

**PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU
DI MTs MA'ARIF NU 1 PURWOKERO BARAT**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S. Pd)

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**ACHMAD KHOLILURROCHMAN
NIM. 1323303038**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2018**

**PEMBINAAN PROFESIONALISME
GURU DI MTS MA'ARIF NU 1 PURWOKERTO BARAT**

Achmad Kholilurrochman

1323303038

Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

ABSTRAK

Salah satu masalah pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah kurangnya profesionalitas yang dimiliki oleh para tenaga pendidik saat ini. Pelatihan dan pengembangan terus menerus sangat dibutuhkan untuk memenuhi kekurangan tersebut. Upaya telah dilakukan oleh pemerintah maupun oleh pihak instansi itu sendiri, tujuannya yaitu untuk menciptakan para peserta didik yang berkualitas. Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Pengembangan profesionalitas sebagaimana diuraikan di atas dapat dilaksanakan secara terpadu, konseptual, dan sistematis. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu yang Pertama, pelaksanaan tugas merupakan upaya menterpadukan antara potensi profesional dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya. Sehingga tugas-tugas yang diberikan dalam kegiatan pelaksanaan tugas, secara langsung atau tidak langsung merupakan upaya peningkatan kompetensi peningkatan guru. Pendekatan ini sifatnya lebih informal, sudah terkait dengan pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pembinaan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif guna melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah di temukan melalui observasi dan wawancara. Dengan menggunakan model deskriptif. Data diperoleh dari kepala madrasah, guru, TU, melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan analisis dokumen. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis menggunakan teknik analisis data yang terdiri dari kegiatan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan profesionalisme guru sudah berjalan dengan baik, adanya pelatihan yang dilakukan sangat membantu profesionalitas bagi guru di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat. Seperti pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah, tim kepala sekolah dan juga tenaga pendidik mengikuti kegiatan pelatihan di luar sekolah.

Kata Kunci : Pembinaan, Profesionalisme Guru

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Kajian Pustaka.....	13
F. Sistematika Penelitian.....	17
BAB II PEMBINAAN KARIR GURU	
A. Pembinaan	
1. Pengertian pembinaan	19
2. Tujuan pembinaan.....	20
3. Macam-macam Pembinaan.....	21

B. Profesionalisme	
1. Pengetian profesionalisme	23
2. Bentuk-bentuk profesionalisme	25
3. Syarat-syarat Profesionalisme.....	26
4. Proses pengembangan peningkatan profesionalisme.....	28
5. Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme.....	33
C. Guru	
1. Pengertian Guru	37
2. Tugas Guru.....	39
3. Peranan Guru	43
4. Syarat-syarat Guru	50
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Sumber Data.....	56
C. Teknik Pengumpulan Data.....	58
D. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat	65
1. Letak Geografis MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat	65
2. Sejarah Berdirinya.....	65
3. Struktur Organisasi.....	67
4. Keadaan Guru, Karyawan dan Peserta Didik.....	67
5. Sarana dan Prasarana.....	68

6. Visi dan Misi	69
B. Bentuk Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat	70
C. Faktor Pembinaan Profesionalisme Guru di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Saran-saran	80
C. Kata Penutup	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHALUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha pendidik memimpin anak didik secara umum untuk mencapai perkembangannya menuju kedewasaan jasmani maupun rohani, dan bimbingan adalah usaha pendidik memimpin anak didik dalam arti khusus misalnya memberikan dorongan atau motivasi dan mengatasi kesulitan–kesulitan yang di hadapi anak didik/siswa. Hal ini sesuai dengan apa yang pernah disampaikan Ki Hajar Dewantoro dengan sistem among, “*ing madyo mangun karso*”¹

