

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI
MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Penyusunan Skripsi dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

**Partiningsih
NPM. 1411030122**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI
MAN 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Penyusunan Skripsi dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

**Partiningsih
NPM. 1411030122**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I

Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H/2018 M**

ABSTRAK

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG

Oleh :

PARTININGSIH

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan kompetensi guru kepala sekolah selalu memperhatikan, mengupayakan, memberikan dorongan dan arahan tentang pentingnya mengembangkan kompetensi yang dimiliki sebagai guru. Ketentuan ini pun sudah tetera didalam Undang-undang tentang pentingnya pengembangan profesionalisme guru, seperti halnya pengembangan pada kualifikasi guru, sertifikasi, pelatihan, supervisi pendidikan, dan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung. penelitian ini menggunakan model penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan adalah obsevasi, wawancara, dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kemudian uji keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik.

Hasil penelitian pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung dengan beberapa program : 1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru : terdapat 10 pendidik bergelar S2, 59 pendidik bergelar S1, kemudian dari 69 pendidik tersebut ada 5 pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. 2) Program penyeteraan dan Sertifikasi : sertifikasi ini program dari pemerintah bentuk pengakuan terhadap profesi guru, 53 pendidik berstatus PNS, 16 pendidik berstatus honorer, 65 pendidik sudah tersertifikasi dan 4 orang pendidik belum tersertifikasi, 3) Program pelatihan integritasi berbasis kompetensi : 7 pendidik mengikuti Pelatihan penyusunan naskah soal ujian sekolah berstandar Nasional, 3 pendidik mengikuti workshop peningkatan kompetensi guru mata pelajaran fisika, 68 pendidik mengikuti Workshop bedah kurikulum, 7 pendidik mengikuti Workshop peningkatan kompetensi penulisan karya ilmiah, 3 pendidik mengikuti Workshop bimbingan teknis kurikulum, 4 pendidik mengikuti Pelatihan penyusunan perangkat, 3 pendidik mengikuti Workshop pembuatan media pembelajaran baru, 68 pendidik mengikuti pelatihan inhouse training, 4) Program supervisi pendidikan : dilakukan kepala madrasah secara terjadwal, supervisi dari pengawas sekolah dilakukan 1 kali dalam 1 semester, 5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran) : MGMP dilaksanakan dalam bentuk forum diskusi dari berbagai lembaga pendidikan, 6) Simposium guru : yang pelaksanaannya seperti halnya pelatihan, dan 7) pelatihan : yang dilaksanakan dalam bentuk obsevasi dan evaluasi.

Kesimpulan penelitian ini, pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru dilaksanakan dengan beberapa program : kualifikasi pendidik, sertifikasi, pelatihan integrasi berbasis kompetensi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, simposium guru dan penelitian. Kegiatan pelatihan dan pengembangan diikuti seluruh pendidik MAN 2 Bandar Lampung, dari 7 program tersebut ada kegiatan simposium guru belum diikuti oleh para guru, kemudian ada beberapa pendidik yang belum melaksanakan pengembangan seperti mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, belum tersertifikasi, dan belum adanya pengimplementasian tentang penelitian yang dilakukan.

Kata kunci : *Pelatihan, Pengembangan, Profesionalisme Guru*



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
PROFESIONALISME GURU DI MAN 2 BANDAR
LAMPUNG**

NAMA : PARTININGSIH
NPM : 1411030122
JURUSAN : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS : TARBIYAH DAN KEGURUAN

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001

Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag
NIP. 196704201998031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI MAN 2 BANDAR LAMPUNG”** Disusun

oleh **PARTININGSIH, NPM 1411030122**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: **Jum'at/06 September 2018** pukul **14:30 s/d 16:00 WIB** di Ruang Sidang Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Subandi, MM (.....)

Pembimbing I : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I (.....)

Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag (.....)

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Chairul Anwar, M.Pd

MOTTO

أَنْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ

إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٤١﴾

Berangkatlah kamu baik dalam Keadaan merasa ringan maupun berat, dan berjihadlah kamu dengan harta dan jiwamu di jalan Allah. (QS. At-Taubah :41)¹

¹ Departemen Agama, Al-qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: CV. Toha Putra, 1990), h. 194

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga selesailah skripsi ini. sebagai tanda bakti, hormat dan kasih sayang, kupersembahkan karya kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Kainah dan Bapak Senen yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidik, membimbing, memberi semangat dan senantiasa berdo'a demi keberhasilanku. Dan atas pengorbanan yang ikhlas baik moril maupun non materil terimakasih atas segalanya, semoga Allah SWT memuliakan keduanya baik didunia maupun diakhirat.
2. Kakak dan adik-adikku tersayang, Jamiran, Sumarmin, Purwati, Muslimah, Devi Kumala Sari, Marisa Anjani, dan M. Irfan Nafian yang selalu menjadi semangatku, motivasi, dukungan, dan do'a untuk keberhasilanku.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Partiningsih, dilahirkan di Bangun sari pada tanggal 23 Mei 1996, anak ketiga dari tiga bersaudara, lahir dari pasangan Bapak Senen dan Ibu Kainah.

Penulis mengawali pendidikan pada TK Tarmila Bangun sari Kecamatan Bekri Kabupaten Lampung Tengah yang diselesaikan pada tahun 2002. Kemudian melanjutkan pendidikan Tingkat Dasar di SDN 3 Rengas yang diselesaikan pada Tahun 2008, kemudian melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Pertama di MTs Guppi Rengas yang diselesaikan pada tahun 2011, sedangkan untuk Pendidikan Menengah Atas penulis menempuh di MA Darul A'mal Metro (Ponpes) dan selesai pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Tingkat Perguruan Tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung pada T.P 2014/2015 Program Studi Strata Satu (S1).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung” dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam senantiasa penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang benderang yakni adanya dinnul islam, yang telah membawa ajaran yang paling sempurna dan diantaranya yaitu menganjurkan kepada manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan.

Dalam usaha penyelesaian skripsi tersebut, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan, petunjuk dari berbagai pihak, baik yang bersifat moral, material, maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Bapak Dr. M. Muhassin, M. Hum selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

3. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen, Pegawai, dan seluruh staf karyawan dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak Samsurizal, S. Pd. M. Si, selaku Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung yang telah membantu dan memberikan izin kepada peneliti disekolah yang beliau pimpin dan kepada Bapak dan Ibu guru serta staf karyawan MAN 2 Bandar Lampung yang telah berkenan membantu dan memberikan informasi sehingga kebutuhan data yang diperlukan dapat terpenuhi.
6. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam khususnya kelas B angkatan 2014 yang telah memberikan motivasi, semangat, masukan dan bantuan serta kebersamaannya selama ini. terimakasih atas kasih sayang dan perhatian yang luar biasa serta selalu memberikan motivasi untuk terus berusaha tanpa kenal lelah dalam menuntut ilmu dan semangat dari keluarga KKN 204, teman-teman PPL SMP PGRI 6 Bandar Lampung, sahabat-sahabat Mala Sari, Irma Dwi Astuti, Ayu Nurhidayati dan Tri Wahyuni, kemina, teman-teman Kosan Pelangi yang selalu membantu dan menemani Ulfa, Mareta, dan Karlina
7. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. semoga Allah SWT memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sebagai balasan atas bantuan dan

bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Agustus 2018
Penulis,

Partiningsih
NPM. 1411030122

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah.....	5
D. Fokus Masalah	21
E. Rumusan Masalah	21
F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	22
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Profesionalisme Guru.....	24
1. Pengertian Profesionalisme Guru.....	24
2. Tugas Guru Sebagai Profesi.....	26
3. Hakikat Kompetensi Guru.....	29
4. Kompetensi Kinerja Profesi Keguruan	30
B. Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru.....	35
1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru.....	35
2. Konsep Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru	37
3. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru	41
4. Prinsip-prinsip Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru....	42

5. Langkah-langkah Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru.....	45
6. Program Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru.....	47
C. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	52
D. Kerangka Berfikir.....	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	57
B. Sumber Data Penelitian.....	59
1. Sumber Data Primer.....	59
2. Sumber Data Sekunder.....	59
C. Metode Pengumpulan Data.....	60
1. Wawancara atau Interview.....	61
2. Observasi.....	62
3. Dokumentasi.....	64
4. Uji Keabsahan Data (Triangulasi).....	64
D. Metode Analisis Data.....	66
1. Reduksi Data.....	67
2. Penyajian Data.....	68
3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan.....	68

BAB IV PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Singkat MAN 2 Bandar Lampung.....	69
1. Profil MAN 2 Bandar Lampung.....	69
2. Visi, Misi, Tujuan, Strategi dan Identitas MAN 2 Bandar Lampung.....	70
3. Keadaan Struktur Organisasi MAN 2 Bandar Lampung.....	73
4. Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 2 Bandar Lampung.....	74
5. Keadaan Guru, Siswa, dan Tenaga Kependidikan MAN 2 Bandar Lampung.....	75
B. Deskripsi dan Analisis Data Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung.....	77

BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	106
C. Penutup.....	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Pelatihan dan Pengembangan Profesionalitame Guru.....	9
Tabel 2. Hasil Pra Survey Pelaksanaan Pelatihan/Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung	20
Tabel 3 Metode Pengumpulan Data (informasi).....	60
Tabel 4 Sarana dan Prasarana MAN 2 Bandar Lampung	74
Tabel 5 Data Guru MAN 2 Bandar Lampung.....	76
Table 6 Data peserta didik MAN 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2017/2018 ..	76
Tabel 7 Data Tenaga Kependidikan MAN 2 Bandar Lampung.....	76
Tabel 8 Kualifikasi Guru MAN 2 Bandar Lampung	79
Tabel 9 Daftar Sertifikasi Guru MAN 2 Bandar Lampung.....	87
Tabel 10 Kegiatan Pelatihan dan Workshop Tenaga Pendidik MAN 2 Bandar Lampung	93

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kisi-Kisi Dokumentasi
- LAMPIRAN 2 : Kerangka Observasi
- LAMPIRAN 3 : Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data Penelitian Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung
- LAMPIRAN 4 : Instrumen Penelitian Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung
- LAMPIRAN 5 : Instrumen Wawancara Penelitian Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung
- LAMPIRAN 6 : Dokumentasi Penelitian
- LAMPIRAN 7 : Kartu Konsultasi Skripsi
- LAMPIRAN 8 : Surat Tugas Penelitian dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Indatan Lampung
- LAMPIRAN 9 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari MAN 2 Bandar Lampung
- LAMPIRAN 10 : Lembar Pengesahan Seminar
- Lampiran 11 : Silabus Pembelajaran, Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) Mata Pelajaran, Program Tahunan
- Lampiran : Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian yang hendak ditulis ini berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung”.

Sebenarnya didalam judul tersebut tidak ada kata-kata yang sulit untuk dipahami. Namun, guna menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami arti yang terkandung dalam judul penelitian ini, maka penulis memandang perlu memberikan penjelasan tentang pengertian dan maksud judul penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pelatihan

Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan.¹

2. Pengembangan

Pengembangan (Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritik, konseptual dan moral karyawan melalui

¹ Marwansyar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 155

pendidikan dan pelatihan.² Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut selalu meningkatkan kompetensinya.³

Pengembangan yang penulis maksudkan disini adalah suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan seminar, workshop, dan pelatihan lainnya yang berkaitan dengan bidang tugas pendidik.

3. Profesionalisme Guru

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu, atau

² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2015), h. 8

³ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 98

norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).⁴

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.⁶

4. MAN 2 Bandar Lampung

MAN 2 Bandar Lampung adalah sekolah menengah umum yang bercirikan agama islam yang diselenggarakan oleh Kememtrian agama yang berlokasi di Jln. Gatot Subroto, No. 30 kelurahan Bumi Raya Kec. Bumi Waras, Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian judul di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru

⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 45

⁵ Undang-undang Guru dan Dosen, Cet-1, t. np., (Jakarta, 2008), h.3

⁶ Kunandar, *Op. Cit.* h. 46

sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

B. Alasan Memilih Judul

Alasan memilih judul tersebut sebagai berikut :

1. Karena pada prinsipnya mengembangkan sumber daya guru disekolah sebagai proses pengembangan, pengendalian, pendayagunaan, penilaian dan pengelolaan individu atau kelompok berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber pada diri manusia. Pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam suatu satuan pendidikan.
2. Karena di MAN 2 Bandar Lampung telah berproses menerapkan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru melalui program kualifikasi pendidikan guru, program pnyetaraan dan sertifikasi, program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) namun masih ada program pengembangan profesionalisme guru yang belum dilaksanakan secara optimal sehingga perlu adanya peningkatan sumber daya guru yang lebih efektif.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dari dulu sampai dengan sekarang masih mengalami persoalan yang mendasar, yaitu persoalan mengenai sumber daya pendidik yang belum secara optimal mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Salah satu persoalan yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia saat ini adalah profesionalisme guru yang masih jauh dari harapan.

Percepatan arus informasi menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strategisnya agar sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan jaman. Perkembangan kebutuhan masyarakat atas sumber daya manusia yang berkualitas secara perlahan namun pasti semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sejalan dengan perkembangan tantangan dunia kerja yang tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang berorientasi untuk kebutuhan industri. Sumber daya pendidik yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya pendidik yang memiliki kompetensi unggulan terutama dalam hal kemampuan berpikir.

Sejalan dengan pergeseran tersebut, pembenahan pendidikan haruslah dilakukan. Pendidikan di abad pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan berorientasi pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, pendidik, proses

belajar mengajar, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, iklim sekolah, dan keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia dalam rangka pembangunan bangsa dan negara. Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya dalam suatu organisasi, masyarakat, maupun negara yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi termasuk organisasi sekolah. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan model dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sering disebut *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia.⁷ Menurut Hadari Nawawi sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi, disebut sebagai personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.⁸

⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta , 2006), h. 11

⁸ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Caps, 2013), h. 3

Menurut pendapat diatas, bahwa sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan. Artinya sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia merupakan potensi fisik dan non fisik.

Didunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.⁹ Hingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain : (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.¹⁰

Membicarakan sumber daya manusia tidak lepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya, seperti perencanaan, pengembangan manajemen, dan

⁹ Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabet, 2011) h. 230

¹⁰ *Ibid.*, h. 233

pengembangan organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi keniscayaan bagi organisasi.¹¹ Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran.¹² Pengertian pembinaan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang.¹³

Menurut Diknas berdasarkan hasil analisis situasional dimasing-masing daerah ada berbagai alternatif peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan oleh: a) Dinas Pendidikan setempat, b) Dinas Pendidikan bekerja sama atau melibatkan instansi lain atau unsur terkait di masyarakat, c) Masing-masing guru sebagai kegiatan individual dan mandiri, d) Kerja sama antara Dinas Pendidikan dan guru.

