

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru adalah profesional di sektor pendidikan, oleh karenanya, mereka punya peranan penting dalam mengembangkan kebijakan dan praktik nasional. Pendidik yang profesional mempunyai peran dalam kemajuan negara, khususnya dalam mewujudkan Visi Pendidikan 2025 yang menyerukan terbentuknya manusia Indonesia yang cerdas dan berkemampuan. Tidaklah berlebihan jika kita berpendapat bahwa guru berdampak terhadap jalannya masyarakat, negara, dan dunia.

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan—sebagaimana diadopsi dan diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013—adalah beberapa cara di mana kewajiban profesional guru diwujudkan. Peraturan dan perundang-undangan pemerintah ini diharapkan dapat membantu para pendidik memajukan keahlian mereka. Untuk memenuhi tuntutan saat ini dan masa depan terkait dengan profesi guru, diyakini bahwa program ini akan membantu instruktur menjadi lebih mahir dalam kompetensi pendidikan, profesional, sosial, dan pribadi mereka, kualitas yang tercermin dalam pelaksanaan tanggung jawab utama mereka. Peraturan dan perundang-undangan pemerintah ini diharapkan dapat membantu para pendidik memajukan keahlian mereka. Untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan profesi guru di masa depan, program ini

diharapkan mencerminkan kompetensi pendidikan, profesional, sosial, dan pribadi dalam pelaksanaan tanggung jawab utama guru.¹

Guru diwajibkan oleh undang-undang ini untuk memiliki kemampuan pengajaran, profesional, sosial, kepemimpinan, dan spiritual yang diperlukan. Undang-Undang Guru dan Dosen juga menegaskan guru harus mampu mencapai tujuan pendidikan nasional, selain juga memiliki prestasi akademis, kompetensi, dan kesejahteraan jasmani dan rohani yang kuat.

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, memperkenalkan Uji Kecakapan Guru (UKG) khusus untuk guru bersertifikat. Uji kompetensi menitikberatkan pada dua kompetensi utama: kompetensi pendidikan dan kompetensi profesional. Tujuan UKG adalah mengukur seberapa besar pengaruh sertifikasi terhadap kompetensi guru. Berdasarkan hasil olah data, rata-rata pencapaian kompetensi 243.619 peserta hanya 40,55. Target kelulusan minimum saat ini adalah 70 poin.²

Hasil UKG tahun 2013, rata-rata kinerja guru di Indonesia hanya 40,55 poin, namun target penyelesaian minimalnya adalah 70,3 poin. Rata-rata hasil Uji Kemahiran Guru (UKG) nasional pada tahun 2016 hanya sebesar 44,5 poin, jauh di bawah standar yang sebesar 75 poin. Bahkan kompetensi utama guru, yaitu kemampuan mengajar, belum sesuai harapan. Masih banyak guru yang metode pengajarannya buruk atau membosankan.³

¹ Kemdikbud, *Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan* (Jakarta, 2012), h. 1.

² "Mereka Tidak Lulus Passing Grade," *Kompas*, 3 Agustus 2013, h. 4.

³ Amic Alhumami, "Kompetensi Guru Dinilai Sangat Rendah," *Universitas Negeri Padang*, 2017, h. 4.

Berdasarkan Data Perimbangan Pendidikan Daerah, Nilai Uji Kecakapan Guru (UKG) 2021, rata-rata nilai kompetensi guru di Kalsel sebesar 56,93 poin dan target ketuntasan minimal sebesar 70,3 poin.⁴

Kementerian Agama Republik Indonesia menemukan bahwa, karena portofolio mereka tidak lengkap atau tidak memenuhi persyaratan sertifikasi yang ditetapkan, sekitar 60 persen dari 21.000 guru madrasah yang mengikuti ujian sertifikasi guru pada tahun 2007 dinyatakan tidak lulus. Menurut Nur Syam, mantan Direktur Pendidikan Kementerian Agama RI, banyak guru yang mendapat nilai di bawah standar UKA (Tes Bakat Awal) tahun 2015, yakni hanya 44,22 poin, sedangkan rata-rata lulusan adalah 60,00 poin.⁵ Berdasarkan ciri-ciri guru profesional yang mendefinisikan pengajar, hal ini menunjukkan bahwa kualitas guru ternyata rendah dan pengetahuannya masih kurang.