Pendidikan kita saat ini menghadapi tantangan baik substansi maupun penyelenggaraannya di satu pihak, dan tantangan ke dalam maupun ke luar di lain pihak. Tantangan substansi lebih terarah kepada mutu pendidikan kita, sedangkan tantangan penyelenggaraan lebih terarah kepada mutu praktis pendidikan kita dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru kita. Pengalaman selama ini membuktikan bahwa sentralisasi dan uniformitas pendidikan di atas masyarakat bangsa indonesia yang beragam ternyata tidak menguntungkan. Oleh karena itu otonomi pendidikan yang menjadi jawaban atas tantangan terhadap kelemahan sistem pendidikan kita. Tantangan yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan kita di tingkat praktis adalah terkait dengan kegiatan pembelajaran sehari-hari yang terlalu senteris kepada kepentingan kebijakan dan kepentingan guru dari pada kepentingan

¹ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 15.

anak, berorientasi ke masa lampau dari pada ke masa depan, mementingkan kelanjutan studi anak dari pada kemanfaatan pendidikan bagi anak-anak yang akan masuk ke dalam kehidupan masyarakat, mementingkan muatan pengetahuan dari pada kompetensi yang dapat di gunakan anak untuk meraih kehidupan, perubahan mekanisme pembelajaran yang demokratis dapat di gunakan sebagai alternatif menjawab tantangan penyelenggaraan pendidik itu.²

Peningkatan mutu pendidikan di tentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbing dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat di sangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan masyarakat.³

² Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*,..., hlm. 19-20.

³ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 2-3.

Untuk bisa meningkatkan kualitas keilmuan dalam dunia pendidikan maka seorang guru dituntut secara personal berwawasan luas dan produktif serta mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai guru, baik guru dalam pendidikan secara umum maupun dalam pendidikan Islam.

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggungjawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses dalam kegiatan belajar begitu pula dalam terkait dengan kepribadian guru yang diembangkannya selalu mengedepankan keprofesionalnya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut dibanggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktifitas kehidupan sehari harinya baik dilingkungan sekolah, keluarga maupun pada masyarakatnya. Karena ditangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaannya.

Guru menjalankan tugas yang sangat mulia, yaitu mendidik, mengajar, dan mengayomi murid. Guru juga berfungsi sebagai penyampai risalah islam bagi murid. Peran guru disekolah, kampus, atau akademi merupakan salah satu dilema utama bagi pendidikan moral. Secara umum diakui dan disepakati bahwa sekolah tidak perlu mempersoalkan masalah moral atau akhlak, dan guru tidak bisa menggunakan kekuasaannya untuk mendogmatisasi dan

mengubah pendirian dan keyakinan anak didik. Dia juga tidak perlu mengharapkan adanya penghormatan dari murid muridnya. Pekerjaannya adalah mengajar bukan berdakwah. Karena itu sekolah, akademi atau kampus harus netral terhadap murid murid dan mata pelajaran.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru tidak berada dalam lingkungan yang kosong. Ia bagian dari sebuah “mesin besar” pendidikan nasional, dan karena itu ia terikat pada rambu rambu yang telah ditetapkan secara nasional mengenai apa yang mesti dilakukannya. Namun dalam konteks profesionalisme guru, dan jika mengajar dianggap sebagai pekerjaan profesional, kita perlu bertanya kepada diri kita.

Seperti halnya yang terdapat dalam Undang- Undang Sistem pendidikan Nasional pasal 9 ayat 2 tahun 2009 bahwasannya:

”Tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perTenaga pendidikan tinggi”.⁴

Bila kompetensi guru dibangun berdasarkan keahlian bidang study yang diajarkan, maka profesi guru lebih berbicara tentang profesi guru pada umumnya tidak tergantung kepada apa yang mereka ajarkan dan dijenjang mana mereka mengajar. Profesi guru adalah jenis pekerjaan yang selama ini diabaikan orang terus menerus berada dalam perdebatan, sehingga guru kita tidak disiapkan secara profesional.

⁴ Anonim, *Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 17.

Agar guru dapat disiapkan secara profesional, maka penyelenggaraan pendidikan profesi dibutuhkan penanganan dengan mekanisme yang lebih cermat, terutama terhadap perilaku mereka sebagai guru. Agar perilaku calon guru dapat dicermati, maka mereka harus di asramakan minimal satu semester bersamaan dengan pada saat mereka memperoleh pendidikan dan latihan sejumlah ketrampilan mengajar, mencermati karakteristik siswa, caracara mendeteksi kegagalan siswa, cara cara memberikan bantuan yang tepat, cara memaknakan kurikulum secara profesional, dan cara cara memilih menyediakan media belajar, serta cara evaluasi mengajar belajar yang mencapai sasaran.⁵

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan di jaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu di perhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya di lakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja

⁵ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 150.

yang di harapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap di lakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi⁶.