¹¹ Mila badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : CV Pustaka Setia), h. 125

¹² Suparno Eko Widodo, *Op. Cit.*, h. 79

¹³ *Ibid.*, h. 81

Tabel 1
Indikator Pelatihan dan Pengembangan Profesionalitame Guru

Pelaksanaan	Proses
Pelatihan/Pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru 2. Program penyetaraan dan Sertifikasi 3. Program pelatihan integritasi berbasis kompetensi 4. Program supervisi pendidikan 5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran) 6. Simposium guru 7. Melakukan penelitian¹⁴

Berdasarkan tabel di atas maka sesuai dengan kutipan yang telah penulis kutip sebelumnya, bahwa sudut pandang administrasi dan manajemen tenaga kependidikan akan melihat guru salah satunya dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru.¹⁵

Betapa bagusnya pun rumusan visi dan misi, serta lengkapnya rumusan kandungan isi dengan pengelaborasiannya yang rinci dari suatu program pendidikan (dalam arti penyiapan dan pengembangan) keprofesian keguruan, pada akhir dan ujungnya akan tergantung kepada bagaimana kinerja cara mengimplementasikannya bahwa implementasi suatu program pengembangan

¹⁴ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), h. 78

¹⁵ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h. 60

profesi dan perilaku guru itu bukanlah merupakan sesuatu hal yang mudah, melainkan memerlukan penanganan yang khusus dan sungguh-sungguh.¹⁶

Menurut Sikula pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.¹⁷

Profesionalisme berkembang sesuai dengan kemajuan masyarakat modern. Hal ini menuntut beraneka ragam spesialisasi yang sangat diperlukan dalam masyarakat yang semakin kompleks. Masalah profesi kependidikan sampai sekarang masih banyak diperbincangkan, baik dikalangan pendidikan maupun diluar pendidikan. Kendatipun berbagai pandangan tentang masalah tersebut telah banyak dikemukakan oleh para pakar pendidikan, namun satu hal yang sudah pasti, bahwa masyarakat merasakan perlunya suatu lembaga pendidikan guru yang khusus berfungsi mempersiapkan tenaga guru yang terdidik dan terlatih dengan baik. Implikasi dari gagasan tersebut ialah perlunya dikembangkan program pendidikan guru yang serasi dan memudahkan

¹⁶ Udin Syaefudin Saud, *Op. Cit.*, h. 120

¹⁷ Zainal Aqib, Elham Rahmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*, (Bandung : CV. Yrama Widya, 2007), h. 155

pembentukan guru yang berkualifikasi profesional, serta dapat dilaksanakan secara efisien dalam kondisi sosial kultural masyarakat Indonesia.¹⁸

Pengembangan profesionalisme guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu sendiri. Menurut Danim dari persepektif intitusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merancang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan intitusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.¹⁹

Pada suatu lembaga pendidikan guru merupakan sumber daya yang peting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. Artinya manajemen dan guru merupakan suatu kesatuan yang saling mendukung kemajuan pendidikan suatu sekolah. Pembinaan dan pengembangan profesinalisme guru dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

¹⁸ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009), h. 1

¹⁹ Udin Syafaudin Saud, *Op. Cit.*, H. 98

Membicarakan tentang guru dan dunia keguruan ibarat mengurut benang kusut, dari mana dan pada titik mana berakhir? Jawaban atas pertanyaan tersebut juga tergantung pada sudut pandang mana yang digunakan dalam melihat guru.

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU Nomor 14 Pasal 7 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Disamping itu juga, PP Nomor 74 Pasal 2 Tahun 2008 tentang Guru, yang mempersyaratkan bagi guru profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi.²⁰

Menurut Kunandar bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.”²¹ Selanjutnya Hamzah menjelaskan bahwa “Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggungjawab mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dari proses pendidikan.

Uraian diatas menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan yang harus dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai guru. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teorits maupun praktis. Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak

²⁰ *Ibid.*, h. 35

²¹ Kunandar, *Op.Cit.*, h. 54

generasi penerus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik. Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan mengajar. Guru merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Ditangan gurulah mutu pendidikan dapat diupayakan kearah yang lebih baik, hal tersebut menuntut guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja guru maka besar kemungkinan siswa meningkat pula. Oemar Hamalik mengemukakan bahwa :

Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya. Sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.²²

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”²³

²² Oemar Hamalik, *Op. Cit.*, h. 36

²³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, h. 1

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa : “Kualifikasi akademik guru SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA minimum diploma empat (D-4) atau sarjana (S-1). Dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional juga disebutkan bahwa “Guru harus menguasai empat kompetensi utama guna melaksanakan profesinya agar mencapai hasil yang memuaskan. Kompetensi tersebut yaitu : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional.”²⁴

Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat 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 professional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi :

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭ مِّنْ تَّكُوْنُ
 لَهُۥ عَنۡقَبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ

“Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini.

²⁴ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 3

Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.” (QS. Al-An’am : 135)²⁵

Didalam hadits juga dikatakan:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطَّبِيهَقِي)

Artinya : “*Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.”* (HR. Thabrani, No. 891, Baihaqi, No. 334).²⁶

Pada ayat lain Allah berfirman :

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْمُونَ ﴿٤٣﴾

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 kamu tidak mengetahui.*” (QS. An-Nahl : 43)²⁷

Ayat diatas menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studinya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya.

²⁵ Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1990), h. 463

²⁶ Hafid Ibnu Hajar Masqalani, *Bulughul Maram*, Surabaya, No. 981 dan 223

²⁷ Departemen Agama, *Al-qur’an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1990), h.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa : Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, (5) kepemimpinan yang efektif dari guru.²⁸

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional secara operasional indikator penilaian terhadap kinerja guru meliputi tiga kegiatan pembelajaran dikelas sebagai berikut :

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
 - a. Pengelolaan kelas
 - b. Penggunaan media dan sumber belajar
 - c. Penggunaan metode pembelajaran
3. Evaluasi pembelajaran²⁹

Kinerja guru mempunyai spesifikasi yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/variable yang harus dimiliki oleh setiap guru berkaitan

²⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, (Jakarta : BP Dharma Bakti, 2009), h. 319

²⁹ *Ibid.*, h. 340-342

dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar. Menurut Usman bahwa “Sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru”.³⁰

Kinerja guru adalah proses kerja yang dilakukan seseorang guru berdasarkan kemauan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara jelas dan relevan serta dapat diminta hasilnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan.

Terkait dengan indikator kinerja guru diatas, guru MAN 2 Bandar Lampung dapat dikatakan sudah berjalan baik, namun belum efektif, hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Januari 2018, menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik terutama dalam mengelola program pembelajaran, hal ini dikarenakan faktor-faktor yang masih mempengaruhi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru yang belum optimal.

MAN 2 Bandar Lampung memiliki susunan personalia dalam pengelolaan sekolah seperti kepala madrasah, komite madrasah, bidang humas,

³⁰ Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1995), h. 9

tata usaha, pengembangan diri, sarana dan prasarana, kurikulum, dan keuangan. Jumlah tenaga pendidik di MAN 2 sebanyak 69 pendidik, dan 16 tenaga kependidikan. Tugas personalia adalah berusaha untuk mencapai tujuan sekolah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesional mereka. beberapa pengembangan terhadap guru di MAN 2 Bandar Lampung sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adanya program peningkatan kualifikasi guru bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan tetapi masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karenanya pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 diperuntukkan bagi semua guru yang ada. Selanjutnya dilakukan pula upaya pengembangan pada program penyetaraan dan sertifikasi, program ini dilaksanakan sekolah guna mengembangkan kemampuan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan. Selanjutnya dilakukan juga upaya pengembangan pada program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), program ini dilaksanakan sekolah karena MGMP diharapkan akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai kebutuhan peserta didik.

MAN 2 Bandar Lampung adalah madrasah yang mendapat kepercayaan dari Kementerian Agama RI untuk mengembangkan Madrasah. Program Keterampilan dengan menyelenggarakan Program Keterampilan : Teknik Otomotif (Perawatan dan Perbaikan Sepeda Motor), Teknik Elektro (Teknik Pendingin), dan Tata Busana (Keterampilan Menjahit).

Program keterampilan diberikan reguler dengan waktu 2 x 45 menit pada saat peserta didik duduk di kelas X dan XI semua peminatan. Untuk memberi kemampuan yang lebih terhadap penguasaan materi, madrasah mengembangkan program *kelas ketrampilan* yang merupakan penyaringan dari seluruh siswa kelas X yang naik ke kelas XI dan berminat untuk dididik dan dilatih menjadi tenaga yang terampil dalam bidang mekanik sepeda motor, teknisi AC dan tata busana.

Selanjutnya untuk memberikan pengakuan terhadap skill yang peserta didik miliki pihak madrasah bekerja sama dengan pihak ketiga yang dalam hal ini adalah Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, untuk memberikan ujian sertifikasi guna mendapatkan Sertifikat Terampil. Ujian sertifikasi dilaksanakan setelah peserta didik melaksanakan program magang di dunia kerja yang sebenarnya.

Pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan disekolah ini pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sudah dilaksanakan namun belum terlaksana dengan baik, contoh masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kaulifikasi yang dimiliki.

Tabel 2
Hasil Pra Survey Pelaksanaan Pelatihan/Pengembangan Profesionalisme Guru di
MAN 2 Bandar Lampung

Pelaksanaan Pelatihan//Pengembangan	Hasil Pra survey		
	Ada	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	✓	✓	
2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi		✓	
3. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	✓	✓	
4. Program supervisi pendidikan	✓	✓	
5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)	✓	✓	
6. Simposium Guru	✓		✓
7. Melakukan Penelitian	✓	✓	

Dengan demikian berdasarkan hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwasannya Pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru telah melaksanakan komponen-komponen dalam pengembangan profesionalisme guru serta telah memenuhi segala proses dalam pengembangan profesionalisme guru tersebut, namun belum melaksanakan secara maksimal. Dalam upaya meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut, maka dibutuhkan pengembangan yang lebih baik. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.

D. Fokus Masalah

Karena keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan supaya hasil penelitian lebih fokus, maka peneliti tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan objek, maka fokus dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru yang dilihat dari program peningkatan kualifikasi guru, program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan integrasi berbasis kompetensi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP, simposium guru, dan melakukan penelitian.

E. Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi. Stonner mengemukakan bahwa masalah-masalah dapat diketahui atau dicari apabila terdapat penyimpangan antara pengalaman dengan kenyataan, antara yang direncanakan dengan kenyataan, adanya pengaduan, dan kompetisi.³¹ Dalam bentuk yang sederhana, masalah merupakan jarak, kesenjangan atau perbedaan antara teori (data yang dikehendaki) dengan kenyataan yang diperoleh.

Berdasarkan pendapat diatas dan mengacu pada latar belakang sebelumnya maka yang menjadi permasalahan pokok dalam pembahasan ini adalah “bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung.?”

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian dan Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h.32

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Setelah melihat rumusan masalah diatas peneliti akan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai ialah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis tentang pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru dalam lembaga pendidikan.
- b. Sedangkan secara praktis diharapkan :
 1. Dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan mengenai Pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru dan juga untuk memperkaya khasanah ilmu bagi para pengelola sekolah.
 2. Sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan penelitian-penelitian lebih lanjut khususnya tentang pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung.

3. Untuk menambah pengalaman, wawasan serta ilmu pengetahuan untuk memenuhi syarat akademik bagi peneliti untuk mencapai gelar sarjana.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.¹

Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi.²

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.³

Menurut Ondi Saondi guru Indonesia memiliki syarat-syarat profesionalisme guru meliputi :

¹ Kunandar, *Op. Cit.*, h. 45

² Ondi Saondi, Aris Shuherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), h. 94

³ Kunandar, *Op. Cit.* h. 46

- a. Dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawatan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan.
- b. Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan.
- c. Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan.⁴

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru tersebut terpenuhi, akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan pendapat Semiawan bahwa pemenuhan persyaratan guru profesional akan mengubah peran guru yang semula sebagai operator yang verbalitas menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suasana dan lingkungan belajar yang mendukung.

Menurut Akadum, ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru, yaitu :

- a. Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total.
- b. Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan.
- c. Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat.
- d. Masih belum smoothnya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.

⁴ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Op. Cit.*, h. 28

- e. Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.⁵

2. Tugas Guru Sebagai Profesi

Suatu pekerjaan dikatakan suatu profesi bila memiliki unsur-unsur yang esensial (kegiatan pokok) yang merupakan suatu keharusan sehingga dapat dibedakan dengan pekerjaan non profesi.

Dalam profesi pendidikan atau keguruan memiliki tiga unsur yaitu : mendidik, mengajar, dan melatih. Unsur mendidik berkenaan dengan upaya guru untuk meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Dan mengejar berkenaan dengan kegiatan mengatur dan mengorganisasikan lingkungan sekitar siswa dalam melakukan kegiatan belajar. Sedangkan melatih berkenaan dengan guru dalam mengembangkan keterampilan, seperti membimbing, menilai menggunakan alat bantu pelajaran, berkomunikasi dengan siswa, menyusun persiapan mengajar, dan lain-lain.⁶

Salah satu indikator keberhasilan guru didalam pelaksanaan tugas adalah tepatnya guru itu menjabarkan, memperluas, menciptakan relevansi kurikulum dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

⁵ *Ibid.*, h. 29

⁶ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1995), h. 9

Untuk memperoleh status dan pengakuan profesi keguruan sebagai suatu profesi, ada kriteria-kriteria tertentu yang perlu dipenuhinya. Profesi keguruan secara definitive sudah bisa dikatakan sebagai suatu profesi berdasarkan ukuran dasar itu, tetapi dalam realitas operasionalnya belum tentu layak dikatakan profesi, sebelum ia memenuhi kualifikasi kriteria keprofesian.

Menurut Moh. Uzer disebutkan bahwa guru yang professional itu yang meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Menguasai landasan kependidikan, meliputi :
 - 1) Mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, mengkaji tujuan pendidikan nasional, dasar dan menengah.
 - 2) Mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengkaji peristiwa-peristiwa yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan.
- b. Menguasai bahan pengajaran, meliputi :
 - 1) Menguasai bahan pengejaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, mengkaji kurikulum dasar dan menengah.
 - 2) Menguasai bahan pengayaan, mengkaji bahan penunjang yang relevan dengan bahan bidang studi.
 - 3) Mengkaji bahan penunjang yang relevan dengan profesi guru.
- c. Menyusun program pengajaran, meliputi :
 - 1) Menetapkan tujuan pembelajaran, mengkaji dan dapat merumuskan tujuan pembelajaran
 - 2) Memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, dapat memilih bahan pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.
 - 3) Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, mengkaji berbagai metode mengajar dan dapat memilih metode yang tepat
 - 4) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai, mengkaji berbagai media pengajaran.
 - 5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar, memanfaatkan sumber belajar yang tepat dan mengkaji berbagai jenis dan kegunaan sumber belajar.

- d. Melaksanakan program pengajaran, meliputi :
 - 1) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, menciptakan suasana belajar yang baik dan mengkaji prinsip-prinsip pengelolaan kelas.
 - 2) Mengatur ruang belajar, mengkaji berbagai tat ruang belajar dan mengkaji kegunaan sarana dan prasarana kelas.
 - 3) Mengelola interaksi belajar mengajar, mengkaji cara-cara mengamati kegiatan belajar mengajar
- e. Menilai hasil dan proses belajar yang telah dilaksanakan, meliputi :
 - 1) Menilai prestasi murid untuk kepentingan pegajarann, mengkaji konsep dasar penilaian dan dapat menyelenggarakan penilaia pencapaian.
 - 2) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, menyelenggarakan penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar.⁷

Sedangkan menurut Piet A. Sahertian bahwa guru yang professional memiliki ciri-ciri antara lain :

- a. Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar.
- b. Memiliki rasa tanggung jawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya.
- c. Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karier hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.⁸

Dalam pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk dapat dikatakan sebagai guru profesional jika guru tersebut menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilakukan, ahli dalam mendidik dan mengajar,

⁷ *Ibid*, h. 17-19

⁸ Piet A. Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rinika Cipta, 2000) h. 2

memiliki tanggung jawab yang tinggi serta menghayati tugasnya sebagai guru yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

3. Hakikat Kompetensi Guru

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Menurut Echols dan Shansily, kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak saja terkait dengan fisik dan mental, tetapi juga aspek spiritual. Sedangkan menurut Mulyasa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.⁹

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Ketiga aspek kemampuan ini saling terkait dan

⁹ Jejen Musfah, *Op. Cit.*, h. 27

mempengaruhi satu sama lain. Kondisi fisik dan mental serta spiritual seseorang besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja seseorang.

