

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses pembelajaran merupakan inti dari pendidikan. Hal ini dikarenakan pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang dirancang untuk membantu seseorang mempelajari suatu kemampuan atau nilai yang baru.¹ Dengan demikian pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik dengan kata lain pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kegiatan pembelajaran perlu direncanakan dan dilaksanakan dengan baik agar hasil dari kegiatan pembelajaran tersebut berkualitas atau sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan. Pembelajaran yang dapat dikatakan baik atau efektif adalah “pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk belajar keterampilan spesifik, ilmu pengetahuan dan sikap serta yang membuat siswa senang.”² Dan menurut Eggen dan Kauchak ada enam ciri pembelajaran yang efektif yaitu: 1. siswa menjadi pengkaji yang aktif terhadap lingkungan melalui mengobservasi membandingkan, menemukan kesamaan-kesamaan dan perbedaan-perbedaan

¹ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 61

² M. Sobry Sutikno, *Menggagas Pembelajaran Efektif dan Bermakna*, (Mataram: NTP Press, 2007), h. 54

serta membentuk konsep dan generalisasi berdasarkan kesamaan yang ditemukan, 2. guru menyediakan materi sebagai fokus berfikir dan berinteraksi dalam pelajaran, 3. aktivitas-aktivitas siswa sepenuhnya didasarkan pada pengkayaan, 4. guru secara aktif terlibat dalam pemberian arahan dan tuntunan kepada siswa dalam menganalisa informasi, 5. orientasi pembelajaran penguasaan isi pelajaran dan pengembangan keterampilan pola berfikir, 6. guru menggunakan teknik mengajar yang bervariasi sesuai dengan tujuan dan gaya mengajar guru.³

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pembelajaran yang efektif memerlukan keterlibatan guru dan peserta didik secara bersama-sama dan tersedianya lingkungan pendidikan yang mendukung kegiatan pembelajaran tersebut. Menciptakan suatu kegiatan pembelajaran yang efektif bukanlah hal yang mudah perlu keahlian baik dari guru dan kesiapan prasarana pembelajaran di sekolah tersebut.

Guru yang dapat menciptakan dan melaksanakan pembelajaran yang efektif adalah guru yang profesional, Karena dalam pembelajaran efektif menuntut keahlian guru yang profesional, seperti keahlian dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, keahlian dalam menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, keahlian dalam berinteraksi dengan para siswanya, keahlian dalam menciptakan suasana kelas yang interaktif, dan keahlian dalam melaksanakan kegiatan penilaian proses dan hasil pembelajaran. Dengan demikian guru yang profesional yang akan dapat merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan lebih efektif.

³ Mr. Pamujie, *Pengertian Pembelajaran*, <http://mrpams.blogspot.com>. Diakses tanggal 24 Oktober 2015

Menurut Syaiful Sagala pembelajaran yang efektif memerlukan kesiapan seorang guru yang menuntut profesionalitasnya karena guru sebagai pendidik bertugas melakukan rekayasa pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku agar kegiatan pembelajaran dapat mencapai hasil yang optimal.⁴ Suyanto juga mengemukakan bahwa hanya guru yang profesional yang dapat membentuk suatu suasana pembelajaran yang efektif.⁵ John Goodlad, seorang tokoh pendidikan Amerika Serikat, pernah melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa peran profesionalitas guru amat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran.⁶

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa profesionalitas guru sangat menentukan terbentuknya kegiatan pembelajaran yang efektif. Dan berdasarkan kriteria guru profesional sebagaimana yang telah diuraikan di atas dapat dipahami bahwa hanya guru yang profesional yang dapat menciptakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.

Oleh karena itu agar guru senantiasa mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, maka perlu dilakukan upaya dalam mengembangkan profesionalitas guru. Pengembangan profesionalitas guru dalam pendidikan merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi. Hal ini sesuai dengan kebutuhan di lapangan yang menuntut pengelola pendidikan agar dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan, dan evaluasi pendidikan secara mandiri.

