pokok sebagai pendidik dalam proses belajar mengajar. Permasalahan guru secara umum tidak seluruhnya dapat di selesaikan melalui forum MGMP, Karena kegiatan MGMP terfokus pada hal yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan profesional. Dalam kenyataannya banyak guru yang memiliki kelebihan juga dan kekurangan baik dalam penguasaan materi maupun dalam aktualisasi program proses belajar mengajar. Agar MGMP dapat berfungsi sebagai forum penyetaraan kemampuan profesional guru, Diperlukan pencerminan melalui analisis pada tugas pokok guru untuk mengatuhui masalah yang di hadapi oleh para guru dalam pelaksanaan tugas sehari hari.

3. Langkah-langkah Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Menyadari kondisi, peran, dan fungsi MGMP yang selama ini belum mampu secara efektif memperbaiki kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru peserta MGMP, maka perlu dikembangkan model alternatif pengembangan profesionalisme guru berbasis MGMP, Model pengembangan profesionalisme guru ini

berangkat dari berbagai kelemahan dan kelebihan program MGMP yang telah berjalan selama ini. Dengan demikian MGMP tetap menjadi bagian mendasar dari keseluruhan dominan dalam model pengembangan profesionalisme guru yang dikembangkan ini. Oleh karena itu, buku ini berupaya mendeskripsikan model pengembangan profesionalisme guru berbasis MGMP, sehingga para guru mampu melakukan reorientasi pembelajaran yang inovatif, kreatif, efektif, menarik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa.⁵⁵

Upaya untuk meningkatkan dan membina profesionalisme guru dengan cara memberdayakan program MGMP sebagai media komunikasi dan berinteraksi antar guru merupakan langkah kritis dan strategis. Implementasi Program MGMP merupakan salah satu bentuk layanan publik yang perlu didukung oleh pemerintah daerah. Sejalan dengan semangat Undang-Undang no.20 tahun 2003 (Undang-Undang Sidiknas) pasal 50 ayat 5 yang menyatakan bahwa pemerintahan kabupaten/kota mengelola pendidikan dasar dan menengah, serta satuan pendidikan yang berbasis keunggulan lokal. Implikasi dari implementasi undang-undang tersebut adalah pemerintah daerah melalui dinas pendidikan kabupaten/kota berkewajiban untuk meningkatkan kinerja guru-guru melalui berbagai program pengembangan profesionalisme guru agar mutu pendidikan di daerah meningkat lebih baik. Program MGMP perlu dijadikan salah satu media penjaminan mutu pendidikan di daerah. Selain itu, program MGMP dapat dijadikan sebagai sarana bagi pemerintah kabupaten/kota untuk melahirkan kreativitas dan inovasi dalam upaya memajukan dan memperbaiki mutu layanan pendidikan. Kenyataannya, seperti diidentifikasi oleh

⁵⁵Dr.Sumardi.M.Hum, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP, Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*,(Yogyakarta :CV BUDI UTAMA,2016)H,6

Depdiknas (2006) bahwa selama ini perhatian dan kontribusi pemerintah kabupaten/kota melalui dinas pendidikan terhadap implementasi program MGMP tergolong masih rendah. Mestinya pemerintah daerah merevitalisasi program MGMP sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerahnya. Dalam melakukan aktivitasnya, program MGMP di setiap kabupaten/kota didukung oleh berbagai elemen, seperti lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP), guru nasiona, guru pemandu, pengawas dan kepala sekolah. setiap elemen tersebut mempunyai peran dan fungsi masing-masing dalam upaya memberdayakan program MGMP.⁵⁶

