

Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh

Imas Jujuniarti¹, Ajat Rukajat², Iyan Sopiyan¹

STAI Bhakti Persada Majalaya Bandung¹, Universitas Singaperbangsa Karawang²

Email: imasjujuniarti5@gmail.com, ajatrukajat613@gmail.com, abbu.jabbar@gmail.com

RIWAYAT ARTIKEL

Received : 2021-07-17

Revised : 2021-07-19

Accepted : 2021-07-19

KEYWORD

Management, Professionalism, Teachers.

KATA KUNCI

Manajemen, Profesionalisme, Guru.

ABSTRACT

This study aims to answer problems regarding (1) increasing teacher professionalism to increase the competitiveness of education both in quantity and quality of students against their environment, (2) Implementation of improving teacher professionalism management with student coaching by teachers and teachers will be supervised by the principal, (3) inhibiting and encouraging factors in the implementation of management to increase teacher professionalism including internal and external constraints both from the school or outside. There is jealousy from other teachers when they are not included in the training, there are still many teachers / instructors at MTs Al-amanah who are constrained in teaching time because there are still many teachers who do not teach in one place. While the supporting factors are self-awareness, motivation, encouragement from the principal, and supporting infrastructure in the teaching and learning process. (4) Management efforts to improve teacher professionalism include programs to improve teacher education qualifications, equalization and certification, educational supervision, MGMP empowerment, training, reading, participating, attending training, actively organizing and fostering cooperation with colleagues.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah mengenai (1) peningkatan profesionalisme guru untuk meningkatkan daya saing pendidikan baik kuantitas maupun kualitas siswa terhadap lingkungannya, (2) Pelaksanaan peningkatan manajemen profesionalisme guru dengan pembinaan siswa oleh guru dan guru akan diawasi oleh kepala sekolah, (3) faktor penghambat dan pendorong dalam pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru termasuk kendala internal maupun eksternal baik dari pihak sekolah atau luar. Adanya kecemburuan dari guru lain yang ketika tidak di ikutsertakan diklat, masih banyak guru/instruktur di MTs Al-amanah terkendala waktu mengajar karena masih banyak guru yang tidak ada k mengajar di satu tempat. Sedangkan faktor pendukungnya adalah kesadaran diri, motivasi, dorongan dari kepala sekolah, dan sarana prasarana pendukung dalam proses belajar mengajar. (4) Upaya pengelolaan untuk meningkatkan profesionalisme guru meliputi program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, pemerataan dan sertifikasi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, pelatihan, membaca, berpartisipasi, mengikuti pelatihan, aktif berorganisasi dan membina kerjasama dengan rekan sejawat.

1. Pendahuluan

Guru sebagai pendidik memegang jabatan profesional, jabatan tersebut merupakan profesi yang sangat berperan dalam pendidikan formal. Guru dapat dikatakan menempati posisi yang sangat strategis dalam pengelolaan proses belajar pada pendidikan formal. Guru-lah yang merancang, mengarahkan dan mengelola proses belajar mengajar dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dan sudah tentunya untuk kesejahteraan subjek didik. Dalam konteks itu, guru tidak hanya membina anak untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan secara kognitif saja, tetapi lebih jauh dari itu adalah untuk dapat membina nilai kemanusiaan pada anak. Dengan kata lain, disamping mencapai *instructional effects*, pencapaian *nurturant effects* sangat penting diupayakan, sehingga empat pilar pendidikan yang dirumuskan oleh UNISCO yaitu: *learning to know, learning to do, learning to be, learning to have together*, bisa diimplementasikan secara bersama dan atau silih berganti. Maka dari itu kita membutuhkan guru yang profesional.

Profesionalisme menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen, tetapi lebih merupakan sikap, bukan pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi, bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi, tetapi memiliki sesuatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

Profesionalisme guru pada dasarnya mengandung pengertian yang meliputi unsur-unsur kepribadian, keilmuan, dan keterampilan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kompetensi profesional guru tentu saja akan meliputi ketiga unsur itu meskipun tekanan yang lebih besar terletak pada unsur keterampilan sesuai dengan peranan yang dikerjakannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Peneliti di MTs Al-amanah Kecamatan Paseh, di lembaga tersebut sudah memiliki perencanaan peningkatan profesional guru yang baik namun pelaksanaannya masih belum maksimal, sebagian besar pendidik masih kurang memberikan perhatian ketika pembelajaran berlangsung. Hal ini disebabkan selama pembelajaran berlangsung, pendidik/guru hanya memberikan tugas mencatat kepada peserta didik. Sehingga Pembelajaran yang berlangsung tidak efektif dan tidak menyenangkan ditambah peserta didik terlihat tidak semangat ketika pembelajaran berlangsung.