Dari 14 negara berkembang, pendidikan Indonesia hanya berada di peringkat 10 menurut statistik UNESCO dari Laporan Global Education Monitoring (GEM) tahun 2017. Sementara itu, di antara 14 negara berkembang di dunia, guru—yang merupakan elemen penting dalam pendidikan—menempati peringkat ke-14.⁶

Salah satu pilar utama dalam proses pendidikan adalah guru. Sejumlah penelitian menunjukkan pengaruh guru sangat besar terhadap 50% hasil akademik

⁴ “Neraca Pendidikan Daerah,” diakses 16 Maret 2023, <http://npd.kemdikbud.go.id/>.

⁵ Nur Syam, *Dari Bilik Birokrasi, Essai Agama, Pendidikan, dan Birokrasi*, (Jakarta: Sarana Sejahtera Utama, 2014), h. 199-200.

⁶ Syafrudin Yunus, “Mengkritisi Kompetensi Guru,” *DetikNew.Com*, 24 November 2017, h. 3.

siswa. Semua sekolah dan madrasah yang menawarkan pendidikan unggul harus mempekerjakan instruktur yang berkualitas.⁷

Kenyataannya, banyak pendidik yang menghadapi berbagai permasalahan, seperti: Kurangnya pemahaman tentang seluk-beluk Islam bagaimana membangkitkan semangat generasi muda dalam bidang sains. Kapasitas pengawasan proses pembelajaran masih kurang baik efektivitas maupun kualitasnya. Masih kurangnya keahlian dan kemahiran dalam penerbitan ilmiah, karya kreatif, serta teknologi informasi dan komunikasi. Tidaklah ideal jika berperan sebagai agen perubahan dalam pembentukan karakter bangsa dan keislaman.⁸

Sukmadinata dan Jejen Musfah menegaskan, sejumlah variabel turut menyebabkan rendahnya kompetensi profesional instruktur. Pertama, para pendidik belum melakukan upaya yang cukup. Kedua, masih kurangnya kompetensi profesional guru. Di banyak bidang, kinerja yang diharapkan, guru masih belum dapat diandalkan. Karena kurangnya pengalaman dalam mata pelajaran, ia mengajar mata pelajaran pedagogi, didaktik, dan metodis serta keterampilan sosial dan pribadi serta kolaborasi antar pendidik.⁹

Banyak guru di sektor ini yang belum mencapai tingkat kompetensi guru profesional yang diharapkan. Guru tidak memiliki kemampuan untuk menulis karya

⁷ Abdul Rozak, *Panduan Penyenggaraan Program Pengembangan Keefektifan Berkelanjutan Bagi Guru PAI* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama RI, 2017), h. 1.

⁸ Rozak, h. 2-3.

⁹ Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 35.

ilmiah yang baik, dan kurangnya kesejahteraan guru. Uang yang diterima guru hanya sedikit untuk menutupi pengeluaran pokok mereka sehari-hari; tidak pernah ada cukup uang untuk studi lebih lanjut. Keempat, buruknya kaliber, kredensial, dan kemahiran pendidik. Kelima, instruktur tidak terdorong, terlibat, berkomitmen, atau cukup sadar untuk melanjutkan pengajaran. Keenam, akibat banyaknya tanggung jawab administratif yang diemban guru, banyaknya permasalahan internal keluarga, serta infrastruktur dan fasilitas yang tidak memadai.¹⁰

Terbukti dengan masih adanya sebagian guru yang sudah sepuluh tahun terjun di lapangan masih belum bisa dipromosikan karena belum memaksimalkan pencapaian angka kredit yang dipersyaratkan, sebagian guru tidak mampu menghasilkan karya ilmiah, dan sebagian guru tidak terlibat dalam kegiatan musyawarah guru mata pelajaran. Semua situasi ini tentu saja mempengaruhi kinerja dan profesionalisme guru, dan banyak sekolah yang masih menganggap rendah pengelolaan kegiatan pengembangan profesional, terutama dalam profesionalisme, meskipun pada kenyataannya guru dituntut untuk meningkatkan karir mereka.

Secara agama, guru bertanggung jawab atas pertumbuhan siswanya, memanfaatkan keterampilan psikomotorik, afektif, dan kognitif mereka. Guru artinya orang dewasa, bertanggung jawab membantu murid-muridnya berkembang secara fisik dan rohani sehingga mereka dapat tumbuh menjadi orang dewasa dan dapat melakukan tugasnya sebagai hamba Tuhan secara mandiri. Selain itu, mampu

¹⁰ Jijen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru, Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek*, cetakan III (Jakarta: Kendana Prenada Media Group, 2015), h. 5.

menjadi makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri, Allah berfirman dalam QS. Ali Imran 3/164.

