

**PERAN MANAJEMEN MGMP DALAM
MENINGKATKAN ROFESIONALITAS GURU PAI SMA
DI KOTA SEMARANG**



SINOPSIS TESIS

**Dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Magister Studi Islam**

Oleh :

HIDAYATUL AZIZAH

NIM : 105112085

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2012**

ABSTRAKSI

Hidayatul Azizah. 2012. Peran Manajemen MGMP dalam meningkatkan profesionalitas Guru PAI di Kota Semarang. Tesis, Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, IAIN Walisongo Semarang. Pembimbing: Dr.H. Fatah Syukur, M.Ag.

Tujuan penelitian ini adalah mendalami tentang Manajemen MGMP PAI SMA di kota Semarang. Fokus penelitian adalah: 1) Bagaimanakah pelaksanaan manajemen MGMP PAI SMA di kota Semarang, 2) Bagaimana Kompetensi guru PAI SMA di kota Semarang, 3) Bagaimana manajemen MGMP dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru PAI.

Penelitian ini dilakukan di MGMP PAI SMA di kota Semarang. Sifat penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi mendalam, wawancara berpartisipasi dan dokumentasi, dimana ketua dan sekretaris MGMP PAI informan kunci dan peneliti sebagai instrumen kunci dalam mendapatkan data. Pengambilan data dilaksanakan mulai bulan April 2012 sampai dengan bulan Mei 2012 di SMA Negeri 3 Semarang I. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan model interaktif. Proses analisis dilakukan sejak diperoleh data sampai selesainya penulisan laporan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Pelaksanaan manajemen MGMP PAI SMA di Kota Semarang meliputi: Perencanaan, Penggerakan, Pengawasan, Penyusunan anggaran biaya, Menyusun dalam arti perapan perorangan dan pengemban pemberdayaan di upayakan dapat melaksanakan sesuai dengan fungsi masing-masing . 2) Kompetensi guru PAI di Semarang sudah banyak yang memenuhi syarat, dari data yang di peroleh sudah mencapai 80 % dari jumlah 40 Guru PAI aktif yang telah lulus PKG (Pelatihan Kompetensi Guru) atau Sertifikasi guru sebagai syarat menjadi guru profesional sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Bab I pasal 1 menerangkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. 3) MGMP memberikan kontribusi terhadap kompetensi dan profesionalitas guru PAI SMA di Kota Semarang melalui: a) Pendalaman dan pengayaan materi pembelajaran melalui kajian literatur yang terkait dengan PAI.b)Diskusi secara berkala tentang masalah-masalah yang terus berkembang yang terkait dengan pendidikan dan keislaman. c.Mengadakan dialog dengan pakar pendidikan dan keislaman serta masalah lain sebagai pengembangan wawasan.d) Melakukan pelatihan penggunaan ICT sebagai model dalam pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran manajemen MGMP dalam meningkatkan profesionalitas guru PAI memiliki peran yang sangat penting sehingga keterlibatan semua guru PAI SMA sangat diharapkan sesuai dengan tujuan pelaksanaan MGMP.

BAB. I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi yang pesat melahirkan tantangan pada berbagai aspek kehidupan umat manusia tak terkecuali pada kehidupan beragama. Kondisi demikian menuntut Guru Pendidikan Agama Islam mampu berperan menampilkan nilai-nilai Islam yang lebih dinamis dan aplikatif.

Kenyataan di lapangan bahwa kompetensi yang beragam GPAI memiliki kualifikasi dan kompetensi yang beragam sehingga berdampak pada kurang optimalnya kinerja yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, secara umum guru harus memiliki 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 butir 4 :

Yang dimaksud profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Seorang guru dapat dikatakan profesional jika ia memenuhi prinsip-prinsip profesionalitas sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas

keprofesionalan; dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan bagi guru.¹

MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis di tingkat sanggar ataupun di tiap-tiap sekolah yang terdiri dari

dua unsur pokok yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran. Musyawarah yang dimaksud di sini adalah mencerminkan kegiatan dari, oleh dan untuk guru. Adapun guru mata pelajaran adalah guru SMP atau SMA Negeri atau Swasta yang mengasuh dan bertanggungjawab untuk mengelola mata pelajaran tertentu yang ditetapkan dalam kurikulum.

Dengan demikian, kehadiran MGMP sebagai wadah kegiatan profesional guru diharapkan dapat menyamakan visi dan persepsi dalam menentukan sikap dan tindakan terhadap aneka masalah tersebut sehingga dapat diambil solusi yang tepat, efektif dan efisien (Surat Edaran Bersama Dirjen Dikdasmen dan Dirjen Binbaga Islam No.781/A/C/U/1993 dan No.1/01/ED/1444/1993, tentang Pedoman Pelaksanaan MGMP PAI pada SMP dan SMU/SMK).

Lebih dari itu, melalui MGMP guru dapat meningkatkan kemampuan teknis dalam mengelola mata pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya, terampil dan bijaksana dalam mengadaptasi setiap dinamika perubahan masyarakat atau perubahan kebijakan pendidikan sehingga benar-benar menjadi guru yang profesional.

Terkait dengan permasalahan manajerial inilah, peneliti tertarik untuk meneliti MGMP PAI tingkat SMA di Semarang. Beberapa masalah yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian di sini di antaranya karena lemahnya koordinasi di antara sesama pengurus MGMP sehingga kepengurusan menjadi tidak solid, kurang terprogramnya kegiatan seolah tidak memiliki perencanaan yang baik sehingga tidak dirasakan adanya frekuensi kegiatan rutin, kurang pekannya pengurus terhadap isu-isu baru kependidikan, rendahnya partisipasi guru anggota MGMP terlibat dalam kegiatan.

A. Rumusan Masalah

Bertolak dari uraian dan permasalahan tersebut di atas, penelitian ini difokuskan dalam tiga topik permasalahan, yang dapat diasumsikan sebagai problem akademik dan kemudian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Planning, Organizing, Controlling, Evaluating* MGMP PAI SMA di Kota Semarang?
2. Bagaimana kompetensi guru PAI SMA di Kota Semarang?

3. Bagaimanakah MGMP dapat memberikan kontribusi terhadap kompetensi dan profesionalitas guru PAI SMA di Kota Semarang?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana manajemen MGMP PAI SMA di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi guru PAI SMA di Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah manajemen MGMP dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru PAI.

C. Telaah Pustaka

Dalam persyaratan bahwa penelitian ini berbeda dengan sebelumnya, penelusuran kepustakaan dan karya hasil penelitian terdahulu, kiranya masih sedikit buah karya penelitian yang mengkaji tentang MGMP, lebih khusus lagi dalam hubungannya dengan upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru ditinjau dari sudut pandang manajemen.

1. Penelitian dalam tesis: “Efektifitas Program MGMP IPS Tingkat SLTP Kabupaten Kotabaru,” Yogyakarta. ². Penelitiannya difokuskan pada kajian manajemen sumber daya manusia (SDM) ditinjau dari fungsi, menganalisis tentang efektifitas program pelatihan MGMP IPS dalam membekali para guru IPS tingkat SLTP di Kabupaten Kotabaru. Dengan temuan tesis kuantitatif bahwa: program pelatihan MGMP mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterampilan guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).
2. Penelitian dalam tesis ”Keaktifan Mengikuti MGMP Terhadap Etos dan Kinerja GPAI SMP di Kab. Wonosobo” Semarang³ Penelitiannya difokuskan pada kajian etos kerja dengan menganalisis tentang keaktifan para guru PAI dalam mengikuti kegiatan MGMP PAI tingkat SMP di Wonosobo. Dengan temuan tesis kuantitatif bahwa: dengan aktif mengikuti kegiatan MGMP mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos dan kinerja GPAI SMP di Kab. Wonosobo.