Saat ini setidaknya ada beberapa hal yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi guru di MTs Al-amanah, yaitu pertama masalah kualitas/mutu guru, kedua mengenai peningkatan *keprofesionalan* guru, ketiga masalah kontribusi guru dan masalah kesejahteraan guru.

Dalam hal ini kelemahan para pendidik di MTs Al-Amanah, mereka jarang dituntut dalam peningkatan profesionalisme, Berdampak pada lemahnya kompetensi guru dan salah satunya identifikasi potensi dan masalah siswa, tidak ada penelitian tindakan sekolah terhadap supervisi kepala sekolah terhadap guru.

Dari berbagai permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Al-Amanah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan tujuan untuk mendeskripsikan mengenai peningkatan profesionalisme guru, serta fenomena-fenomena yang muncul dilokasi penelitian. Data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Agar hasil penelitian tersusun secara sistematis maka langkah-langkah penulis dalam menganalisis data adalah pertama memilih kepada hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal yang penting. Kedua menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, dan sejenisnya. Ketiga menarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam proses manajemen, perencanaan merupakan hal yang utama. Begitu juga dalam sebuah lembaga pendidikan, perencanaan, salah satunya adalah peningkatan profesionalisme guru. Perencanaan profesionalisme guru merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu lembaga pendidikan. Perencanaan profesionalisme guru merupakan bagian dari proses perencanaan manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia (guru). Perencanaan di madrasah MTs Al-Amanah biasanya disusun pada awal tahun pelajaran, dengan mengadakan rapat yang diikuti kepala madrasah, guru dan staf lainnya. Rapat ini membahas program-program madrasah kedepan, salah satunya perencanaan profesionalisme guru.

Pengorganisasian peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-Amanah yaitu bekerja sama dengan

baik antara kepala sekolah dengan guru agar dapat menjalankan tupoksi secara profesional tanpa adanya suatu masalah yang dapat mengganggu proses pembelajaran di kelas. Masing-masing menyadari akan hak dan kewajiban sebagai pendidik.

Salah satu bentuk pengorganisasian yang dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti MGMP dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan antar guru mapel, dengan catatan guru-guru yang berangkat MGMP sudah meninggalkan tugas kepada siswa agar kondisi kelas tetap terkondisikan.

Pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-amanah yaitu dengan pembinaan baik pembinaan para siswanya yaitu dengan pembinaan oleh guru-gurunya dan guru-gurunya nanti akan ada supervisi dari kepala sekolah, kemudian diadakannya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada semua guru yaitu untuk melihat sejauh mana cara guru tersebut mengajar atau memberikan pembelajaran kepada peserta didik kemudian guru harus di beri penilaian standar berupa a, b, c, d atau diberi riwed atau dalam bentuk lain supaya guru tersebut dapat termotivasi untuk melaksanakan pengajarannya dengan sempurna, tahapan-tahapan tersebut pasti untuk meningkatkan keprofesionalan guru tersebut.

Strategi dalam peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-amanah diantaranya adalah melalui pelajaran-pelajaran yang lalu kemudian menyajikan pengetahuan/keterampilan yang baru, dengan memberikan latihan-latihan aplikasi/konsep, dengan cara memberikan umpan balik/koreksi, dengan memberikan latihan mandiri baik itu latihan yang dilakukan oleh sekolah maupun oleh kelompok kerja guru, merivyu hasil kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan oleh guru tersebut di sekolah.

Cara melaksanakan strategi yaitu dengan bekerja sama dengan guru tersebut berbicara langsung pestupes, memonitoring segala kegiatan pembelajaran di MTs, dengan mengikut sertakan para guru di MTs Al-amanah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengayaan /kegiatan peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan di kelompok kerja madrasah/kelompok kerja guru baik di tingkat nasional maupun di tingkat KKM atau wilayah.