- 1) Bantuan dana operasional bantuan pemerintah daerah dan pusat harus lebih diperbesar, seiring dengan 20% alokasi dana untuk pendidikan dari pemerintah pusat.
- 2) Adanya pertemuan rutin dua atau tiga ulan sekali antara dinas pendidikan, pengawas, MKKS dan pengurus MGMP untuk melaporkan program MGMP yang telah dilakukan dan mengevaluasi secara bersama.
- 3) Terjalannya hubungan dan komunikasi yang baik antara pengurus MGMP kabupaten/kota dan provinsi, sehingga secara bersama-sama dapat saling bekerja sama untuk dapat mengatasi keterbatasan MGMP.
- 4) Mengembangkan dan mengisi informasi serta materi yang terbaru.
- 5) Adanya pembinaan dari dinas pendidikan kota/kab, LPMP, dinas pendidikan provinsi, P 4TK dan lainnya secara terus menerus dalam berkelanjutan terhadap MGMP

⁵⁶ Ibid. hal,7

- 6) Meningkatkan keterlibatan MGMP dalam kegiatan bersama dinas pendidikan setempat dan MKS dalam meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, misalnya lomba bidang studi, pemetaan sumber daya, guru dan pembinaanya, pelatihan bersama, kegiatan IHT, bintek, simposium karya tulis, seminar, lomba bidang studi siswa.⁵⁷

Dengan langkah nyata semua pihak dalam berdayakan MGMP, keberadaanya akan mampu melaksanakan tugas dan perannya dengan baik. MGMP akan berjalan sesuai dengan tujuan dan peranan yang diemban, dan MGMP akan berdaya dalam arti sebenarnya.

Kegiatan dalam MGMP dapat dikembangkan berdasarkan visi dan misi dan program yang menunjang profesi terutama adalah kegiatan pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan melalui : 1). Pengembangan perangkat pembelajaran, 2). Penelitian, 3). Penyusunan bahan ajar, 4). Pengembangan media pembelajaran, 5). Pengembangan model pembelajaran, 6). Kajian pelaksanaan pembelajaran, 7). Teknologi pembelajaran, 8). Pengembangan sistem penilaian, 9). Program perbaikan dan pengeyaan, 10). Kegiatan yang lain sesuai dengan wadah Seperti : a). Penelitian diantaranya penelitian tindakan kelas, b). Seminar, Lokarya c). Penulisan karya tulis ilmiah, d). Pendidikan dan pelatihan berjenjang, e). Rekoleksi dan profesional komunikasi belajar, f). Forum MGMP dan kerjasama MGMP tingkat kecamatan/kota/provinsi/nasional maupun internasional.⁵⁸

Sehubung dengan tuntutan kearah profesionalisme guru, maka sudah seharusnya meningkatkan mutu guru pada setiap jenis maupun jenjang pendidikan yang telah

⁵⁷ Prof. Dr. Hj. Mintarsih Danumiharja, M.Pd. *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta, CV Budi Utama, 2014) h, 134

⁵⁸ Herniqueta cota pereria, *Optimalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan profesionalisme guru mata pelkajaran, 2021, h, 18*

menjadi komitmen pendidikan nasional. Upaya peningkatan kompetensi bagi guru harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas. Jumlah guru yang besar dinegeri ini memerlukan penanganan secara sinergis oleh semua instansi yang terkait dengan *Preservice education, Inservice training, dan in the job training*. Kegiatan sinergis peningkatan mutu guru harus melihat organisasi pembinaan Guru mata pelajaran. Seperti kelompok kerja guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) dan Musyawarah Kerja Penilik Sekolah (MKPS) organisasi perkumpulan sekaligus perjuangan para guru.

Terbentuknya organisasi MGMP melalui forum pertemuan yang menghasilkan pengurus untuk menalatkan peranan yang dapat dikordinir, yaitu sebagai berikut :

- 1) mengkoordinasi aspirasi dari, oleh, dan untuk anggota
- 2) mengoordinasi aspirasi masyarakat, stakholder dan siswa
- 3) melaksanakan transformasi (perubahan) yang lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran.
- 4) membangun mitra kerja melalui kementrian agama dan dinas pendidikan dalam menyebarkan informasi kebijakan pendidikan.