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

Ayat di atas menegaskan bahwa fungsi nabi tidak hanya sekedar nabi, tetapi juga mencakup fungsi seorang pendidik (guru). Oleh karena itu, ayat ini menyatakan bahwa tanggung jawab utama guru adalah:

1. Penyucian. Bersuci diartikan sebagai pertumbuhan jiwa, penyucian, dan pengangkatan kepada penciptanya dengan tetap menjauhkan diri dari kejahatan dan menjaga fitrah.
2. Ajaran. Mengajar adalah proses menyampaikan pengetahuan dan gagasan yang berbeda kepada umat Islam sehingga mereka dapat mengenalinya dalam aktivitas sehari-hari.¹¹

Islam berpandangan bahwa peran guru dalam masyarakat adalah menjadi pembawa norma, atau penyampai norma agama, di samping tugasnya di kelas. Pendidik Islam bekerja menuju dua tujuan sebagai profesional: misi keagamaan dan ilmiah mereka. Adalah tujuan keagamaan para pendidik untuk menanamkan prinsip-prinsip agama kepada siswanya dan membekali mereka dengan sarana untuk menjalani hidup sesuai dengan ajaran agama tersebut. Guru harus

¹¹ Abdullah bin Muhammad, *Tafsir Ibnu Katsir* (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2008).

menyampaikan ilmu pengetahuan yang relevan dengan perkembangan zaman agar dapat memenuhi tujuan ilmiah.¹²

Islam menuntut agar semua tugas dilaksanakan secara profesional. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang mempunyai wewenang untuk melakukan pekerjaan tersebut adalah seorang yang sangat mahir di bidang tersebut. Menjadikan siswa sadar dan menerima nilai-nilai pengajaran di kelas merupakan tantangan yang dihadapi pendidikan dan peran guru dalam memaksimalkan pencapaian tujuan pendidikan. Pentingnya mengapresiasi profesionalisme guru yang mendidik peserta didik di lembaga pendidikan Islam serta pentingnya pendidikan secara umum dalam bidang pendidikan. Penugasan tersebut tidak akan berhasil atau bisa saja gagal jika diberikan kepada orang yang bukan ahli, sebagaimana sabda Nabi Muhammad saw:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ
فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ
السَّاعَةَ

Pemerintah sudah berusaha untuk menyelenggarakan berbagai program pengembangan profesionalisme guru selama lebih dari empat dekade. Adapun program pengembangan profesionalisme guru di Indonesia yang telah berkali-kali diubah untuk mengakomodasi berbagai reformulasi agenda pendidikan nasional

¹² Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Cet. 2 (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), h. 129.

seperti dikutip dari Rahman, Thair dan Treagusts¹³ berikut: 1) Program pengembangan profesionalisme guru pertama bertujuan mendukung berdirinya sekolah dasar pada 1970-an. Pada waktu itu tujuan khusus program pengembangan profesionalisme guru adalah membekali guru-guru baru yang hanya memiliki keterampilan mengajar dasar dan tidak memiliki latar belakang pendidikan guru. 2) Pada tahun 1980, pemerintah menjalankan program Pemantapan Kerja Guru (PKG), yaitu pelatihan dalam jabatan dengan metode pengajaran yang berfokus pada siswa. 3) Pada tahun 1993, pemerintah memperkenalkan model baru untuk pengembangan profesionalisme guru, yaitu dilakukan dalam sistem gugus sekolah. Penerapan model ini dikenal dengan nama Kelompok Kerja Guru (KKG), diharapkan dapat mempermudah pembinaan profesionalisme guru. 4) Terbitnya Undang-Undang Guru dan Dosen pada 2005, pemerintah menghubungkan program sertifikasi guru dengan program pengembangan profesionalisme guru yang disebut Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). 5) Program pengembangan profesionalisme guru terbaru yang diselenggarakan pemerintah yaitu Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), bertujuan mengatasi ketidaksiapan guru dalam penguasaan mata pelajaran yang diajar dan rendahnya keterampilan pedagogik guru.

Walaupun memiliki desain yang berbeda dengan program pengembangan guru sebelumnya, namun PKB juga tidak berhasil meningkatkan kualitas pengajaran guru.