Hasil setelah menggunakan strategi tersebut para guru yang mengajar di MTs Al-amanah sedikit demi sedikit ada peningkatan dan pengembangan dari hasil kegiatan-kegiatan yang diadakan untuk meningkatkan profesionalisme guru tersebut diantaranya dengan adanya kualitas siswa yang baik dan mutualisme siswa itu sendiri ada peningkatan

dikarenakan siswa yang telah di didik/yang telah diajar oleh guru yang sudah melakukan pelatihan/diklat ada perkembangan dan tidak monoton dengan satu kegiatan/satu metode yang dilakukan oleh guru-guru profesional tersebut dan imbasnya adalah jika siswa senang belajar dengan guru tersebut maka para siswa juga akan mendapatkan nilai yang baik dari hasil pendidikannya dengan guru yang profesional tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara maka peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan Manajemen Peningkatan Profesionalisme guru di MTs Al-amanah yaitu dengan pembinaan baik pembinaan para siswanya yaitu dengan pembinaan oleh guru-gurunya dan guru-gurunya nanti akan ada supervisi dari kepala sekolah dengan menggunakan strategi yaitu dengan bekerja sama dengan guru tersebut berbicara langsung pestupes, memonitoring segala kegiatan pembelajaran di MTs, dengan mengikut sertakan para guru di MTs Al-amanah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengayaan/kegiatan peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan di kelompok kerja madrasah/kelompok kerja guru.

Kendala dalam melakukan manajemen peningkatan profesionalisme guru selalu ada diantaranya adanya halangan dari internal dan eksternal tersebut baik itu dari pihak sekolah maupun diluar karena kalau dari pihak sekolah ada kecemburuan dari guru-guru yang lain yang tidak diikut sertakan dalam pelatihan atau diklat, masih banyak guru-guru/pengajar yang ada di MTs Al-amanah masih terkendala oleh waktu ngajar karena disini masih banyak guru tidak tetap dalam arti tidak mengajar dalam satu tempat.

Faktor internal yang menjadi penghambat ketika menerapkan manajemen peningkatan profesionalisme guru di sekolah MTs Al-amanah adalah bahwa di MTs ini masih sedikit guru yang notabene ijazah yang sesuai dengan kualifikasi/mata pelajaran yang diampuh. Jadi masih banyak guru yang tidak linier tetapi diusahakan guru tersebut harus mampu memenuhi tugas-tugasnya sebagai guru yang profesional di MTs Al-amanah.

Faktor internal yang menjadi pendorong ketika menerapkan manajemen peningkatan profesionalisme guru diantaranya:

- a. Adanya dukungan dari dalam diri sendiri, yaitu semangat dalam menjalankan tugasnya jadi jika guru tidak semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik otomatis tidak akan berpengaruh terhadap siswa yang di didiknya.

- b. Tingkat pendidikannya, itu harus sesuai yang diharapkan oleh masyarakat supaya membentuk anak-anaknya menjadi anak yang mempunyai pengetahuan yang luas.
- c. Inteletuannya, seorang pendidik yang pintar sangat mendukung dalam kinerjanya sebagai pendidik yang profesional dan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Intelektual yang saya maksud adalah kemampuan seorang pendidik dalam menyusun materi pelajaran yang rumit menjadi mudah dimengerti para siswanya, kemampuan seorang pendidik dalam menyesuaikan suasana belajar yang nyaman, senang, dan mudah menerima pelajaran yang disampaikan oleh gurunya.

Faktor eksternal yang menjadi penghambat ketika menerapkan manajemen peningkatan profesionalisme guru bahwa di MTs Al-amanah masih kurang sarana prasarana yang mendukung terhadap perwujudan kinerja seorang guru yang profesional dan juga dipengaruhi oleh sarana yang kurang memadai karena seorang guru tidak mendapatkan informasi baru sebagai bahan ajar kalau prasarananya seperti buku paket, papan tulis, dan teknologi tidak ada. Di madrasah ini adalah kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, keterbatasan sarana dan prasarana. Keterbatasan sarana dan prasarana ini akan menghambat kelancaran proses pembelajaran sehingga sulit bagi guru untuk mengajar secara profesional. Lalu hambatan lainnya adalah tidak semua guru memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya keprofesionalan guru, dan itu membuat mereka kurang tertarik dengan adanya pelatihan-pelatihan, dan ada juga hambatan dari guru yang sudah melakukan pelatihan, workshop, seminar dan lain-lain dalam mempraktikkan ulang yang sudah didapatkan dari pelatihan-pelatihan yang diadakan, sekalipun mereka sudah diarahkan terkadang sulit bagi mereka meninggalkan kebiasaan-kebiasaan mengajar yang menggunakan metode ceramah saja, tapi hambatan tersebut tidak menghalangi saya untuk terus berusaha menunjukkan madrasah ini termasuk dalam peningkatan profesionalisme guru.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor internal dan eksternal penghambat tersebut yaitu:

- a. Pembinaan secara rutin sebulan sekali yang berkaitan dengan mental dan karir bagi tenaga pendidik
- b. Menerapkan kelompok diskusi bidang studi di luar jam efektif

- c. Mengirim tenaga pengajar untuk mengikuti *workshop*/diklat, seminar, lokakarya dan lain-lain yang berkaitan dengan pendidikan
- d. Melengkapi sarana prasarana pendidikan agar proses pendidikan dapat berjalan sesuai harapan
- e. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja para pengajar dengan memberikan bimbingan
- f. Memberikan *reward* pada guru yang berprestasi
- g. Mengadakan supervisi, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Faktor eksternal yang menjadi pendorong ketika menerapkan strategi peningkatan profesionalisme guru ketika guru tersebut harus menguasai ilmu teknologi dan adanya perubahan kurikulum yang dilakukan dari tahun ketahunnya, suasana dan kondisi kelas, sarana dan prasarana yang lengkap.

Dari hasil wawancara di atas bahwa kendala-kendala dalam melaksanakan profesionalisme guru yaitu: berkenaan dengan sarana prasarana yang kurang memadai, tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas. Masih ada beberapa guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Penghasilan tidak ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, karena terlihat bahwa guru yang berprestasi dan yang tidak berprestasi mendapatkan penghasilan yang sama, memang benar sekarang terdapat program sertifikasi. Namun, program tersebut tidak memberikan peluang kepada seluruh guru.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengatasi kendala internal dalam manajemen peningkatan profesionalisme guru diantaranya dengan menganjurkan kepada guru-guru untuk betul-betul dalam pembuatan RPP dengan menggunakan media pembelajaran dan mekukan perubahan-perubahan dalam mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran supaya tidak fokus pada metode ceramah dan hanya mencatat saja yang berakibat dalam pembelajaran peserta didik menjadi jenuh dalam mengikuti pembelajaran.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengatasi kendala eksternal dalam manajemen peningkatan profesionalisme guru diantaranya:

- 1) Melalui pelatihan yang efektif terhadap siswa, setelah pelatihan harus ada umpan balik berupa ujian
- 2) Melakukan magang pada guru yang profesional
- 3) Dengan cara banyak membaca buku atau hasil penelitian tentang guru yang profesional

- 4) Melakukan evaluasi diri terhadap proses pembelajaran yang telah dilakukan
- 5) Melakukan evaluasi diri terhadap perilaku yang ditampilkan di depan kelas dan di sekolah
- 6) Melakukan evaluasi diri terhadap kinerja yang telah dicapai. Selain itu untuk meningkatkan profesionalisme guru, saya juga memantau kinerja guru melalui observasi di kelas dan menggali informasi dari peserta didik tentang pelaksanaan pembelajaran, dan menganalisis hasil ujian sekolah dan hasil ujian nasional.

Langkah-langkah dalam peningkatan profesionalisme guru diantaranya:

- 1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
- 2) Program penyetaraan dan sertifikasi
- 3) Program supervisi pendidikan
- 4) Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran)
- 5) Program pelatihan
- 6) Membaca dan menulis jurnal
- 7) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah
- 8) Melakukan penelitian (PTK)
- 9) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi
- 10) Menggalang kerjasama dengan rekan sejawat.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Langkah-langkah Mengatasi Kendala Manajemen dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme guru di MTs Al-amanah yaitu dengan menganjurkan kepada guru-guru untuk betul-betul dalam pembuatan RPP dengan menggunakan media pembelajaran, melakukan evaluasi diri terhadap kinerja yang telah dicapai, melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya, program peningkatan kualifikasi pendidikan guru.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa MTs Al-Amanah dalam Manajemen peningkatan profesionalisme guru telah dilaksanakan sedikit demi sedikit sesuai dengan sistem yang direncanakan oleh lembaga kami. Cara mengevaluasi pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di sekolah MTs Al-amanah. Yaitu dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Teknik evaluasi yang digunakan yaitu dengan teknik kunjungan kelas, pembicaraan pribadi, diskusi kelompok. Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru, kinerja guru, prestasi dan perkembangan

siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah hasil tes siswa, silabus dan RPP guru, media dan metode yang digunakan guru. Cara meninjau dan menindak lanjuti kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dalam kegiatan untuk peningkatan pelaksanaan profesionalisme guru. Untuk peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan tujuan untuk peningkatan profesionalisme guru.

a. Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru

Manajemen adalah salah satu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau tujuan kegiatan dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber yang dimiliki oleh suatu aktifitas atau oleh suatu organisasi tersebut.