3. Fathul Mujib melakukan penelitian terhadap guru-guru swasta di MAN Kota Kediri. Menurutnya hasil penelitian tersebut: untuk mengembangkan profesionalitas guru-guru swasta ini, strategi yang ditempuh adalah melalui pelatihan, penataran dan MGMP. Penelitian ini difokuskan pada kajian manajemen sumber daya manusia (SDM).

Adapun penelitian ini diberi judul "Manajemen MGMP dalam Meningkatkan Profesionalitas guru PAI tingkat SMA Kota Semarang." Berbeda dengan penelitian terdahulu, kajian dalam penelitian ini difokuskan pada MGMP secara kelembagaan ditinjau dari teori manajemen mulai dari *planning, organizing, actuating dan controlling*. Kemudian bagaimana tingkat partisipasi guru dalam kegiatan MGMP ini sehingga program MGMP mampu merepresentasikan aspirasi mereka yang pada akhirnya diharapkan timbul kegairahan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya.

BAB. II. MANAJEMEN MGMP DAN PROFESIONALISME GURU PAI

A. Konsep Dasar Manajemen

Secara etimologi, manajemen berasal dari bahasa Inggris, kata *to manage*, dalam *Webster's New Collegiate Dictionary*, kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Italia "*managgio*" dari kata "*managgiare*" dan kata ini berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti: membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu⁴

Manajemen merupakan suatu istilah yang mempunyai banyak arti, bergantung kepada orang yang mengartikannya. Istilah manajemen acapkali diartikan sebagai suatu pengelolaan, yaitu pengelolaan yang dilandaskan pada keahlian guru mencapai suatu profesi manajer dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik sehingga dengan ini istilah manajemen dipandang sebagai suatu profesi.⁵

Sedangkan secara terminologi, ada beberapa definisi mengenai manajemen, diantaranya yang dikemukakan oleh R.C. Devis: *management is the function of executive leadership anywhere*. Manajemen itu merupakan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada organisasi apa pun. William Spriegel: *management is that function of an enterprise which concerns with the direction and control of the various*

activities to attain the business objectives. Di sini Spriegel memandang manajemen sebagai kegiatan perusahaan (yang mestinya dapat diterapkan bagi kegiatan non-perusahaan juga).

B. Fungsi Manajemen

Pembahasan kegiatan Manajemen dapat ditemui dalam banyak literatur ilmiah. Uraian berikut ini tidak bermaksud untuk melakukan pembahasan yang serupa. Dengan kata lain uraian ini difokuskan pada pembahasan tentang manajemen MGMP yang mendukung pelaksanaan Manajemen, sedangkan manajemen sebagai suatu proses pelaksanaan administrasi dalam suatu organisasi, merupakan aktifitas yang *continuous* (terus-menerus) mulai dari perencanaan sampai penilaian. Dalam proses pelaksanaannya manajemen pendidikan fungsi mempunyai tugas-tugas yang harus diselesaikan, dalam manajemen kita kenal sebagai fungsi.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada hakikatnya adalah aktifitas pengambilan keputusan tentang sasaran apa yang akan dicapainya, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tersebut dan siapa yang akan melaksanakan tugas tersebut. Sebagaimana fungsi-fungsi manajemen yang lainnya, istilah perencanaan juga mempunyai bermacam-macam pengertian sesuai dengan pendapat para ahli manajemen.

Sujana mengemukakan, bahwa perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Disebut sistematis karena perencanaan dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip tersebut mencakup proses pengambilan keputusan, penggunaan pengetahuan dan teknik secara ilmiah, serta tindakan atau kegiatan yang terorganisasi.⁶

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sepanjang perkembangannya, pengorganisasian atau sebagai fungsi manajemen, memiliki pengertian yang berbeda-beda. Pengertian tersebut disebabkan oleh perbedaan latar belakang keahlian para pakar yang memberikan pengertian itu, dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dalam

menerapkan fungsi pengorganisasian tersebut.

Istilah organisasi dapat diartikan ke dalam dua pengertian yaitu: dalam arti statis, organisasi sebagai wadah kerja sama sekelompok orang yang bekerja sama, untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti dinamis, organisasi sebagai suatu system atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.⁷ Nanang Fattah mengemukakan, pengertian *pertama* organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. *Kedua*, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Untuk melaksanakan hasil perencanaan dan pengorganisasian maka perlu diadakan tindakan kegiatan yang *actuating* (penggerakan). *Actuating* adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting sebab tanpa fungsi ini, maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir itu tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan.

Sedangkan mendefinisikan *actuating* adalah upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan *man power* (tenaga kerja) serta mendayagunakan fasilitas yang ada yang bukan berupa manusiawi. Pengerahan tenaga kerja serta pendayagunaan berbagai fasilitas di atas dimaksud untuk melaksanakan pekerjaan bersama.⁷

Dari beberapa pendapat para pakar tersebut, dapat digarisbawahi bahwa fungsi penggerakan menempati posisi yang vital bagi langkah-langkah manajemen dalam merealisasikan segenap tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Sukanto Reksohadiprojo, pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberi petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengawasan itu terdiri dari penentuan-penentuan standar, supervisi kegiatan atau

pemeriksaan, perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar.⁸

5. Penyusunan Anggaran Biaya (*Budgeting*)

Budgeting (penyusunan anggaran biaya). Setiap lembaga membutuhkan pembiayaan yang terencana dengan matang. Untuk itu, *income* yang diperoleh harus diperhatikan sebelum mengeluarkan dana untuk kegiatan tertentu. Suatu anggaran merupakan rencana penggunaan sumber-sumber keuangan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan terpadu.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam fungsi pembiayaan ialah:

- a. Perencanaan tentang berapa biaya yang diperlukan
- b. Sumber biaya yang diperoleh atau diusahakan
- c. Mekanisme penggunaan
- d. Pelaksanaan pembiayaan kegiatan
- e. Pola pembukuan dan pertanggung jawabannya
- f. Pengawasan.⁹

6. Menyusun (*Staffing* atau *Assembling Resources*)

Staffing atau *assembling resources* termasuk kegiatan organisasi yang sangat penting karena berhubungan dengan penempatan orang dalam tugas dan kewajiban tertentu yang harus dilaksanakan. Pelaksanaan penempatan orang berkaitan dengan manajemen personal. Oleh sebab itu hal-hal yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Penentuan jenis pekerjaan
- b. Penentuan jumlah orang yang dibutuhkan
- c. Penentuan tenaga ahli
- d. Penentuan personal sesuai dengan keahliannya.
- e. Penentuan tugas, fungsi, dan kedudukan pegawai
- f. Pembatasan otoritas dan tanggung jawab pegawai
- g. Penentuan hubungan antar unit kerja
- h. Penentuan gaji upah dan insentif pegawai yang berkaitan juga dengan bagian keuangan.
- i. Penentuan masa jabatan, mutasi, pensiun dan pemberhentian pegawai¹⁰