4. Kompetensi Kinerja Profesi Keguruan

Dari uraian dan penjelasan kompetensi diatas, tersirah bahwa dibalik kinerja yang dapat ditunjukkan dan teruji dalam melakukan sesuatu pekerjaan khas tertentu terdapat sejumlah unsur kemampuan yang menopang dan menunjangnya dan secara keseluruhan terstruktur merupakan suatu kesatuan terpadu yang dapat di konseptualisasikan.¹⁰

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan memiliki dan menguasai keempat kompetensi guru. Dalam persepektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru, sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh kedalam empat kompetensi, yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹¹

¹⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional : Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers. 2013), h. 71

¹¹ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentan Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (1)

a) **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) pemahaman tentang peserta didik, (2) pengembangan kurikulum/silabus, (3) perancangan pembelajaran, (4) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan logis, (5) evaluasi hasil belajar, dan (6) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.¹²

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa kemampuan pedagogik guru bukanlah hal yang sederhana. oleh karena itu, guru secara terus menerus belajar sebagai upaya meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pedagogiknya. Kompetensi pedagogik meliputi pehaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya dikelas. Guru pun harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kriteria kompetensi pedagogik meliputi :

¹² Jejen Musfah, *Op. Cit.*, h.31

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, soasial, kultural, emosional dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teoti belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan program pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik,
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik unutuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.
- 8) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil peilaian dan hasil evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.¹³

b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu karakteristik pribadi yang harus dimiliki guru sebagai individu yang berakhlak mulia, mantap, stabil dan dewasa, arif dan bijaksana, menjadi teladan bagi peserta didik, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri dan religius.¹⁴

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh perasaan ikhlas, bangga, dan atas panggilan jiwa karena Allah SWT akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi yang berkualitas

¹³ Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, (Jakarta : BP. Darma Bakti 2009), h. 322

¹⁴ Jejen Musfah, *Op. Cit.*, h. 42

baik akhlak maupun intelegensinya. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi, dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus tegar. Seorang panutan guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadiannya.

Menurut Wira Sanjaya, adapun kompetensi kepribadian tersebut diantaranya :

- 1) Kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- 2) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama.
- 3) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku dimasyarakat.
- 4) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru, misalnya sopan santun dan tata krama.
- 5) Berfikir demokratis dan terbuka terhadap pembaharuan dan kritik.¹⁵

c) Kompetensi Sosial

Seorang guru sama seperti manusia lainnya adalah makhluk sosial, yang dalam hidupnya berdampingan dengan manusia lainnya. Guru diharapkan memberikan contoh baik terhadap lingkungannya, dengan menjalankan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari masyarakat lainnya. Guru harus berjiwa sosial tinggi, mudah bergaul, dan suka menolong.

Kompetensi Sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (1) berkomunikasi lisan dan tulisan, (2)

¹⁵ Wira Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 278

menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan (4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.¹⁶

d) Kompetensi Profesional

Tugas guru ialah mengajarkan pengetahuan kepada murid. Guru tidak sekedar mengetahui materi yang akan diajarkannya, tetapi memahai secara luas dan mendalam. Oleh karena itu, murid harus selalu belajar untuk memperdalam pengetahuannya terkait mata pelajaran yang diampunya.

Menurut Badan Nasional Pendidikan Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi : (1) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni/koheren dengan materi ajar, (2) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, (3) hubungan konsep antarmata pelajaran terkait, (4) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan (5) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.¹⁷

Guru yang profesional adalah guru yang dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik. Dalam mengajar diperlukan keterampilan yang dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar mengajar secara efektif dan

¹⁶ *Ibid.*, h. 52

¹⁷ *Ibid.*, h. 54

efisien. Keterampilan guru dalam proses belajar mengajar antara lain : (1) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (2) keterampilan menjelaskan, (3) keterampilan bertanya, (4) keterampilan memberi penguatan, (5) keterampilan menggunakan media pembelajaran, (6) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, (7) keterampilan mengelola kelas, (8) keterampilan variasi, dan (9) keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil.¹⁸

B. Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.¹⁹

Menurut Danim dari persepektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah

¹⁸ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h. 82

¹⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : C.V. Andi Offset, 2003), h. 197-198

penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selaku berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.²⁰

Kegiatan pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan keterampilan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya maupun lingkungan sekolah pada khususnya. Tujuan kegiatan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan mutu guru agar lebih professional dalam pelaksanaan tugas pada bidang pengembangan profesi.²¹

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesi guru adalah suatu usaha dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam belajar mengajar sesuai dengan kebutuhan kompetensi guru. Baik dalam meningkatkan profesionalitas institusi atau guru dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan dalam lembaga pendidikan.

Dalam kaitannya dengan pengembangan profesionalisme guru dimana pengembangan adalah suatu kegiatan usaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, islam pun sangat menganjurkan manusia

²⁰ Udin Syafeudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 98

²¹ Muhammad Rahman dan Sofan Amri, *Kode Etik Profesi Guru*, (Jakarta : Prestasi Pustakarya, 2014), h. 64

untuk selalu berpikir tentang masa yang akan datang karena tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri, maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa. Hal ini dibuktikan dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَكُمْ مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ
 اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. al-Hasyr : 18)*²²

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, mewujudkan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.²³

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : CV. Toha Putra, 1990), h. 548

²³ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI, (Bandung, 2003), h. 107-108

2. Konsep Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru

Mengingat tugas pendidik begitu berat maka perlu untuk selalu di-update pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Selama kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum bisa mencapai tataran ideal maka yang bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus-menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak ditraining dan tidak memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka pendidik akan ketinggalan.

Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap aktivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberikan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Menurut Finks dan Willits, hampir semua organisasi besar memiliki program untuk pelatihan dan pengembangan pekerja. Aktivitas pelatihan terkait dengan keterampilan dan terjadi pada semua tingkat organisasi.²⁴

Menurut Nurul Ulfatin ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pelatihan, yaitu: a) menentukan kebutuhan, b) menentukan

²⁴ Jejen Musfah, *Op. Cit.*, h. 61

sasaran, c) menetapkan isi program, d) mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, e) melaksanakan program, dan f) menilai keberhasilan program.²⁵

Mutu pendidikan amat ditentukan oleh kualitas gurunya. Mendiknas memberikan penegasan bahwa “guru yang utama”. Belajar dapat dilakukan dimana saja, tetapi guru tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh siapa atau alat apapun juga. Hal ini hanya dapat dilakukan oleh guru yang bermutu. Sebagai salah satu komponen utama pendidikan, guru harus memiliki tiga kualifikasi dasar : (1) menguasai materi atau bahan ajar, (2) antusiasme, dan (3) penuh kasih sayang dalam mengajar dan mendidik.

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta penerapannya.

Adapun standar pendidik dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 yaitu :

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik sebagaimana pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

²⁵ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 143

- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi :
- 1) Kompetensi pedagogik
 - 2) Kompetensi kepribadian
 - 3) Kompetensi professional
 - 4) Kompetensi sosial
- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.²⁶

Standar ini dimaksudkan untuk menangkal kecenderungan kesempatan pengembangan profesi terfragmentasi dan tidak berkelanjutan. Tuntutan memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan tuntutan masyarakat, disamping sebagai tuntutan yang harus dipenuhi guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Leadership* bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu :

- 1) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya.
- 2) Guru menguasai serta mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa.
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi.
- 4) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.²⁷

²⁶ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta, 2005, h. 3

²⁷ Ondi Saondi, Aris Shuherman, *Op. Cit.*, h. 27

3. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.

Nurul Ulfatin mengemukakan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru bertujuan untuk :

- a. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai yang diharapkan.
- b. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi bagi yang dihadapi sekolah
- c. Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.
- d. Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.²⁸

²⁸ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Op. Cit.*, h. 144

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan guru yang lebih baik akan tercapai.²⁹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengembangan profesionalisme guru adalah untuk meningkatkan kinerja profesi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki seorang guru guna memenuhi tuntutan sebagai guru profesional.

4. Prinsip-prinsip Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru

Suatu program pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

²⁹ Ondi Saondi, *Op. Cit.*, h. 31

Syaefudin dan Kurniatun memberikan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan, yaitu :

- a. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga struktural, fungsional, maupun teknis).
- b. Berorientasi pada perubahan tingkahlaku dalam rangka peningkatan kemampuan professional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai posisi masing-masing.
- c. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatkannya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan.
- d. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi.
- e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. Pengembangan yang menyangkut jenjang karier sebaiknya disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri.³⁰

Sudarwan Darwin mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan disekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja kepala Madrasah (KKKM), dan Kelompok kerja Penilik Sekolah (KKPS).³¹

³⁰ *Ibid.*, h. 100

³¹ Sudarwan Denim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003), h. 79

Sedangkan menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan dengan mutu pendidik yaitu mutu dalam kompetensi pedagogik, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi profesional.

Program peningkatan kemampuan profesional pendidik serta mutu pendidik disekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau masalah-masalah yang sering kali dimiliki atau dialami pegawai.
- 2) Menetapkan program pengembangan yang sekiranya diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang sering kali dihadapi dan di alami pendidik.
- 3) Merumuskan tujuan program pengembangan yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan.
- 4) Menetapkan dan merancang materi dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
- 5) Menetapkan dan merancang metode dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
- 6) Mengembangkan bentuk instrument penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program pengembangan.

- 7) Menyusun dan mengalokasikan anggaran program pengembangan.
- 8) Melaksanakan program pengembangan dengan materi, metode dan media yang telah ditetapkan.
- 9) Mengukur keberhasilan program pengembangan.
- 10) Menetapkan program tindak lanjut pengembangan pegawai pada masa yang akan datang.³²

5. Langkah-langkah Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Profesionalitame Guru

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru, Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. Pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan keterampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas. Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan pengetahuan, serta

³² Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 17-18

perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.³³ Pelatihan dimaksudkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sedang berlangsung saat ini, sementara pengembangan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.³⁴ Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, Ondi Saondi mengungkapkan bahwa :

Pelaksanaan pengembangan profesionalitas guru harus melalui beberapa proses diantaranya yaitu : (1) program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2) program penyetaraan dan sertifikasi, (3) program pelatihan dan terintegrasi berbasis komeptensi, (4) program supervisi pendidikan, (5) program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (6) simposium guru, (7) melakukan penelitian.³⁵

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menyimpulkan, bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru sangat berperan dalam kompetensi guru. Guna meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya pendidik dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif

³³ Suparyadi, *manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015), h. 184

³⁴ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijiyanto, *Op. Cit.*, h. 146

³⁵ Ondi Saondi, Aris Shuherman, *Op. Cit.*, h. 78-81

serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

6. Program Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Program yang dapat dilakukan sebagai pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru dengan rinci sebagai berikut :

a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan 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.

Langkah yang dilakukan 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 swadana atau biaya sendiri.³⁶

b. Program penyetaraan dan Sertifikasi

Program ini diperuntukkan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan 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-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 dilakukan dengan cara :

- 1) Guru tersebut dialihkan kemata pelajaran lain yang merupakan satu rumpun, misalnya guru PPKN dengan guru IPS.
- 2) Guru tersebut dialihkan kemata pelajaran yang tidak serumpun, misalnya guru IPS menjadi guru muatan local dengan memberikan tambahan penataran khusus (program penyetaraan/sertifikasi).³⁷

³⁶ibid., h. 78

³⁷ Ibid., h. 79

c. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi yang tentunya, pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

d. Program Supervisi Pendidikan

Pelaksanaan program pembelajaran dikelas tidak selamanya memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran

maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan prestasi sekolah. Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukann guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar.

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pecari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahfahaman dan penafsiran yang berbeda diantara guru dengan kepala sekolah.³⁸

e. Program Pemberdayaan MGMP

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian 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

³⁸ *Ibid.*, h. 80

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.³⁹

f. Simposium Guru

Banyak cara dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti simposium guru. Melalui kegiatan ini diharapkan para guru dapat menyebarluaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Forum ini selain sebagai media untuk sharing pengalaman juga berfungsi sebagai kompetisi antar guru dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi dalam bidang. Misalnya dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

g. Melakukan Penelitian

Peningkatan profesionalisme guru dapat juga dilakukan melalui optimalisasi pelaksanaan penelitian yang merupakan kegiatan sistematis dalam rangka merefleksikan dan meningkatkan praktik pembelajaran secara

³⁹ *Ibid.*, h. 80

terus-menerus sebab berbagai kajian yang bersifat reflektif oleh guru dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, dan memperbaiki kondisi dimana praktik pembelajaran berlangsung.

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar juga untuk meningkatkan hasil belajar siswa sebab melalui kegiatan ini guru dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dilakukan dan keterbatasan yang harus diperbaiki.⁴⁰

C. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri kompetensi profesional guru-guru SD tersertifikasi di kabupaten Sumedang. Penelitian dilakukan dalam bentuk survei dengan populasi sebanyak 592 guru SD tersertifikasi dan 60 guru sebagai sampel penelitian yang berada pada kawasan perkotaan kabupaten Sumedang. Responden berjumlah 180 orang yang terdiri atas 60 orang guru SD tersertifikasi, 60 orang teman sejawat yang belum tersertifikasi, dan 60 orang kepala sekolah yang diambil datanya melalui angket. Data diolah dan dianalisis dengan teknik pengukuran rating scale dan program SPSS 16, dan didapatkan hasil sebagai berikut:
1) hasil analisis rating scale menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru tersertifikasi di kabupaten Sumedang, empat aspek berada pada

⁴⁰ *Ibid.*, h. 81

kategori 'CUKUP' dan satu aspek berada pada kategori 'KURANG', dan 2) hasil analisis skala sikap dengan menggunakan program SPSS 16 menunjukkan bahwa pada umumnya guru tersertifikasi di kabupaten Sumedang tergolong pada kategori 'BAIK', namun kondisi ini masih jauh dari kategori profesional.⁴¹

2. Penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi tentang upaya-upaya pendidikan sekolah dasar dan peranan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru dengan menggunakan suatu pendekatan kualitatif. Penelitian ini meliputi kepala sekolah, guru dan staf Departemen Pendidikan. Data dikumpulkan melalui observasi, pembelajaran dokument, wawancara mendalam dan mengadakan kelompok diskusi kemudian dianalisis dengan cara reduksi, klasifikasi, dan verifikasi. Penelitian ini mencari tahu bahwa pendidikan sekolah dasar melakukan pelatihan dan workshop, kelompok kerja guru, dan pengawasan kelas bagi perkembangan profesional guru dan juga kepala sekolah memainkan peranan penting dalam segala kegiatan.⁴²
3. Dunia pendidikan dituntut agar menghasilkan SDM yang sesuai dengan kemajuan iptek. Guru mempunyai peranan yang penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang

⁴¹ Reni Fahdini, Ence Mulyadi,, Deni Suhandani, dan Julia, *Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumedang*, Jarlit Bapeda Kabupaten Sumedang, Mimbar Sekolah Dasar, Volume 1 Nomor 1 April 2014, (hal. 33-42)

⁴² Yayan Mulyana, *Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*, Judul% 2011% 20Yayan% 20Mulyana

pendidikan bergantung pada guru. Pengembangan profesionalisme guru diarahkan pada peningkatan kualitas. Kriteria profesionalisme guru meliputi kemampuan: menguasai bahan, mengelola PBM, mengelola kelas, mengelola media atau sumber, menguasai landasan kependidikan, mengenal interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program pelayanan BP, dan mengenal administrasi sekolah. Pada hakekatnya pembinaan profesionalisme guru ditekankan pada tiga kemampuan dasar, yaitu: kemampuan profesi, kemampuan pribadi dan kemampuan sosial.⁴³

⁴³ Oding Supriadi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Tabularasa Pps Unimed Vol.6No.1, Juni 2009, Pengembangan%20profesionalisme%20guru%20sekolah%20dasar

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Menurut Sugiono, “kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara dua variable yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan.”⁴⁴

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴⁵ Maka gurulah yang menjadi salah satu tolok ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan hal ini bisa dilihat dari bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru itu sendiri.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung ini ternyata belum berjalan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja dan profesional guru.