Tujuan dari manajemen peningkatan profesionalisme guru disini adalah untuk mengukur sejauhmana peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-amanah supaya guru-guru yang mengajar di MTs Al-amanah ini terukur dalam peningkatan profesinya sebagai guru/sebagai pengajar di sekolah.

Manajemen peningkatan profesionalisme guru telah dilaksanakan sedikit demi sedikit sesuai dengan sistem yang direncanakan di sekolah ini. Manajemen peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-Amanah yaitu suatu cara atau teknik untuk meningkatkan daya saing dalam pendidikan baik itu kuantitas ataupun kualitasnya terhadap siswa terhadap lingkungannya. Untuk peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan, supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan tujuan untuk peningkatan profesionalisme guru.

Upaya peningkatan kompetensi guru di MTs Al-Amanah diantaranya:

- 1) Kompetensi Pedagogik
Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan pendidik dalam mengelola kelas secara efektif. Kemampuan manajerial yang baik akan menentukan keberhasilan pembelajaran.
- 2) Kompetensi Profesional
Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

- 3) Kompetensi Kepribadian
Kompetensi kepribadian yaitu guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta.
- 4) Kompetensi Sosial
Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial.

b. Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Profesionalisme guru

Dalam proses manajemen, perencanaan merupakan hal yang utama. Begitu juga dalam sebuah lembaga pendidikan, perencanaan, salah satunya adalah peningkatan profesionalisme guru. Perencanaan profesionalisme guru merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu lembaga pendidikan. Perencanaan profesionalisme guru merupakan bagian dari proses perencanaan manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia (guru).

- 1) Perencanaan peningkatan profesionalisme guru disusun pada awal tahun pelajaran merujuk pada visi misi madrasah. Jenis dan cara peningkatan profesionalisme guru dengan pengembangan kooperatif, mandiri, intensif dan cara peningkatan profesionalisme guru harus menempuh pendidikan jenjang yang lebih tinggi, dengan cara mengikuti KKG, Meningkatkan kesejahteraan guru, adanya gerakan guru membaca, guru harus produktif.
- 2) Pengorganisasian peningkatan profesionalisme guru di mts Al-Amanah yaitu bekerja sama dengan baik antara kepala sekolah dengan guru agar dapat menjalankan tupoksi secara profesional tanpa adanya suatu masalah yang dapat mengganggu proses pembelajaran di kelas. Masing-masing menyadari akan hak dan kewajiban sebagai pendidik. Salah satu bentuk pengorganisasian yang dilakukan di mts Al-Amanah yaitu dengan memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti MGMP dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan antar guru mapel, dengan catatan guru guru yang berangkat MGMP sudah meninggalkan tugas kepada siswa agar kondisi kelas tetap terkondisikan.
- 3) Pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di mts Al-amanah yaitu dengan pembinaan baik pembinaan para siswanya yaitu dengan pembinaan oleh guru-gurunya dan guru-gurunya nanti akan ada supervisi dari kepala sekolah. Kemudian diadakannya supervisi yang

dilakukan oleh kepala madrasah kepada semua guru yaitu untuk melihat sejauh mana cara guru tersebut mengajar atau memberikan pembelajaran kepada peserta didik.

- 4) Mengevaluasi pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru di sekolah mts Al-amanah. Yaitu dengan cara meninjau dan menindak lanjuti kegiatan yang telah direncanakan dalam kegiatan untuk peningkatan pelaksanaan profesionalisme guru.
- 5) Strategi dalam peningkatan profesionalisme guru di mts Al-amanah diantaranya adalah melalui pelajaran-pelajaran yang lalu kemudian menyajikan pengetahuan/keterampilan yang baru, dengan memberikan latihan-latihan aplikasi/konsep, dengan cara memberikan umpan balik/koreksi, dengan memberikan latihan mandiri baik itu latihan yang dilakukan oleh sekolah maupun oleh kelompok kerja guru, merifyu hasil kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan oleh guru tersebut di sekolah.