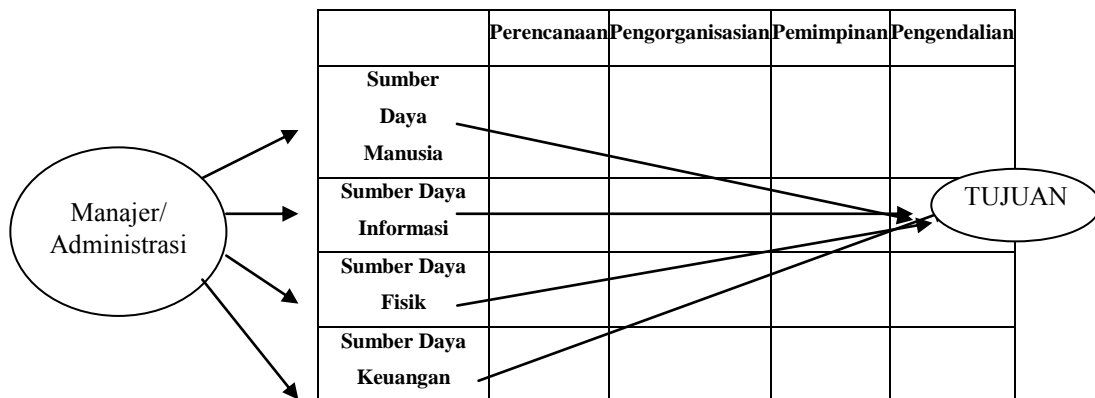
7. Pemberdayaan (*Empowering*)

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 1998). Sedangkan Straub (1989; dalam Sadarusman, 2004), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian

otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

C. MGMP Sebagai Organisasi Profesi Guru

Suatu organisasi memerlukan sistem manajemen yang sesuai untuk melakukan proses transformasi sumber daya dalam rangka untuk mencapai tujuan yang sudah disusun dalam perencanaan:



Gambar 3.1

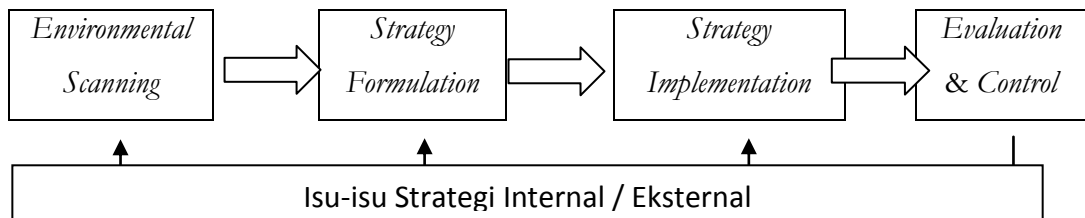
Transformasi Sumber Daya dalam Rangka Mencapai Tujuan

(Gambar ini diadopsi dari Dubrin, *Essential of Management*)¹¹

Sistem manajemen yang dipilih untuk diterapkan harus mampu melakukan proses transformasi yang efisien dan efektif serta responsif atau peka terhadap perubahan lingkungan. Kepekaan sistem manajemen terhadap perubahan lingkungan diharapkan dapat mengantisipasi tantangan dan ancaman, melakukan penilaian mengenai pengaruh ancaman-ancaman tadi terhadap organisasi, mengambil keputusan langkah-langkah yang akan diambil dan melakukan implementasi terhadap keputusan yang diambil. Dengan dukungan manajemen yang berkualitas dan efektif itulah, lembaga pendidikan akan mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul.¹²

Untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang sangat dinamis, sebuah organisasi memerlukan suatu sistem manajemen strategis yang mampu menumbuhkembangkan kekuatan dan memanfaatkan peluang serta menekan

kelemahan dan mengatasi ancaman, kemudian mengembangkan strategi yang sesuai dengan kondisi riil yang di hadapi dan menentukan skala prioritas dalam mengembangkan program-programnya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.¹³ dengan mengikuti langkah sebagai berikut:



Gambar 3.2

Model Dasar *Strategic Management*

(J. David Hungler & Thomas L. Wheelen 2001: 11)

Keterangan Gambar di atas: tahap *pertama* adalah perekaman lingkungan, yakni mencakup pengamatan isu-isu strategik yang muncul, baik yang bersifat internal maupun eksternal. *Kedua* Formulasi strategi meliputi pengembangan visi dan misi, pengidentifikasian kesempatan (*opportunity*) dan ancaman (*threats*) dari luar organisasi, menentukan kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*) internal, menentukan tujuan dan menemukan strategi alternatif untuk diterapkan. *Ketiga* implementasi strategi, meliputi: penataan struktur organisasi yang efektif, penganggaran, mengembangkan budaya organisasi yang kondusif termasuk sistem informasi dan kompensasi pegawai. *Keempat* evaluasi dan pengendalian strategi, mencakup peninjauan kembali faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar penerapan strategi, pengukuran kinerja dan melakukan tindakan korektif.¹⁵

D. **Profesionalitas Guru PAI**

Istilah "profesionalitas" berasal dari bahasa Inggris "*profession*" yang digunakan bersinonim dengan istilah "okupasi" atau pekerjaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi berarti pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu; profesional merupakan kata sifat berkaitan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Sedangkan profesionalitas sebagai kata benda yang merujuk pada pengertian keprofesian atau kemampuan untuk bertindak secara professional.¹⁶

Profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan sejumlah persyaratan tertentu. Profesional merupakan istilah yang digunakan untuk orang yang melaksanakan sebuah profesi.¹⁷ Menurut pendapat Wirawan, profesional adalah orang yang melaksanakan profesi yang berpendidikan minimal S1 dan mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi.¹⁸ Adapun profesionalitas merupakan kata sifat yang memiliki arti sangat mampu melakukan suatu pekerjaan.

1. Indikator Kompetensi Pedagogik

Meliputi: a. Pemahaman terhadap peserta didik. b. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran. c. Evaluasi hasil belajar. d. Aktualisasi dan pengembangan potensi peserta didik.

2. Indikator Kompetensi Kepribadian

Meliputi: a. Kepribadian yang mantap dan stabil. b. Dewasa. c. Arif dan bijaksana. d. Berwibawa. e. Menjadi teladan bagi peserta didik. f. Berakhlak mulia

3. Indikator Kompetensi Profesional

- a. Kemampuan untuk mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan.
- b. Kemampuan untuk mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik
- c. Kemampuan menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya
- d. Mempunyai keterampilan teknik mengajar
- e. Kemampuan menumbuhkan kepribadian peserta didik

4. Indikator Kompetensi Sosial

- a. Kemampuan bergaul secara efektif dengan peserta didik
- b. Kemampuan bekerja sama dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Kemampuan untuk menjalin hubungan dan kerja sama dengan orang tua/wali peserta didik
- d. Kemampuan bergaul secara santun dan menempatkan diri sesuai dengan tugas dan fungsinya di lingkungan masyarakat

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang teratur dan sistematis untuk pelaksanaan sesuatu.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara atau penelaahan dokumen.²⁰

Metode-metode utama yang digunakan oleh peneliti deskriptif kualitatif untuk mengumpulkan data dalam penelitian adalah menggunakan pengamatan partisipatif, wawancara mendalam, dan penelitian dokumen.²¹ Data pengamatan berupa deskripsi faktual, cermat, dan terinci mengenai keadaan lapangan, kegiatan manusia, situasi sosial, serta konteks dimana kegiatan-kegiatan itu terjadi. Data tersebut di peroleh berkat adanya peneliti di lapangan dengan mengadakan pengamatan secara langsung.²²

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perspektif ilmu manajemen. Pemilihan pendekatan ini karena MGMP merupakan organisasi guru sebagai sumberdaya manusia pendidikan yang memiliki visi, misi, tujuan dan program-program operasional yang tidak bisa lepas dari fungsi-fungsi manajemen sejak dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai kepada evaluasi.