Berdasarkan hal tersebut peneliti merujuk pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru sebagai pembinaan dan pengembangan guru

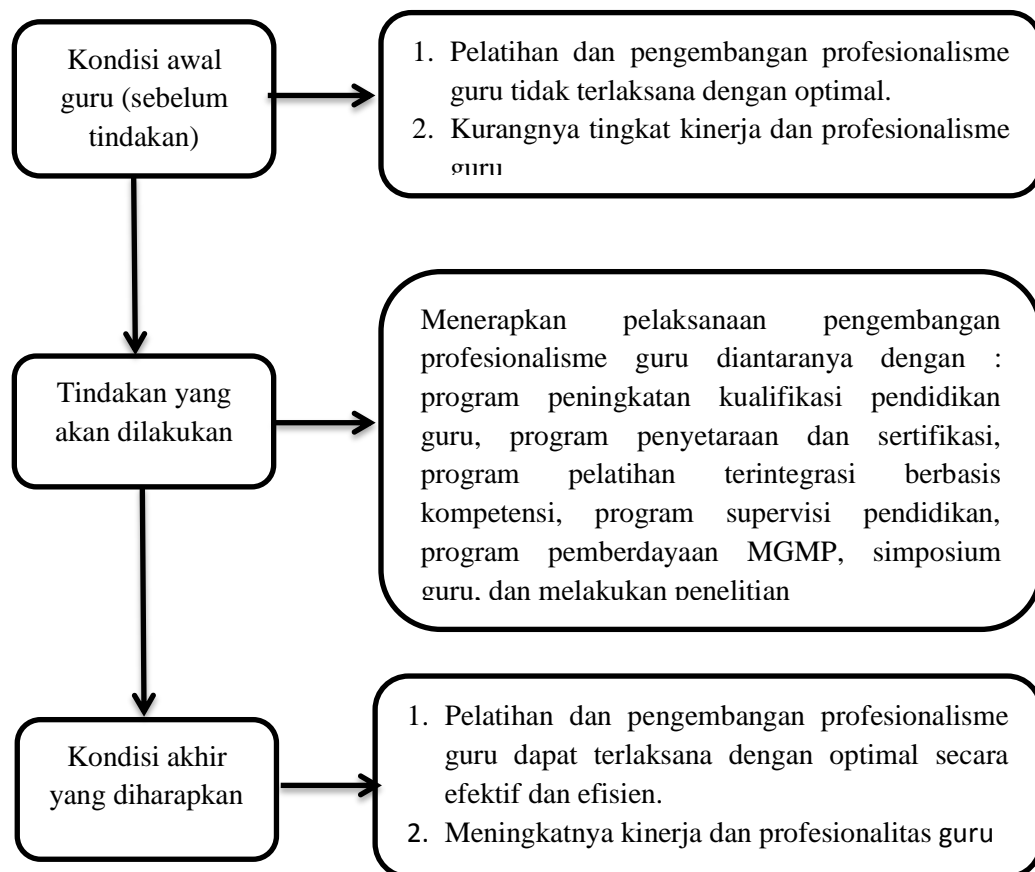
⁴⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 91

⁴⁵ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Bandung : Citra Umbara, 2006), h. 2

dengan proses : program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP, simposium guru, dan melakukan penelitian.

Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang penelitian ini dapat digambarkan melalui diagram kerangka berfikir sebagai berikut.

Gambar 1
Bagan Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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 atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapat pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹

Menurut Mardalis metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara untuk kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.²

Dengan demikian dapat dipahami metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian.

¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004), h. 1

² Mardalis, *Metode Penelitian* (Jakarta : Bumi Aksara, 2004), h. 24

Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian Kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.³

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam peneliitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.⁴ Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya.⁵

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala saat penelitian dilakukan.⁶ Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar, atau prilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan

³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitaif* (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2016), h. 11

⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, 2012), h.15

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2002) h. 12

⁶ Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004), h. 447

memberikan paparan atau gambaran mengenai situasi kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.⁷ Pemaparannya harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

B. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh.⁸ Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁹ Adapun sumber data terdiri atas dua macam yaitu :

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁰ Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh peneliti adalah : Kepala madrasah, Wakil Kepala madrasah bidang kurikulum dan guru di MAN 2 Bandar Lampung.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.¹¹ Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari

⁷S, Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, Cet ke-2, 2003), h.

⁸ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 107

⁹ Lexy J. Moeleong, *Op. Cit.*, h. 157

¹⁰ Sugiono, *Op. Cit.*, h. 253

¹¹ *Ibid.*, h. 253

pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen MAN 2 Bandar Lampung.

Dari penjelasan teori tersebut maka penulis dapat menentukan sumber dari penelitian ini adalah :

- a. Kepala madrasah
- b. Wakil kepala marasah bidang kurikulum
- c. Guru

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam (*indepth interview*), observasi berperanserta (*participant observasi*), dan dokumen.¹²

Tabel 3
Metode Pengumpulan Data (informasi))

Indikator	Sumber Data	Metode	Instrument
Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di Man 2 Bandar Lampung	1. Kepala madrasah 2. Wakil kepala madrasah bidang kurikulum 3. Guru	1. Wawancara mendalam 2. Observasi (pengamatan) 3. Dokumentasi	1. Cheklis 2. Pedoman wawancara

¹² Sugiono, *Op. Cit.*, 225

1. Wawancara atau Interview

Metode interview atau wawancara yaitu alat pengumpul data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.¹³ Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interview mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek yang relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian interview harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks actual saat wawancara berlangsung.¹⁴

Interview dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

a. Interview Tak Terpimpin

Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang diwawancarai.

b. Interview Terpimpin

Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

c. Interview Bebas Terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi, pewawancara hanya membuat pokok-pokok

¹³ *Ibid.*, h. 236

¹⁴ Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2007), h. 3

masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang.¹⁵

Jenis interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan interview yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden dikemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditentukan.

Interview ini juga ditujukan, kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan guru MAN 2 Bandar Lampung untuk menanyakan tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung terkait tentang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

2. Observasi

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dibutuhkan untuk dapat dipahami konteksnya. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subyek, perilaku subyek selama wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.¹⁶

¹⁵ Choild Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta : Bumi Aksara, Cet ke-8, 2007), h. 1

¹⁶ Sumadi Suryabrata, *Op. Cit.*, h. 73

Tujuan observasi adalah mendeskripsikan yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dan makna kejadian dilihat dari persepektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati.¹⁷

Observasi dalam penelitian ini penulis gunakan untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung. Berdasarkan jenisnya observasi dibagi 2 (dua) macam yaitu :

- a. Observasi partisipan; yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian.
- b. Observasi non-partisipan; yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.¹⁸

Dengan demikian observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan data secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti.¹⁹ Dan penelitian yang penulis gunakan adalah observasi non-partisipan yaitu proses pengamatan dimana peneliti tidak ambil alih dalam bagian dari aktivitas obyek yang diteliti.

¹⁷ *Ibid.*, h. 215

¹⁸ Sugiono, *Op. Cit.*, h. 216

¹⁹ Sutrisno Hadi, *Op. Cit.*, h. 136

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, *ledger*, agenda dan sebagainya.²⁰ Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada dokumen atau catatan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi.

Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam metode dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.²¹

Sehubungan dengan penelitian ini, maka dokumen yang digunakan yaitu dokumen tentang sejarah berdirinya sekolah. Data guru dan siswa, sarana dan prasarana pembelajaran, data yang terkait dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung terkait tentang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

4. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga

²⁰ Suharsimi arikunto, *Op. Cit.*, h. 234

²¹ *Ibid.*, h. 236

diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah 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 dan analisis data.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa 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.²²

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi, dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.²³

Denzin dalam Moleong, membedakan empat macam triangulasi diantaranya, dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber.

²² Moeleong, Lexy J. *Metode penelitian kualitatif*, (Bandung : Rosdakarya, 2004), h. 330

²³ Nasution, *Motode penelitian naturalistik Kualitatif*, (Bandung : Tarsito, 2003), h. 115

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan persepektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.²⁴

D. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikan dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja.²⁵ Mellis dan Humberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

²⁴ Moleong, Lexy J, *Op. Cit.*, h. h. 331

²⁵ *Ibid.*, h. 103

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan verifikasi/penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, sebagaimana penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentrasformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang fokus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penenliti pengumpulan data selanjutnya.²⁶ Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cook dengan tujuan pengambil data dilapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

²⁶ Sugiono, *Op. Cit.*, h. 338

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan.”²⁷ Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

²⁷ Lexy Moleong, *Op. Cit.*, h. 103

BAB IV

PENGOLAHAN DAN ANALISIA DATA

A. Gambaran Singkat MAN 2 Bandar Lampung

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan keadaan dilapangan, lokasi MAN 2 Bandar Lampung. Dengan uraian ini nantinya diharapkan akan dapat gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas serta dapat mengetahui data yang akan diangkat. Penulis telah memperoleh data sesuai dengan yang diperlukan. Kemudian data tersebut akan dinalisis guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian itulah maka dapat diperoleh hal-hal sebagai berikut.

1. Sejarah Singkat Berdirinya MAN 2 Bandar Lampung

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Tanjungkarang berdiri pada tanggal 25 April 1990, merupakan alih fungsi dari Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Tanjungkarang berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 64 Tahun 1990 Tentang Alih Fungsi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) tanggal 25 April 1990.

PGAN Tanjungkarang mulai beroperasi tahun 1965 dan menyelenggarakan pendidikan untuk 6 Tahun (PGAN 6 Tahun) berlokasi di Pahoman (PGAN Lama-MTsN 1 Tanjungkarang). Seiring kebijakan

pemerintah pada kurun waktu tahun 1969-1970 proses pembangunan gedung RKB dan lain lain diarahkan di sekitar daerah Garuntang. Dan pada tahun 1971 PGAN 6 Tahun pindah ke Jalan Gatot Subroto Nomor 30 Garuntang Bandar Lampung. Sehingga mulai Tahun Pelajaran 1971/1972 siswa/siswi PGAN 6 Tahun belajar dialamat tersebut.

MAN 2 Tanjung Karang menerima siswa baru Angkatan Pertama pada Tahun Ajaran 1990/1991. Sesuai kebijakan pemerintah, mulai Tahun Pelajaran 1977/1978, PGAN 6 Tahun berubah menjadi MTsN 2 Tanjungkarang (untuk siswa/siswi kelas 1 – 3) dan PGAN Tanjungkarang (untuk siswa/siswi kelas 4 – 6), sesuai Keputusan Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 1978 Tanggal 16 Maret 1978 Tentang Restrukturisasi Sekolah/Madrasah di Lingkungan Departemen Agama. Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) kemudian beralih fungsi menjadi MAN 2 Tanjungkarang dan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 157 Tanggal 17 September 2014 berubah menjadi MAN 2 Bandar Lampung.¹

2. Visi, Misi, Tujuan, Strategi dan Identitas MAN 2 Bandar Lampung

a. Visi Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung Sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang Unggul dan Berkualitas di Provinsi Lampung.

b. Misi Madrasah

¹ Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung T.P 2017/2018

1. Meningkatkan budaya Madrasah sebagai pusat pendidikan Islam.
2. Meningkatkan pemberdayaan guru dan semua komponen madrasah sebagai pemeran utama dalam menjadikan Madrasah sebagai pusat pendidikan berbasis Islami;
3. Mengoptimalkan karakter kepribadian peserta didik yang unggul dalam penerapan IMTAQ dan IPTEK.
4. Menyelenggarakan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) secara mandiri

c. Tujuan Madrasah

1. Menjadikan madrasah sebagai pusat pemberdayaan dan pembudayaan peserta didik untukmampumelaksanakan kaidah–kaidah Islam di lingkungan madrasah, masyarakat dan keluarganya.
2. Menjadikan semua komponen madrasah sebagai pemeran utama dalam menjadikan madrasah sebagai pusat pendidikan Islam;
3. Menyiapkan peserta didik/lulusan yang taqwa, cerdas, dan terampil.

d. Strategi

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan madrasah, maka strategi yang dilakukan:

1. Membangun profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan;
2. Pembudayaan islami siswa di lingkungan madrasah, keluarga dan masyarakat ;
3. Pengoptimalan tugas pokok dan fungsi guru serta semua komponen madrasah yang bernuansa islami dan berkesinambungan;
4. Melaksanakan kurikulum berbasis integrasi sains dan keagamaan;
5. Menerapkan pola manajemen yang transparan dan akuntabel dengan budaya islami;
6. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