¹³ Ahmad Rahman, "Teacher Professional Development in Indonesia: The Influences of Learning Activities, Teacher Characteristics and School Condition" (University of Wollongong, 2016).

Tentunya ada kekurangan teknis dalam pengembangan profesionalisme guru. Itu lah perlunya penelitian lebih lanjut mengenai kenapa sih pengembangan profesionalisme guru sering mengalami perubahan dan dalam pelaksanaanya masih saja ada kekurangan, hal ini agar semakin berkembang pengetahuan dan inovasi dalam pengembangan profesionalisme guru.

Untuk itu disini peneliti mencoba untuk mengulik tentang pengembangan profesionalisme guru di dua sekolah bergengsi di Kalimantan Selatan, yaitu SMA Global Islamic Boarding School Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar. Alasan peneliti memilih SMA Global Islamic Boarding School Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School sebagai obyek penelitian adalah kedua sekolah tersebut merupakan dua sekolah yang melibatkan guru secara aktif dalam pembinaan Pengembangan Profesionalisme guru baik dalam rangkaian kegiatan yang dilaksanakan di sekolah atau di luar sekolah.

SMA Global Islamic Boarding School dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School termasuk daftar SMA terbaik Kalimantan Selatan. Hal ini berdasarkan data yang disediakan di laman Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPPT) tahun 2020 yang merilis daftar 1.000 sekolah terbaik tahun 2020. Salah satu SMA Negeri di Kalimantan Selatan yaitu SMAN Banua Kalsel Kabupaten Banjar menempati peringkat 1 se-Kalimantan Selatan versi nilai rata-rata UTBK 2020 yaitu dengan nilai rerata TPS 586,834.¹⁴

¹⁴ “Top 1000 Sekolah Berdasarkan Nilai UTBK,” diakses 19 Maret 2023, <https://top-1000-sekolah.ltmpt.ac.id/>.

Adapun SMA Swasta terbaik Kalimantan Selatan yang masuk daftar 1000 sekolah terbaik berdasarkan nilai UTBK 2020 salah satunya adalah SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala yang menempati urutan ke-7 dengan nilai rerata TPS 518,899.¹⁵

Selain itu kedua sekolah juga memiliki prestasi untuk siswanya. Di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala siswa berprestasi dalam Lomba Peningkatan Iman dan Taqwa tahun 2023 Tingkat Provinsi Kalimantan Selatan, Juara 3 dalam kejuaraan Kempo tingkat Provinsi kelas Randori 70 Kg keatas, Kejuaraan Sains Nusantara tingkat Nasional, Juara Architecture Spiritual Competition tingkat provinsi tahun 2023, Juara Olimpiade PAI Nasional AGPAII tingkat Provinsi tahun 2023, Juara kedua lomba tari kreasi Tingkat SMA Sederajat tingkat Provinsi tahun 2023, Juara pertama Video Pendek (VLOG) WCD 2024 Tingkat Nasional dan banyak lagi prestasi lainnya.¹⁶

Pada SMAN Banua Kalsel Kabupaten Banjar, prestasi yang diraih siswanya adalah sebagai berikut: Juara Olimpiade Sains Nasional Indonesia 2023, juara tiga lomba Karya Tulis Ilmiah Nasional HIMITEPANG 2023 yang diselenggarakan di Universitas Garut, Juara tiga Avicenna Medical Sains (AVIMSA) tingkat Nasional 2023 Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Harapan satu lomba toleransi beragama antar siswa SMA Provinsi Kalimantan Selatan 2023, Juara satu Olimpiade Chemistry South Borneo Chemistry Competition (SBCC) 2023 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan

¹⁵ “Top 1000 Sekolah Berdasarkan Nilai UTBK.”⁴⁴

¹⁶ “Dokumen Prestasi Siswa SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala,” 2023.

Alam Universitas Lambung Mangkurat, Juara satu lomba debat Bahasa Indonesia Peran Generasi Gen Z dalam mengawal isu politik, hokum dan HAM di Era Society 5.0, Juara satu kategori 5 Km Pelajar Kalimantan Selatan Arutmin Borneo 2023, Harapan satu lomba Physton (Olimpiade Fisika) FKIP ULM tingkat Kalseltengtim, dan masih banyak prestasi kejuaraan lainnya.¹⁷

Dari data tersebut dapat kita ketahui bahwa Sekolah yang berkualitas ditentukan juga oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.