Menurut Nawawi metode deskriptif²³ (Nawawi, 2003: 53) dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan subyek atau obyek penelitian (seseorang,

lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di MGMP PAI SMA di Kota Semarang yang meliputi SMA-SMA Negeri dan Swasta di Kota Semarang MGMP berada di SMA 3 Semarang. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan (bulan April sampai bulan Mei). Dilanjutkan dengan wawancara dengan pengurus MGMP PAI di Kota Semarang.

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksudkan adalah dari mana data penelitian diperoleh. Adapun sumber data penulis ambil dari ketua MGMP, Sekretaris dan anggota, dengan pengumpulan data lewat observasi, wawancara dan dokumentasi.

Metode kualitatif sangat mengutamakan manusia sebagai instrumen penelitian, sebab mempunyai adaptabilitas tinggi hingga senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah-ubah selama penelitian itu. Adapun pengumpulan data menggunakan beberapa metode:

a. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan teknik yang didasarkan atas pengalaman secara langsung yang didukung dengan pengumpulan dan pencatatan data secara sistematis terhadap obyek yang diteliti ²⁴

b. Metode Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mencari informasi secara jelas dan detail tentang segala yang berkaitan dengan kinerja MGMP meliputi tata laksana organisasi MGMP, scenario dan strategi pelaksanaan program dan hal-hal lain yang mendukung data penelitian dari pihak-pihak yang berkompeten yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian. ²⁵

c. Metode Dokumentasi

Penulis menggunakan metode dokumentasi untuk mendapatkan data-data yang tercatat yang berisi tentang peristiwa yang telah berlalu,

baik yang telah disiapkan maupun yang belum disiapkan untuk suatu penelitian.

Sugiyono mengungkapkan bahwa definisi dokumen yakni catatan peristiwa yang sudah berlalu.²⁶ Jadi, berdasarkan beberapa pandangan tersebut dokumen dapat dipahami sebagai catatan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa masa lalu, baik yang dipersiapkan maupun tidak dipersiapkan untuk suatu penelitian sedangkan dokumentasi ialah teknik pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen.²⁷

Berdasarkan pengertian diatas, dapat digarisbawahi bahwa dokumen merupakan rekaman yang bersifat tertulis atau film yang isinya merupakan peristiwa yang telah lalu. Sehingga dokumen merupakan data sekunder.

4. Uji Kredibilitas Data

Berbagai macam cara pengujian kredibilitas data terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative dan *member check*.²⁸ Dalam penelitian ini penulis memakai uji kredibilitas sebagai berikut:

- a. Brainstorming, b. triangulasi, c. *member check*

B. Fokus Penelitian

Kajian dalam penelitian ini difokuskan pada MGMP secara kelembagaan ditinjau dari teori manajemen mulai dari *planing, organizing, actuating dan controlling, budgeting, staffing, empowering* Kemudian bagaimana tingkat partisipasi guru dalam kegiatan MGMP ini sehingga program MGMP mampu merepresentasikan aspirasi mereka yang pada akhirnya diharapkan timbul kegairahan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya.

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perspektif ilmu manajemen. Pemilihan pendekatan ini karena MGMP merupakan organisasi guru sebagai sumberdaya manusia pendidikan yang memiliki visi, misi, tujuan dan

program-program operasional yang tidak bisa lepas dari fungsi-fungsi manajemen sejak dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.

D. Instrumen Penelitian

Seperti di jelaskan di atas bahwa penulis menggunakan teknik wawancara berstruktur, untuk itu penulis telah menyiapkan instrumen penelitian untuk mendapatkan data yang lebih tepat dan terarah.

BAB IV. ANALISIS MANAJEMEN MGMP DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU PAI SMA DI KOTA SEMARANG

A. Profil MGMP PAI SMA di Kota Semarang

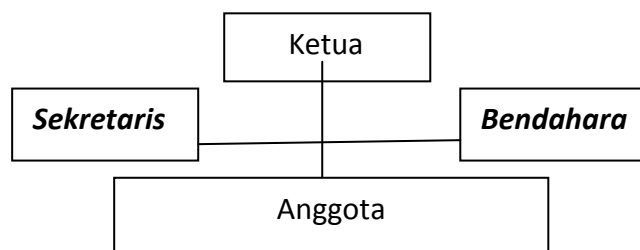
1. Letak Geografis

Sekretariat MGMP PAI SMA di Kota Semarang bertempat di SMA 3, nama SMA Negeri 3 Semarang merupakan pergantian nama dari beberapa nama sebelumnya, yaitu: HBS (*Hogere Bonger School*), AMS (*Algemene Middelbare School*), SMT (Sekolah Menengah Tinggi), SMA A/C, SMA Negeri C, SMA Negeri A, SMA III-IV, SMU Negeri 3 hingga pada akhirnya menjadi SMA Negeri 3 Semarang sampai saat ini. Sekolah ini beralamat di Jalan Pemuda Nomor 149 (Kelurahan Sekayu, Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang). No. Telepon (024) 3544287 – 3544291, Fax: (024) 3544287, Website: www.sman3-smg.sch.id, e-mail: kepalasma3smg@yahoo.co.id ²⁹

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi MGMP PAI di Semarang memiliki susunan pengurus yang terdiri, Ketua, Sekretaris, Bendahara serta Anggota Pengurus (Tim, 2010: 23) dengan organigram sebagai berikut;

STRUKTUR ORGANISASI MGMP PAI



Gambar : Struktur Organisasi

3. Program Kerja MGMP

Kegiatan MGMP dilaksanakan dengan prinsip dari guru, oleh guru, dan untuk guru, sehingga dengan prinsip ini guru dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang bermuara pada hasil pembelajaran yang optimal.

Pengurus MGMP PAI periode 2008 – 2012 bekerja untuk memulihkan kondisi organisasi yang sebelumnya mengalami kevakuman dengan berbagai upaya konsolidasi dan pengembangan program. Adapun jenis kegiatan MGMP PAI yang dikembangkan berpedoman pada Rumusan Koordinasi Kegiatan Organisasi Penunjang Dinas kota Semarang Pendidikan SMA sebagai berikut:

- a. Rapat Kerja dan pertemuan rutin 2 bulan sekali tingkat kodya yang bertempat di SMA 3 Semarang.
- b. Peningkatan kompetensi guru PAI yang meliputi kompetensi profesional, pedagogis, kepribadian dan sosial serta kepemimpinan.
- c. Kegiatan yang termasuk dalam upaya pengembangan kemampuan dan keterampilan guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran diantaranya: diskusi isi kurikulum, menyusun disain pembelajaran, diskusi materi pelajaran, strategi pembelajaran dan penilaian serta workshop Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)
- d. Kegiatan studi Banding dengan MGMP di SMA 3 Kota Malang Jawa timur, yang kebetulan Kepala Sekolahnya Guru Pendidikan Agama Islam.
- e. Kegiatan peningkatan mutu SDM dan memperluas wawasan antara lain: melaksanakan seminar dan studi banding, lomba inovasi pendidikan (Penelitian Tindakan Kelas dan Pembuatan Media Pembelajaran), menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan yang membantu para guru dalam mengaplikasikan media pembelajaran (media cetak/elektronika), menyiapkan guru dalam rangka uji kompetensi untuk peningkatan karier dan pendampingan dalam proses sertifikasi guru dalam jabatan serta menyelenggarakan kegiatan ilmiah dalam usaha meningkatkan wawasan tentang imtaq dan iptek.