4. Kegiatan Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsi guru dan tanggung jawab yang diampu seharusnya perlu memupuk kerja sama menyiapkan administrasi mengenai tugas guru karena banyak jenis urusan yang harus disiapkan untuk memfasilitasi kegiatan mengajar, membimbing, melatih, mendidik, menilai, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar. Sebenarnya

masalah masalah yang dihadapi guru begitu kompleks, sehingga dipandang penting membangun komitmen guru mata pelajaran melalui forum kerja sama yaitu wadah organisasi profesi. Organisasi profesi yang dimaksud adalah MGMP untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki dalam kaitan dengan tugas guru mata pelajaran dan tugas tambahan lainnya disekolah.

Kegiatan dalam MGMP dapat dikembangkan berdasarkan visi dan misi dan program yang menunjang profesi terutama adalah kegiatan pengembangan kurikulum Tingkat satuan pendidikan melalui : 1) pengembangan perangkat pembelajaran, 2) penelitian, 3) penyusunan bahan ajar, 4) pengembangan media pembelajaran, 5) pengembangan model pembelajaran, 6) kajian pelaksanaan pembelajaran, 7) teknologi pembelajaran, 8) pengembangan sistem penilaian, 9) program perbaikan dan pengayaan, 10) kegiatan lain yang sesuai dengan pengembangan wadah seperti sebagai berikut :

1. Penelitian diantaranya penelitian tindakan kelas.
2. Seminar, lokarya
3. Penulisan karya tulis ilmiah,
4. Pendidikan dan pelatihan berjenjang (diklat berjenjang)
5. Rekoleksi dan profesional *learning community* (komunitas belajar profesional)
6. Forum MGMP dan kerjasama MGMP tingkat kecamatan Kabupaten/kota/provinsi/ Nasional maupun internasional (*Teachers International Profesional development*).
7. Optimalisasi MGMP perlu diukur keterlibatan guru agama katolik. Dalam penelitian ini keterlibatan guru dalam MGMP yang diukur adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi guru dengan rincian sebagai berikut :
 - a) terpenggil dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru profesional, b). melaksanakan tugas dengan memacu diri melalui orgnanisasi profesi pada wadah MGMP, c). Mengembangkan kompetensi sebagai guru yang memiliki kemampuan di bidang perencanaan dan pelaksanaan program yang dapat dipercaya melalui kelompok MGMP, d). mewujudkan nilai-nilai kebersamaan dalam membangun tim kerja yang solid melalui MGMP, e). Memanfaatkan wadah organisasi dalam mengemangkan keahlian yang dimiliki sebagai kontribusi untuk mencapai tujuan bersama melalui MGMP.⁵⁹
- 2) Peran guru dengan rincian sebagai berikut :
 - a). Menata administrasi persiapan, proses pelaksanaan kegiatan guru secara berkelanjutan melalui MGMP, b). memupuk kemampuan menata adminstrasi kegiatan belajar mengajar baik persiapan, proses pelaksanaan KBM maupun penilaian terhadap pelajaran yang diampu, c). Melaksanakan pertemuan MGMP menyelesaikan tugas tertentu yang direnncanakan bersama dengan penuh suka cita, d). membagi pengalaman tentang nilai-nilai kompetensi guru yang perlu dikembangkan, e). Memelihara iklim berorganisasi di bidang profesi untuk mengembangkan diri sebagai guru yang berkompeten.
- 3) Insentif guru dengan rincian sebagai berikut :
 - a). Membangun komitmen meningkatkan potensi yang dimiliki dalam menciptakan suasana yang menyenangkan ditempat tugas mengajar, b).

⁵⁹ Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2018)H,34

menguasai kompetensi inti sebagai guru dalam mengembangkan tugas, c). Memelihara nilai-nilai pendidikan berdasarkan mata pelajaran yang diampu dalam mengembangkan tugas mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran di sekolah.

Efektifitas pelaksanaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan profesionalisme dan kinerja mengajar guru mata pelajaran, pengaruh musyawarah guru mata pelajaran terhadap peningkatan sumber daya manusia mengenai profesionalisme guru dan pengaruh mata pelajaran terhadap peningkatan kinerja mengajar guru.⁶⁰ Semakin baik pelaksanaan supervisi akademik dan partisipasi guru pada MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru melalui motivasi sebagai variable mediasi.

Upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses belajar mengajar di kelas harus selalu dilakukan. Salah satu upaya tersebut ialah dengan melaksanakan penelitian tindakan kelas. Oleh karena itu, perlu diadakannya pelatihan untuk membimbing guru khususnya peserta MGMP. Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk memberikan pemahaman dan mengingatkan kembali tentang PTK.

Kegiatan MGMP dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis kegiatan yaitu :

1. Peningkatan penguasaan materi mata pelajaran

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman guru terhadap materi ajar, mengingatkan masih ada guru yang tidak mempunyai latar

⁶⁰ Rosihan Anwar, Pengaruh *Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Peningkatan Profesionalisme dan kinerja mengajar guru* (Jurnal Administrasi Pendidikan 2011)h,24

belakang pendidikan yang sama dengan mata pelajaran yang diajarkan. Misalnya, mata pelajaran TIK sebagai mata pelajaran baru, banyak memberikan kesulitan bagi guru karena banyak di antara mereka yang belum memahami materi pelajaran ini. Pelatihan TIK bagi guru sangat bermanfaat meningkatkan pemahaman materi ajar.

2. Peningkatan pemahaman kurikulum

Kegiatan yang ditunjukkan untuk meningkatkan pemahaman kurikulum tingkat satuan pendidikan mulai dari filosofi kurikulum perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran hingga evaluasi dan tindak lanjut. Kegiatan ini sangat diperlukan karena kurikulum KTSP mempunyai banyak perbedaan dibanding kurikulum sebelumnya.

3. Peningkatan kualitas pembelajaran

Kegiatan ini bertujuan agar guru mempunyai keterampilan dan kemampuan melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Misalnya, pelatihan tematik, konseptual, pelatihan desain pembelajaran dan pelatihan student active learning.

4. Peningkatan kemampuan evaluasi.

Tujuan kegiatan ini untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi yang bervariasi mulai dari pelatihan sistem penilaian portofolio, pelatihan pengajaran remedial dan pengayaan, hingga pelatihan analisis hasil ulangan dan laporan hasil belajar.⁶¹

⁶¹ Muhammad Anwar H.M. *Menjadi Guru Profesional* (PRENADAMEDIA Group, 2018)

Salah satu kegiatan yang selama ini dianggap efektif dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme guru adalah melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan yang berasal dari satu rumpun bidang studi ini dilakukan untuk mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang studi tersebut. Oleh karena itu, MGMP merupakan salah satu sistem penataran guru dengan pola dari, oleh dan untuk guru. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam mendirikan MGMP, langkah langkah tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan terlebih dahulu hal-hal yang dianggap mendasar, seperti 1) kerangka anggaran dasar/ anggaran Rumah tangga MGMP, 2) Nama organisasi dan kedudukan, 3) dasar, tujuan, dan bentuk kegiatan 4) keanggotaan dan kepengurusan, 5) hak dan kewajiban anggota dan pengurus, 6) pendanaan, 7) data guru mata pelajaran, tentunya melalui kerjasama dengan kepala dinas pendidikan, 8) pengurus dan letak sekretariat, 9) program kerja, 10) data yang berhubungan dengan pengembangan MGMP, 11) data pihak yang dapat diajak bekerjasama, terutama soal *sponsor ship* saat melaksanakan kegiatan dan 12) program monitoring evaluasi kerja laporan.
- b. Membuat beberapa rancangan kegiatan seperti : 1) reformulasi pembelajaran melalui model-model pembelajaran yang variataif, 2) program pengajaran dan strategi alternatif pembelajaran yang efektif, 3) pengembangan silabus penilaian sesuai dengan paradikma baru pendidikan, 4) membuat lembaran kegiatan ilmiah untuk tiap kompetensi dasar dan, 5) penggunaan media pembelajaran yang tepat.
- c. Mendiskusikan berbagai kesulitan yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, seperti : 1) bagaimana mendata masalah dan mencarikan

solusi 2) bagaimana mengatur jadwal presentasi guru yang baru saja menyelesaikan penelitian tindakan kelas,3) bagaimana cara mensosialisasikan transformasikan berbagai pembaruan dalam bidang pembelajaran yang telah diperoleh saat mengikuti seminar/penataran baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional,4) bagaimana cara memperluas wawasan keilmuan/pengetahuan dengan mendatangkan narasumber atau melakukan studi banding .