Pengembangan profesionalitas sebagaimana di uraikan di atas dapat dilaksanakan secara terpadu, konsepsional, dan sistematis. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu yang Pertama, pelaksanaan tugas merupakan upaya menterpadukan antara potensi profesional dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya. Sehingga tugas-tugas yang diberikan dalam kegiatan pelaksanaan tugas, secara langsung atau tidak langsung merupakan upaya peningkatan kompetensi peningkatan guru. Pendekatan ini sifatnya lebih informal, sudah terkait dengan pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kedua, peningkatan kompetensi melalui respons dilakukan dalam bentuk suatu interaksi secara Formal maupun informal yang biasanya dilakukan melalui berbagai interaksi seperti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya, ceramah, konsultasi, studi banding, dan forum lainnya. Melalui MGMP, para guru akan memperoleh peluang untuk saling tukar pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan wawasan dan kualitas diri pribadi serta profesi.

Ketiga, melalui penelusuran dan perkembangan diri yaitu peningkatan kompetensi akan sangat tergantung pada kualitas pribadi masing-masing. Oleh karena itu, upaya peningktan profesionalisme sebaiknya berpusat pada

⁶ Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2012), hlm. 78 -79.

keunikan potensi kepribadian masing-masing. Potensi pribadi merupakan bagian keseluruhan kepribadian dalam bentuk kecakapan-kecakapan yang terkandung baik aspek fisik, emosional, maupun intelektual.

Keempat, dukungan sistem kompetensi guru akan banyak tergantung pada kondisi sistem yang di mana guru bertugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme seyogianya berlangsung dalam sistem organisasi dan manajemen yang kondusif. Sehingga menjadi suatu sistem dengan manajemen yang menunjang pengembangan profesionalisme guru.

Mengingat besarnya peran guru pada tingkat institusioanal dan intruksional maka manajemen pendidikan harus memprioritaskan manajemen guru utama yang berkenaan dengan manajemen guru adalah bagaimana menciptakan suatu pengelolaan pendidikan yang memberikan suasana kondusif bagi guru yang melaksanakan tugas profesionalnya secara kreatif dan produktif serta memberikan jaminan kesejahteraan dan pengembangan kariernya. Manajemen guru harus mencakup fungsi-fungsi yang berkenaan dengan: profesionalisme, standar, sertifikasi dan pendidikan prajabatan, rekrutmen dan penempatan, promosi dan mutasi, gaji, insentif, supervisi dan dukungan profesional.⁷

Maka dari itu untuk pembinaan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat diperlukan suatu pelatihan atau pembinaan terhadap guru agar memenuhi syarat kebutuhan yang dibutuhkan oleh pihak sekolah. Pembinaan tersebut berupa program Diklat dan evaluasi diri Madrasah yang

⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 131-134.

mana program ini di bina oleh pihak pemerintah seperti dari kemenag. Menurut bapak kepala sekolah Fuad Zain, Lc. Program pembinaan ini merupakan program yang sangat baik bagi guru kami karena dalam pelatihan tersebut sangat membantu perkembangan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat.⁸

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pembinaan Profesionalisme Guru Di MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat”.

B. Definisi Operasional

Agar dalam pembahasan proposal ini lebih mengarah pada tujuan yang hendak di capai, serta dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran, maka ada beberapa konsep kunci dalam rumusan yang perlu mendapat penjelasan secara operasional agar memiliki gambaran nyata tentang penelitian :

1. Pembinaan Profesionalisme

Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing, supaya dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien. Pembinaan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik.

⁸ Wawancara dengan Bapak Fuad Zain. Pada hari Kamis tanggal 17 Mei 2018 Pukul 08.00.

Dalam hal ini suatu pembinaan menunjukkan adanya suatu kemajuan peningkatan, atas berbagai kemungkinan peningkatan, unsur dari pengertian pembinaan ini merupakan suatu tujuan dan pembinaan menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu istilah pembinaan hanya diperankan kepada unsur manusia, oleh karena itu pembinaan haruslah mampu menekankan dan dalam hal-hal persoalan manusia.

Pembinaan merupakan segala usaha, ikhtiyar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian guru secara profesional yang pantas menjadi figur atau teladan bagi peserta didiknya⁹.

Profesionalisme merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian artinya suatu program itu mesti dilandasi oleh suatu keahlian khusus untuk profesi.

Profesionalisme dalam pendidikan tidak lain adalah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang profesinya selama hidupnya. Mereka itu adalah para guru yang profesional yang memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu.¹⁰

⁹ Moh Roqib & Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Yogyakarta: Grafindo Lietera Media, 2009), hlm. 23.

¹⁰ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 1.

2. Guru

Guru merupakan ujung tombak dari setiap kebijakan yang khususnya berkaitan dengan pendidikan, yang akan melaksanakan secara operasional segala macam bentuk pola dan gerak perubahan dalam dunia pendidikan. Sebagai contoh, ketika berbagai macam model pembelajaran yang berkenaan dengan kurikulum, tenaga pendidik yang sangat berperan dalam melaksanakannya. Guru dituntut untuk memberikan perhatian besar terhadap pengembangan dan mutu pendidikan. Persoalan yang dihadapi ialah kondisi tenaga pendidik yang belum mampu untuk memenuhi tuntutan tersebut, baik itu yang menyangkut pada kualitas, kuantitas, profesionalisme, maupun kesejahteraannya.¹¹

3. MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat

Madrasah Tsanawiyah adalah Madrasah Tsanawiyah Purwokerto Barat sebagai satuan pendidikan di bawah naungan lembaga pendidikan Ma'arif. Dalam hal ini penulis meneliti tentang peningkatan pembinaan profesionalisme tenaga pendidikan di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat. Penulis melakukan penelitian pada tenaga pendidikan, karena tenaga pendidikan tersebut merupakan figur yang mengarahkan dan membimbing anak. Di lembaga pendidikan formal guru memainkan fungsi dan tugas multiperan, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan sekaligus menjadi orang

¹¹ Esen Pramudya Utama, “*Pengembangan Kapasitas Tenaga Pendidik Dan Peran Lembaga Pendidikan*”, Jurnal. Kependidikan Islam STAI An Nur Lampung Selatan Vol 7, No 1 (2017) diakses pada <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/1101> , tanggal 14 Oktober 2017 pukul 01.00 WIB

tua yang memberikan bimbingan, pengajaran, pendidikan dan pelatihan bagi para siswanya. Tugas dan fungsinya akan mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam menempuh pendidikan¹². Dengan demikian seorang guru tidak hanya menjadi sumber informasi, ia juga dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, katalisator, evaluator, dan contoh hidup bagi peserta didik dan masyarakat.¹³

MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat merupakan Madrasah stanawiyah yang berdiri pada tahun 1981 didirikan oleh yayasan Al Ittihad at berada di bawah naungan Kementerian Agama dengan nomor SK pendirian Wk/5.c/368/Pgm/Ts/1983 yang beralamat JL. ACH. ZEIN NO. 185 RT 3/II kelurahan Pasir Kidul Kecamatan Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Upaya Pembinaan Profesionalisme Guru Di MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui proses pembinaan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat?”

¹² Sudarwan Damin, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 15.

¹³ Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2011), hlm. 14.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian ini adalah:

a. Secara teoritik-akademik

- 1) Memberikan sumbangan pengetahuan mengenai pembinaan profesionalisme guru.
- 2) Menambah wawasan baru yang dapat diterapkan dalam pembinaan profesionalisme guru.
- 3) Menambah data kepustakaan dalam dunia pendidikan, khususnya di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto.

b. Secara praktis

1) Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan secara langsung tentang pembinaan profesionalisme guru.

2) Bagi Guru

Memberikan tambahan wawasan mengenai pembinaan profesionalisme guru.

3) Bagi Lembaga Pendidikan

Memberikan gagasan dan ide baru dalam pemberhatian terhadap kegiatan pembinaan profesionalisme guru.

4) Bagi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian dimasa yang akan datang.

E. Kajian Pustaka

Guna memahami lebih lanjut mengenai judul peneliti tentang Peningkatan Pembinaan Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat, peneliti melakukan kajian terhadap sumber-sumber informasi yang terkait dengan permasalahan ini.

Dalam Skripsi yang ditulis oleh Khusnul Khotimah, dapat dikatakan bahwa Manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam buana Kroya diawali dengan kegiatan perencanaan, dengan merumuskan uraian tugas, rencana tindakan kerja dan rencana pendukung, kemudian pengorganisasian dimulai dari rapat pembagian tugas tenaga pendidik. Bentuk pembinaan kinerja adalah pelatihan- pelatihan dan pendidikan formal dengan menggunakan teknik individu dan kelompok.¹⁴

Dapat diambil kesimpulan kegiatan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan teori manajemen, kinerja pendidik, dan pembinaan pendidik yang ada.

¹⁴ Khusnul Khotimah, *Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013*, (Skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2013), hlm. 98.

Guru merupakan pemeran utama proses pendidikan yang sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan. Dalam menjalankan tugasnya, guru memerlukan rasa aman jaminan ini harus ada meskipun negara dalam keadaan kritis, kebijakan penting di kaitkannya promosi kenaikan pangkat atau jabatan guru atau prestasi kerja. Kegiatan tersebut yaitu proses pembelajaran, pengembangan profesi, dan penunjang proses pembelajaran yang dinilai dengan angka kredit tersebut digunakan sebagai salah satu persyaratan peningkatan karir.

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam skripsi yang ditulis oleh peneliti dan skripsi yang ditulis oleh Khusnul Khotimah. Dalam skripsi yang ditulis oleh penulis lebih fokus terhadap pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh pihak pemerintah dan pihak sekolah sendiri khususnya oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Khotimah yaitu fokus terhadap manajemen yang mengatur program pembinaan kinerja terhadap tenaga pendidik.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pembinaan dan pelatihan terhadap tenaga pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik itu sendiri.

Dalam skripsi yang di tulis oleh Rohmat Waluyo, dalam peningkatan karir guru di MA'ARIF NU 1 Windunegara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas, guru melakukan usaha dalam meningkatkan karir mereka. Yaitu bagi guru yang belum S1 Melanjutkan jenjang pendidikan hingga S1, guru

mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu lembaga pendidikan dengan cara sekolah menugaskan pelaksanaan pembelajaran, kemudian guru melakukan penambahan jam mengajar seperti mengadakan les dan ekstra kurikuler yang diadakan oleh sekolah.¹⁵

Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan. Karir guru adalah kemajuan dan perkembangan yang dicapai guru dalam profesi keguruan. Karir sebagaimana penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas. Manajemen guru adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dan pengelola tenaga pendidik dalam mencapai suatu hasil pendidikan yang optimal.

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam skripsi yang ditulis oleh penulis dan skripsi yang diteliti oleh Rohmat Waluyo. Perbedaannya adalah dalam skripsi yang ditulis oleh penulis yaitu lebih fokus terhadap pelatihan dan pembinaan tenaga pendidik agar menjadi tenaga pendidik yang profesional. Dalam hal ini pelatihan dan pembinaan dilakukan oleh kepala sekolah dan juga pihak pemerintah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rohmat Waluyo lebih fokus terhadap pembinaan karir dalam kinerja para guru didalam kelas.

Persamaan yang dimiliki oleh penulis dan Rohmat Waluyo adalah sama-sama membahas mengenai kinerja yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik yang profesional.

¹⁵ Rohmat Waluyo, *Peningkatan Karir Guru DI MI Ma'arif NU Windu Negara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2013/2014*, (Skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2014), hlm. 113.

Dalam skripsi yang ditulis oleh Nisaul Khasanah, penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang dilakukan secara langsung di SMK N 3 Purwokerto. Para guru melakukan usaha dalam mengatur karirnya dengan menjalankan tugasnya sebagai guru sesuai dengan apa yang sudah menjadi kewajibannya sebagai guru, dan menjalankannya disesuaikan dengan kompetensi guru yang wajib dilakukan agar dapat mencapai tujuan. Adapun langkah yang digunakan dalam manajemen karirnya yaitu dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pengawasan, dan penilaian. Dalam meningkatkan mutu pendidikan guru selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya terkait dengan bidang study, cara belajar mengajar, mengikuti workshop, diklat, dan meningkatkan penguasaan IT.¹⁶

Terdapat perbedaan dan persamaan dalam skripsi yang ditulis oleh penulis dengan skripsi yang dilakukan oleh Nisaul khasanah. Perbedaannya adalah dalam skripsi yang dilakukan oleh Nisaul Khasanah lebih fokus terhadap manajemen karir tenaga pendidik dan onjek penelitiannya di sekolah negeri. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis fokus terhadap program pelatihan dan pembinaan terhadap tenaga pendidik yang dilakukan oleh pihak sekolah dan pihak pemerintah.

Persamaanya adalah dalam skripsi yang dilakukan penulis dan Nisaul Khaasanah sama-sama membahas mengenai peningkatan kinerja tenaga pendidik.

¹⁶ Nisaul Hasanah, *Manajemen Karir Guru SMK N 3 Purwokerto Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Skripsi IAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 89.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini merupakan kerangka dari isi skripsi secara global yang bertujuan memberi petunjuk kepada pembaca mengenai permasalahan yang akan dibahas. Berikut ini peneliti paparkan gambaran sistematika penelitian yang akan dibuat, yaitu halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Bab kesatu berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penelitian.

Bab kedua berisi landasan teori yang memuat konsep tentang pembinaan profesionalisme guru yang meliputi guru dan pembinaan profesionalisme guru. Adapun sub bab tenaga pendidik terdiri dari: pengertian tenaga pendidik, peran dan tugas guru, Sedangkan dalam sub bab pembinaan profesionalisme guru terdiri dari: pengertian pembinaan pembinaan guru, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, strategi pembinaan guru, pengembangan profesi guru.

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab keempat berisi laporan hasil penelitian. Bagian pertama berisi tentang gambaran umum MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat yang

meliputi letak geografis, sejarah berdiri, keadaan guru, karyawan, peserta didik, sarana dan prasarana, serta visi dan misi MTs Ma'arif NU 01 Purwokerto Barat. Bagian kedua berisi penyajian data mengenai gambaran umum pembinaan profesionalisme guru.

Bab kelima merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup. Kemudian, bagian yang paling akhir meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan penulis pada penyajian data dan analisis data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan profesionalisme guru di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat telah dilakukan dengan baik, dengan meningkatkan kompetensi profesional guru dan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan guru baik program yang dilakukan oleh pemerintah, Tim kepala Madrasah. Dalam upaya pembinaan profesionalisme guru dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bentuk Pembinaan Profesionalisme Guru
 - a. Pembinaan
 - b. Pengembangan
 - c. Motivasi
 - d. Dorongan
 - e. Peningkatan Pembinaan
 - f. Peningkatan Ketrampilan
 - g. Pengembangan Karakter
 - h. Pembuatan Media Pembelajaran
2. Faktor Pembinaan Profesionalisme Guru
 - a. Pelatihan Prajabatan
 - b. Pendidikan Selama Dalam Jabatan

c. Program Pelatihan Dalam Jabatan

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini pada intinya merupakan upaya atau usaha dalam rangka pembinaan profesionalisme guru yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan yang diadakan dari dalam lembaga ataupun di luar lembaga Madrasah. Madrasah selalu berupaya untuk mengikut sertakan guru dalam pelatihan dan pengembangan tersebut guna untuk meningkatkan kualitas profesionalnya sebagai guru.

B. Saran-saran

Dalam upaya meningkatkan pembinaan profesionalisme tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 1 Purwokerto Barat, penulis ingin memberi saran sebagai berikut :

1. Kepada kepala madrasah perlu adanya program-program pembinaan yang lebih baru lagi untuk meningkatkan profesionalisme mutu tenaga pendidik atau guru. Teruslah melakukan kerjasama kepada semua pihak yang mengadakan program atau kegiatan dalam rangka peningkatan mutu untuk para tenaga pendidik yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.
2. Kepada para tenaga pendidik atau guru, hendaknya lebih mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru atau pendidik dengan penuh tanggungjawab agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Selalu rutin dalam mengikuti pelatihan dan pemdinaan yang dilakukan oleh pihak pemerintah, pihak madrasah maupun pelatihan-pelatihan yang lainnya.

C. Kata Penutup

Dengan memanjatkan rasa syukur yang tiada batasan kepada Alloh Swt, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat banyak kesalahan yang belum sempat diperbaiki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang ada dalam penulisan ini dan senantiasa mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang membangun, agar dapat meningkatkan kualitas keilmuan, wawasan dan pengetahuan penulis.

Semoga skripsi yang penulis buat ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, dan semoga Alloh Swt selalu memberikan ilmu yang bermanfaat dan barokah bagi penulis. Amin.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Anomia. 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2003 *Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arifin , Barnawi & Muhammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Aunilah, Nurla, Isna. 2011. *Panduan Menerapkan Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Laksana.
- Cardoso Gomes, Faustina S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Chaniago YS, Amran. 2002. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Damin, Sudarman. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Agama RI. 2003. *Pedoman Supervisi Madrasah Diniyah*. Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam.
- Donni, Juni Priansa. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Haryono, Amirul Hadi. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Herdiansyah, Haris. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hermawan, Ruswandi. 2010. "Pengembangan Sumber Daya Sekolah" Jurnal Pendidikan Dasar, diakses dari [http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor13April_2010/Pengembangan SumberDaya Sekolah-Ruswandi_Hermawan. pdf](http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor13April_2010/Pengembangan_SumberDaya_Sekolah-Ruswandi_Hermawan.pdf).
- Ibrahim, Bafadal. 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khusnul Khotimah, 2013. *Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013*. Skripsi IAIN Purwokerto Tidak Diterbitkan.

- Makawimbang, Jerry H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Moh Roqib & Nurfuadi, 2009. *kepribadian guru*. Yogyakarta: Grafindo Lietera Media.
- Nisaul Hasanah, 2016. *Manajemen Karir Guru SMK N 3 Purwokerto Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Skripsi IAIN Purwokerto tidak diterbitkan.
- Notoatmodjo, Soekitdjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Putra, Nusa & Santi Lisnawati. 2012. *Penelitian Kualitatif Pendidikan Agama Islam*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Rohmat Waluyo. 2014. *Peningkatan Karir Guru di MI Ma'arif NU 1 Windunegara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2013/2014*. Skripsi IAIN Purwokerto Tidak Diterbitkan.
- Peter Salim dan Yeni Salim. 1991 *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern Press.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saondi, Onda & Aris Suherman. 2010 *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soleh, Asrori Ni'am. 2006. *Pengembangan Profesionalitas Guru, Analisa, Kronologis atas lahirnya UU Guru dan Dosen*. Jakarta: Elsas
- Sutikno, M Sobri. 2014. *Metode dan Model-model Pembelajaran*. Lombok: Holistica.
- Sunhaji. 2008. *Manajemen Madrasah*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
- Tim Penyusun. *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sudarto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Potensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung: ALFABETA.
- Udin, Syaefudin Saud. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Uno B. Hamzah. 2014. *Model Pembelajaran Menciptakan Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Bandung: Bumi Aksara.
- Usman, Moh Uzer. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Utama, Esen Pramudya. 2017. "Pengembangan Kapasitas Tenaga Pendidik Dan Peran Lembaga Pendidikan", *Jurnal. Kependidikan Islam STAI An Nur Lampung Selatan* Vol 7, No 1 (2017)
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Press Indo.