- f. Kegiatan penunjang antara lain: melaksanakan berbagai kegiatan yang merupakan agenda rutin tahunan MGMP PAI, Kotamadya Semarang, MGMP *Exhibition*, pesantren kilat Ramadhan dan *Halal bi Halal*.

4. Visi dan Misi MGMP PAI di kota Semarang

a. Visi MGMP PAI di kota Semarang

Visi adalah wawasan yang menjadi sumber arahan bagi organisasi dan digunakan untuk memandu perumusan misi organisasi tersebut. Dengan kata lain, visi adalah pandangan jauh ke depan kemana MGMP PAI akan dibawa. Visi adalah gambaran masa depan yang diinginkan oleh MGMP PAI, agar organisasi yang bersangkutan dapat menjamin kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, MGMP PAI SMA di kota Semarang telah menetapkan visi: “Unggul dalam profesi, dengan kepribadian Islami”. Dengan visi tersebut semua personil MGMP diharapkan memiliki kesamaan pandangan arah ke depan yang akan dilakukannya.

Adapun indikator dari visi tersebut antara lain:

- 1) Unggul dalam pedagogik.
- 2) Unggul dalam kepribadian.
- 3) Unggul dalam profesional.
- 4) Unggul dalam sosial.
- 5) Unggul dalam *leadership*³⁰

b. Misi MGMP PAI di kota Semarang

Misi adalah tindakan untuk mewujudkan/merealisasikan visi tersebut. Karena visi harus mengakomodasi semua kelompok kepentingan yang terkait dengan organisasi, maka misi dapat juga diartikan sebagai tindakan untuk memenuhi kepentingan masing-masing kelompok yang terkait dengan organisasi tersebut. Dalam merumuskan misi, harus mempertimbangkan tugas pokok organisasi dan kelompok-kelompok kepentingan yang terkait dengan MGMP PAI. Dengan kata lain, misi adalah bentuk layanan untuk memenuhi tuntutan yang dituangkan dalam visi dengan berbagai indikatornya.

Berdasarkan pada visi MGMP PAI yang dilengkapi dengan indikator di atas, segenap anggota dan pengurus MGMP PAI SMA di Semarang diharapkan mempunyai gambaran yang jelas tentang keberadaannya dimasa depan yang harus disertai dengan peningkatan dedikasi dan loyalitas, kerjasama yang baik antara segenap anggota, pengurus, maka ditetapkanlah misi dengan rinci dan jelas sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pelatihan multi metode dan media berbasis *Information and Communication Technology* (ICT) serta melaksanakan bimbingan secara efektif sehingga setiap anggota dan pengurus MGMP PAI SMA di kota Semarang menguasai secara optimal sesuai dengan kebutuhan guru.
- 2) Mendorong dan membantu anggota dalam meningkatkan mutu pembelajaran PAI sesuai dengan Standar Nasional pendidikan.
- 3) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama Islam dan beretika moral yang luhur sehingga menjadi sumber kearifan dan kebijakan dalam bertindak.
- 4) Mendorong semua anggota untuk mengembangkan kemampuan diri agar menjadi guru yang Profesional.
- 5) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh anggota dan pengurus MGMP PAI di Semarang, dalam rangka menuju peningkatan kualitas pendidikan.
- 6) Menumbuhkan apersepsi dan apresiasi seni dan budaya agamis menuju terbentuknya sikap dan perilaku yang santun dalam bermasyarakat ³¹

B. Analisis Manajemen MGMP MGMP PAI SMA di Kota Semarang

1. Perencanaan

MGMP PAI terbentuk tentu saja memiliki AD/ART yang memuat sekurang-kurangnya: Nama, Dasar, Tujuan, Tempat, Kepengurusan, keanggotaan, program, Tata tertib Organisasi.

MGMP PAI kodya Semarang adalah suatu forum atau wadah kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis di tingkat sanggar ataupun di tiap-tiap sekolah yang terdiri dari dua unsur pokok yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (hasil wawancara dengan ketua MGMP Drs. Khoiri).

Sedangkan dasar dari terbentuknya MGMP PAI:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- d. Keputusan Menteri Agama Nomor 3 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama.
- e. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan
- g. Surat Edaran Bersama Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomer 781/A/C/U/1993 dan Dirjen Kelembagaan Agama Islam Nomor 1/01/ED/1444/1993 tentang Pedoman Pelaksanaan MGMP.

Untuk tujuan MGMP PAI di kodya Semarang dirujuk dari tujuan yang telah ditulis dalam Juknis yaitu:

- a. Meningkatkan Ukhuwah Islamiyah dan *watboniyah* (kebangsaan) serta tanggung jawab sebagai GPAI untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada allah SWT bagi peserta didik.
- b. Meningkatkan kompetensi GPAI dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, sehingga dapat menunjang usaha peningkatan mutu PAI.
- c. Meningkatkan kemampuan profesionalisme GPAI dalam pelaksanaan sertifikasi dan pemenuhan angka kredit bagi jabatan fungsional.
- d. Menumbuhkan semangat GPAI dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program pembelajaran PAI

- e. Mengakomodir permasalahan yang dihadapi oleh GPAI dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan bertukar pikiran serta mencari sesuai dengan karakteristik PAI, GPAI, sekolah dan lingkungan.
- f. Membantu GPAI dalam upaya memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran PAI.
- g. Membantu GPAI dalam memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan PAI baik secara mandiri maupun secara terintegrasi dengan mata pelajaran lain.
- h. Membantu GPAI bekerjasama dalam meningkatkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler PAI.
- i. Membantu GPAI dalam memperoleh kesempatan peningkatan pendidikan akademis untuk memenuhi tuntutan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- j. Memperluas wawasan dan saling tukar informasi dan pengalaman dalam rangka mengikuti perkembangan IPTEK serta pengembangan metode/ teknik mengajar PAI

Program MGMP PAI disusun dan di kembangkan dengan memperhatikan masalah, tantangan, kebutuhan, kemampuan kebijakan, dan kondisi wilayah, program yang dikembangkan sekurang-kurangnya meliputi:

- a. Peningkatan kompetensi guru PAI yang meliputi profesional, pedagogis, kepribadian, social dan kepemimpinan.
- b. Pembinaan Karir dan Prestasi Kerja GPAI, baik unsur pengembangan diri maupun pengembangan profesi yang meliputi:
 - 1) Pelaksanaan kegiatan karya tulis/karya ilmiah.
 - 2) Menemukan teknologi tepat guna dibidang pendidikan.
 - 3) Membuat alat peraga/pelajaran atau alat bimbingan.
 - 4) Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

2. Pengorganisasian

Organisasi penyelenggaraan MGMP PAI SMA di kota Semarang merupakan wadah kegiatan professional bagi guru PAI SMA di tingkat kota Semarang yang terdiri dari sejumlah guru PAI dari sejumlah sekolah di kota Semarang.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Untuk melaksanakan hasil perencanaan dan pengorganisasian maka perlu diadakan tindakan kegiatan yang *actuating* (penggerakan). *Actuating* adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting sebab tanpa fungsi ini, maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir itu tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Untuk melaksanakan hasil perencanaan dan pengorganisasian maka perlu diadakan tindakan kegiatan yang *actuating* (penggerakan). *Actuating* adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting sebab tanpa fungsi ini, maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir itu tidak dapat direalisasikan dalam kenyataan.