Apabila dicermati lebih jauh tentang konsep MGMP di atas, tampak bahwa Musyawarah Guru Mata Pelajaran pada hakikatnya adalah peningkatan kemampuan kerja, yang dalam manajemen lebih dikenal dengan istilah program pendidikan dan latihan . Agar tujuan MGMP dapat tercapai, berbagai langkah perlu ditempuh dalam menentukan bentuk dan proses MGMP, seperti berikut ini.

- a. Penentuan kebutuhan pendidikan dan latihan, atau suatu penilaian keutuhan yang komprehensif
- b. Penetapan tjuan yang bersifat umum dan spesifik
- c. Pemilihan metode
- d. Pemilihan media
- e. Implementasi program
- f. Evaluasi program

Berdasarkan pengakuan dan beberapa guru yang telah aktif dalam kegiatan MGMP bahwa aktif dalam kegiatan MGMP sangat memberi manfaat bagi guru. Adapun manfaat lain dari MGMP, antara lain :

- a. Sebagai wadah yang efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru dikelas.
- b. Sebagai wadah berdiskusi, berbagai pengalaman dan mencari solusi permasalahan yang dihadapi di kelas, terutama menyangkut perbedaan gaya (budaya) guru dan siswa.

- c. Sebagai wadah yang memberikan peluang kepada guru untuk merancang program kerja berdasarkan kebutuhan guru mata pelajaran dan juga disesuaikan dengan paradigma baru di bidang pendidikan





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zubair dkk, *Manajemen peningkatan kinerja Guru*, (Jurnal : Manajer Pendidikan 11 Vol.4, 2017)
- Alfian Erwinsyah, *Manajemen Pembelajaran dalam Kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Guru*, (Jurnal : Manajemen Pendidikan Islam Vol.5 No.1 2017)
- Ali Mudhofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo,2013)
- Amirudin, *Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung*, (Jurnal: Al;Idarah 2018)
- Azwardi, *Tafsir Ayat-ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jurnal Homepage,2021)
- Burhan Mungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Media Grup, 2007)
- Cholid Narbuko, Abu Acmedi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2015)
- D. Deni Koswara, *Seluk Beluk Pfofesi Guru*, (Bandung, PT.Pribumi Mekar,2008)
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, (Yogyakarta,2012)
- Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahan*, (Semarang CV Toha Putra,1990)
- Dja'far Siddik, *Konsep dasar Ilmu pendidikan Islam*, (Bandung : Cita Pustaka Media,2016)
- Dr. Ahmad Susanto, M.Pd., *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya*,(2021)
- Dr. Rodia Syamwil M.Pd. *Sistem Informasi Lembaga Sertifikasi Profesi*,(2018)
- Dr. Sumardi.M.Hum, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP*, Model dan Implementasinya untuk

Meningkatkan Kinerja Guru, (Yogyakarta :CV BUDI UTAMA, 2016)

Drs. Saifudin Mahmud M.Pd. dan Muhammad Idham S.Pd, M.Pd.
Strategi Belajar Mengajar. (2017)

Dwi Esti Andriani, *Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan,* (Jurnal Manajemen Pendidikan, 2012)

Eddy Lion dan Rinto Alexandro, *Kemampuan Profesional guru dalam pembelajaran efektif,* (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,1-6,2015)

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta, Prenada Media Group,2014)

Enget, *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran siswa,* (Media Manajemen Pendidikan, Vol.1 No 3, 2020)

Eri Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol,9 No,2.2019)

Fakrurridha dan Nurdin, *Pelaksanaan MGMP Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam,*(Jurnal Serambi Ilmu,2019)

Fakrurridha dan Nurdin, *Pelaksanaan MGMP Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam,*(Jurnal Serambi Ilmu,2019)

Fitta Musyaroh, *Dampak Sertifikasi Sebagai Program Peningkatan Profesionalisme guru Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Guru*

Hadawi Nawawi dkk, *Kebijakan Pendidikan Indonesia,* (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 1994)

Herniqueta cota pereria, *Optimalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan profesionalisme guru mata pelkajaran,* (2021)

Husna Amalia, *Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai upaya Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru*, (Jurnal Darussalam, 2019)

Jaja Jahidi, *Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*, (Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan, Vol.2 No.1, 2014)

Koentjoroningrat, *Metode Wawancara dalam Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993)

Lailatussaudah, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*, Jurnal Intelektualita (Vol.3 No.1 2015)

lisa'Diyah Ma'rifataini, *Efektifitas MGMP dalam peningkatan Profesionalisme guru mata pelajaran Umum di MTs*, (Jakarta, Vol.12 No.1, 2014)

Mahdalina, *Manajemen Pengembangan Profesional Guru SLTA di Kabupaten Hulu Sungai Utara*, (Jurnal Bahasa Sastra, dan pengajarannya. Vol 2, 2017)

Mansur Muslih, *Sertifikasi Guru Mmenjadi Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007)

Moeloeng, Lexy J, *Metode Penelitian kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2004)

Mohammad Thoha, *Manajemen peningkatan mutu ketenagaan dan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Pemekasan*, (Jurnal Manageria, Vol.2 No.1, 2017)

Mondy Weyne, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta :Erlangga 2008)

Muh. Rezky Naim, S.E., M.M. dan Asma, S.Pd. M.Pd. *Pengantar Manajemen* (2015)

Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2018)

Mujamil Qomar, *Dimensi Manajemen Pendidikan Islam*, (Erlangga,2021)

Muslim S.Pd selaku Waka KURikulum MTs Al-Hikmah Bandar Lampung pada tanggal 05 Januari 2022

Mustiningsuh, *Manajemen Pendidikan*, (volume 23 Nomor 5,2012)

Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2017)

Nyanyu Khodijah, *Evaluasi Program Peningkatan Kualifikasi Guru Madrasah di Sumatra Selatan*, Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan(2012)

Prof. Dr. Hj. Mintarsih Danumiharja, M.Pd. *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta, CV Budi Utama,2014)

Prof. Suyanto, ph.D. dan Asep Jihad, M.Pd, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global* (Jakarta,2013)

RA Ritawati, *Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal*,(Jurnal Istinibath,2015)

Ratna Rosita Pangestika, *Pendidikan Profesi Guru : Strategi Pengembangan Profesionalitas guru dan peningkatan mutu pendidikan Indonesia*, 2015.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta: BP Cipta Jaya,2003)

Rukaesih A, Maolani, Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2015)

Rusman, *Model-model Pembelajaran Pengembangan Profesionalisme guru* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2012)

S. Margono, *Metodologi penelitian pendidikan*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta,2004)

- Sarmadhan Lubis, *Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Kelompok kerja Guru (KKG)*, (Jurnal pendidikan Agama Islam Al-Tariqah,2017)
- Subardi, *Jaminan Mutu Pendidikan Guru*,(Jurnal Kajian Mutu Pendidikan, Vol.2 No,2.2019)
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta,2002)
- Sunariah, M.Pd.I, *Guru Aqidah Akhlak Mts Al-Hikmah Bandar Lampung*, wawancara 05 Januari 2022.
- Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi guru profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. (Jakarta : Erlangga,2013)
- Tim penyusun, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta : Sinar Grafika,2006)
- Ulfatin Nurul, Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo,2016)
- Wawat Hermawati, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Implementasi Program Kerja Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, (Jurnal ilmiah indonesia, Vol.2 2017)
- Wayan Lasmawan, *Strategi Peningkatan Kualifikasi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, Erlangga,2012)
- Yusufhadi Miarso, *Peningkatan Kualifikasi Guru dalam perspektif teknologi pendidikan*, (Jurnal Pendidikan penabur, 7 (10) 2008)