⁴ Syaiful Sagala, *Op.Cit.*, h. 62

⁵ Suyanto, *Guru yang Profesionalitas dan Efektif*, <http://www.google.com>. 24 Oktober 2015

⁶ *Ibid*

Mulyono mengatakan bahwa, dengan adanya manajemen pengembangan profesionalitas guru akan membantu kegiatan-kegiatan sekolah (khususnya pembelajaran) secara efektif dan efisien.⁷ E. Mulyasa berpendapat bahwa, manajemen pengembangan profesionalitas guru bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien sehingga tercipta kegiatan pembelajaran yang menyenangkan (efektif).⁸ Pendapat lain juga menyatakan bahwa tujuan dari pengembangan profesionalitas guru adalah untuk menyiapkan guru yang mampu menangani proses pembelajaran yang lebih efektif.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut jelaslah bahwa dengan diimplementasikannya manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam dunia pendidikan dengan baik akan meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah tersebut. Islam pun mengajarkan kepada umatnya bahwa profesionalitas sangat diperlukan dalam melakukan sesuatu, sebagaimana dijelaskan dalam surat Surat Faathir ayat 19 – 21:

وَمَا يَسْتَوِي الْأَعْمَىٰ وَالْبَصِيرُ ۙ ۱۹ وَلَا الظُّلُمَاتُ وَلَا النُّورُ ۚ ۲۰ وَلَا الظُّلُمَاتُ
وَلَا النُّورُ ۚ ۲۱

Artinya: dan tidaklah sama orang yang buta dengan orang yang melihat. dan tidak (pula) sama gelap gulita dengan cahaya, dan tidak (pula) sama yang teduh dengan yang panas, (Faathir: 19 – 21).¹⁰

Berdasarkan ayat di atas dipahami bahwa seorang guru akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya apabila memiliki keahlian atau

⁷ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Ar-Ruuz Media, 2008), h. 174

⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 42

⁹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 128

¹⁰ Departemen Agama RI., *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Jabal, 2009), h. 698

profesional. Artinya guru tidak akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik apabila tidak profesional. Tidaklah akan sama pembelajaran yang dilaksanakan guru yang profesional dengan guru yang tidak profesional. Dengan demikian jelas dalam surat Faathir ayat 19 – 21 Allah SWT menegaskan profesionalitas dalam melakukan sesuatu sangat dan mutlak diperlukan.

Rasulullah SAW juga menjelaskan dalam haditsnya bahwa segala sesuatu itu harus dilakukan oleh ahlinya (orang yang berkompeten dalam tugasnya tersebut).

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ، قَالَ: حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ، وَحَدَّثَنِي إِبْرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ، قَالَ: حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ، قَالَ: حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ: حَدَّثَنِي هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ، عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ، جَاءَهُ أُعْرَابِيٌّ فَقَالَ: مَتَى السَّاعَةُ؟ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ، فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ: سَمِعَ مَا قَالَ فَكَرِهَ مَا قَالَ. وَقَالَ بَعْضُهُمْ: بَلْ لَمْ يَسْمَعْ، حَتَّى إِذَا قُضِيَ حَدِيثُهُ قَالَ: «أَيْنَ -- أَرَاهُ السَّائِلُ عَنِ السَّاعَةِ» قَالَ: هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: «فَإِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ»، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: «إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ»

Artinya: Muhammad bin Sinan menceritakan kepadaku, beliau berkata, Falih menceritakan kepadaku dan Ibrahim bin Mundzir menceritakan kepadaku, beliau berkata, Muhammad bin Falih menceritakan kepadaku, beliau berkata, Bapakku menceritakan kepadaku, beliau berkata, Hilal bin Ali menceritakan kepadaku dari atho' bin Yasar dari Abi Hurairah beliau berkata, "pada suatu hari Nabi SAW dalam suatu majlis sedang berbicara dengan sebuah kaum, datanglah kepada beliau orang badui dan bertanya, " kapan kiamat datang?" maka Rasulullah meneruskan pembicaraannya. Maka sebagian kaum berkata, " beliau dengar apa yang diucapkan dan beliau tidak suka apa yang dikatakannya." Sebagian lagi berkata, " beliau tidak mendengarnya." Setelah beliau selesai dari pembicaraannya beliau berkata, " dimana orang yang bertanya tentang kiamat?." Saya ya Rasulullah." Beliau bersabda, "Ketika amanat disia-siakan maka tunggu saja kedatangan kiamat." Orang itu bertanya lagi, " Bagaimana menyia-nyiakan

amanat?.” Beliau bersabda: Ketika sesuatu perkara diserahkan kepada selain ahlinya maka tunggulah datangny kiamat (kehancurannya).” (HR. Bukhari).¹¹

Hadis tersebut menjelaskan bahwa seseorang yang menduduki suatu jabatan tertentu, meniscayakan mempunyai ilmu atau keahlian (profesional) yang sesuai dengan kebutuhan jabatan tersebut. Hal ini sejalan dengan dengan pesan kompetensi itu sendiri yang menuntut adanya profesionalitas dan kecakapan diri. Namun bila seseorang tidak mempunyai kompetensi dibidangnya (pendidik), maka tunggulah saat-saat kehancurannya.

Berdasarkan hasil penelitian awal di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, bahwa manajemen pengembangan profesionalitas guru sudah diimplementasikan. Hasil observasi awal peneliti, para guru selalu diikutsertakan pada kegiatan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kompetensi mereka, diberikan kesempatan sebesar-besarnya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, kepala madrasah maksimal 3 bulan sekali melakukan pengembangan profesionalitas guru dengan memberikan materi-materi untuk menambah pengetahuan dan keterampilan guru, kepala madrasah melakukan bimbingan kepada guru yang kurang terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, guru aktif mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), diantara para guru mata pelajaran saling tukar pikiran sehubungan dengan profesinya, dan guru yang mengikuti pelatihan diwajibkan untuk menjelaskan kembali kepada teman

¹¹ Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukhari al-Ja'fari, *al-Jami' al-Musnad al-Shahih al-Mukhtashar Min Umur rasulillah saw. Wa sunanuhu wa ayyamuhu*, Jilid 1, (Dar Thauq al-Najaat, 1422 H), h. 21

sejawat tentang hasil pelatihan yang diikutinya dan kepala madrasah sering melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja guru.¹²

Melalui implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung tersebut, diharapkan akan mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran di madrasah tersebut. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi awal terhadap efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, masih banyak guru yang dalam mengajar tidak menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran lebih banyak berpusat pada guru, siswa kurang aktif di kelas, suasana pembelajaran menjemukan, guru jarang sekali menggunakan media pembelajaran, dan guru hanya melakukan evaluasi hasil belajar jarang sekali melakukan evaluasi terhadap proses belajar, dan jarang sekali diberikan umpan balik sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut.¹³

Dengan demikian dapat dipahami, berdasarkan hasil observasi awal tersebut, walaupun manajemen pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah diimplementasikan akan tetapi kurang memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan efektifitas pembelajarannya. Hal ini menimbulkan permasalahan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

¹² Hasil observasi penelitian awal terhadap implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, Oktober 2015

¹³ Hasil Observasi awal terhadap efektifitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, Oktober 2015

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah maksimal 3 bulan sekali melakukan pengembangan profesionalitas guru dengan memberikan materi-materi untuk menambah pengetahuan dan keterampilan guru akan tetapi kegiatan pembelajaran tetap menjemukan bagi siswa.
- b. Para guru selalu diikutsertakan pada kegiatan pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kompetensi mereka, akan tetapi kegiatan pembelajaran yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung masih banyak yang berpusat pada guru.
- c. Dilakukan pengawasan kinerja guru di kelas yang dilakukan kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung namun masih banyak guru yang malas menggunakan media pembelajaran yang tersedia.
- d. Dilakukan evaluasi atas kinerja guru oleh kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung namun kegiatan pembelajaran masih kurang efektif, bahkan membuat siswa mengantuk dan bosan.
- e. Kepala madrasah melakukan bimbingan kepada guru yang kurang terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi masih banyak guru yang dalam mengajar tidak menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran.

- f. Guru aktif mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), akan tetapi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru tidak ada perubahan atau peningkatan yang berarti.
- g. Dilakukan evaluasi atas kinerja guru oleh kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung akan tetapi guru hanya melakukan evaluasi hasil belajar jarang sekali melakukan evaluasi terhadap proses belajar.

2. Pembatasan Masalah

Dari beberapa permasalahan yang telah teridentifikasi tersebut, agar tidak terjadi pelebaran wilayah pembahasan dalam penelitian ini, maka dibatasi dalam beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam hal ini tenaga pendidik (guru)
- b. Peningkatan efektivitas pembelajaran.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka secara umum rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?
2. Apasajakah hambatan implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dan hambatan dalam mengimplemnetasikannya.

Secara khusus tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran pada tahap perencanaan pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran pada tahap pelaksanaan pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran pada tahap penilaian pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
- d. Untuk mengetahui implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran pada tahap pengawasan pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Sebagai kontribusi pemikiran sekaligus dalam rangka memperluas wawasan bagi kajian ilmu pendidikan dalam meningkatkan pemahaman implementasi

manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah.