Cara melaksanakan strategi yaitu dengan bekerja sama dengan guru tersebut berbicara langsung pestupes, memonitoring segala kegiatan pembelajan di MTs, dengan mengikut sertakan para guru di MTs Al-amanah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengayaan/kegiatan peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan di kelompok kerja madrasah/kelompok kerja guru baik di tingkat nasional maupun di tingkat KKM atau wilayah.

Hasil setelah menggunakan strategi tersebut para guru yang mengajar di MTs Al-amanah sedikit demi sedikit ada peningkatan dan pengembangan dari hasil kegiatan-kegiatan yang diadakan untuk meningkatkan profesionalisme guru tersebut diantaranya dengan adanya kualitas siswa yang baik dan mutualisme siswa itu sendiri ada peningkatan dikarenakan siswa yang telah di didik/yang telah diajar oleh guru yang sudah melakukan pelatihan/diklat ada perkembangan dan tidak monoton dengan satu kegiatan/satu metode yang dilakukan oleh guru-guru profesional tersebut dan imbasnya adalah jika siswa senang belajar dengan guru tersebut maka para siswa juga akan mendapatkan nilai yang baik dari hasil pendidikannya dengan guru yang profesional tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara maka peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan Manajemen Peningkatan Profesionalisme guru di MTs Al-amanah yaitu dengan pembinaan baik pembinaan para siswanya yaitu dengan pembinaan oleh guru-gurunya dan guru-gurunya nanti akan ada supervisi

dari kepala sekolah dengan menggunakan strategi yaitu dengan bekerja sama dengan guru tersebut berbicara langsung pestupes, memonitoring segala kegiatan pembelajaran di MTs, dengan mengikut sertakan para guru di MTs Al-amanah untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengayaan/kegiatan peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan di kelompok kerja madrasah/kelompok kerja guru.

c. Faktor penghambat dan pendukung dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru

Faktor internal yang menjadi penghambat ketika menerapkan manajemen peningkatan profesionalisme guru disekolah MTs Al-amanah adalah bahwa di MTs ini masih sedikit guru yang notabene ijazah yang sesuai dengan kualifikasi/mata pelajaran yang diampuh. Jadi masih banyak guru yang tidak linier tetapi diusahakan guru tersebut harus mampu memenuhi tugas-tugasnya sebagai guru yang profesional di MTs Al-amanah.

Faktor eksternal yang menjadi penghambat ketika menerapkan manajemen peningkatan profesionalisme guru bahwa di MTs Al-amanah masih kurang sarana prasarana yang mendukung terhadap perwujudan kinerja seorang guru yang profesional dan juga dipengaruhi oleh sarana yang kurang memadai karena seorang guru tidak mendapatkan informasi baru sebagai bahan ajar kalau prasarananya seperti buku paket, papan tulis, dan teknologi tidak ada.

Faktor internal yang menjadi pendorong ketika menerapkan manajemen peningkatan profesionalisme guru diantaranya:

- 1) Adanya dukungan dari dalam diri sendiri, yaitu semangat dalam menjalankan tugasnya jadi jika guru tidak semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik otomatis tidak akan berpengaruh terhadap siswa yang di didiknya.
- 2) Tingkat pendidikannya, itu harus sesuai yang diharapkan oleh masyarakat supaya membentuk anak-anaknya menjadi anak yang mempunyai pengetahuan yang luas.
- 3) Inteleguannya, seorang pendidik yang pintar sangat mendukung dalam kinerjanya sebagai pendidik yang profesional dan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Intelektual yang saya maksud adalah kemampuan seorang pendidik dalam menyusun materi pelajaran yang rumit menjadi mudah dimengerti para siswanya, kemampuan seorang pendidik dalam menyesuaikan suasana belajar yang nyaman,

senang, dan mudah menerima pelajaran yang disampaikan oleh gurunya.

Faktor eksternal yang menjadi pendorong ketika menerapkan strategi peningkatan profesionalisme guru ketika guru tersebut harus menguasai ilmu teknologi dan adanya perubahan kurikulum yang dilakukan dari tahun ketahunnya, suasana dan kondisi kelas, sarana dan prasarana yang lengkap.

d. Langkah-langkah dalam Manajemen Peningkatan Profesionalisme guru

- 1) Jika seorang guru itu dapat meningkatkan kemampuan sistem pendidikan baik itu dari sumber daya manusianya.
- 2) disebut guru profesional dia dapat menemukan inovasi-inovasi atau cara-cara terbaik dalam mendidik siswa-siswi di sekolah tersebut.
- 3) Dengan diolah oleh manajemen yaitu nanti pasti akan mendapatkan hasil yang lebih baik yang nantinya feedbacknya itu akan kembali kepada gurunya itu sendiri. diantaranya yaitu jika guru profesional itu akan mendapatkan penghasilan yang lebih dibanding dengan guru-guru yang masih belum profesional. imbas dari peningkatan profesionalisme guru tersebut nantinya akan dirasakan baik oleh siswa, lingkungan (masyarakat dan orang tua) dan bagi dirinya sendiri.

Langkah-langkah dalam peningkatan profesionalisme guru diantaranya: Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan dan sertifikasi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), program pelatihan, membaca dan menulis jurnal, berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, melakukan penelitian (PTK), berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, menggalang kerjasama dengan rekan sejawat.

Langkah-langkah manajemen peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya.

4. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui pembahasan dan rumusan masalah maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Manajemen peningkatan profesionalisme guru adalah suatu cara atau teknik untuk meningkatkan daya saing dalam pendidikan baik itu kuantitas ataupun kualitasnya terhadap siswa terhadap lingkungannya Untuk peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-amanah yaitu dengan pembinaan baik pembinaan para siswanya yaitu dengan pembinaan oleh guru-gurunya dan guru-gurunya nanti akan ada supervisi dari kepala sekolah. Diadakannya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada semua guru yaitu untuk melihat sejauh mana cara guru tersebut mengajar atau memberikan pembelajaran kepada peserta didik
- 3) Faktor penghambat dan pendorong dalam pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-amanah selalu ada diantaranya adanya halangan dari internal dan eksternal tersebut baik itu dari pihak sekolah maupun diluar karena kalau dari pihak sekolah ada kecemburuan dari guru-guru yang lain yang tidak diikut sertakan dalam pelatihan atau diklat, masih banyak guru-guru/pengajar yang ada di MTs Al-amanah masih terkendala oleh waktu ngajar karena disini masih banyak guru tidak tetap dalam arti tidak mengajar dalam satu tempat. sedangkan faktor pendukungnya yaitu adanya kesadaran dalam diri, motivasi, dorongan dari kepala sekolah, dan sarana prasarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar.
- 4) Langkah-langkah manajemen peningkatan profesionalisme guru di MTs Al-amanah diantaranya Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, penyetaraan dan serifikasi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, pelatihan, membaca, berpartisipasi, mengikuti pelatihan, aktif dalam organisasi dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat.

b. Saran-saran

- 1) Ditunjukan kepada kepala sekolah
 - Kepala sekolah memfasilitasi peningkatan profesionalisme guru baik dalam bentuk pelatihan dan seminar, peningkatan kesejahteraan guru, ketercukupan sarana prasarana pembelajaran.
 - Kepala sekolah meningkatkan kerja sama dengan intansi terkait dalam peningkatan profesionalisme guru.

- 2) Ditunjukan kepada guru
Kepada guru agar selalu tetap berusaha untuk meningkatkan profesionalisme guru di masdrasah, menunjukkan sikap profesional kepada para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik/guru, agar tercapai tujuan pendidikan yaitu menjadikan manusia yang berakhlak mulia, beriman bertaqwa dan menyakininya sebagai suatu kebenaran serta berusaha membuktikan kebenaran tersebut melalui akal, rasa didalam seluruh perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.
- 3) Ditunjukan bagi pemerintah
Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru Pemerintah seharusnya memperhatikan kesejahteraan kepada guru honorer yang belum sertifikasi untuk lebih diperhatikan, agar ada dorongan untuk meningkatkan kompetensi guru agar menjadi guru yang profesional.

5. Referensi

- Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- Delors, *Learning The Treasure Within Education for the 21 th Century*. (New York: UNESCO, 1996)
- Djafar Siddik, *Urgensi Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran*, (Universitas: Sumatra Utara)
- Nazir Moh, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Glalia Indonesia, 2003)
- Sugiyono, (*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan r&d* Alfabeta Bandung. 2014)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kual*



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).