Berdasarkan kajian awal hasil wawancara dengan Kepala SMA Global Islamic Boarding School Barito Kuala menyatakan bahwa sejauh ini pengembangan profesionalisme guru di SMA Global Islamic Boarding School Barito Kuala sudah dilaksanakan. Namun masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan diri guru, apalagi SMA Global Islamic Boarding School adalah sekolah swasta, tentunya punya program sendiri, dan SMA Global Islamic Boarding School tidak bisa atau belum maksimal mensinkronkan program pemerintah dengan program sekolah, kemudian masalah selanjutnya adalah memaksimalkan program sekolah dengan tuntutan orang tua, karena ekspektasi orang tua sangat tinggi terhadap sekolah. Selain itu juga masalah manajemen waktu, karena apabila guru mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar maka harus meninggalkan kelasnya.¹⁸

¹⁷ “Dokumen Prestasi Siswa SMAN Banua Kalsel Boarding School Kabupaten Banjar,” 2023.

¹⁸ Muhammad Rijali Riyadi, 13 Januari 2023.

Kemudian berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan Wakasek Kurikulum dan Ketenagaan di SMAN Banua Kalsel, kegiatan Pengembangan profesionalisme Guru juga sudah dilaksanakan. Namun ada beberapa kendala dalam pelaksanaannya seperti terbenturnya jadwal kegiatan dengan jadwal di asrama, lokasi kegiatan pengembangan diri jauh dari sekolah, guru kesulitan mengikuti kegiatan pengembangan diri karena berbenturan dengan jadwal mengajar.¹⁹

Melihat pentingnya pengembangan profesionalisme guru tersebut, maka perlu kiranya pengelolaan yang tepat dalam pengembangan profesionalisme guru, agar guru dapat meningkatkan kompetensi, kinerja, dan keprofesionalannya.

Untuk penanganan permasalahan tersebut di atas, perlu dilakukan penelitian tentang pengelolaan pengembangan profesionalisme guru guna menghasilkan guru yang profesional. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru (Studi Multi Kasus di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar).

B. Fokus Penelitian

Melihat latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah Bagaimana Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar. Selanjutnya, topik penelitian dibagi menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

¹⁹ Sri Wantini, 17 November 2022.

1. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar?
2. Bagaimana Pengorganisasian Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar?
3. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar?
4. Bagaimana Pengawasan Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui Perencanaan Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar.
2. Mengetahui Pengorganisasian Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar.
3. Mengetahui Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar.

4. Mengetahui Pengawasan Pengembangan Profesionalisme Guru di SMA Global Islamic Boarding School Kabupaten Barito Kuala dan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School Kabupaten Banjar.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman serta berfungsi sebagai sumber daya untuk proyek penelitian serupa di masa depan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Sekolah

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, sekolah dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan penilaian sekaligus menciptakan Program Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru.

- b) Bagi Guru

Program Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dapat dikembangkan oleh sekolah dengan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan penilaian untuk meningkatkan standar pengajaran.

- c) Bagi Peneliti

Peneliti akan dapat mengumpulkan data dan informasi untuk penelitian ini serta memperluas pemahamannya mengenai penyelenggaraan pengembangan profesional guru.

E. Definisi Istilah

Peneliti harus menjelaskan arti atau pengertian masing-masing kata atau istilah sehingga mudah dipahami dan judul ini dipahami dengan benar dan tidak salah penafsiran.

1. Manajemen

Asal kata manajemen adalah “*to manage*” yang berarti mengatur. Secara *etimologis* kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management*. Akar kata adalah *manage* atau *managiare* yang artinya: melatih kuda menggerakkan kakinya. Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, tindakan dan evaluasi atau biasa dikenal dengan POAC.²⁰ Menurut Kristiawan dkk, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengoperasian, pengendalian) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien²¹

Dari sudut pandang yang lebih luas, manajemen dapat didefinisikan sebagai proses mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya organisasi dengan partisipasi anggota. Dengan kata lain, manajemen adalah tindakan yang diambil oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi berfungsi sebagai tempat manajemen

²⁰ Panglaykin dan Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), h. 27.

²¹ Muhammad Kristiawan, dkk, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 1.

operasional.²² Salah satu tujuan manajemen adalah untuk meningkatkan efektivitas setiap karyawan yang bekerja untuk organisasi. Efektivitas individu menghasilkan unit kerja atau kelompok yang lebih efektif, yang pada gilirannya membawa organisasi pada pencapaian efektivitas kelompok.