Dengan demikian dalam *actuating* terdapat hal-hal yang penting sebagai berikut:

- a. Penetapan saat awal pelaksanaan rencana kerja.
- b. Pemberian contoh tata cara pelaksanaan kerja dari pimpinan.
- c. Pemberian motivasi para pekerja untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
- d. Mengkomunikasikan seluruh arah pekerjaan dengan semua unit kerja.
- e. Pembinaan para pekerja.
- f. Peningkatan mutu dan kualitas kerja.
- g. Pengawasan kinerja dan moralitas pekerja

Dalam dunia pendidikan, pengawasan bisa digolongkan sebagai organisasional atau operasional. Metode pengawasan organisasional menilai perbuatan keseluruhan organisasi atau bidang-bidang bagiannya. Standar-standar pengukuran seperti biaya satuan per-murid, rasio guru-murid, angka pengulangan dan putus sekolah, dan lain-lain. Pengawasan operasional mengukur efisiensi perbuatan dari hari ke hari dan menunjukkan bidang-bidang yang segera memerlukan tindakan pembetulan. Misalnya, buku pelajaran yang perlu bagi proses pengajaran bila diperlukan tidak ada. Kehadiran guru murid dan personil pendidikan lainnya harus mematuhi jadwal kegiatan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan ³²

Keanggotaan dan prosedur pembentukan pengurus MGMP PAI SMA di Semarang berdasarkan kesepakatan anggota, di dalam menentukan kepengurusan tersebut perlu kesetaraan gender.

- a. Anggota MGMP PAI berasal dari guru mapel PAI SMA di Kota Semarang.
- b. Keanggotaan diawali dengan pengisian biodata peserta yang dilanjutkan penyerahan kepada pengurus.
- c. Pengurus menghimpun biodata anggota sebagai data database keanggotaan MGMP PAI di Kota Semarang.
- d. Ketua MGMP di pilih oleh anggota dalam rapat anggota yang di sahkan oleh Kepala Kandepag Kota dan Dinas Pendidikan Kota.
- e. Selanjutnya menyusun kepengurusan MGMP PAI yang meliputi: ketua, sekretaris dan bendahara.

Kepengurusan MGMP memiliki masa kerja empat tahun dan dapat di pilih kembali setelah masa kerja selesai

5. Pemberdayaan (*Empowering*)

Dalam pemberdayaan organisasi MGMP PAI kunci utama adalah pada kinerja pengurus MGMP terutama Ketua, dalam hal ini seorang ketua harus dapat memberikan keputusan-keputusan yang sinergik untuk kemajuan MGMP PAI SMA di Kota Semarang, tugas dan tanggung jawab Pengurus MGMP adalah:

- a. Menetapkan sekolah/tempat pertemuan sebagai sekretariat dan pusat pertemuan.
- b. Melakukan pendataan anggota.
- c. Memberi motivasi kepada GPAI agar mengikuti setiap kegiatan yang diadakan.
- d. Meningkatkan kompetensi meliputi aspek pedagogis, kepribadian, sosial dan professional serta kepemimpinan.
- e. Menunjang pemenuhan kebutuhan GPAI yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran terutama yang menyangkut bahan ajar, media dan metode pembelajaran PAI.
- f. Memberikan pelayanan informatif dan konsultatif dalam mengatasi

permasalahan GPAI dalam kegiatan pembelajaran.

- g. Menyebarkan informasi tentang kebijakan yang terkait dengan pengembangan PAI.
- h. Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan MGMP PAI serta menetapkan program tindak lanjut.
- i. Mengembangkan program budaya Islam di sekolah masing-masing.

C. Profesionalitas Guru PAI

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Guru Pasal 10, bahwa guru wajib memiliki empat jenis kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Hal ini diperjelas lagi dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada Bab IV Pasal 28 Ayat ³³

Terdiri dari 4 Indikator yaitu: Indikator Kompetensi Pedagogik, Indikator Kompetensi Kepribadian, Indikator Kompetensi Kepribadian, Indikator Kompetensi Sosial

D. Langkah-Langkah Strategis Peningkatan Profesional Guru PAI di Kota Semarang

Tidak di pungkiri Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru.

Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan ³⁴

Program Peningkatan kompetensi Profesional guru PAI :

Untuk mengembangkan penerapan kebijakan-kebijakan MGMP PAI SMA di Kota Semarang dan menjadikan MGMP yang dapat selaras dengan indikator keberhasilan organisasi sesuai dengan juknis MGMP tahun 2009, maka MGMP PAI SMA di Kota Semarang melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pendalaman dan pengayaan materi pembelajaran melalui kajian literature yang terkait dengan PAI.
- b. Diskusi secara berkala tentang masalah-masalah yang terus berkembang yang terkait dengan pendidikan dan keislaman.
- c. Mengadakan dialog dengan pakar pendidikan dan keislaman serta masalah lain sebagai pengembangan wawasan.
- d. Melakukan pelatihan penggunaan ICT sebagai model dalam pembelajaran.

E. Problematika yang Muncul dalam Manajemen MGMP PAI SMA di Kota Semarang

Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari masalah. Terutama masalah yang berhubungan dengan pengelolaan manajemen. Jika ditinjau dari kehidupan sehari-hari terjadinya masalah bisa disebabkan dari pihak internal maupun pihak eksternal. Banyak pihak yang menganggap bahwa masalah yang datangnya dari pihak eksternal lebih berbahaya sehingga di prioritaskan untuk segera diselesaikan, sedangkan masalah yang datangnya dari dalam (internal) tidak terlalu berbahaya.

Inilah suatu pandangan yang salah dan bisa menyebabkan kehancuran dari sebuah organisasi. Karena masalah yang harus kita waspadai dan harus segera kita selesaikan adalah masalah yang datangnya dari internal. Kita lihat saja partai politik sekarang banyak yang pecah karena disebabkan masalah di dalam internalnya, perusahaan banyak yang tidak berhasil karena masalah yang datangnya dari dalam (internal).

Namun demikian, dalam kenyataannya MGMP PAI mengalami tantangan bahkan bisa berarti kendala-kendala dalam proses pencapaiannya. Maka berikut

ini akan dijelaskan problem-problem dalam pelaksanaan manajemen MGMP PAI SMA di Semarang khususnya, yang peneliti dapatkan melalui wawancara dan pengamatan selama penelitian:

1. Segi Perencanaan, ada beberapa program yang belum optimal dalam perencanaannya, di antaranya:
 - a. Dalam penataan jadwal pertemuan yang di rencanakan tiap dua bulan sekali sering tidak terjangkau.
 - b. Program tidak terancang dengan sempurna sebab tidak adanya tim pembantu yang menyiapkan baik program jangka pendek, maupun jangka panjang.
2. Segi Koordinasi dan Pengorganisasian, yaitu :
 - a. Belum optimalnya koordinasi dalam kepengurusan MGMP PAI bahkan kadang terkesan jalan sendiri-sendiri.
 - b. Ketidaksiapan pihak pengurus terhadap permasalahan eksternal akan persoalan yang harus di pecahkan dari tiap-tiap guru di sekolah masing-masing.
 - c. Keberagaman kemampuan guru dalam kemampuan ICT ilmu teknologi modern.
 - d. Latar belakang pendidikan Guru PAI ada yang dari pesantren dan sekolah umum³⁵
3. Segi Pelaksanaan
 - a. Masih ada fasilitas yang belum terpenuhi secara maksimal.
 - b. Sebagian anggota MGMP enggan/tidak melakukan kegiatan sesuai dengan program/jadwal pelaksanaan kegiatan.