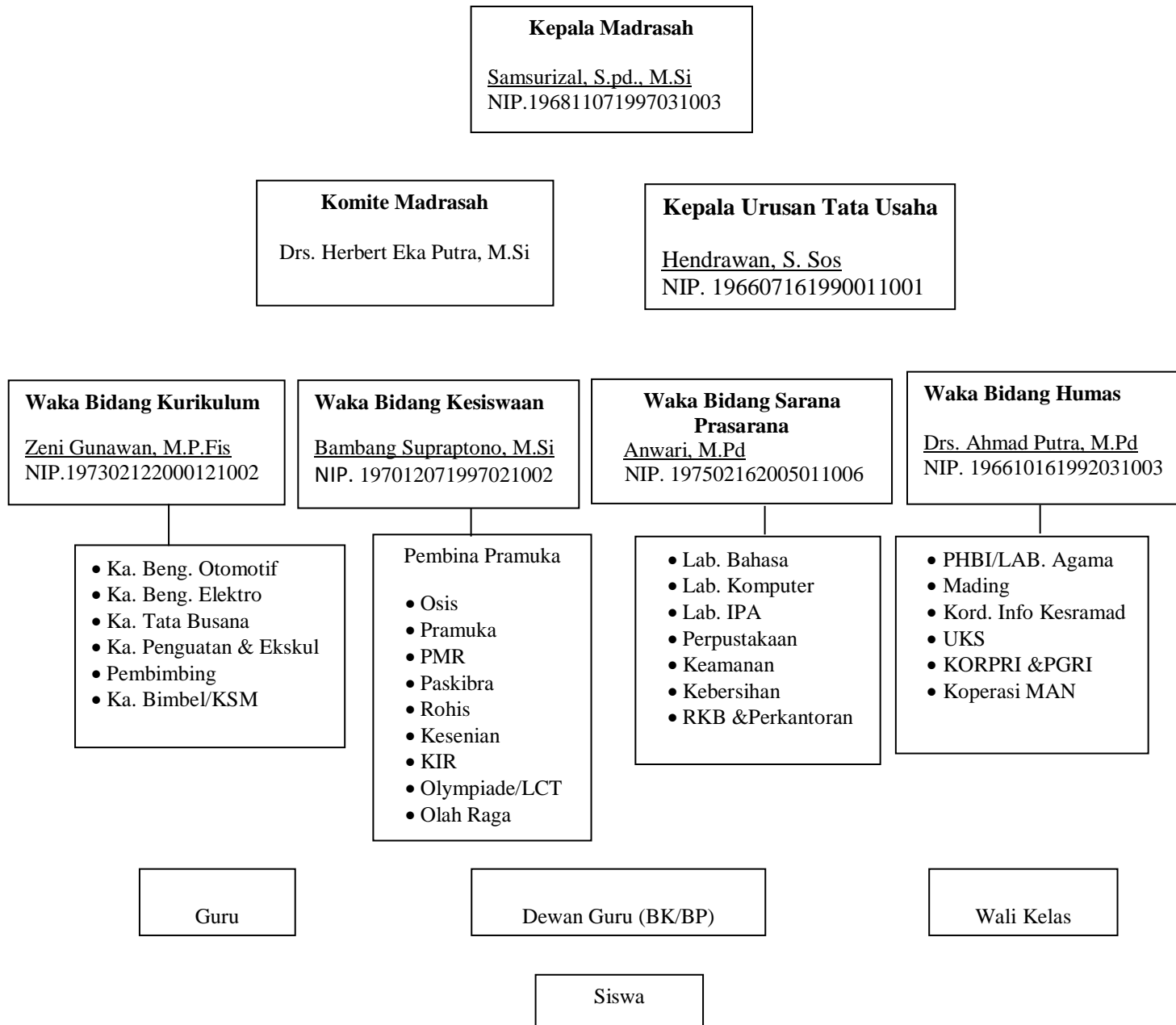
e. Identitas Madrasah

1. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung (KMA No. 157 Tahun 2014 Tgl 17 September 2014)
2. Alamat : Jalan Gatot Subroto No. 30 Kelurahan Bumi Raya Kecamatan Bumi Waras Kota Bandar Lampung.
Kode Pos 35228 Telp (0721) 484735.
3. NPSN : 10648367 (Diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Lampung)
4. NSM : 131.1.18.71.0002 (Diterbitkan oleh Kemenag Provinsi Lampung)
5. Akreditasi : A (89)
(Diterbitkan oleh BANS/M Nomor 139/BAP-SM/12-LPG/RKO/2015 Provinsi Lampung Tanggal 17 Oktober 2015.
6. NPWP : 00.040.257.8.324.000
7. Luas Lahan : Tanah 19.876 m² dan Bangunan 5.637 m²
8. Status Tanah : Sertifikat Nomor: 8184303 tanggal 15 Februari 1983, milik Pemerintah (Kementerian Agama).²

3. Keadaan struktur organisasi MAN 2 Bandar Lampung

² Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung T.P 2017/2018

STRUKTUR ORGANISASI MAN 2 BANDAR LAMPUNG



4. Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 2 Bandar Lampung

Untuk menyelenggarakan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung maka madrasah telah membangun gedung sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan perkantoran serta sarana olahraga diatas lahan seluas tanah 19.876 m² dan bangunan 5.637 m². Sarana dan prasarana yang dimiliki MAN 2 Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 4
Sarana dan Prasarana MAN 2 Bandar Lampung

No	Jenis Fasilitas	Luas (m ²)	KONDISI		
			<i>Baik</i>	<i>Rusak Ringan</i>	<i>Rusak Berat.</i>
1	Ruang Belajar Siswa	1.284	25 RKB	-	-
2	Ruang Kantor	120	1 unit	-	-
3	Ruang Guru	120	2 unit	-	-
4	Ruang Perpustakaan	128	1 unit	-	-
5	Ruang Lab. IPA	90	1 unit	-	-
6	Ruang Lab. Bahasa	90	1 unit	-	-
7	Ruang Lab. Komputer	120	1 unit	-	-
8	Aula	520	1 unit	1 unit	-
9	WC. Guru/Pegawai	45	6 unit	-	-
10	WC. Siswa	60	10 unit	-	-
11	Tempat Ibadah/Masjid	1200	1 unit	-	-
12	Lapangan Olah Raga	1400	1 unit	-	-
13	Gedung Workshop Ketrampilan	360	3 unit	-	-
14	Kantin Sekolah	100	6 unit	-	-
15	Area Parkir	900	2 unit	-	-

Sumber : Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung T.P 2017/2018, tanggal 15 mei 2018

Selain prasarana sebagaimana telah disebutkan pada table 4 diatas, MAN 2 Bandar Lampung juga memiliki sejumlah sarana penunjang pendidikan, yaitu :

1. Perangkat alat praktik mata pelajaran MIPA dan IPS
2. Alat olahraga
3. Perlengkapan pramuka
4. UKS, alat P3K dan obat-obatnya.
5. Media pembelajaran.³

5. Keadaan Guru, Siswa dan Tenaga Kependidikan MAN 2 Bandar Lampung

Guru sebagai tenaga pendidik, harus memiliki kompetensi dan kualifikasi pengetahuan yang memadai. MAN 2 Bandar Lampung dalam menyiapkan tenaga pendiidk seorang guru memiliki kualifikasi yang memadai, baik dari standar kompetensi mengajar maupun dari segi pendidikan.

Guru atau pendidik di MAN 2 Bandar Lampung berjumlah 69 orang . untuk mengetahui secara rinci dan jelas tentang keadaan guru atau pendidik yang ada di MAN 2 Bandar Lampung dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Data Guru MAN 2 Bandar Lampung

³ Observasi pada tanggal 15 mei 2018

Status ASN	Guru		
	L	P	L+P
PNS	17	36	53
Honorar	5	11	16
Jumlah	22	49	69

Sumber : Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung

Sedangkan jumlah siswa MAN 2 Bandar Lampung pada Tahun Pelajaran 2017/2018 seluruhnya berjumlah 988 siswa dengan perincian jumlah kelas X 350 siswa, jumlah kelas XI 277 siswa, dan jumlah kelas XII 361 siswa. Hal ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Table 6
Data peserta didik MAN 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2017/2018

Kelas	Banyak Rombel	MIPA			IPS			Jumlah		
		L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P
X	4+5	52	95	147	108	95	203	160	190	350
XI	4+3	51	103	154	64	59	123	115	162	277
XII	5+4	68	125	193	83	85	168	151	210	361
Jumlah	13+12	171	323	494	255	239	494	426	562	988

Sumber : Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung

Tabel 7
Data Tenaga Kependidikan MAN 2 Bandar Lampung

No	Nama	NIP	Pendidikan
1	H.Hendrawan, S.Sos.	19660716199001001	S1 STISIPOL STIAL Th. 1994
2	Nurlaila	196105031981032003	MAN
3	Hj. Ellyanti	196104021982032003	MAN
4	A. Fathoni	196308271988021001	SMAN

5	Mufidatul Milah	197708221990032001	MAN
6	Edi Junarto, M.Pd.I.	197701012005011010	S2. IAIN Th. 2012
7	Yenni Puspasari, S.E.	Honorer	S1.STIE SATU NUSA Th. 2010
8	M. Gafarullah Indra A.Md.	Honorer	D3.Komp.
9	Irma Supriyaningsih,A.Md .Kes.	Honorer	D3. Akbid
10	Heksa Suhendra	Honorer	SMAN
11	M. Iqbal Al-Haq.	Honorer	MAN 1 Kotabumi Th. 2014
12	Zulyanto	Honorer	MAN 2 BL Th.2004
13	Septi Wulandari, S.Pd.I.	Honorer	S1. PAI UML Th. 2010
14	Citra Neno Saraswati, A.Md.	Honorer	D3. AKPER POLTEKES Th. 2015
15	Wida Witriani	Honorer	S1. Biologi UNILA Th. 2009
16	Fitri Dwi lestari	Honorer	SMTI Th. 2008

Sumber : Dokumentasi MAN 2 Bandar Lampung

B. Deskripsi dan Analisis Data Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung

Madrasah merupakan institusi yang kompleks, sebagai institusi yang kompleks madrasah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya melalui proses peningkatan kualifikasi tertentu. Untuk menghasilkan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas maka harus didukung oleh keberadaan pendidik yang profesional. Karena pendidik merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu pendidika. Untuk itu profesionalisme pendidik harus ditingkatkan dan dikembangkan. Pendidik dan tenaga kependidikan

merupakan seorang yang profesional yang menuntut adanya suatu kecakapan atau keterampilan.

Kecakapan atau keterampilan tersebut merupakan persyaratan dasar atau keterampilan teknis yang berhubungan dengan kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran, selain itu pendidik juga harus berkepribadian baik, berperilaku baik dan memiliki sopan santun berhubungan dengan hal tersebut, seorang pendidik dapat dikategorikan sebagai seorang yang bermutu baik, cukup atau kurang, dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola pembelajaran dan dapat bergaul dengan masyarakat baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah.

Dalam kaitannya dengan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru, ketersediaan guru yang berkompeten merupakan salah satu komponen penting yang harus dipenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Pengembangan profesionalisme guru merupakan kegiatan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 15- 31 juli 2018.

Kemudian penulis akan melanjutkannya dengan melakukan pengolahan data yang kemudian dianalisa dan kemudian terakhir diambil kesimpulan, dalam hal ini penulis menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang berusaha untuk memperoleh data tentang pelatihan dan pengembangan di MAN 2 Bandar Lampung.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh untuk menganalisa data yaitu : *pertama*, data dari hasil observasi terlebih dahulu dirangkum, dan dipilih hal-hal pokok yakni untuk memilih data yang relevan dan bermakna dengan masalah penelitian. *Kedua*, setelah memilih data yang relevan dan bermakna kemudian data tersebut didisplay yaitu diuraikan secara rinci. *Ketiga*, memberikan penafsiran terhadap hasil penelitian sehingga mudah dalam menganalisis dan membuat kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi akan dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan pada kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut :

Menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam kegiatan pelatihan pengembangan profesionalisme guru ada beberapa program yang harus dilakukan yakni:

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
2. Program penyetaraan dan sertifikasi
3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi
4. Program supervisi pendidikan
5. Program pemberdayaan guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
6. Simposium guru
7. Melakukan penelitian.

Dengan demikian dapat dideskripsikan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung berdasarkan Observasi dan Wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan guru.

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Kualifikasi tenaga pendidik merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik karena guru yang sudah memiliki kualifikasi mereka sudah mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya. Pada pengembangan profesionalisme guru kualifikasi sebagai tenaga pendidik merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki guru karena kualifikasi tenaga pendidik adalah pemenuhan dalam jangka yang panjang dimana kebutuhan-kebutuhan lain yang mesti dimiliki oleh guru bisa dipenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan sesuai

dengan kebutuhan yang diinginkan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah saat wawancara sebagai berikut :

Apakah program kualifikasi guru di MAN 2 Bandar Lampung ini sudah berjalan dengan baik?

Secara umum kualifikasi disini sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan mapel, sesuai dengan kualifikasi pendidikan, tapi sebelumnya pernah terjadi istilah mismen tapi sudah ditanggulangi ketika mereka melaksanakan pendidikan, pendidikan kembali sesuai dengan bidangnya. Dulu pun pernah ada pendidikan selama 1 tahun untuk penyesuaian dengan bidang studinya dan itu pun tidak banyak, kebanyakan guru agama yang mengikuti untuk bisa mengajar ke pelajaran umum.⁴

Hasil wawancara dengan Bapak Samsurizal selaku Kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Zeni Gunawan, M.P.Fis selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

Iya untuk kualifikasi guru sudah berjalan dengan baik, 95% guru yang mengajar di MAN 2 Bandar Lampung ini sudah mengajar dengan ijazah minimal S1 nya secara Linier. Tetapi masih ada juga beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Adapun jika ada beberapa guru yang ingin meningkatkan kualifikasinya untuk study lanjut itu diperkenankan dari sekolah, study lanjut juga ada yang dari pemerintah dan ada juga yang dilakukan secara pribadi.⁵

Berikut adalah keadaan guru yang sudah memenuhi kualifikasi di MAN 2 Bandar Lampung:

2018 ⁴ Samsurizal, S.Pd., M.Si, kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung, Wawancara 31 juli

2018 ⁵ Zeni Gunawan, M.P.Fis, Waka Kurikulum MAN 2 Bandar Lampung, Wawancara 31 Juli

Tabel 8
Kualifikasi Guru MAN 2 Bandar Lampung

No	Nama	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir	Program Studi	Mata Pelajaran Yang diajarkan
1	Samsurizal, S. Pd. M. Si.	L	-	Ipb Th. 2009	Matematika	Matematika
2	Drs. Ahmad Putra, M. Pd.	L	-	Upi	Matematika	Matematika
3	Dra. Hj. Siti Latifah, M. Pd.	-	P	Ikip	Ekonomi	Ekonomi
4	Maisyaroh. Ay. S. Pd..	-	P	Unila	Ips	Sejarah
5	H. zainal Asmari, S. Pd	P	-	Unila	Ips	Sejarah
6	Dra. Siti Munawaroh	-	P	Iain	Pai	Fiqih
7	Dra. Hj. Muthmainnah	-	P	Iain	Pai	Bhs.Arab
8	Anwari, M. Pd.	L	-	Unmuh	Bahasa	Bhs.Indonesia
9	Adelina Harmiyati, S. Pd.	-	P	Ikip	PKK Tabus	Tata Busana
10	Yulia Salma, S. Ag. M. Pd.	-	P	Unila	Pai	Fiqih
11	Gustina Fitriyani, S. Pd.	-	P	Unila	Kimia	Kimia
12	Kasman. S. Pd.	L	-	Ikip	Elektro	Elektronik
13	Siti Wulandari, S. Ag.	-	P	Iain	Pai	Fiqh
14	Hj. Yuniati Fuadi, S. Pd.	-	P	Unila Ut.	B. Inggris	Bhs. Inggris
15	Drs. Idaflis	L	-	Unila	Kimia	Kimia
16	Dra. Hj. Ratnawati	-	P	Iain	Pai	Sosiologi
17	Hj. Wahyuni, Sabri, S. Pd.	-	P	Stkip	Bahasa	Bhs.Indonesia
18	Dra. Olinda Nani	-	P	Unila	Bahasa	Bhs. Indonesia
19	Dra. Eny Supriyati	-	P	Unila	Mipa	Biologi
20	Abdullah, M. Pd.	L	-	Ikip	Otomotif	Otomotif
21	Evayani, S. Pd.	-	P	Unila	B. Inggris	Bhs. Inggris
22	Rahman Taufiq, S. Pd.	L	-	Unila	Penjas. OR	Or. Kesehatan

23	Dra. Rita Indrayati	-	P	Unila	Mipa	Kimia
24	Zeni Gunawan, M.P Fis.	L	-	S2. Itb	Fisika	Fisika
25	Yusri Budiati, S. Pd.	-	P	U Sk	Fisika	Fisika
26	Yeni Willianti, S. Pd.	-	P	Unila	B. Inggris	Bhs. Inggris
27	Muasaroh, S. Ag.	-	P	Stit	Pai	Aqidah Ahlaq
28	Novriyanti, S. Ag.	-	P	Iain	Pai	Aa-Ski
29	Wahyu Fardhusila, S. Pd.	-	P	Stkip	B. Inggris	Bhs. Inggris
30	Bambang Suprpto, M. Si.	L	-	S2. Ipb	Mipa	“Matematika “
31	Nurul Hamidah, S. Pd.	-	P	Unila	Biologi	Biologi
32	Padli Arsyad, M. Pd.	L	-	Ikip	Or.Kes	Or. Kesehatan
33	Nani Hartini, S. Pd.	-	P	Ikip	Pend.Adm	Ekonomi
34	Lilis Fauziyah, S. Ag.	-	P	Iain	Pai	Quran Hadits
35	Nur ‘Ainun, S. Pd.	-	P	Ub Ht	Matematika	Matematika
36	Noperdayati, S. Pd.	-	P	Unila	Ppkn	Ppkn.
37	Rozak, S. Ag.	L		Iain	Pai	Fiqh
38	Ida Yuliati, S. Pd.I	-	P	Iain	PBA	Bhs. Arab
39	Syaiful Anwar, S. Pd.	L	-	Un Jambi	B. Inggris	B. Inggris
40	Lindasari, S.Pd.	-	P	Unila	Ips	Ppkn
41	Upi Tazakka, S. Pd.	-	P	Unila	Ekonomi	Ekonomi
42	Softa Rizanah, S. Pd.	-	P	U Pgri	B. Inggris	Bhs. Inggris
43	Rita Avirta, S. Pd.	-	P	Unila	Kimia	Kimia
44	Drs. Irwan Jamal	L	-	Unila	Ips.	Ekonomi
45	Wati Murwaningsih, S. Pd.	-	P	Stkip	Bahasa	Bhs.Indonesia
46	Dewi Sri Leni Indah, M. Pd.	-	P	Unila	Ppkn	Ppkn
47	Deden Nur Hakim, S. Pd.	L	-	Unila	Geografi	Geografi

48	Lutfi Himawati, S. Pd.	-	P	Unila	Fisika	Fisika
49	Ciptaningsih, S. Pd.	-	P	Unila	Matematika	Matematika
50	Drs. M. Ikhwan, S. Pd.	-	P	Unila	Ips	Sosiologi
51	Faidrina, S. Pd	-	P	Unila	Geografi	Geografi
52	Nurmani, S. Pd.	-	P	Unila	Sejarah	Sejarah
53	Yuta Maulida, S. Pd.	-	P	Unila	Sejarah	Sejarah
54	Dra .Hj. Azizah Manshuri	-	P	Iain	Pai	Tata Busana
55	Maskur, SE	L	-	Unsri	Ekonomi	Ekonomi
56	Ida Sumarni, S. Pd.	-	P	Unila	Matematika	Matematika
57	Wita Kurnia S. Kom.M. Pd.	-	P	Techno	Komputer	Tik
58	Drs. H. Mun'in Hijazi	L	-	Iain	Pai	Bhs. Arab
59	Res Yuliasman, S. Hi.	L	-	Iain	Tik	Tik
60	Marina Dwi Pratiwi , S. Pd.	-	P	Unila	Bk	Bk
61	Deni Kurniawan. S. Pd.	L	-	Unila	Bk	Bk
62	Anggun, S.Pd.	-	P	Unila	Bk	Bk
63	Rosa Fitriani, SS.i	-	P	Unila	Mipa	Matematika
64	Abdul Basith Hamhij, S. Pd. I	L	-	Iain	Pai	Bhs. ARAB
65	Nurhayati, S. Pd.	-	P	Stkip	Bk	Bk
66	Kherlati, S. Pd.	-	P	Iain	Pai	Ski
67	Saidul Hapis Rangkuti, S.Th. I.	L	-	Isid	Tik	Tik
68	Sespita Darmalia, S. Pd.		P	Unila	Bk	Bk
69	Suranita, S. Pd.	-	P	Unila	Kesenian	Kesenian

Sumber : Observasi MAN 2 Bandar Lampung T.P 2017/2018

Catatan : warna merah menandakan bahwa kualifikasi akademik yang dimiliki guru tidak sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu.

Warna Kuning menandakan bahwa guru memiliki kualifikasi S2

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua guru MAN 2 Bandar Lampung memiliki kualifikasi S1 bahkan ada yang S2. Kondisi ini jelas sudah memenuhi syarat minimal seorang guru yaitu Strata 1. Akan tetapi, berdasarkan data diatas masih ada beberapa guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diampu. Dari 69 guru terdapat 5 orang guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Kondisi ini harus menjadi perhatian khususnya kepala madrasah untuk memotivasi guru sebagai tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Meskipun demikian kemampuan mengajar guru yang sudah memenuhi kualifikasi masih terbatas sehingga perlu bimbingan dan pelatihan guna memperdalam wawasan serta keterampilan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus meningkat.

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwasannya guru di MAN 2 Bandar Lampung telah memenuhi syarat standar kualifikasi seorang guru yaitu Strata 1 yang dipersyaratkan oleh pemerintah untuk menjadi seorang guru. Namun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Pada hakikatnya pendidik adalah tenaga profesional yang diperoleh melalui pendidikan. Kemampuan yang dimiliki dapat dilihat dari kualifikasi yang dimiliki, dan sebagai tenaga pendidik harus memiliki kompetensi sebagai tenaga profesional.

Dari hasil obsevasi yang penulis lakukan, terkait tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung, terkait dengan kondisi keadaan guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung keadaan kualifikasi guru yang ada saat ini sudah terlaksana dengan baik ditandai dengan semua pendidik yang ada di MAN 2 Bandar Lampung sudah memenuhi syarat kualifikasi akademik dan mengajar secara linier, dan terdapat 5 pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki dan ada 10 pendidik yang memiliki kualifikasi S2. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 8.

2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi

Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik profesional. Pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan layanan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti program sertifikasi.

Menurut hasil observasi yang penulis lakukan dengan metode dokumentasi diperoleh data keadaan sertifikasi guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung. hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 9
Daftar Sertifikasi Guru MAN 2 Bandar Lampung

No	Nama	Status	Sertifikasi	Fungsi PTK
----	------	--------	-------------	------------

		Kepegawaian		
1	Samsurizal, S. Pd. M. Si	PNS	Matematika	Kepala Madrasah
2	Zeni Gunawan, M.P.Fis.	PNS	Fisika	Waka bidang kurikulum
3	Bambang Suprptoно , M. Si.	PNS	Matematika	Waka bidang kesiswaan
4	Anwari, M. Pd.	PNS	Bhs. Indonesia	Waka bidang sarana prasarana
5	Drs. Ahmad Putra, M. Pd.	PNS	Matematika	Waka Bidang Humas
6	Hj. Lilis Fauziah , S. Ag.	PNS	Al-Qur'an– Hadits	Guru
7	Muasaroh, S. Ag.	PNS	Akidah – Akhlaq	Guru
8	Dra. Siti Munawaroh	PNS	Fikih	Guru
9	Rozak, S. Ag.	PNS	Fikih	Guru
10	Yulia Salma, S. Ag. M. Pd.	PNS	Akidah – Akhlaq	Guru
11	Noperdayanti, S. Pd.	PNS	Pkn	Guru
12	Dewi Sri Leni Indah , S. Pd.	PNS	Pkn	Guru
13	Lindasari, S.Pd.	PNS	Pkn.	Guru
14	H. Zainal Asmari, S. Pd.	PNS	Sejarah	Guru
15	Dra. Olinda Nani	PNS	Bhs. Indonesia	Guru
16	Hj. Wahyuni Sabri, S. Pd.	PNS	Bhs. Indonesia	Guru
17	Wati Murwaningsih, S. Pd.	PNS	Bhs. Indonesi	Guru
18	Wahyu Fardhusila, S. Pd.	PNS	Bhs. Inggris	Guru
19	Evayani, S. Pd.	PNS	Bhs. Inggris	Guru
20	Yeni Wilianti, S. Pd.	PNS	Bhs. Inggris	Guru
21	Hj. Yuniati Fuadi, S. Pd.	PNS	Bhs. Inggris	Guru
22	Softa Rizanah S. Pd.	PNS	Bhs. Inggris	Guru
23	Syaiful Anwar, S. Pd.	PNS	Bhs. Inggris	Guru
24	Nur Ainun , S. Pd.	PNS	Matematika	Guru
25	Ciptaningsih, S. Pd.	PNS	Matematika	Guru
26	Luthfi Himawati, S. Pd.	PNS	Fisika	Guru
27	Yusri Budiati, S. Pd.	PNS	Fisika	Guru
28	Drs. Idaflis	PNS	Kimia	Guru
29	Gustina Fitriani, S. Pd.	PNS	Kimia	Guru
30	Dra. Rita Indrayati	PNS	Kimia	Guru
31	Rita Avirta, S. Pd.	PNS	Kimia	Guru
32	Nurul Hamidah, S. Pd.	PNS	Biologi	Guru
33	Dra. Eny Supriyati	PNS	Biologi	Guru
34	Deden Nurhakim , S. Pd.	PNS	Geografi	Guru
35	Maisyaroh, Ay. S. Pd.	PNS	Geografi	Guru
36	Dra. Hj. Siti Latifah, M. Pd.	PNS	Ekonomi	Guru
37	Drs. Irwan Jamal	PNS	Ekonomi	Guru
38	Upi Tazakka. S. Pd.	PNS	Ekonomi	Guru
39	Dra. Hj. Ratnawati	PNS	IPS	Guru
40	Padly Arsyad, M. Pd.	PNS	O R./ Kesehatan	Guru
41	Rahman Taufiq, S. Pd.	PNS	OR./Keshatan	Guru

42	Abdullah, M. Pd.	PNS	Ketrampilan Mesin	Guru
43	Kasman, S. Pd	PNS	Ketrampilan	Guru
44	Adelina Harmiyati, S. Pd.	PNS	Ketrampilan Tabus	Guru
45	Nani Hartini, S. Pd.	PNS	Ketrampilan /Ad.	Guru
46	Dra. Hj. Muthmainnah	PNS	PAI	Guru
47	Drs. M. Ikhwan	PNS	Sosiologi	Guru
48	Novriyanti, S. Ag.	PNS	PAI	Guru
49	Siti Wulandari, S. Ag	PNS	PAI	Guru
50	Ida Yulianti, S. Pd.I.	PNS	Bhs. Arab	Guru
51	Faidrina, S. Pd.	PNS	Geografi	Guru
52	Nurmani, S.Pd.	PNS	Sejarah	Guru
53	Yuta Maulida, S. Pd.	PNS	Sejarah	Guru
54	Drs. H. Mun'in Hijazi	Honorer	Bhs. ARAB	Guru
55	Abdul Basith, S. Pd. I	Honorer	Bhs. ARAB	Guru
56	Wita Kurnia M. Pd.	Honorer	Komputer	Guru
57	Kherliati, S. Pd..	Honorer	SKI	Guru
58	Rosa Fitriani, S. Si.	Honorer	Matematika	Guru
59	Anggun, S. Pd.	Honorer	BK	Guru
60	Marina Dwi Pratami, S. Pd.	Honorer	BK	Guru
61	Deni Kurniawan, S. Pd.	Honorer	BK	Guru
62	Nurhayati, S. Pd.	Honorer	Belum	Guru
63	Res. Yuliasman, S. Hi.	Honorer	Keterampilan	Guru
64	Dra. Hj. Azizah Manshuri	Honorer	Keterampilan/ Tabus	Guru
65	Ida Sumarni, S. Pd.	Honorer	Matematika	Guru
66	Maskur, SE.	Honorer	Belum	Guru
67	Saidul Hapis Rangkuti, S. Th.I	Honorer	Belum	Guru
68	Sespita Darmalia, S. Pd.	Honorer	Belum	Guru
69	Suranita, S. Pd.	Honorer	Belum	Guru

Sumber : Obsevasi MAN 2 Bandar Lampung T.A 2017/2018

Kemudian dari hasil observasi yang dilakukan penulis berdasarkan pernyataan Waka Kurikulum saat wawancara sebagai berikut :

Bagaimana program sertifikasi guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung?

Sebagian besar bahkan untuk yang PNS gurunya sudah tersertifikasi, sedangkan yang masih honorer ada beberapa yang sudah tersertifikasi dan ada juga sebagian yang belum tersertifikasi. Dalam program ini kita mengikuti program pemerintah di beberapa tahun yang lalu ketika digulirkan program sertifikasi yang dimulai dari portofolio, kemudian ada yang dimulai dari PLPG itu semua diikuti berdasarkan aturan yang berlaku atau yang sudah digariskan oleh pemerintah.⁶

Hasil wawancara dengan Bapak Zeni Gunawan diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Rozak, S.Ag selaku guru Fiqih sebagai berikut :

Layanan apa yang diberikan pihak madrasah kepada para guru mengenai program sertifikasi?

Program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan bagi guru sebagai bentuk pengakuan sebagai guru profesional. Pihak sekolah tidak pernah menghambat untuk guru mengikuti program sertifikasi. Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikuti sertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi, kemudian sudah sampai pada whitinglist (daftar tunggu) ketika sudah sampai pada waktunya sekolah mengizinkan.⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang telah dilakukan baik dengan waka maupun guru maka diketahui bahwa guru di MAN 2 Bandar Lampung ini sudah banyak yang tersertifikasi. Bahkan sebagian besar guru terutama

⁶ Zeni Gunawan, M.P.Fis, Waka Kurikulum MAN 2 Bandar Lampung, Wawancara 31 Juli 2018

⁷ Rozak, S.Ag, selaku guru Fiqh Man 2 Bandar Lampung, Wawancara 17 Juli 2018

yang PNS sudah tersertifikasi namun untuk yang Honorer sebagian sudah tersertifikasi dan sebagian masih ada yang belum tersertifikasi. Kemudian dalam program sertifikasi pihak sekolah sudah memberikan bantuan dalam bentuk layanan untuk membantu memenuhi syarat-syarat mengikuti sertifikasi. Program ini adalah program pemerintah yang diperuntukkan bagi guru untuk dapat meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik, selain itu juga untuk dapat meningkatkan kesejahteraan diri sebagai tenaga pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.

Dari hasil observasi diatas diperoleh gambaran bahwa dalam program sertifikasi sama halnya dengan program kualifikasi yakni dari pemerintah, dimana pada program sertifikasi ada beberapa guru yang belum mengikuti sertifikasi, kepala madrasah dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di madrasah ini sudah dilaksanakan dengan maksimal, akan tetapi program-program tersebut masih ada proses pelaksanaan yang lebih optimal karena sebagian guru sudah menjalankan program-program tersebut. Upaya madrasah untuk program ini pun selalu dilakukan serta waka pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.

3. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Selanjutnya pada program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi sekolah seringkali mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan baik didalam maupun diluar sekolah. Berbagai bentuk pelatihan yang ada seperti seminar, diklat, workshop ataupun lokakarya dan masih banyak lagi kegiatan pelatihan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung saat wawancara sebagai berikut :

Bagaimana dengan program pelatihan untuk para guru? Serta pelatihan apa sajakah yang sudah pernah diikuti para guru?

Adapun upaya pelatihan yang dilakukan MAN 2 Bandar Lampung untuk mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti Diklat, Workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan), namun pelatihan didalam sekolahpun yang dilakukan semacam inhouse training. Pelatihan yang di undang banyak menyangkut ada yang bidang study ada juga yang diluar bidang study. Misalnya yang dibidang study adalah yang menyangkut kompetensi keilmuan, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi mata pelajaran, ada juga yang berkaitan dengan kurikulum, misalnya bimbingan tekhnis kurikulum, pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas diri misalnya publikasi ilmiah, seperti membuat karya tulis, membuat media pembelajaran baru.⁸

Bagaimana cara bapak dalam menentukan siapa saja guru yang akan mengikuti pelatihan, workshop atau loka karya dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalisme guru?

Jika yang sudah diundang, madrasah tidak bisa menentukan, jadi langsung buat surat tugas. Jika yang belum tentunya madrasah ada

⁸ Samsurizal, S.Pd., M.Si, kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung, Wawancara 31 juli 2018

koordinator KPB (keprofesian berkelanjutan), kita melihat sesuai dengan bidang Study yang bersangkutan, misalkan bidang study Bahasa Indonesia gurunya ada empat, kita lihat perkembangan keempat guru tersebut, mana dari empat guru tersebut yang belum mengikuti pelatihan tersebut. Atau bisa dilihat dengan sasaran kerja pegawai yaitu siapa guru yang punya keinginan atau membuat rencana bahwa dalam tahun ini akan mengikuti kegiatan yang dimaksud.⁹

Hasil wawancara dengan Bapak Samsurizal selaku Kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Dra. Hj. Siti Latifah, M. Pd selaku guru Ekonomi sebagai berikut :

Layanan apa saja yang diberikan kepala madrasah kepada para guru mengenai program pelatihan? Dan pelatihan dalam bentuk apakah yang pernah diikuti oleh para guru?

Untuk peningkatan profesionalisme guru pihak sekolah atau kepala madrasah mengirim guru-guru pada beberapa kegiatan-kegiatan pelatihan, workshop, IHT (inhouse Training) yang diselenggarakan oleh instansi terkait baik kementerian agama maupun kementerian pendidikan dan kebudayaan sesuai dengan jumlah peserta yang diminta (undangan). Kemudian ada juga untuk meningkatkan profesionalisme guru madrasah mengadakan workshop sendiri yang biasanya dilaksanakan pada awal tahun pelajaran, seperti bedah kurikulum, penyusunan perangkat. Kegiatan pelatihan diluar sekolah seperti workshop peningkatan kompetensi penulisan karya ilmiah, peningkatan kompetensi guru mata pelajaran fisika yang diikuti oleh bapak zeni gunawan selaku waka kurikulum di Palembang beberapa waktu yang lalu. Kemudian pelatihan penyusunan naskah soal ujian sekolah berstandar nasional beberapa bulan yang lalu.¹⁰

Dengan demikian, para pendidik tidak hanya dibekali pengetahuan yang diperoleh dari penataran tetapi juga mempraktekkannya dalam pelatihan

⁹ Samsurizal, S.Pd., M.Si, kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung, Wawancara 31 juli 2018

¹⁰ Hj. Siti Latifah, M. Pd selaku guru Ekonomi, wawancara 17 Juli 2018

ini dan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan mengajarnya sehingga dapat mengembangkan proses belajar mengajar lebih baik. Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 10
Kegiatan Pelatihan dan Workshop Tenaga Pendidik MAN 2 Bandar Lampung

No	Kegiatan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan penyusunan naskah soal ujian sekolah berstandar nasional	7
2	Workshop peningkatan kompetensi guru mata pelajaran fisika	3
3	Workshop bedah kurikulum	68
4	Workshop peningkatan kompetensi penulisan karya ilmiah	7
5	Workshop bimbingan teknis kurikulum	3
6	Pelatihan penyusunan perangkat	4
7	Workshop pembuatan media pembelajaran baru	3
8	Pelatihan inhouse training	68

Sumber : Observasi MAN 2 Bandar Lampung

Sebagaimana dilihat hasil wawancara dan observasi bisa menjadi bukti bahwa sekolah memberi peluang yang lebih luas kepada semua pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, workshop, diklat maupun kegiatan yang lainnya. Hal ini dilaksanakan dengan cara mengirimkan perwakilan sekolah sesuai dengan jumlah permintaan (undangan) dari panitia pelaksana, serta pelaksanaannya dilakukan secara bergiliran, dengan tujuan supaya semua tenaga pendidik mampu memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman untuk lebih meningkatkan kompetensi serta kualitas pembelajarannya. Akan tetapi dalam penentuan perwakilan peserta kegiatan,

sekolah juga menyesuaikan dengan fokus/materi kegiatan yang diadakan supaya setiap kegiatan yang diikuti oleh pendidik sesuai serta mampu untuk meraih hasil yang memuaskan.

4. Program Supervisi Pendidikan

Program pengembangan profesionalisme guru yang mesti dilakukan selanjutnya adalah supervisi pendidikan. Dalam kegiatan ini kepala madrasah memiliki tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan supervisi. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung saat wawancara sebagai berikut :

Tindakan apa yang bapak lakukan dalam program supervisi?

Supervisi yang sudah saya lakukan yaitu supervisi kunjungan kelas, jadi saya melihat bagaimana guru mengajar dikelas, sebagai tugas dari bagian kepala madrasah. Kemudian dilanjutkan dengan supervisi individu yaitu saya ajak guru untuk berbincang-bincang guna menindak lanjuti masalah yang terjadi, memberikan motivasi untuk memecahkan masalah yang ada. Agar pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran.¹¹

Hasil wawancara dengan Bapak Samsurizal selaku Kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Zeni Gunawan, M.P.Fis selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

¹¹ Samsurizal, S.Pd., M.Si, kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung, Wawancara 31 juli 2018

Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan kepala madrasah?

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan menggunakan teknik individual yakni dengan metode kunjungan kelas. Setelah menentukan teknik kepala madrasah melakukan perencanaan. Perencanaan ini terdiri dari : a) tahap persiapan yang dilakukan oleh guru ketika proses pembelajaran akan dimulai, b) tahap pengamatan selama kunjungan kelas, yakni mengamati proses pembelajaran berlangsung, c) tahap akhir kunjungan, kepala madrasah bersama guru mengadakan diskusi untuk membicarakan hasil-hasil observasi, d) kemudian melakukan tahap tindak lanjut. Tahapan supervisi yang dilakukan kepala madrasah tersebut adalah untuk mempermudah dalam pelaksanaan supervisi. Dimana tindak lanjutnya nanti akan mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan keadaan yang ada.

Masih terkait tentang supervisi, Supervisi kepala sekolah dilakukan secara terjadwal pada kurun waktu tertentu dan dilaksanakan oleh kepala madrasah dan kegiatan supervisi yang dilakukan tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah akan tetapi diberikan kewenangan terhadap guru yang senior yang sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dapat membantu kegiatan supervisi kepala madrasah.

Adapun supervisi yang dilakukan kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung juga dilakukan oleh pengawas sekolah. Dimana dalam hal ini dimadrasah kurang lebih setiap akhir semester pengawas sekolah melakukan tugasnya melihat dan mengamati kinerja tenaga pendidik.¹²

Hasil wawancara dengan Bapak Samsurizal dan Bapak Zeni gunawan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Dra. Hj. Siti Latifah, M. Pd selaku guru Ekonomi sebagai berikut :

Bagaimana menurut Ibu mengenai peran kepala madrasah terhadap program supervisi guru?

¹² Zeni Gunawan, M.P.Fis, Waka Kurikulum MAN 2 Bandar Lampung, wawancara 31 Juli 2018

Sangat berperan karena pada prinsipnya pelaksanaan supervisi terhadap guru adalah mengamati tentang bagaimana proses pelaksanaan pembelajaran yang sudah dilaksanakan selama ini oleh gur-guru yang terdapat didalam sekolah. Dalam hal ini kegiatan proses pembelajaran masih diperlukan bimbingan melalui pelatihan-pelatihan dan pengembangan profesi guru guna meningkatkan kinerja guru. Sejauh ini kinerja kepala madrasah sebagai manajer yang memiliki fungsi sebagai supervisi guru sudah melaksanakan fungsinya dengan cukup baik. Ditandai dengan pembinaan-pembinaan guru yang sering kali dilaksanakan. Hampir setiap 1 bulan sekali kepala madrasah selalu mengevaluasi kinerja para guru.¹³

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas kegiatan supervisi ini sangatlah berperan penting bagi guru. Dimana dalam hal ini kepala madrasah melakukan tugasnya melihat dan mengamati kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan teknik individu yakni dengan metode kunjungan kelas, melalui pengamatan dan evaluasi. Selain itu kepala madrasah juga memberikan wewenang kepada guru yang senior yang sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dapat membantu kegiatan supervisi guna untuk mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran agar pembelajaran berjalan secara efektif. Selain supervisi yang dilakukan kepala madrasah adapula yang dilakukan oleh pengawas sekolah yang kurang lebih dilaksanakan setiap akhir semester guna untuk mengevaluasi kinerja guru dalam mengajar.

5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

¹³ Dra. Hj. Siti Latifah, M. Pd selaku guru Ekonomi, wawancara 17 Juli 2018

Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) adalah suatu organisasi non structural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. Dimana MGMP adalah suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan sekolah yang prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru dari semua sekolah. Dimana dalam forum ini semua guru dapat mengadakan diskusi dan tukar pikiran mengenai masalah yang dihadapi sekolah masing-masing. Dan selain itu forum ini merupakan wadah profesional guru dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Bapak Zeni Gunawan, M.P.Fis selaku Waka Kurikulum saat wawancara sebagai berikut :

Bagaimana menurut bapak mengenai program MGMP di MAN 2 Bandar Lampung?

Program MGMP ini ialah suatu kegiatan yang sangat menunjang dalam meningkatkan mutu guru dan juga sekolah. Karena disini kita dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh berbagai macam sekolah. Karena selain pembinaan yang diberikan kepala madrasah, kepala madrasah pun seringkali mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan MGMP. Kegiatan MGMP ini ada beberapa mata pelajaran sudah berjalan dengan baik dan itu sangat dibutuhkan untuk ajang pertemuan guru, silaturahmi, tukar-menukar informasi, tukar-menukar pengalaman mengajar, berbagi materi pelajaran serta berdiskusi.¹⁴

¹⁴ Zeni Gunawan, M.P.Fis, Waka Kurikulum MAN 2 Bandar Lampung, wawancara 31 Juli 2018

Hasil wawancara dengan Bapak Zeni tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Samsurizal selaku kepala madrasah sebagai berikut :

Dalam pelaksanaan MGMP, MGMP apa yang sudah/bahkan sering diikuti oleh para guru?

MGMP adalah suatu program pengembangan yang sangat baik bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan. MGMP yang ada di MAN 2 Bandar Lampung ini masih ikut dengan sekolah umum, MGMP yang sudah terbentuk dan aktif ada mata pelajaran matematika, Bahasa Inggris. Pelaksanaan MGMP ini sudah diikuti lebih sering pada pengembangan dalam pembelajaran.¹⁵

Hasil wawancara dengan Bapak Samsurizal dan Bapak Zeni tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Rozak, S.Ag selaku guru Fiqih sebagai berikut :

Bagaimana menurut Bapak mengenai program MGMP yang pernah bapak ikuti?

MGMP adalah suatu program pengembangan yang sangat baik bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan. Berbagai macam permasalahan dalam pembelajaran dapat diselesaikan dalam program ini. Pelaksanaan MGMP dilakukan dengan metode yang bervariasi, sesuai dengan materi yang ada. Di berbagai sekolah guru memiliki permasalahan yang berbeda, namun yang sering terjadi ialah mengembangkan pembelajaran.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa kegiatan MGMP yang dilaksanakan di MAN 2 Bandar Lampung telah melaksanakan program

¹⁵ Samsurizal, S. Pd. M. Si., selaku Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung, wawancara 31 Juli 2018

¹⁶ Rozak, S.Ag., selaku guru Fiqh, wawancara 17 Juli 2018

pengembangan guru MGMP dengan cukup baik, meskipun sekarang ini kegiatan MGMP yang adanya hanya beberapa yang mata pelajaran yang aktif di MGMP yaitu matematika dan bahasa inggris. Kegiatan MGMP ini sangat membantu guru dalam masalah pengembangan dalam pembelajaran, karena disinilah suatu wadah yang dapat digunakan untuk dapat saling bertukar pendapat dan pengalaman tidak hanya untuk meningkatkan diri sendiri akan tetapi untuk meningkatkan sekolah.

Bardasarkan hasil wawancara dan dokumentasi diatas bahwa program MGMP ini diikuti dengan baik oleh guru di MAN 2 Bandar Lampung bentuk dari kegiatan ini adalah musyawarah yang mana MGMP ini berada dalam suatu kepengurusan baik dalam provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, sanggar atau sekolah yang menjadi titik tolok dalam pengembangan profesionalisme guru. Berbagai macam kegiatan MGMP yang sudah diikuti adalah pada tingkat kota secara umum. Dimana pada kegiatan ini seringkali yang menjadi permasalahan oleh sekolah-sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga seringkali menjadi topic dalam pelaksanaan MGMP.

6. Simposium Guru

Simposium merupakan salah satu program pengembangan yang pelaksanaannya hampir sama dengan pelatihan seperti workshop, seminar

dan lainnya. Program simposium termasuk dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru melalui pertemuan terbuka yang menyajikan berbagai materi dimana guru-guru akan dapat menambah ilmu dan pengetahuannya. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Bapak Samsurizal, S. Pd. M. Si., selaku Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut :

Bagaimana dengan program simposium, apakah terlaksana atau tidak?

Kegiatan simposium di MAN 2 Bandar Lampung kurang adanya perhatian, karena guru-guru lebih tertarik untuk mengikuti seminar, workshop dibandingkan simposium, bahkan untuk sekarang ini sudah jarang adanya simposium.¹⁷

Hasil wawancara dengan Bapak Samsurizal selaku Kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu Dra. Hj. Siti Latifah, M. Pd selaku guru Ekonomi sebagai berikut :

Simposium adalah sama dengan program pelatihan, dimana karena guru-guru sering mengikuti kegiatan pelatihan selain simposium maka para guru pun enggan untuk mengikuti program ini. selain itu keterbatasan biaya dan waktu para guru pun menjadi kendala dalam kegiatan pengembangan ini.¹⁸

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan simposium tidak pernah diikuti oleh guru-guru di MAN 2 Bandar Lampung karena beberapa factor diantaranya waktu, biaya dan juga kegiatan

¹⁷ Samsurizal, S. Pd. M. Si., selaku Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung, wawancara 31 Juli 2018

¹⁸ Dra. Hj. Siti Latifah, M. Pd selaku guru Ekonomi, Wawancara 17 Juli 2018

pengembangan lain dan banyaknya kegiatan pelatihan yang lebih diminati dan diikuti oleh para guru sehingga tidak ada lagi waktu dan kesempatan guru untuk mengikuti program ini.

7. Penelitian

Implementasi pengembangan guru yang selanjutnya adalah pada program penelitian. Penelitian ini lebih khususnya penelitian tindakan kelas dimana penelitian ini dimaksudkan untuk dapat memperbaiki cara mengajar guru dikelas. Penelitian tindakan kelas ini merupakan studi sistematis yang dilakukan guru melalui kerjasama dengan ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktik pembelajaran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Bapak Samsurizal, S. Pd. M. Si., selaku Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut :

Bagaimana dengan program penelitian sendiri pak? Apakah ada penelitian dari bapak sendiri atau dari luar untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru?

Kegiatan penelitian ini bersifat kegiatan tindakan kelas, saya melaksanakan sendiri dan belum ada penelitian oleh ahli pendidikan dari luar untuk melakukan hal ini. dan penelitian yang saya lakukan itu masuk dalam kegiatan supervisi pendidikan yang saya lakukan. Sebenarnya secara umum penelitian tindakan kelas dengan kegiatan supervisi sama namun yang membedakan adalah kalau supervisi itu dilakukannya tidak begitu mendalam mengamati kinerja guru dalam mengajar. Namun kalau penelitian tindakan

kelas itu dilakukan secara mendetail apa saja yang kurang dalam mengamati kinerja guru dikelas.¹⁹

Hasil wawancara dengan Bapak Samsurizal selaku Kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Zeni Gunawan, M.P.Fis selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

Bagaimana menurut bapak tentang program penelitian yang dilaksanakan oleh kepala madrasah?

Program penelitian yang dilaksanakan kepala madrasah ini penilaian tindakan sekolah guna untuk meneliti hal-hal yang terkait dengan sekolah baik itu yang terkait dengan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka untuk peningkatan mutu madrasah, peningkatan layanan terhadap peserta didik, kemudian peningkatan kualitas guru. Dengan penelitian tersebut akan diperoleh misalkan seorang guru tidak kapabel dalam bidangnya, maka kepala madrasah akan mencari solusi yang baik untuk guru yang lemah dalam bidang tertentu guna mengembangkan profesionalisme guru yang dimiliki.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam program penelitian ini dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam bentuk penelitian tindakan kelas sehingga penelitiannya mengarah pada supervisi. Meskipun ada beberapa guru yang melaksanakan penelitian tindakan kelas namun belum ada pengimplementasiannya. kepala madrasah telah berusaha semaksimal mungkin serta berusaha menjalankan tugasnya secara optimal dalam pelaksanaan peningkatan pengembangan profesionalisme guru di MAN

2 Bandar Lampung

¹⁹ Samsurizal, S. Pd. M. Si., selaku Kepala Madrasah MAN 2 Bandar Lampung, wawancara 31 Juli 2018

²⁰ Zeni Gunawan, M.P.Fis, selaku Waka Kurikulum MAN 2 Bandar Lampung, Wawancara 31 Juli 2018.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan dan analisa data dalam penelitian yang merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa pada skripsi ini supaya pembaca lebih cepat mengetahui isi serta maksud dan tujuan skripsi ini. Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di MAN 2 Bandar Lampung tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru adalah sebagai berikut :

1. Program kualifikasi, dalam program ini guru di MAN 2 Bandar Lampung sudah memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan oleh pemerintah berarti dalam hal ini sudah menunjukkan bahwa guru MAN 2 Bandar Lampung memiliki kompetensi yang baik, serta masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.
2. Selanjutnya program sertifikasi, dalam hal ini sama halnya dengan program kualifikasi dimana pada program sertifikasi ada beberapa guru yang belum mengikuti sertifikasi. Upaya kepala madrasah untuk program ini pun selalu dilakukan serta waka pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.
3. Dalam program pelatihan, madrasah melakukan pengiriman terhadap tenaga pendidik ketika mendapat undangan pelatihan. Tidak hanya pelatihan diluar madrasah pun melaksanakan pelatihan didalam madrasah. Pelaksanaannya

pun sesuai dengan langkah-langkah yang ada, mulai dari identifikasi masalah yang dihadapi guru sampai pada tindak lanjut dari kegiatan pelatihan.

4. Selanjutnya program supervisi pendidikan, program ini dilakukan oleh kepala madrasah selaku supervisor. Supervisi yang dilakukan adalah dengan teknik individu berupa kunjungan kelas yang dilakukan secara terjadwal. Guru senior yang memiliki kompetensi yang baik diberikan tanggung jawab untuk dapat membantu kegiatan supervisi ini. kemudian supervisi yang dilakukan oleh pengawas dilaksanakan setiap akhir semester.
5. Program yang selanjutnya adalah MGMP, program ini diikuti dengan baik oleh guru di MAN 2 Bandar Lampung bentuk dari kegiatan ini adalah musyawarah yang mana MGMP ini berada dalam suatu kepengurusan baik dalam provinsi, kabupaten, kecamatan, sanggar atau sekolah yang menjadi titik tolok dalam pengembangan profesionalisme guru. Berbagai macam kegiatan MGMP yang sudah diikuti adalah pada tingkat kota secara umum. Dimana pada kegiatan ini seringkali yang menjadi permasalahan oleh sekolah-sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga seringkali menjadi topik dalam pelaksanaan MGMP.
6. Program pengembangan yang selanjutnya adalah simposium, program simposium di MAN 2 Bandar Lampung yang diluar madrasah ini belum diikuti oleh guru-guru karena beberapa faktor diantaranya waktu dan biaya, juga karena banyaknya kegiatan pelatihan yang sudah sering diikuti oleh

guru sehingga tidak ada lagi waktu dan kesempatan guru untuk mengikuti program ini. meskipun untuk kegiatan simposium yang dluar madrasah belum diikuti namun madrasah mengadakan kegiatan simposium sendiri yakni bentuk pembinaan kelompok, yang mana dikelompokkan sesuai dengan mata pelajaran yang serumpun.

7. Program pengembangan profesionalisme guru yang terakhir adalah penelitian, dalam program penelitian ini dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam bentuk penelitian tindakan kelas sehingga penelitiannya mengarah pada supervisi. Meskipun ada beberapa guru yang melaksanakan penelitian tindakan kelas namun belum ada pengimplementasiannya.

B. Saran

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak madrasah khususnya waka kurikulum dan pihak terkait yang menangani urusan pengembangan profesionalisme guru agar dapat merancang kegiatan yang teratur terkait tentang program MGMP dan simposium agar program yang ada ini akan dapat terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
2. Kepada waka kurikulum agar dapat lebih banyak lagi yang melakukan program penelitian dan mengimplementasikannya karena program ini juga dapat menunjang dalam mengembangkan kinerja guru. Sehingga kinerja guru dapat dengan mudah ditingkatkan berdasarkan pada program pengembangan-pengembangan yang ada.

3. Kepada guru-guru MAN 2 Bandar Lampung agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kemampuan. Karena mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat maka guru pun harus selalu senantiasa mengikuti perkembangan yang ada dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

C. Penutup

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta anugerah-Nya kepada penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik tanpa hambatan.

Shalawat beserta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi dan Rasul bagi seluruh umat islam dan Nabi Petunjuk bagi seluruh umat.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna dan masih terdapat kekurangan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan yang penulis miliki. Sehubungan dengan hal itu maka pada semua pihak, terutama kepada yang berkemampuan membaca dan menelaah skripsi ini penulis harapkan saran, masukan dan kritik yang sifatnya membangun, terhadap kesalahan dan kekurangan yang penulis miliki, sebab dengan cara itulah penulis dapat menyempurnakan dimasa-masa yang akan datang.

Akhirnya, atas bimbingan yang telah diberikan dengan tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada

umumnya, Semoga Allah SWT mengampuni segala kesalahan dan kekhilafan penulis dalam penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya, Aamiin yaa Robbal 'aalamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006
- Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Prenada Media Group, 2007
- Choild Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet ke-8, 2007
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang : CV. Toha Putra, 1990
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta, 2005
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2003
- Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011
- Mardalis, *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, Cet ke-2, 2003
- Marwansyar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta, 2012
- Moeleong, Lexy J. *Metode penelitian kualitatif*, Bandung : Rosdakarya, 2004
- Muhammad Rahman dan Sofan Amri, *Kode Etik Profesi Guru*, Jakarta : Prestasi Pustakarya, 2014

- Nasution, *Motode penelitian naturalistik Kualitatif*, Bandung : Tarsito, 2003
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016
- Oding Supriadi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Tabularasa Pps Unimed Vol. 6 No.1, Juni 2009,
Pengembangan%20profesionalisme%20guru%20sekolah%20dasar
- Ondi Saondi, Aris Shuherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung : PT Refika Aditama, 2015
- Piet A. Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rinika Cipta, 2000
- Reni Fahdini, Ence Mulyadi,, Deni Suhandani, dan Julia, *Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumedang*, Jarlit Bapeda Kabupaten Sumedang, Mimbar Sekolah Dasar, Volume 1 Nomor 1 April 2014, (hal. 33-42)
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta,2004
- Sudarwan denim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003
- Sugiono, *Metode Penelitian dan Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung : Alfabeta, 2013
- 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
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2015
- Suparyadi, *manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Adminisrasi Pendidikan FIP UPI, Bandung, 2003

- Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Alfabet, 2011
- Udin Syafeudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : Alfabeta, 2012
- Undang-undang Guru dan Dosen, Cet-1, t. np., Jakarta, 2008
- Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007
- Yayan Mulyana, *Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*, Judul%2011%20Yayan%20Mulyana
- Zainal Aqib, Elham Rahmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*, Bandung :CV. Yrama Widya, 2007

Lampiran 1

Kisi-kisi Dokumentasi

1. Sejarah MAN 2 Bandar Lampung
2. Visi, misi, dan tujuan MAN 2 Bandar Lampung
3. Keadaan sarana dan prsarana MAN 2 Bandar Lampung
4. Keadaan guru, siswa dan tenaga kependidikan MAN 2 Bandar Lampung
5. Data pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru MAN 2 Bandar Lampung

Lampiran 2

Kerangka Observasi

Perihal	Indikator
Pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="777 583 1417 1003">1. Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru terkait (Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, Program penyetaraan dan Sertifikasi, Program pelatihan integritasi berbasis kompetensi, Program supervisi pendidikan, Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran), Simposium guru, Melakukan penelitian)<li data-bbox="777 1014 1417 1276">2. Kegiatan pelatihan yang dilakukan di MAN 2 Bandar Lampung<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="834 1129 1122 1161">a. Kegiatan pelatihan<li data-bbox="834 1182 1094 1213">b. Jadwal pelatihan<li data-bbox="834 1234 1198 1266">c. Jumlah peserta pelatihan

Lampiran 3

Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data Penelitian Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung

Fokus Penelitian	Aspek/ indikator	Kegiatan	Teknik	Sumber Data
Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none">1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru2. Program penyetaraan dan sertifikasi3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi4. Program supervisi pendidikan5. Program pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)6. Simposium guru7. Melakukan penelitian.	<ol style="list-style-type: none">1. Penentuan tujuan kebijakan, penyusunan program2. Mengikuti kegiatan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru	<p>Wawancara</p> <p>Observasi</p> <p>Dokumentasi</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Kepala madrasah, Waka Kurikulum, dan Guru2. Data Pendidik MAN 2 Bandar Lampung. beserta jadwal dan kegiatan daftar hadir kegiatan3. Pelatihan yang dilakukan di MAN 2 Bandar Lampung4. Data hasil Pelatihan yang dilakukan Pendidik MAN 2 Bandar Lampung

Lampiran 4

**Instrumen Penelitian Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di
MAN 2 Bandar Lampung**

Perihal	Indikator	Teknik Pengumpulan Data		
		wawancara	Obsevasi	Dokumentasi
Pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Bandar Lampung	Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru	✓	✓	✓
	Program penyetaraan dan sertifikasi	✓	✓	✓
	Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi	✓	✓	✓
	Program supervisi pendidikan	✓	✓	
	Program pemberdayaan MGMP	✓		✓
	Simposium guru	✓		
	Melakukan penelitian	✓		

Lampiran 5

Instrumen Wawancara Penelitian
Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar
Lampung

Perihal	Indikator	Instrumen Wawancara	Sumber Data
Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Bandar Lampung	1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru	1. Apakah program kualifikasi guru di MAN 2 Bandar Lampung ini sudah berjalan dengan baik ?	Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum
	2. Program penyetaraan dan Sertifikasi	2. Bagaimana program sertifikasi guru yang ada di MAN 2 Bandar Lampung?	Waka Kurikulum
		3. Layanan apa yang diberikan pihak madrasah kepada para guru mengenai program sertifikasi?	Guru
	3 Integritasi berbasis kompetensi	4 Bagaimana dengan program pelatihan untuk para guru? Serta pelatihan apa sajakah yang sudah pernah diikuti para guru?	Kepala Madrasah
		5 Bagaimana cara bapak dalam menentukan siapa saja guru yang akan mengikuti pelatihan seminar, workshop, dan lokakarya dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalisme guru ?	
		6 Layanan apa yang diberikan kepala madrasah kepada para guru mengenai program pelatihan? Dan pelatihan dalam bentuk apakah yang pernah diikuti oleh para guru?	Guru

	4 Program supervisi pendidikan	7. Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah?	Waka Kurikulum
		8. Tindakan apa yang bapak lakukan dalam program supervisi?	Kepala Madrasah
		9. Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai peran kepala madrasah terhadap program supervisi?	Guru
	5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran)	10. Bagaimana menurut bapak mengenai program MGMP di MAN 2 Bandar Lampung?	Waka Kurikulum
		11. Dalam pelaksanaan MGMP, MGMP apa yang sudah/bahkan sering diikuti oleh para guru?	Kepala Madrasah
		12. Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai program MGMP yang pernah bapak ikuti?	Guru
	6. Simposium guru	13. Bagaimana dengan program simposium, apakah terlaksana atau tidak?	Kepala Madrasah
		14. Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai program simposium yang ada di MAN 2 Bandar Lampung ?	Guru
	7. Melakukan penelitian	15. Bagaimana dengan program penelitian sendiri? Apakah ada penelitian dari bapak sendiri atau dari luar untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar ?	Kapala Madrasah

		16. Bagaimana menurut bapak tentang program penelitian yang dilaksanakan oleh kepala madrasah?	Waka Kurikulum
--	--	--	----------------

Lampiran 6

**Dokumentasi Interview dengan Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Guru
MAN 2 Bandar Lampung**



Dokumentasi wawancara dengan kepala madrasah





Dokumentasi wawancara dengan guru MAN 2 Bandar Lampung



Dokumentasi wawancara dengan Waka Kurikulum



Dokumentasi kegiatan pelatihan penyusunan naskah soal Ujian Sekolah Berstandar Nasional (USBN)



Dokumentasi kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat SMA/MA se-provinsi Lampung

Dokumentasi profil Madrasah





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat ; Jl.Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Partiningsih
Npm : 1411030122
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Drs. H. Amiruddin, M.Pd. I
Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag
Judul Skripsi : **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
PROFESIONALISME GURU DI MAN 2 BANDAR
LAMPUNG**

No	Tanggal	Hal Konsultasi	Paraf Pembimbing	
			I	II
1	15 Januari 2018	Pengajuan Proposal Bab I-III		
2	05 Februari 2018	Perbaikan Proposal		
3	12 Februari 2018	Perbaikan proposal		
4	19 Februari 2018	Perbaikan Proposal		
5	22 Februari 2018	ACC Proposal		
6	5 April 2018	Seminar Proposal		
7	23 April 2018	Pengajuan Bab I, II, III		
8	24 April 2018	ACC Bab I-III		
9	6 Agustus 2018	Pengajuan skripsi Bab I-V		
10	9 Agustus 2018	Perbaikan skripsi Bab I-V		
12	13 Agustus 2018	Perbaikan skripsi Bab I-V		
12		ACC Bab I-V		

Pembimbing I

Bandar Lampung, Agustus 2018
Pembimbing II

Drs. H. Amiruddin, M.Pd. I
NIP. 196903051996031001

Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag
NIP. 196704201998031002