2. Pengembangan Profesionalisme Guru

Proses meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral karyawan melalui instruksi dan pelatihan disebut pengembangan.²³ Tujuan pengembangan guru adalah untuk mengangkat, memelihara, dan meningkatkan kemampuan anggota staf untuk menyelesaikan masalah organisasi. Selain itu, dikatakan bahwa pengembangan profesional guru harus didasarkan pada tuntutan institusi; namun demikian, kebutuhan masing-masing guru terhadap proses profesionalisasi harus diutamakan. Guru harus selalu meningkatkan kompetensinya karena materi pelajaran dan lingkungan belajar terus berkembang dan berubah sesuai dengan dimensi ruang dan waktu.²⁴

Penulis mengartikan pengembangan sebagai upaya melakukan pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan mutu pendidik guna mencapai tujuan dan sasaran sekolah melalui kehadiran pada pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan pengembangan lainnya yang berkaitan dengan tugas pendidik.

²² Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan (Perspektif Sains dan Islam)* (Medan: CV. Perdana Publishing, 2015), h. 35.

²³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), h. 8.

²⁴ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 98.

Profesi adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dan mencari nafkah oleh seseorang yang menuntut pengetahuan, kompetensi, atau kemampuan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta pendidikan profesi.²⁵

Guru adalah pendidik profesional yang tanggung jawab pokoknya meliputi mendidik, mengajar, memimpin, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, dan pendidikan menengah.²⁶

Yang dimaksud dengan “profesionalisme guru” adalah kualitas yang harus dimiliki pendidik agar melaksanakan pekerjaannya dengan akuntabilitas penuh dan kebebasan untuk mengembangkan bidang spesialisasinya tanpa mengganggu tanggung jawab utamanya.²⁷

F. Penelitian Terdahulu

Banyak model teoritis telah dibuat oleh para peneliti sebelumnya untuk menilai keberhasilan atau efektivitas sistem informasi. Tentu saja, situasi, kondisi, dan tujuan yang berbeda menyebabkan berbagai macam perubahan dalam jenis penelitian yang dilakukan. Peneliti melakukan upaya untuk meninjau penelitian sebelumnya dengan tujuan membandingkan, memperbaiki, dan menjadi sumber rujukan. Adapun penelitian terdahulu yang sudah penulis Review yaitu sebagai berikut:

²⁵ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 45.

²⁶ *Undang-undang Guru dan Dosen*, 1 ed. (Jakarta, 2008), h. 3.

²⁷ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru*, h. 46.

Penelitian Intan Novianti Handayani pada tahun 2019, berupa Tesis yang berjudul Pengembangan Profesional (Professional Development) Asatidz di Taman Pendidikan Alquran Kota Banjarmasin (Studi Multi Situs di TPA Al-Inayah Unit 191, TPA Al-Muttaqien Unit 042, dan TPA Iqra Mahligai Alquran Unit 001), hasil penelitian menyatakan bahwa (1) analisis kebutuhan pengembangan profesional asatidz di masing-masing TPA memiliki persamaan dalam menganalisis kebutuhan, (2) desain pengembangan profesional asatidz memiliki 3 tahapan, yaitu menetapkan tujuan, metode penyampaian dan evaluasi program, (3) proses mengembangkan program pengembangan Profesional asatidz dari ketiga TPA yang diteliti mempertimbangkan gaya belajar asatidz dan setiap program yang diadakan menggunakan alat penunjang, (4) proses pelaksanaan program pengembangan Profesional asatidz, tidak semua program kegiatan dapat menerapkan model PDSA, (5) proses mengevaluasi program pengembangan profesional asatidz, dilihat dari reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.²⁸

Penelitian Nina Arifa pada tahun 2023 berupa Tesis yang berjudul “Pengembangan Profesionalitas Guru di Sekolah Islam Swasta Banjarbaru (Studi Multi Situs di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri Banjarbaru)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) analisis kebutuhan pengembangan profesionalitas guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri Banjarbaru dilakukan dengan penilaian kinerja guru dari ajaran tahun sebelumnya. 2) Pada desain pengembangan profesionalitas guru dilakukan