4. Segi Kontrol dan Evaluasi

Dalam organisasi salah satu yang paling menonjol kekurangannya adalah segi control dan evaluasi, belum optimalnya penerapan kontrol bagi MGMP dalam segala aktivitas kegiatan MGMP PAI di Semarang, kontrol ini mestinya berlaku bagi seluruh kegiatan MGMP PAI, yang dalam pengontrolannya dan evaluasi pelaksanaan kegiatan MGMP PAI dilaksanakan oleh pihak terkait terutama:

- a. Pejabat Departemen Agama Pusat, provinsi, dan Kabupaten/Kota;

- b. Pejabat departemen Pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan Propinsi
- c. Pengawas PAI;
- d. Kepala Sekolah;
- e. Anggota;
- f. Unit-unit yang terkait.

Sedangkan sasaran pemantauan dan evaluasi yang dilaksanakan oleh pihak terkait menyangkut persoalan yang berkaitan dengan:

- a. Efektifitas program/kegiatan.
- b. Akuntabilitas keuangan.
- c. Kesesuaian kegiatan dengan program yang ditetapkan.
- d. Keterlibatan seluruh pengurus dengan program yang di tetapkan.
- e. Keterkaitan kegiatan dengan peningkatan kompetensi guru.
- f. Pengolahan dan pemeliharaan sarana dan prasarana³⁶

Untuk evaluasi oleh pihak yang berwenang belum tersentuh sama sekali, hal inilah yang sedikit menghambat dan mengakibatkan kurang lancer perencanaan ke depan.

5. Segi Penyusunan Anggaran Biaya

Dari keterangan wawancara ketua MGMP PAI bahwa sumber anggaran didapatkan dari swadaya Guru PAI dan hasil rabat dari penjualan LKS ada beberapa problem yang timbul:

- a. Penyusunan anggaran yang tidak terprogram.
- b. Ketergantungan dari anggota yang berpartisipasi saja, sehingga kadang program yang terencana berlaku mundur.

F. Solusi yang Dilakukan untuk Menjawab Problematika yang Muncul dalam Manajemen MGMP PAI SMA di Kota Semarang

Dari paparan data penelitian sebagaimana peneliti jabarkan pada bab-bab sebelumnya, didapat temuan penelitian terkait dengan problematikanya yang muncul dalam manajemen MGMP PAI di kota Semarang, maka berikut ini akan peneliti paparkan solusi-solusi untuk mengatasi problematika yang diperlukan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan PAI di SMA sebagai berikut:

1. Upaya mengoptimalkan pengelolaan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi di upayakan berjalan sesuai dengan program yang dibuat:

2. Relevansi Program

Pengurus berupaya untuk menyesuaikan program kerja dengan kebutuhan dan aspirasi anggota dengan merespon dan mengakomodasi kebutuhan anggota dan tantangan realitas pekerjaan di lingkungan kerja sehingga kebijakan didukung anggota. Manakala anggota mengejar sasaran organisasi, maka mereka pun harus memuaskan kebutuhan individualnya. Kebutuhan dan tujuan individu harus dibuat seimbang dengan kebutuhan dan tujuan organisasi³⁷

Secara umum pengembangan program kerja MGMP terkait erat dengan tugas dan tanggung jawab yang harus direalisasikan yaitu:

- a. memberikan motivasi kepada guru untuk berpartisipasi mengikuti setiap kegiatan di organisasi;
- b. meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan;
- c. memberikan pelayanan konsultatif dalam mengatasi permasalahan guru dalam kegiatan pembelajaran;
- d. menunjang pemenuhan kebutuhan guru yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, terutama mengenai materi dan bahan ajar;
- e. menyebarkan informasi tentang segala kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum dan mata pelajaran; dan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan MGMP serta menetapkan tindak lanjut.

3. Kesiapan Pengurus (Fisik dan Mental)

4. Pendanaan Kegiatan MGMP

5. Sarana dan Prasarana

BAB. V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan di lapangan yang telah penulis sajikan di bab-bab sebelumnya, baik berasal dari data-data literatur yang terkait dengan penelitian ini, maupun data-data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dengan menggunakan langkah-langkah teknik analisis data, akhirnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Planning, Organizing, Controlling, Evaluating* MGMP PAI SMA di Kota Semarang adalah sebagai berikut:
 - a. Adanya tujuan yang jelas, dengan merumuskan kegiatan yang telah dirujuk dari upaya tercapainya tujuan organisasi. Tujuan akan menuntut organisasi pada visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - b. Prinsip kerjasama, merupakan tolak ukur suatu organisasi
 - c. Pembagian kerja yang jelas
 - d. Pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang sistematis.
 - e. Kesatuan perintah dan tanggung jawab atau satuan komando yang jelas
 - f. Koordinasi yang terpadu dan integral
 - g. Rentangan kekuasaan yang hirarkisnya jelas dilihat dari tugas dan fungsinya dalam organisasi.
2. Kompetensi guru PAI di Semarang sudah banyak yang memenuhi syarat, dari data yang di peroleh sudah mencapai 80 % dari jumlah 40 Guru PAI aktif yang telah lulus PKG (Pelatihan Kompetensi Guru) atau Sertifikasi guru sebagai syarat menjadi guru profesional sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Bab I pasal 1 menerangkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
3. MGMP memberikan kontribusi terhadap kompetensi dan profesionalitas guru PAI SMA di Kota Semarang melalui:

- a. Pendalaman dan pengayaan materi pembelajaran melalui kajian literatur yang terkait dengan PAI.
- b. Diskusi secara berkala tentang masalah-masalah yang terus berkembang yang terkait dengan pendidikan dan keislaman.
- c. Mengadakan dialog dengan pakar pendidikan dan keislaman serta masalah lain sebagai pengembangan wawasan.
- d. Melakukan pelatihan penggunaan ICT sebagai model dalam pembelajaran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran manajemen MGMP dalam meningkatkan profesionalitas guru PAI memiliki peran yang sangat penting sehingga keterlibatan semua guru PAI SMA sangat diharapkan sesuai dengan tujuan pelaksanaan MGMP dengan target keberhasilan:

1. MGMP PAI mampu meningkatkan kompetensi GPAI baik pada aspek pedagogik, kepribadian, sosial, professional dan kepemimpinan. (*leadership*).
2. MGMP PAI mampu memberikan kontribusi ketersediaan sarana dan prasarana Pendidikan Agama Islam pada sekolah sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
3. MGMP PAI mampu meningkatkan mutu pembelajaran PAI sesuai dengan Standar Isi dan Standar Kompetensi Kelulusan.
4. MGMP PAI mampu menggerakkan organisasi dan merealisasikan program-program yang telah disusun/ditetapkan³⁹

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka berikut akan dipaparkan pemikiran sebagai masukan bagi MGMP dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru PAI, yaitu:

1. MGMP sebagai organisasi profesi guru diharapkan dapat memberdayakan guru PAI bukan hanya menyangkut masalah teknis operasional pembelajaran, melainkan juga mampu memberikan pendampingan terhadap berbagai kesulitan yang seringkali dialami guru agama di sekolah umum, seperti membangun budaya religius di lingkungan sekolah yang sering tidak sejalan dengan kebijakan sekolah.

2. MGMP dapat menjembatani adanya kesenjangan antara mata pelajaran yang di-ujian nasional-kan dengan mata pelajaran non ujian nasional, terutama mata pelajaran agama Islam yang sering di nomor duakan, sehingga menimbulkan dampak negatif terhadap kewibawaan guru agama di hadapan peserta didik dan di lingkungan kerja, serta kekhawatiran adanya opini peserta didik bahwa mata pelajaran agama tidak dianggap penting untuk dipelajari.
3. MGMP hendaknya juga dapat membantu memperjuangkan hak-hak guru agama di sekolah umum agar diperlakukan sama baik dalam pembinaan karir, keterlibatan dalam kegiatan sekolah hingga hak untuk memperoleh sertifikasi guru dalam jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi VI, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Armodiwirio, Soebagio, 2005, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Ardadizya Jaya,.
- Basri, Hasanul, *Tesis*, 2003, “*Efektifitas Program MGMP IPS Tingkat SLTP Kabupaten Kotabaru,*” Yogyakarta: UNY.
- Bogdan R.C. dan Taylor S.Y. 1975, *Introduction to Qualitative Research Methods. A. Phenomenological Approach to The Social Sciences*, New York: John Willey & Sons.
- Decenzo David A., dan Robbins, Stephen P., 199, *Human Resources Management*. New York: John Wiley anf Sons, Inc.
- Dubrin, 1994, *Essential of Management*, Los Angeles: Ken Publishing Coy,
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2003, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995*Kamus Besar Bahasa Indoensia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas, 2000, “KBK, Solusi Pendidikan Menjawab Tantangan Zaman” dalam *Kebijakan Umum Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Dasar dan Menengah* (Jakarta: Pusat Kurikulum Balitbang Depdiknas.
- Fattah, Nanang, 2000, *Landasan Manajemen Pendidika*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey and Blancard, 1988, *Management of Organizational Behavior*, New Jersey: Englewood Cliffs.
- Hungler J. David, & Wheelen, Thomas L., 2001, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Andi.
- Kartono, Karttini, 1997, *Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pendidikan Nasional; Beberapa Kritik dan Sugesti*, Jakarta: Pradya Paramita.

- Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, Dirjen Pendis tahun 2007, Jakarta: Depag RI
- Miles, Michael Bray, Huberman, America, 1995, *Qualitative Data Analysis a Sourcebook of New Methods*, London: Sage Publication Ltd.
- Muhammad, Suwarsono, 2002, *Manajemen Strategik; Konsep dan Kasus*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Moleong, Laxi J., 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Muhibbin Syah, 2000, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S., 1992, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, Bandung: Tarsito,.
- , 1996, *Metode Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, 2003, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah No.38 tahun 1989 tentang Tenaga Kependidikan, Bab XIII, pasal 61 ayat 1.
- Semiawan, Conny, 1999, "Mencari Titik Keseimbangan antara Aspek Pendidikan dan Pengajaran untuk Pendewasaan Diri," *Makalah Seminar Pendidikan Nasional*, Universitas Sahid Jakarta.
- Sigit, Suhardi, 1999, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial – Bisnis – Manajemen*, Bandung: Lukman Offset.
- Sonhaji, 1994, "Teknik Pengumpulan dan Analisis data dalam Penelitian Kualitatif", dalam Imron Arifin (ed) *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, Malang: Kalimasada.
- Spradley, James P., 1980, *Participant Observation*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sudjana, Nana, 1989, *Pengantar dan Penelitian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru.
- Sudjana, 2004, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Falah Production.

Surat Edaran Bersama Dirjen Dikdasmen dan Dirjen Bimbaga Islam No.5781/A/C/V/1993 dan No.1/01/ED/1444/1993, tentang Pedoman MGMP PAI pada SMP dan SMU/SMK

Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2002.

Terry, George R., 1986, *Principles of Management*, Terj. Winardi, *Azas-Azas Manajemen*, Bandung: Alumni.

Tilaar, H.R., 2002, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta.

Undang-Undang Republik Indonesia, 2003, *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No. 20 tahun 2003*, Jakarta: Sinar Grafika.

Usman, Husaini, 1998, *Organisasi: Teori, Praktek, Penelitian dan Kasus*, Bandung: CV. Alfabeta.

End notes

¹Haryadi, Rahmad, 2006, *Budaya Organisasi Sekolah Berprestasi*, Salatiga: STAIN Salatiga Press, h. 24.

²Muhaimin, 1999, *Strategi Belajar Mengajar: Penerapannya dalam Pembelajaran Pendidikan Agama*, Surabaya: Citra Media, h. 74.

3

⁴Husni Rahim, 200, *Arab Baru Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Logos, h. 37.

⁵Fattah, Nanang, 2001, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 1.

⁵Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, h. 708.

⁶Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta, h. 5.

⁷Muthowi⁷, Ibrahim Ishmat dan Amin Ahmad Hasan, 1996, *Al-Ushul al Idariyah li al Tarbiyah*, Ar-Riyad: Dar al Syuruq, h. 13.

⁸Henry L. Sisk, 1999, *Principles of Management: a System Approach to the Management Process*, England: South-Western Publishing Company, h. 10.

⁹Muhaimin, 2009, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group, h. 307.

¹⁰Ibid, h. : 309

¹¹Putra Daulay, Haidar, 2004, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*. Jakarta: Kencana, ,h. 150-151.

¹²Muhaimin. 2010, *Arab Baru Pengembangan Pendidikan Islam: Pemberdayaan, Pengembangan Kurikulum hingga Redefinisi Islamisasi Pengetah Pengetahuan*, Bandung, h. 3.

¹³Syukur NC, Fatah, 2011, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang, PT. Pustaka Rizki Putra, h. 9.

¹⁴Mulyono, 2008, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, h. 22.

¹⁵Fattah, Nanang, 2001, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 49.

¹⁶Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-UGM., h. 34.

¹⁷Sutarto, 2001, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogja: Gajah Mada University Press , h. 23.

¹⁸Malayu S. P. Hasibuan, 2005, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara. h. 183.

¹⁹Sutisna, Oteng, 1983, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional*, Bandung: Angkasa. h. 33.

²⁰Engkoswara 1987, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Dirjen Dikti, Depdikbud, 1987, h. 43.

²¹Muhaimin, *Op. Cit.* 373)²¹

²²Djamas, Nurhayati, 2009, *Dinamika Pendidikan Islam di Indonesia Pascakemerdekaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 151-152.

²³Sahlan, Asmaun, 2010, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah (Upaya Mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi)*, Malang,: UIN Maliki Press.h. 28.

²⁴<http://pai-smp.blogspot.com/2008/01/pengamalan-budaya-agama-religious.html>

²⁵Asmaun, *Op. Cit.* h. 117.

²⁶Talizuhu Ndraha, 2005 Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Renika Cipta, h.: 24.

²⁷Tafsir, Ahmad, 2004, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Bandung: Remaja Rosda Karya, h. 112.

²⁸Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-UGM, h. 169.

²⁹Malayu S. P. Hasibuan, *Op. Cit.* h. 242.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Hidayatul Azizah dilahirkan di Semarang, 14 Mei 1965, dari pasangan H. Zuhdy Masyhadi dan Djarwati Pendidikan dimulai dari MI Al-khoiriyyah Semarang, tamat tahun 1977, kemudian melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di MTs Al-khoiriyyah Semarang lulus tahun 1981.

Melanjutkan di MA Al-khoiriyyah Semarang, lulus tahun 1984. Melanjutkan S.1 di Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang lulus tahun 1991. Tahun 2010 memperoleh Beasiswa Dirjen PAIS untuk melanjutkan program studi S2 di Pascasarjana IAIN Walisongo.

Semarang, 10 Mei 2012
Penulis,

Hidayatul Azizah
NIM : 105112085