- 2) Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu pendidikan Islam khususnya dalam manajemen pendidikan Islam.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan secara teoritis berguna bagi pengembangan wacana ilmu ke-Islaman, terutama yang berkaitan dengan peningkatan profesionalitasisme guru dan efektivitas pembelajaran.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi mengenai implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung khususnya.
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca terutama bagi guru MTs dalam memahami secara spesifik urgensi implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
- 3) Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolok ukur bagi perencanaan, pelaksanaan dan pengambilan keputusan untuk mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
- 4) Diharapkan dapat dijadikan sebagai umpan balik untuk mempertimbangkan implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

- 5) Dapat dijadikan sebagai media bagi guru MTs untuk mengoptimalkan peran, fungsi, dan kinerja serta kemampuannya dalam upaya meningkatkan efektivitas pembelajaran dari penerapan manajemen pengembangan profesionalitas guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

E. Kerangka Pikir

Pembelajaran yang efektif merupakan tujuan dari suatu proses pembelajaran karena dengan pembelajaran yang efektif akan mengoptimalkan pencapaian tujuan atau hasil dari pembelajaran tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan Adi Bandono, bahwa keefektifan proses pembelajaran dapat diketahui dari tercapai tidaknya tujuan instruksional yang telah dirumuskan. Semakin baik hasil yang dicapai siswa maka dapat dikatakan bahwa proses pembelajaran tersebut semakin efektif.¹⁴ Efektivitas pembelajaran adalah “suatu pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk dapat belajar dengan mudah, menyenangkan dan dapat tercapai tujuan pembelajaran sesuai dengan harapan.”¹⁵

Ciri-ciri efektivitas pembelajaran adalah:

1. Membelajarkan siswa secara aktif
2. Mempertimbangkan banyak metode mengajar
3. Memberi motivasi belajar siswa yang tepat
4. Materi yang diajarkan sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan masyarakat
5. Mempertimbangkan perbedaan individual siswa
6. Guru selalu membuat perencanaan sebelum mengajar
7. Memberi pengaruh yang sugestif kepada siswa
8. Situasi sekolah yang demokratis
9. Dalam penyajian materi merangsang siswa untuk berfikir

¹⁴ Adi Bandono, Keefektifan Proses Pembelajaran, <http://www.tnial.majalahcakrawala.com>. Diakses tanggal 24 Oktober 2015

¹⁵ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997), h. 57

10. Memberikan kebebasan kepada siswa untuk dapat menyelidiki, mengamati sendiri, belajar sendiri dan mencari pemecahan masalah sendiri
11. Adanya perencanaan pengajaran remedial dan diberikan kepada siswa yang memerlukan.¹⁶

Sedangkan menurut Adi Bandono, keefektifan kegiatan pembelajaran dapat dilihat dari teori belajar yaitu:

1. Teori Humanis: proses pembelajaran dapat efektif jika guru mampu mendemonstrasikan bahwa siswa telah memperoleh isi pelajaran yang relevan dengan tujuan dan kebutuhannya dan juga telah mampu mengapresiasi dan memahami pikiran dan perasaan orang lain serta mampu mengenal perasaannya tentang isi bahan pelajaran.
2. Teori Kognitif : proses pembelajaran dapat efektif jika guru mampu menggunakan prosedur kelas yang cocok sesuai dengan ciri-ciri kognitif siswa, dapat mengorganisasikan informasi dan menyajikannya untuk memajukan kemampuan pemecahan masalah dan berfikir orisinil pada siswa mengenai masalah-masalah, serta dapat meningkatkan kemampuan siswa berfikir produktif dan memecahkan masalah.
3. Teori Behaviorisme : proses pembelajaran yang efektif dapat ditunjukkan jika guru mampu menuliskan tujuan instruksional yang relevan dengan isi pelajaran, merinci prosedur pengajaran termasuk penguatan dan pengaturan kecepatan penyampaian, memerinci perilaku siswa yang diperlukan untuk mempelajari tujuan instruksional, serta dapat menunjukkan bahwa siswa telah mencapai tujuan intruksional tersebut setelah pelajaran selesai.¹⁷

Suryosubroto menambahkan efektifitas pembelajaran haruslah memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Kegiatan pembelajaran konsisten dengan kurikulum
2. Mengkondisikan kegiatan belajar siswa
3. Menyajikan alat, sumber dan perlengkapan belajar
4. Menggunakan waktu yang tersedia dengan efektif
5. Memotivasi belajar siswa
6. Guru menguasai bahan pelajaran yang akan disampaikan
7. Mengaktifkan siswa dalam proses pembelajaran
8. Melaksanakan komunikasi/interaksi pembelajaran

¹⁶ Rustiyah NK, *Didaktik Metodik*, (Jakarta: Bina Aksara, 1982), h. 44-47

¹⁷ Adi Bandono, *Keefektifan Proses Pembelajaran*, <http://www.tnial.majalahcakrawala.com>. Diakses tanggal 24 Oktober 2015

9. Memberikan bantuan dan bimbingan kepada siswa
10. Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
11. Mengeneralisasikan hasil belajar dan tindak lanjut.¹⁸

Pendapat lainnya menjelaskan untuk dapat mengetahui apakah proses pembelajaran dapat dikatakan efektif menurut Wotruba dan Wright dapat menggunakan 7 indikator berikut:

1. Pengorganisasian materi yang baik
2. Komunikasi yang efektif
3. Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran
4. Sikap positif terhadap siswa
5. Pemberian nilai yang adil
6. Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran
7. Hasil belajar siswa yang baik.¹⁹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas pembelajaran memiliki indikator: 1) Siswa aktif di kelas, 2) Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, 3) Guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi, 4) Guru menguasai materi pelajaran, 5) Guru selalu memotivasi siswa, 6) Guru melakukan penilaian proses dan hasil belajar, dan 7) Guru menindaklanjuti hasil belajar.

Untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran tersebut, maka salah satunya diperlukan implementasi manajemen pengembangan profesionalitas guru. Sebagaimana yang dikemukakan Mulyono bahwa dengan adanya manajemen pengembangan profesionalitas guru akan membantu kegiatan-kegiatan sekolah (khususnya pembelajaran) secara efektif dan efisien.²⁰ Begitu pula menurut E. Mulyasa, manajemen pengembangan profesionalitas guru bertujuan untuk

¹⁸ B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 16-17

¹⁹ Universitas Terbuka, *Modul I, Strategi Pembelajaran*, <http://ut.ac.id>. Diakses tanggal 24 Oktober 2015

²⁰ Mulyono, *Op. Cit.*, h. 174

mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien sehingga tercipta kegiatan pembelajaran yang menyenangkan (efektif).²¹ Pendapat lain juga menyatakan bahwa tujuan dari manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah untuk menyiapkan guru yang mampu menangani proses pembelajaran yang lebih efektif.²²

Manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah suatu proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin atau manajer demi tercapainya tujuan organisasi dengan cara mengadakan pembinaan pegawai seefisien dan seefektif mungkin.²³ Pendapat lain mendefinisikan manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah seni dan ilmu merencanakan, pelaksanaan dan pengawasan para pegawai demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan terpenuhinya kepuasan hati para pegawai.²⁴

Dengan demikian manajemen pengembangan profesionalitas guru adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pengawasan, dan pembinaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan para pegawai dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Sudarwan Danim, pengembangan profesionalitas guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sungguhpun memiliki keragaman yang jelas, terdapat banyak kesamaan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi,

²¹ E. Mulyasa, *Loc. Cit.*

²² Mujamil Qomar, *Loc. Cit.*

²³ Mulyono, *Op. Cit.*, h. 173

²⁴ *Ibid.*

serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. *Ketiga* kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya.²⁵

Menurut E. Mulyasa manajemen pengembangan profesionalitas guru meliputi kegiatan: 1) perencanaan pengembangan profesionalitas guru, 2) pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru, 3) promosi dan mutasi, 4) pemberhentian, 5) pemberian kompensasi, dan 6) penilaian.²⁶

Adapun menurut Syafaruddin, manajemen pengembangan profesionalitas guru yang baik, harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) persiapan calon guru
- 2) proses seleksi
- 3) penempatan
- 4) pembinaan dan pengembangan
- 5) pemantauan.²⁷

Mulyono menambahkan bahwa kegiatan manajemen pengembangan profesionalitas guru, meliputi: kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

²⁵Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 51

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesionalitas dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 152

²⁷ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h.

pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja.²⁸

Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa manajemen pengembangan profesionalitas guru yang harus dilaksanakan meliputi kegiatan: 1) perencanaan pengembangan profesionalitas guru, 2) pembinaan dan pengembangan pengembangan profesionalitas guru, 3) penilaian dan pengawasan pengembangan profesionalitas guru, 4) pemberian kompensasi guru.

Dengan mengimplementasikan manajemen pengembangan profesionalitas guru tersebut akan mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah atau madrasah. Untuk lebih jelasnya dalam memahami kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

²⁸ Mulyono, *Op. Cit.*, h. 173