²⁸ Intan Novianti Handayani, “Pengembangan Profesional (Professional Development) Asatidz di Taman Pendidikan Alquran Kota Banjarmasin (Studi Multi Situs di TPA Al-Inayah Unit 191, TPA Al-Muttaqien Unit 042, dan TPA Iqra Mahligai Alquran Unit 001)” (Banjarmasin, UIN Antasari Banjarmasin, 2019).

dengan 3 tahapan, yaitu menetapkan tujuan, metode penyampaian dan evaluasi program. 3) Proses mengembangkan program pengembangan profesionalitas guru mempertimbangkan kebutuhan guru baik berupa materi yang dibutuhkan. 4) Proses pelaksanaan program pengembangan profesionalitas guru berupa program internal dan eksternal yang dilaksanakan di setiap sekolah seperti pelatihan yang dilaksanakan oleh sekolah dan pengembangan profesionalitas yang dilaksanakan di luar sekolah, dan 5) mengevaluasi program pengembangan profesionalitas guru, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.²⁹

Penelitian dari Enget pada tahun 2018 ini berupa Tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran Prakarya Siswa di SMP Negeri 8 Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa baiknya SMP Negeri 8 Yogyakarta dalam menerapkan manajemen pengembangan profesionalisme guru dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran bengkel siswa. Dengan bantuan beberapa program, termasuk pelatihan, supervisi pendidikan, penyetaraan dan sertifikasi, serta peningkatan kualitas guru, pimpinan lembaga (kepala sekolah) secara efektif merancang dan mengawasi pelaksanaan pengembangan profesional guru.³⁰

²⁹ Nina Arifa, “Pengembangan Profesionalitas Guru di Sekolah Islam Swasta Banjarbaru (Studi Multi Situs di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri Banjarbaru)” (Banjarasin, UIN Antasari Banjarasin, 2023).

³⁰ Enget, “Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran Prakarya Siswa di SMP Negeri 8 Yogyakarta” (Yogyakarta, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2018).

Dalam penelitian tahun 2018 bertajuk Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik di SMP 'Aisyiyah Bantul Unggulan, Novesta Tisnadi menemukan bahwa pelaksanaan berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan kompetensi guru menunjukkan adanya korelasi positif antara proses manajemen pengembangan profesionalisme guru. dan peningkatan pendaftaran siswa.³¹

Sakiman menyatakan dalam penelitian tahun 2020 bertajuk “Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah” bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan empat peran kunci dalam membantu guru menumbuhkan profesionalismenya: pengorganisasian, perencanaan, pergerakan, dan pengaturan. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah menugaskan guru untuk belajar dan menulis secara ilmiah, khususnya dalam bidang pendidikan. Mereka juga didorong untuk mengikuti pelatihan, KKG, dan organisasi profesi.³²

Profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, manajemen sekolah dan profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, menurut penelitian

³¹ Novesta Tisnadi, “Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru dalam meningkatkan prestasi Peserta didik di SMP Unggulan ‘Aisyiyah Bantul” (Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018).

³² Sakiman, “Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Jurnal el-Hamra*, 2, 5 (Juni 2020).

Yeni Puspitasari dkk. berjudul Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Tahun 2021.³³

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Pelatihan Kompetensi merupakan dua upaya sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional gurunya. Penelitian Fifit Firmadani bertajuk Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru SMA Tahun 2021 menunjukkan pendekatan tersebut. Untuk memaksimalkan potensinya sebagai guru, manajer, administrator, pemimpin, supervisor, inovator, dan motivator, prinsip membantu.³⁴

Dari beberapa kajian terdahulu banyak memfokuskan profesionalisme guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini juga demikian, akan tetapi penulis akan fokus pada bagaimana Sekolah memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru yang di mulai dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai pada tahap evaluasi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya akan berimbas pada peningkatan mutu guru, mutu peserta didik, dan mutu sekolah.

G. Sistematika Penulisan

Agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan tepat sasaran, penulis menyajikan metodologi penulisan sebagai berikut:

³³ Puspitasari Yeni, "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru," *Jurnal JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 2, 6 (2021): h. 88–89.

³⁴ Fifit Firmadani, "Strategi Pengembangan kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 3 (2021): h. 192–207.

BAB I adalah Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, focus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II adalah Kajian Teori, berisi tentang teori-teori yang dapat digunakan atau relevan sebagai landasan atas kerangka berpikir untuk menyelesaikan masalah.

BAB III adalah Metode Penelitian, berisi jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV adalah hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup.