

**STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME  
TENAGA PENDIDIK DI SMPN 5 KOTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Program Strata 1 (S 1)  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**ALAIK TAUFIQULLAH**

NIM. 1603036028

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alaik Taufiqullah  
NIM : 1603036028  
Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, April 2021  
Saya yang menyatakan,



**Alaik Taufiqullah**  
**NIM. 1603036028**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan  
Telp. 024-7601295 Fax. 024-7615387 Semarang 50185

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5  
Kota Semarang  
Nama : Alaik Taufiqullah  
NIM : 1603036028  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Manajemen Pendidikan Islam

Semarang, Agustus 2021

#### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. H. Hidayatulloh, M.Pd  
NIP. 19770415 200701 1 032

Sekretaris Sidang

Drs. H. Muslim, M. Ag  
NIP. 19660305 20050 1 1001

Penguji I,

Drs. Widyadarmasari, M. Pd  
NIP. 19680314 199507 3 1001

Penguji II,

Agus Khunafi, M. Ag  
NIP. 19760226 200501 1 004

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd  
NIP. 19520208 197612 2 001

NOTA DINAS

Semarang, April 2021

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Strategi Peningkatan Profesionalisme  
Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota  
Semarang  
Nama : Alaik Taufiqullah  
NIM : 1603036028  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang munaqasah.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Pembimbing,



**Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd**  
NIP. 19520208 197612 2 001

## ABSTRAK

Judul : **STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME  
TENAGA PENDIDIK DI SMPN 5 KOTA SEMARANG**

Penulis: Alaik Taufiqullah

NIM : 1603036028

Skripsi ini dilatarbelakangi oleh kurangnya kualitas pembelajaran tenaga pendidik menjadi salah satu masalah yang harus diatasi oleh sekolah dengan melakukan berbagai strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Studi ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimanakah strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?. 2) Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk penelitian lapangan (*field research*) bersifat deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data menggunakan metode interview, metode observasi dan metode dokumentasi, dengan menggunakan langkah-langkah analisis data pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penyimpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dilakukan melalui tenaga pendidikan diarahkan untuk melakukan pelatihan, pelatihan pembuatan karya ilmiah, Program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, membentuk KKG, rapat kerja, workshop mini, adanya IHT (*In house training*), pelatihan IT dan mengintensifkan peran kepala sekolah, kepala sekolah memberikan penilaian kepada tenaga. 2) Faktor pendukung terkait peran aktif dari kepala sekolah, Jumlah tenaga pendidik dan kualifikasi cukup memadai, memiliki sertifikat mengajar sesuai dengan bidangnya, tenaga pendidik banyak memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran, sedangkan faktor yang penghambat terkait banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik, materi yang padat kurang mampu melakukan variasi metode,

paradigma sistem pendidikan, kurikulum dan peraturan/kebijakan yang selalu mengalami perubahan juga menjadi kendala dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Kata kunci: *Strategi, Peningkatan, Profesionalisme, Tenaga Pendidik.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga senantiasa tetap terlimpahkan kepangkuan beliau Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya serta orang-orang mukmin yang senantiasa mengikutinya.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, penulis sampaikan bahwa skripsi ini tidak akan mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu. Adapun ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Ibu Dr. Hj. Lift Anis Ma'sumah, M.Ag., beserta staf yang telah memberikan pengarahan dan pelayanan dengan baik.
2. Pembimbing Ibu Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dosen Wali Danusiri, M.Ag, yang sudah memberikan motivasi dan arahan serta menjadi alarm pengingat untuk segera menyelesaikan skripsi ini

4. Kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan dalam penelitian.
5. Kedua orangtuaku Bapak Sunarto Abdurrahman dan Ibu Khumaidah yang selalu support dan mendoakanku.
6. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam (MPI) angkatan 2016 yang selalu memberikan motivasi.

Kepada semuanya, peneliti mengucapkan terima kasih disertai do'a semoga budi baiknya diterima oleh Allah SWT, dan mendapatkan balasan berlipat ganda dari Allah SWT.

Penyusun mengakui kekurangan dan keterbatasan kemampuan dalam menyusun skripsi ini, maka diharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif, evaluatif dari semua pihak guna kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya semoga dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya.

Semarang, April 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters and a large flourish.

**Penulis**



## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>  | <b>i</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>  | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>   | <b>iii</b> |
| <b>HALAMAN NOTA PEMBIMBING .....</b>  | <b>iv</b>  |
| <b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>  | <b>v</b>   |
| <b>HALAMAN KATA PENGANTAR.....</b>  | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>ix</b>  |
| <br>  |            |
| <b>BAB I           PENDAHULUAN</b>  |            |
| A. Latar Belakang Masalah.....  | 1          |
| B. Rumusan Masalah .....  | 6          |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....  | 7          |
| <br>  |            |
| <b>BAB II          LANDASAN TEORI</b>   |            |
| A. Strategi.....  | 9          |
| B. Profesionalisme Tenaga Pendidik .....                                      | 10         |
| 1. Pengertian    Profesionalisme    Tenaga<br>Pendidikan.....                 | 10         |
| 2. Ciri-Ciri    Profesionalisme    Tenaga<br>Pendidikan.....                  | 14         |
| 3. Tugas    dan    Tanggung    jawab<br>Profesionalisme Tenaga Pendidikan ... | 16         |
| C. Peningkatan    Profesionalisme    Tenaga<br>Pendidik SMP.....              | 24         |

|                |  |    |
|----------------|--|----|
|                | D. Strategi peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik SMP .....  | 32 |
|                | E. Kajian Pustaka Relevan.....   | 38 |
|                | F. Kerangka Berfikir.....  | 41 |
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN</b>   |    |
|                | A. Jenis Penelitian .....  | 44 |
|                | B. Pendekatan Penelitian.....  | 44 |
|                | C. Data Sumber Penelitian .....  | 45 |
|                | D. Teknik Pengumpulan Data .....   | 46 |
|                | E. Keabsahan Data.....   | 48 |
|                | F. Metode Analisis Data .....  | 50 |
| <b>BAB IV</b>  | <b>DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA</b>   |    |
|                | A. Deskripsi Data .....  | 55 |
|                | 1. Gambaran SMPN 5 Kota Semarang ...   | 55 |
|                | 2. Aplikasi Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.....                        | 59 |
|                | 3. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang..... | 88 |
|                | B. Analisis Data .....   | 91 |
|                | 1. Analisis Aplikasi Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.....               | 91 |

|              |  |     |
|--------------|--|-----|
|              | 2. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang ..... | 163 |
| <b>BAB V</b> | <b>PENUTUP</b>   |     |
|              | A. Kesimpulan .....  | 166 |
|              | B. Saran-Saran.....  | 167 |
|              | C. Penutup.....  | 168 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan guru sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Dipundaknya pendidik terletak tanggung jawab yang amat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan Pendidikan yang dicita-citakan, tugas guru sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan meningkatkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti meningkatkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa.<sup>1</sup>

Guru adalah pekerjaan yang luhur dan mulia baik ditinjau dari sudut masyarakat dari negara maupun ditinjau dari sudut keagamaan. Guru sebagai pendidik adalah seorang yang berjasa besar terhadap masyarakat dan negara. Tinggi atau rendahnya kebudayaan suatu masyarakat, maju atau mundurnya tingkat kebudayaan suatu masyarakat dan negara, sebagian besar bergantung kepada pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru-guru.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, t.th), hlm. 5

<sup>2</sup>Ngalim Purwanto. *Ilmu Pendidikan teoritis dan Praktis*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 138

Guru sebagai salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa peserta didiknya pada suatu taraf kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menentukan peserta didik dalam belajar.<sup>3</sup>

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 10 sebagaimana yang dikutip oleh E. Mulyasa, seorang guru dikatakan kompeten apabila ia telah menguasai empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam standar nasional pendidikan, Pasal 28 ayat (3) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan peningkatan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 123.

<sup>4</sup> E. Mulyasa, “*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 75.

Guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>5</sup>

Dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya pendidikan, guru mempunyai peran yang sangat penting, bahkan sebagian besar terletak pada kegiatan guru dalam proses pembelajaran siswa ke arah tercapainya tujuan pendidikan. Karena peranannya itu, maka wajar dan bahkan menjadi suatu keharusan untuk kepala sekolah untuk mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam melaksanakan profesinya yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan mutu pendidikan.

Pekerjaan profesional memerlukan keahlian khusus. Dengan keahlian khusus ini diharapkan sebuah pekerjaan akan dapat berhasil, karena orang yang mengerjakan memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, sebagaimana sabda Nabi SAW;

عن أبي هريرة رضى الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا  
وُسِدَّ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (رواه البخارى)<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Tim Penyusun Undang-undang No. 74/2008, *Tentang Guru*, (Surabaya: Kesindo Utama, 2005), hlm. 1

<sup>6</sup> Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Lebanon: Daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th, Juz. I), hlm. 26

Dari Abu Hurairah r.a. berkata, telah bersabda Rasulullah saw, “Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang tidak ahlinya maka tunggulah kehancurannya.” (H.R. Bukhari)

Oleh karena itu di sini sekolah harus memiliki strategi untuk menciptakan guru yang profesional dan bermutu, Berkembangnya tuntutan profesionalitas guru dipicu oleh perubahan lingkungan sekolah yang begitu cepat di era global ini. Pada abad 21, terjadi transformasi besar pada aspek sosial, ekonomi, politik, dan budaya (yang didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, perubahan demografi, globalisasi dan lingkungan. Akibatnya guru saat ini menghadapi tantangan yang jauh lebih besar dari era sebelumnya. Guru menghadapi klien seperti orang tua siswa, peserta didik, warga masyarakat yang jauh beragam, materi pelajaran yang lebih kompleks dan sulit, standar proses pembelajaran, dan juga tuntutan kompetensi lulusan yang lebih tinggi.<sup>7</sup>

Fenomena yang terjadi di SMPN 5 Kota Semarang banyaknya materi pelajaran menuntut guru berlomba untuk menghabiskan target materi sehingga metode konvensional seperti ceramah, tanya jawab, resitasi menjadi andalan untuk mengatasi problem tersebut, meskipun sekarang banyak berkembang proses pembelajaran aktif namun hal tersebut menjadi masalah yang sulit dilakukan dengan keterbatasan waktu yang ada, selain itu guru

---

<sup>7</sup> Dewa Ayu Made Manu Okta Priantini, “Pengembangan Profesi Tenaga Pendidik Dalam Menciptakan Pendidikan Yang Berkualitas”, *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendra*, Oktober 2017, hlm. 7

kurang memiliki pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, kurang kemampuan dalam mengevaluasi belajar peserta didik dan kurang kemampuan manajemen waktu, mereka mengajar hanya memenuhi kewajiban tanpa diimbangi dengan tanggung jawab yang tinggi sehingga ada beberapa pendidik yang bekerja hanya dengan perintah dan bersifat administratif saja.<sup>8</sup>

Kurangnya kualitas pembelajaran tenaga pendidik menjadi salah satu masalah yang harus diatasi oleh sekolah dengan melakukan berbagai strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Strategi dapat dipahami sebagai suatu seni dan ilmu dari pembuatan (formulating) penerapan (implementing), dan evaluasi (evaluating). Dengan mempertimbangkan faktor lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal satuan pendidikan serta mengakomodir kepentingan-kepentingan di dalamnya untuk mencapai tujuan. Sedangkan kualitas mutu pendidik bergantung pada pemilihan strategi yang tepat bagi tujuan yang hendak dicapai terutama dalam kreativitas dan sikap inovatif subyek pendidik. Untuk itu perlu dibina dan dilembagakan kemampuan profesional pendidik untuk mengelola program pembelajaran dan kependidikan dengan penuh inovatif.<sup>9</sup> Strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dalam hal

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, Kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 1 Oktober 2020

<sup>9</sup> W. Gulo, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Grasindo, 2012), hlm. VII-VIII



ini adalah guru menjadi sangat urgen untuk dilakukan dalam penataan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Karena dengan adanya peningkatan profesionalisme guru akan memberikan kontribusinya yang berarti bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan nasional, karena selama ini problem strategi peningkatan profesionalisme guru tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang hanya bersifat konvensional dengan menekankan pada pemenuhan standar kompetensi dan kurang memperhatikan strategi inovasi peningkatan guru yang didasarkan pada kemajuan teknologi dan informasi, sehingga arah peningkatan strategi tenaga pendidikan juga harus tanggap dengan teknologi yang berkembang sekarang ini dalam melakukan proses pembelajaran.<sup>10</sup>

Berangkat dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berangkat dari latar belakang di atas maka dapat peneliti kemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
2. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, Kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 1 Oktober 2020

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan khazanah dan ilmu pengetahuan, khususnya tentang strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pihak sekolah

- 1) Meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik.
- 2) Melalui penelitian ini diharapkan SMPN 5 Kota Semarang ini menjadi lembaga pendidik yang lebih baik.

- b. Bagi Guru

Guru mampu mengetahui sejauh mana profesionalisme yang dimiliki dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran

c. Bagi Penulis

- 1) Menambah wawasan yang berkaitan dengan strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik
- 2) Penelitian ini dapat menambah pengalaman baru yang dapat diaplikasikan dalam pendidik dimasa mendatang.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Strategi

Menurut Wojowasito, “strategi” juga berarti ilmu siasat perang, arti lain yaitu akal atau tipu muslihat untuk mencapai sesuatu.<sup>1</sup> Pada pengertian M. Andre Martin adalah upaya akal untuk mencapai sesuatu maksud dan tujuan yang telah direncanakan.<sup>2</sup> Ada juga yang mengartikan strategi sebagai suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan.<sup>3</sup>

Strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa (bangsa) untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu di perang dan damai. Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh di perang dalam kondisi yang menguntungkan. Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.<sup>4</sup>

Pengertian strategi adalah Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk

---

<sup>1</sup> Wojowasito, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Malang: CV. Pengarang, 2013), hlm. 393

<sup>2</sup> M. Andre Martin dan F.V. Bhaskara, *Kamus Bahasa Indonesia Milinium*, (Surabaya: Karina, 2012), hlm. 556

<sup>3</sup> Syaeful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 5

<sup>4</sup> Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hlm. 1092

memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Strategi banyak dikaitkan dengan istilah taktik, teknik, dan metode, ketiga istilah ini sebenarnya hanya masih dalam lingkungan strategi, hanya memiliki garapan yang lebih praktis, sempit dan rinci. Misalnya komunikasi dibagi menjadi dua, yaitu oral dan visual, maka komunikasi oral menjadi permasalahan teknik dan taktik. Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan, dan untuk mencapai suatu tujuan tersebut strategi tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.<sup>5</sup>

Dengan pengertian di atas, dapat kiranya diambil kesimpulan bahwa strategi adalah cara atau upaya yang dilaksanakan oleh seseorang atau organisasi dalam mencapai sasaran/target tertentu. Dalam strategi tersebut ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Target yang jelas
2. Kerangka berfikir yang mendasari semua tindakan
3. Tindakan yang terarah
4. Metode yang efektif dalam mencapai target

## **B. Profesionalisme Tenaga Pendidik**

1. Pengertian Profesionalisme Tenaga Pendidikan

---

<sup>5</sup> Pawit M. Yusuf, *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Internasional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 73

Secara etimologis profesionalisme aslinya adalah kata sifat dari kata “profesion” yang berarti pekerjaan, pencaharian. dan sebagai kata benda berarti orang yang mempunyai keahlian sebagai dokter, guru, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu. Dalam hal ini profesionalisme berarti sangat mampu untuk melakukan pekerjaan guru.<sup>6</sup>

Dalam studi tentang masalah profesionalisme, kita berkenalan dengan sejumlah definisi tentang profesi, dan professional. Menurut Dr. Sikun Pribadi, Profesi pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.<sup>7</sup>

Dari beberapa pengertian diatas tersirat bahwa di dalam sebuah profesi digunakan teknik dan prosedur intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, sehingga dapat diterapkan untuk kemaslahatan orang lain. Dalam kaitan ini seorang pekerja professional dapat dibedakan dengan seorang amatir walaupun sama-sama menguasai sejumlah

---

<sup>6</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru professional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010), hlm. 4

<sup>7</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013), hlm.

teknik dan prosedur kerja tertentu, seorang pekerja profesional harus memiliki *informed responsiveness* “ketanggapan yang berdasarkan kearifan” terhadap implikasi kemasyarakatan atas obyek kerjanya. Dengan perkataan lain, seorang pekerja profesional memiliki filosofi untuk menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya.<sup>8</sup> Semua ini dilakukan untuk dapat mencapai profesionalitas pekerjaannya.

Guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan, yang membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.<sup>9</sup> Istilah guru mempunyai arti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang membantu anak-anak mencapai kedewasaan, Ia juga berperan dalam mengantarkan siswanya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Guru memiliki tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Mengajar merupakan pekerjaan profesional, karena menggunakan tehnik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain. Dengan demikian maka seorang guru harus mempunyai profesionalitas dalam mengajar.

Menurut Djamarah, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan

---

<sup>8</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, hlm. 14

<sup>9</sup> Abdul Majid, dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 166

membina anak didik, baik secara individu maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah.<sup>10</sup>

Maksud dari guru di sini adalah seorang yang bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya, tetapi juga seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis, dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

Masalah utama pekerjaan profesi adalah implikasi dan konsekuensi jabatan tersebut terhadap tugas dan tanggung jawab. Persoalan ini dianggap penting sebab disinilah perbedaan pokok antara profesi yang satu dengan profesi yang lain.<sup>11</sup> Dan ketika melihat pengertian guru atau pendidik selalu dikaitkan dengan bidang tugas atau pekerjaan yang harus dilakukannya. Ini menunjukkan bahwa pada akhirnya pendidik adalah merupakan profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada seseorang yang tugasnya berkaitan dengan pendidikan.<sup>12</sup>

Jadi profesionalisme tenaga pendidik adalah adalah pandangan yang menganggap bidang pekerjaan sebagai profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan

---

<sup>10</sup> Syaiful Bahri Djamarah dan Zain, Aswan, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 32

<sup>11</sup> Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2015), hlm. 14

<sup>12</sup> Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2011), hlm. 63



terus menerus meningkatkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

## 2. Ciri-Ciri Profesionalisme Tenaga Pendidikan

Menurut Moh. Uzer Usman, sebagaimana dikutip oleh Nata ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong ke dalam suatu profesi antara lain:<sup>13</sup>

- a. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Memiliki klien/objek layanan yang tepat, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
- c. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya dimasyarakat.

Sehubungan dengan profesionalisme seseorang Nana Sudjana memberikan kriteria sebagai berikut. Bahwa pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan, mendapat pengakuan dari masyarakat, adanya organisasi profesi, mempunyai kode etik.<sup>14</sup>

Ada empat ciri jabatan atau pekerjaan yang disebut profesional yaitu: *Pertama*, tingkat pendidikan spesialisasinya menuntut seseorang melaksanakan jabatan (pekerjaan) dengan penuh tanggung jawab, kemandirian dalam mengambil keputusan (*independent judgment*), mahir dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. *Kedua*, motif dan tujuan utama

---

<sup>13</sup> Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, hlm. 63

<sup>14</sup> Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2015), hlm. 14

memilih jabatan (pekerjaan) ini adalah pengabdian kepada kemanusiaan, bukan imbalan kebendaan (bayaran) yang menjadi tujuan utama. *Ketiga*, terdapat kode etik jabatan yang secara sukarela diterima menjadi pedoman perilaku dan tindakan kelompok profesional yang bersangkutan. *Keempat*, terdapat semangat kesetiakawanan kelompok, misalnya dalam bentuk tolong menolong antar anggotanya baik dalam suka maupun dalam duka.<sup>15</sup>

Sedangkan menurut Rahman Natawijaya mengemukakan beberapa kriteria sebagai ciri suatu profesi yaitu:

- a. Ada standar untuk kerja yang baku dan jelas.
- b. Ada lembaga pendidikan yang khusus yang menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar akademik peningkatan ilmu pengetahuan yang melandasi profesi itu.
- c. Ada organisasi yang mewadahi para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensi dan kesejahterannya.
- d. Ada etika dan kode etik yang mengatur para pelakunya dalam memperlakukan para kliennya.
- e. Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku.

---

<sup>15</sup> Ahmad Amirudin (ed), *Keluar Dari Kemelut Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT Intermasa, 2007), hlm. 37-38.

- f. Ada pengakuan masyarakat terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.<sup>16</sup>

Jadi profesionalisme tenaga pendidik itu dapat diukur berdasarkan tingkat kemampuan atau keahlian dari berbagai sudut. Berdasarkan ciri suatu profesi yang telah dikemukakan, maka guru tergolong suatu profesi, karena pekerjaan guru disiapkan melalui proses pendidikan dan latihan secara formal, pekerjaan guru telah mendapat pengakuan dari masyarakat, terdapat organisasi profesi seperti IDI, PGRI, PERSAHI, dan lain-lain. Selain itu juga guru harus mempunyai kode etik, sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan profesi tersebut.

### 3. Tugas dan Tanggung jawab Profesionalisme Tenaga Pendidikan

Tugas guru bukanlah hal yang mudah, guru harus memper-tanggungjawabkan tugas-tugasnya. Guru harus dapat memuliakan dan mendidik murid-muridnya dengan budi pekerti yang baik. Seperti dalam hadis:

عن أبي العباس رضى الله عنه قال: أن رسول الله ﷺ قال: أكرموا أولادكم, وأحسنوا أديهم. (رواه ابن ماجه)

*Dari: Ibnu Abbas ra. Berkata bahwa sesungguhnya Rasulullah bersabda: “muliaikanlah anak-anak kalian*

---

<sup>16</sup> Syaeruddin Nurdin, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), hlm. 15-16.

*dan didiklah mereka dengan budi pekerti yang baik. (HR. Ibnu Majah)*<sup>17</sup>

Seorang guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas yaitu dalam bentuk pengabdian. Jika dikelompokan tugas guru itu berupa tugas dalam bidang profesi meliputi; mendidik, mengajar, dan melatih. Tugas kemanusiaan, dalam bidang kemanusiaan ini di sekolah guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Dan tugas dalam bidang kemasayarakatan, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategi yang memiliki peran penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa.<sup>18</sup>

Menurut T. Raka Joni pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia akan dapat dan mampu melakukan tugas dengan memiliki kemampuan yang maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.<sup>19</sup>

Terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal saja tetapi juga harus menguasai berbagai

---

<sup>17</sup> Al-Hafidz Abi Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwaini, *Sunan Ibnu Majjah*, (Beirut: Darul Fikr, Juz II), hlm. 1211

<sup>18</sup> Ahmad Sabri, *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2015), hlm 67-68

<sup>19</sup> T. Raka Joni, *Pengelolaan Kelas, P3G*, (Jakarta: Depdikbud, 2014), hlm.

strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang professional.<sup>20</sup> Sedangkan kompetensi menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru-dosen menyebutkan:<sup>21</sup>

- a. Kompetensi pedagogik yakni kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
- b. Kompetensi kepribadian yakni kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
- c. Kompetensi professional yakni kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
- d. Kompetensi sosial yakni kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Usman mengemukakan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional. Persyaratan-persyaratan tersebut adalah :<sup>22</sup>

- a. Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.

---

<sup>20</sup> AA. Wahab, *Politik Pendidikan dan Pendidikan Politik: Model Pendidikan Kewarganegaraan Indonesia Menuju Warganegara Global*, (Bandung: IKIP Bandung, 2012), hlm. 82

<sup>21</sup> Undang-Undang No.14 tahun 2005, 2012, *Tentang guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia), hlm. 84-85

<sup>22</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, hlm. 103

- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- e. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut Danim, kata profesional merujuk pada dua hal. *Pertama*, berarti orang, badan atau lembaga yang menyandang suatu profesi tertentu. Orang yang professional biasanya melakukan pekerjaan secara otonom dan dia mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan profesionalnya tersebut. Istilah otonom di sini bukan berarti menafikan kolegialitas, melainkan harus diberi makna bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang penyandang profesi itu benar-benar sesuai dengan keahliannya. *Kedua*, berarti *kinerja* atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Pada tingkat tinggi, kinerja itu dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi ciri tampilan profesional seorang penyandang profesi. Seni atau kiat itu umumnya tidak dapat dipelajari secara khusus meskipun dapat saja diasah melalui latihan.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 22

Danim mengartikan profesionalisme sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus meningkatkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Profesionalisme merupakan proses peningkatana kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu.<sup>24</sup>

Prinsip-prinsip Profesionalitas di dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang guru-dosen menyebutkan.<sup>25</sup>

a. Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan ahlak mulia;
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas bidang;
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalan;

---

<sup>24</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, hlm. 23

<sup>25</sup> Undang-Undang No.14 tahun 2005, *Tentang guru dan Dosen*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012), hlm. 20-21

- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
  - 7) Memiliki kesempatan untuk meningkatkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
  - 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
  - 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- b. Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui peningkatan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai cultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Hal ini mengandung makna bahwa upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya baik yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional. Guru adalah pengendali kendaraan mencapai keterwujudan unggulan



manusia berdasarkan motivasi instrinsik menuju pada kinerja yang akuntabel, berkualitas dan otonom sebagai manusia yang bermartabat, bukan hanya sebagai manusia yang harus mengisi keseimbangan antara *supply* dan *demand*. Guru merupakan suatu profesi, yaitu pekerjaan yang menuntut keahlian. Artinya, pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus terlebih dahulu untuk melakukan kegiatan tersebut dituntut keahlian atau kompetensi sebagai guru (guru mata pelajaran, guru praktik, guru pembimbing dan guru kelas)

Dari berbagai teori di atas, peneliti akan memakai konsep yang merupakan paduan dari beberapa teori. Sehubungan dengan itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah yang dimaksud profesionalisme guru yaitu tugas guru sebagai profesi, yang mampu menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, dan menilai hasil proses belajar mengajar. Indikatornya adalah merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar dalam penyempurnaan proses belajar mengajar. Sejalan dengan itu, menurut Sahertian, yaitu:

- a. Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan.
- b. Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- c. Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

- d. Kemampuan mengelola kelas
- e. Kemampuan menggunakan media/sumber belajar
- f. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan
- g. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- h. Kemampuan mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan
- i. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- j. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- k. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.<sup>26</sup>

Sebagai suatu profesi, pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, harus merebut kepercayaan publik (*public trust*) melalui peningkatan kualitas guru dan kualitas layanan pendidikan dan pembelajaran. *Public trust* menjadi faktor kunci bagi mengokohkan identitas profesi. Seiring dengan upaya tersebut, sebagai suatu profesi, guru harus selalu meningkatkan dirinya dan pelayanannya sesuai tuntutan perkembangan zaman.

---

<sup>26</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 30

### **C. Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik SMP**

Profesi merupakan pekerjaan atau karir yang bersifat pelayanan keahlian dengan tingkat ketepatan yang tinggi untuk kebahagiaan pelanggan berdasarkan norma-norma yang berlaku. Dengan orientasi seperti ini, suatu profesi perlu meningkatkan dan menegakkan hal-hal berikut :

1. Ilmu dan teknologi, merupakan dasar dan andalan bagi terselenggaranya pelayanan suatu profesi. Penguasaan ilmu dan teknologi selain harus diperoleh di perguruan tinggi, juga memerlukan waktu yang cukup lama. Agar penerapan dasar-dasar keilmuan dan teknologi itu, disertai aspek-aspek nilai dan sikap profesional benar-benar terlaksana, pelayanan ini diarahkan, dibimbing, dan dijaga oleh kode etik yang secara khusus disusun untuk profesi yang dimaksud.
2. Untuk dapat melaksanakan profesinya, seorang tenaga profesi harus memiliki visi dan misi secara luas dan mendalam dalam bidang profesinya, dapat melakukan aksi pelayanan secara tepat dan akurat, disertai dedikasi yang tinggi untuk kepentingan pelanggan. Visi, misi, aksi dan dedikasi, akan menjamin terlaksananya profesi secara terarah.
3. Suatu profesi perlu didukung oleh (a). pelayanan yang tepat, (b) pelaksana yang bermandat, dan (c) pengakuan yang sehat dari berbagai pihak yang terkait. Ketiga hal tersebut akan menjamin tumbuh-subur dan kokohnya identitas profesi yang dimaksud.

4. Salah satu ciri suatu profesi ialah keseragaman, antara lain dalam pemakaian istilah. Dengan keseragaman ini mencerminkan kematangan ilmu dan teknologi, keterarahan dan ketepatan layanan, serta ketegasan kode etik suatu profesi. Kesimpangsiuran dalam pemahaman, pelaksanaan kegiatan, serta penilaian dan supervisi terhadap implementasi suatu profesi tidak boleh terjadi.<sup>27</sup>

Peran professional tenaga pendidikan Sekolah Menengah Pertama dalam keseluruhan program pendidikan diwujudkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berupa peningkatan siswa secara optimal. Untuk maksud tersebut, maka peran sekolah untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan profesionalisme guru disatu sekolah tertentu sangat besar. Untuk itu dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan SMP harus mengikuti beberapa langkah-langkah peningkatan.

1. Perencanaan dan Penentuan Kebutuhan Guru

Langkah yang harus ditempuh untuk pertama kali oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan adalah penyusunan rencana kebutuhan guru di madrasah. Kebutuhan guru ini penting untuk perbaikan mutu dari madrasah, oleh karenanya perlu diadakan rekrutmen guru dengan menganalisis kebutuhan dalam rangka menetapkan formasi pegawai (kebutuhan guru). Menurut

---

<sup>27</sup> Mungin Eddy Wibowo, *Paradigma Bimbingan dan Konseling*, (Semarang: Balai Penataran Guru Depdiknas, 2002), hlm.43.

Ibrahim Bafadal,<sup>28</sup> terdapat tiga hal yang perlu diketahui dalam rangka menetapkan kebutuhan pegawai, yaitu: 1) jumlah dan jenis pegawai yang ada, yang diketahui dengan inventarisasi pegawai yang ada; 2) beban kerja dan tugas yang ada atau unit-unitnya dalam mengemban misi madrasah; 3) kapasitas kerja pegawai, yang dapat diketahui dengan cara memperkirakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu pula.

Apabila beban kerja dan kapasitas kerja keseluruhan pegawai madrasah diketahui, jumlah pegawai dan jenis pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas bisa diperhitungkan, dengan demikian madrasah bisa menetapkan jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan dalam madrasah tersebut. Menurut Bafadal<sup>29</sup> ada empat langkah yang ditempuh oleh kepala madrasah dalam melakukan analisis kebutuhan guru, yaitu: 1) menetapkan beban kerja sekolah, yaitu dengan mengidentifikasi keseluruhan program dan tugas yang akan diselesaikan oleh madrasah dalam waktu tertentu dan pada masa mendatang; 2) Menetapkan kapasitas kerja guru, yaitu menetapkan kemampuan maksimal seorang guru dalam menyelesaikan tugas tertentu; 3) Menginventarisasi guru yang ada, yaitu menginventarisasi

---

<sup>28</sup> I. Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara), hlm, 24

<sup>29</sup> I. Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar ...* , hlm. 26

semua guru yang dimiliki madrasah, baik guru mata pelajaran ataupun guru ekstra kulikuler; 4) Menetapkan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan, dengan cara membandingkan guru yang seharusnya ada untuk menyelesaikan tugas dan program tersebut dengan jumlah dan jenis guru yang dimiliki oleh Madrasah tersebut.

Dengan demikian, dengan adanya perencanaan seperti ini akan memudahkan sekolah untuk meningkatkan kualitasnya, baik itu kualitas dari segi madrasah sendiri maupun kualitas dari segi tenaga pendidik yang nantinya akan berimplikasi pada peserta didik dengan mengembangkannya mutu ini, diyakini akan memberikan kontribusi yang nyata dalam dunia pendidikan.

## 2. Rekrutmen dan Penempatan Guru

Sistem rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik SMP pun tidak asal ambil atau menerima, akan tetapi melalui persyaratan khusus dengan melewati seleksi kemudian orientasi dan penempatannya dalam sistem penerimaannya. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

### a. Persyaratan Rekrutmen

Untuk memiliki guru yang profesional sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya, semakin baik proses rekrutmennya, maka semakin besar pula kemungkinan untuk mendapatkan individu-individu calon guru yang betul-betul profesional yang siap secara

mandiri melakukan berbagai program-program peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu setiap SMP akan merekrut guru bantu selalu mengadakan seleksi terlebih dahulu. Ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang paling menjanjikan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya sebagai guru di SMP tersebut.

b. Seleksi

Seleksi merupakan langkah yang diambil setelah terlaksananya rekrutmen. Proses seleksi merupakan salah satu fungsi yang terpenting dalam rekrutmen guru, karena diterima tidaknya seorang pelamar yang telah lulus dalam proses rekrutmen, tepat tidaknya penempatan seseorang dalam mengajar mata pelajaran tertentu sangat ditentukan oleh seleksi. Dengan demikian, adanya sistem seleksi akan mampu mengukur tentang tingkat motivasi, komitmen, dan kepribadian pelamar, serta kemampuan dalam mengajar. Karena seorang guru harus memiliki kecintaan terhadap anak, mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menunaikan tugasnya, gesit dalam bertindak, menunjukkan kehangatan dalam berkomunikasi, memiliki kesabaran yang memadahi dalam memberikan layanan kepada anak, serta memiliki rasa humor.<sup>30</sup>

Hal seperti diatas perlu dilakukan karena bertujuan untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang

---

<sup>30</sup> I. Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar ...*, hlm. 32

benar-benar professional, yang telah memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan, dan yang menentukan beban tugas mengajar guru tersebut.

c. Orientasi dan Penempatannya

Bagi guru yang baru memulai menjalankan tugasnya, adanya masa orientasi sangat dibutuhkan, sekolah orientasi adalah suatu kesempatan yang diberikan kepada guru yang baru mulai bekerja untuk mengadakan observasi dan berpartisipasi langsung dengan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai guru di sekolah itu agar dalam waktu yang relative singkat guru baru tersebut dapat segera mengenal situasi dan kondisi serta kehidupan sekolah dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat ia bekerja.

Adapun sasaran utama yang dilakukan dalam orientasi guru baru ini adalah: 1) mengenalkan guru baru sistem dan tujuan sekolah, dengan: a) memberikan kesempatan guru baru mempelajari kurikulum dan silabus yang berlaku di madrasah, b) memberikan informasi dan sistem yang diperlukan tentang madrasah tersebut, dan c) mengadakan Tanya jawab dan diskusi baik secara formal maupun informal; 2) membantu guru baru dalam memperkenalkan dan penyesuaian terhadap personil sekolah, adapun hal-hal yang dilakukan untuk ini antara lain: a) memperkenalkan kepada semua guru dan pegawai



pada suatu pertemuan, b) mengadakan pertemuan ramah tamah di sekolah atau diluar sekolah biasanya kalau ada arisan atau pengajian para guru.

### 3. Pembinaan dan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidikan

Pembinaan dan peningkatan profesi guru berarti melakukan perbaikan, meningkatkan kualitas dan peningkatan pelayanan, juga dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Peningkatan professional guru bertujuan untuk memenuhi tiga kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan social, yang berkaitan dengan kemasyarakatan guru di tempat mereka berdomisili; 2) kebutuhan untuk menemukan cara-cara dalam membantu staf pendidikan dalam rangka meningkatkan pribadinya secara luas. Dengan demikian guru dapat meningkatkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungan sekitar; 3) kebutuhan untuk meningkatkan dan mendorong

kehidupan pribadinya.<sup>31</sup>

Ketiga hal diatas ini sangatlah penting yang menentukan mutu guru-guru yang akan disertakan dalam berbagai kegiatan pelatihan dan penjenjangan jabatan.

Ahmad Samana mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu: 1) kecakapan guru, yaitu kecakapan komunikasi secara pribadi; 2) kemampuan akal budi manusia mempertanyakan, mengubah, dan meningkatkan unsur-unsur budayanya, salah satunya dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju; 3) standarisasi keguruan dan penerapannya yang mengalami perkembangan dari waktu ke waktu; 4) pergeseran pola interaksi pendidik dan peserta didik yang selaras dengan taraf kematangan dan perkembangan peserta didik; 4) tujuan pendidikan yang merupakan ultimate goal bagi siswa merupakan tolak ukur dalam refleksi serta realisasi nilai-nilai hidup bagi guru atau tenaga pendidik tersebut.<sup>32</sup>

Secara umum dalam aktivitas peningkatan profesionalitas terus dibina, dengan membentuk struktur organisasi yang khusus menangani peningkatan profesionalisme guru atau yang disebut dengan pembinaan

---

<sup>31</sup> S. Danim, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 51

<sup>32</sup> A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 36

profesi guru (UPP), yang bertugas untuk meningkatkan profesionalisme para guru di madrasah tersebut.

#### **D. Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik SMP**

Adapun strategi yang dilakukan dalam peningkatan kualitas pendidikan dalam sebuah sistem persekolahan akan menjadi tidak berarti jika tidak disertai oleh adanya guru yang profesional (Surya, 2000:1).<sup>33</sup> Oleh karena itu dalam strategi meningkatkan guru yang profesional, maka seorang guru tidak hanya dituntut untuk mempertebal kemampuan secara disiplin, tetapi lebih dari itu dituntut untuk mempunyai kualitas yang interdisipliner. Harus ada pendekatan bersama untuk semua dan pendekatan berbeda untuk disiplin spesialis yang berbeda.<sup>34</sup>

Strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik SMP yang diarahkan oleh kepala sekolah diantaranya meliputi :

1. Merancang secara terus menerus berbagai tujuan peningkatan guru.
2. Mengadopsi filosofi baru, yang mengedepankan kualitas pembelajaran dan kualitas sekolah. Manajemen pendidikan harus mengambil prakarsa dalam gerakan peningkatan mutu ini
3. Guru harus menyediakan pengalaman pembelajaran yang menghasilkan output yang baik.

---

<sup>33</sup> M. Surya, Aspirasi Peningkatan Kemampuan Professional dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. No. 21 Tahun ke 5, Januari, 2000

<sup>34</sup> A. Ashrof, *Horizon Baru Pendidikan Islam*. Terj. Sari Siregar, (Yogyakarta: Pustaka Firdaus, 2008), hlm.5

4. Mengarahkan guru untuk dapat menjalin kerjasama yang baik dengan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders) untuk menjamin bahwa input yang diterima berkualitas.
5. Melakukan evaluasi secara kontinyu dan mencari terobosan peningkatan sistem dan proses untuk meningkatkan mutu dan produktivitas guru.
6. Peningkatan mutu guru harus melatih siswa agar menjadi warga dan pekerja masa depan dengan meningkatkan kemampuan pengendalian diri, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.
7. Kepemimpinan lembaga yang mengarahkan guru untuk mengerjakan tugas pekerjaannya dengan lebih baik. Di dalam mengelola kelas, guru hendaknya menerapkan visi kepemimpinan pada ke pengawasan.
8. Membimbing guru meningkatkan kerjasama dengan siswa untuk meningkatkan mutu.
9. Sejalan dengan kebutuhan penguasaan materi baru, metode-metode atau teknik-teknik baru, maka harus disediakan program pendidikan atau peningkatan diri bagi setiap guru dalam lembaga sekolah tersebut.
10. Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk mengambil bagian atau peranan dalam pencapaian kualitas.<sup>35</sup>

Dalam rangka meningkatkan peningkatan profesionalisme

---

<sup>35</sup> Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm 199-200

tenaga pendidik SMP, tidak sedikit pula permasalahan yang harus dihadapi seperti yang telah dijelaskan di atas. Permasalahan tersebut dalam proses belajar mengajar dapat digolongkan ke dalam dua macam, yaitu permasalahan yang ada di dalam diri guru itu sendiri dan permasalahan yang ada di luar dirinya.<sup>36</sup> Upaya mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut di antaranya dapat dilakukan dengan strategi diantaranya sebagai berikut.<sup>37</sup>

1. Menumbuhkan kreativitas guru

Tumbuhnya kreativitas di kalangan guru, memungkinkan terwujudnya ide perubahan dan upaya peningkatan secara terus menerus dan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan masyarakat di mana sekolah itu berada, selain itu tuntutan untuk meningkatkan kemampuan dapat timbul dari guru itu sendiri. Guru yang kreatif akan selalu mencari cara yang dipandang efektif dalam proses belajar mengajar agar sesuai dengan yang diharapkan, serta berupaya menyesuaikan pola-pola tingkah lakunya dalam mengajar dengan tuntutan pencapaian tujuan dengan meningkatkan faktor situasi kondisi belajar siswa. Sehingga memungkinkan guru untuk menemukan bentuk-bentuk

---

<sup>36</sup> Hadi Supeno, *Potret Guru*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2008), hlm. 188.

<sup>37</sup> Enggus Subarman (ed), *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004)., hlm. 192

strategi mengajar yang baru atau bisa saja merupakan modifikasi dari berbagai strategi yang ada.

## 2. Penataran dan loka karya

Penataran adalah suatu usaha/kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru/petugas pendidikan lainnya sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam.<sup>38</sup>

Pelaksanaan penataran dan loka karya ini dapat dilakukan dengan mengundang seseorang atau beberapa orang sebagai nara sumber, kemudian dilakukan ceramah atau penjelasan yang berkaitan dengan apa yang dilokakaryakan, untuk selanjutnya dilakukan diskusi dan pada akhir pelaksanaannya dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan. Pelaksanaan loka karya ini sangat bermanfaat, karena para guru di samping memperoleh bekal pengetahuan dan penambahan wawasan juga dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan mengajarnya. Penambahan atau peningkatan latihan dapat diketahui setelah dilakukan evaluasi pada akhir kegiatan tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai *feat back* bagi guru. Selama ini pengambilan kebijakan berasumsi bahwa pola peningkatan profesionalisme guru melalui berbagai bentuk penataran

---

<sup>38</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 96

memiliki nurturant effect yang positif bagi praksis pendidikan, baik secara mikro maupun makro.

Program penataran bagi guru sebenarnya tidak selalu memberikan dampak positif. Penataran memiliki pendekatan top down, pendekatan ini berakibat bahwa guru kurang memiliki commitment dan hanya memiliki sikap yang compliance. Ini terjadi karena para guru tidak pernah ditanya mengenai kebutuhan yang berkaitan dengan proses peningkatan profesionalisme mereka. Selain itu penataran lebih menitikberatkan aspek kognitif dan tidak menyentuh dalam model delivery yang digunakan.<sup>39</sup>

### 3. Supervisi

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.<sup>40</sup> Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar melalui upaya menganalisis berbagai bentuk tingkah laku pada saat melaksanakan program belajar mengajar.

Kegiatan supervisi dilakukan melalui pengamatan pada saat proses belajar mengajar dilaksanakan, sebelum pelaksanaan pengamatan, terlebih dahulu ditentukan apa yang

---

<sup>39</sup> Suyanto dan Djihad Hisyam, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium III*, (Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa, 2000), hlm. 30-31. 44

<sup>40</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hlm. 76

menjadi fokus pengamatan dan kemudian disusun panduannya. Berdasarkan panduan itu pengamatan dilakukan untuk mengetahui kelemahankelemahannya. Kelemahan-kelemahan itu dapat dijadikan dasar upaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kemampuan.

#### 4. Pengajaran Mikro

Pengajaran mikro merupakan praktek untuk melatih kemampuan dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilaksanakan oleh sekelompok guru (biasanya antara 5 dan 10 orang) di suatu sekolah. Karena praktek latihan ini bersifat khusus, maka pelaksanaannya dilakukan di luar kegiatan mengajar. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan cara seorang guru bertindak sebagai pengajar sedangkan guru-guru yang lain menjadi siswa yang melakukan proses belajar.

Selain supervisi, upaya peningkatan kompetensi professional guru juga dilakukan melalui tugas belajar. Program tugas belajar dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, seorang guru yang belum berkualifikasi diharapkan dapat menyetarakan pendidikannya sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan.<sup>41</sup> Program ini dibiayai oleh sekolah yang bersangkutan dengan waktu penyelesaian studinya dibatasi. Jika melebihi batas tersebut, maka seorang guru harus menyelesaikan studinya dengan biaya sendiri.

---

<sup>41</sup> I. Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, hlm. 56



## E. Kajian Pustaka Relevan

Untuk mempermudah penyusunan skripsi maka peneliti akan mendeskripsikan beberapa karya yang ada relevansinya dengan judul skripsi ini. Adapun karya-karya tersebut adalah:

1. Penelitian Muhammad Arief (2018) berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di Bidang Teknologi Informasi*. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah harus mampu melaksanakan tugas sebagai edukator, manajer, administrator, motivator, supervisor, inovator dan leader. Penelitian ini berimplikasi pada perlunya perhatian pimpinan pada bawahannya melalui pengembangan profesionalisme guru. Diharapkan setiap pimpinan segera mengevaluasi kembali model kepemimpinannya selama ini, serta selalu berusaha untuk meningkatkan pengembangan profesionalisme guru di madrasah yang dipimpinnya.<sup>42</sup>

Penelitian Muhammad Arief memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang peneliti kaji yaitu tentang peningkatan profesionalisme guru, namun penelitian Muhammad Arief lebih mengarah pada peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala madrasah sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ke arah

---

<sup>42</sup> Muhammad Arief, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di Bidang Teknologi Informasi", *Kuriositas: Media Komunikasi Sosial dan Keagamaan*, Vol. 11 No.2, Desember 2018: hlm. 158-175

peningkatan yang dilakukan secara umum oleh pihak sekolah sehingga proses dan hasilnya nantinya berbeda.

2. Penelitian Aida Nirwana, Murniati, Yusrizal (2015) berjudul *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada SD Negeri 2 Kota Banda Aceh*. Hasil penelitian menunjukkan penelitian ini menunjukkan (1) Proses kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada SD Negeri 2 Banda Aceh sudah dikatakan baik, kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu memberi izin kepada guru untuk melanjutkan kuliah, mengadakan pelatihan, menyediakan bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku; (2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pada SD Negeri 2 Banda Aceh yaitu sudah baik karena setiap guru wajib membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang terbaru, menyesuaikan buku pengangan guru, membuat jadwal supervisi; (3) Kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pada SD Negeri 2 Banda Aceh yaitu pembagian tugas kepada guru kurang merata, guru tidak berani mengemukakan keinginan serta kekurangannya dalam pembelajaran.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Aida Nirwana, Murniati, Yusrizal, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada SD Negeri 2 Kota Banda Aceh", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 3, No. 4, November 2015

Penelitian Aida Nirwana, Murniati, Yusrizal memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang peneliti kaji yaitu tentang peningkatan profesionalisme guru, namun penelitian Aida Nirwana, Murniati, Yusrizal lebih mengarah pada peningkatan profesionalisme guru secara spesifik ke arah kompetensi yang dilakukan oleh kepala madrasah sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ke arah peningkatan yang dilakukan secara umum oleh pihak sekolah sehingga proses dan hasilnya nantinya berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan M. Habib Faqih Annaja (2019) berjudul *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di MA Sholihiyah Kalitengah Mranggen Dema*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa usaha kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik, koordinasi yang baik melibatkan semua tenaga pendidik yang ada di sekolah yang menjadi dasar dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik, workshop, penataran tenaga pendidik, penelitian, reward, rapat sekolah dan supervisi.<sup>44</sup>

Penelitian M. Habib Faqih Annaja memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang peneliti kaji yaitu tentang peningkatan profesionalisme guru, namun penelitian M.

---

<sup>44</sup> Muhammad Habib Faqih Annaja, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di MA Sholihiyah Kalitengah Mranggen Demak, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2019*

Habib Faqih Annaja lebih mengarah pada peningkatan profesionalisme guru secara spesifik ke arah kompetensi yang dilakukan oleh kepala madrasah sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ke arah peningkatan yang dilakukan secara umum oleh pihak sekolah sehingga proses dan hasilnya nantinya berbeda.

Beberapa penelitian di atas mempunyai kesamaan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu tentang peningkatan profesionalisme guru, namun yang membendakan adalah penelitian yang dilakukan penelitian mengarah pada pengembangan profesionalisme tenaga pendidik secara umum yang tentunya tidak di kaji pada ketiga penelitian di atas.

#### **F. Kerangka Berfikir**

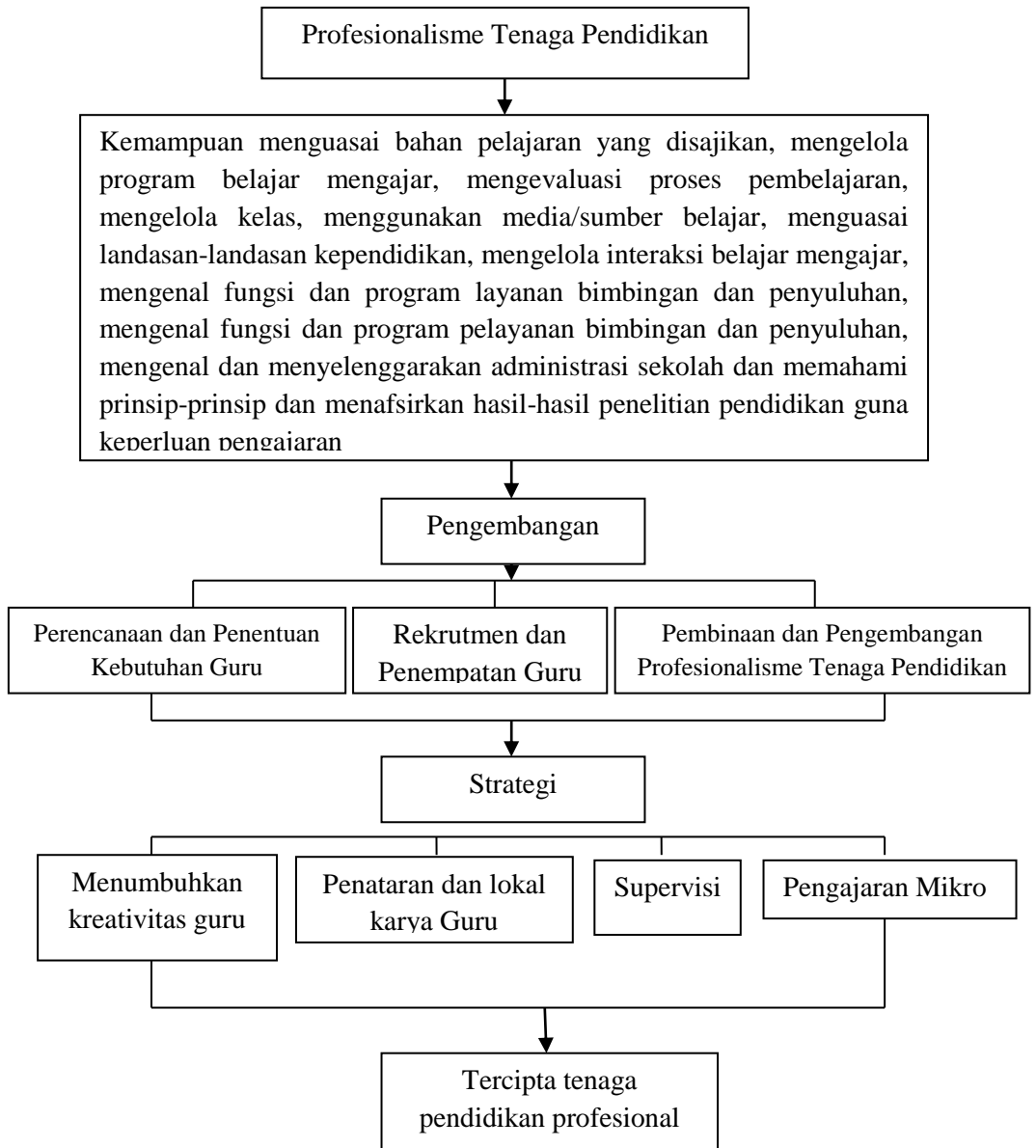
Tenaga pendidik dalam dunia pendidikan merupakan figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, karena guru adalah sosok yang sangat diperlukan untuk memacu keberhasilan peserta didiknya. Betapapun baiknya kurikulum yang dirancang para ahli dengan ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup sesuai dengan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara professional terletak ditangan tenaga pendidikan. Maka keberhasilan pendidikan pada siswa di sekolah tertentu sangat tergantung pada pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan tugasnya, sebagai faktor kunci terhadap seluruh upaya yang

dilakukan dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan tersebut.<sup>45</sup>

Profesionalisme tenaga pendidikan SMP perlu dibina dengan berbagai strategi agar tercipta tenaga pendidikan yang profesional, melalui tindakan yang arahnya peningkatan kualitas tenaga pendidikan. Lebih jelasnya peneliti gambarkan dalam bagan berikut:

---

<sup>45</sup> Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 3



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu “pengumpulan data yang dilakukan dengan penelitian di tempat terjadinya gejala-gejala yang diselidiki”.<sup>1</sup> Secara metodologis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian merupakan suatu prinsip dasar atau landasan yang digunakan untuk mengapresiasi sesuatu. Dalam hal ini teori dasar yang dipakai adalah pendekatan fenomenologi yang berupa memahami gejala aspek subjektif dari perilaku orang.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini yang dimaksud perilaku adalah fenomena atau perilaku kepala sekolah, waka, guru dalam menerapkan strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dengan menggunakan logika-logika serta teori-teori yang sesuai dengan lapangan.

---

<sup>1</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2008), hlm. 10

<sup>2</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 3

## C. Data Sumber Penelitian

### 1. Data Penelitian

Data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh secara rinci, data tersebut adalah data lapangan:

- a. Data ini berasal dari kepala SMPN 5 Kota Semarang, yang meliputi: proses kerja kepala sekolah terutama dalam menerapkan strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.
- b. Data yang berasal dari guru-guru di SMPN 5 Kota Semarang yang berkaitan dengan profesionalisme guru baik yang terkait dengan pendidikan dan kependidikan.
- c. Inventarisasi yang berupa data-data yang ada pada SMPN 5 Kota Semarang antara lain berupa: papan atau data-data SMPN 2 SMPN 5 Kota Semarang, dan fasilitas-fasilitas lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.

### 2. Sumber Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Sumber Data Primer

Jenis data primer adalah data pokok yang berkaitan dan diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Sedangkan sumber data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data penelitian secara



langsung.<sup>3</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya.<sup>4</sup> Atau dengan kata lain dapat pula didefinisikan sebagai sumber yang dapat memberikan informasi/data tambahan yang dapat memperkuat data pokok, dalam hal ini adalah buku, jurnal, dan artikel yang terkait dengan tema penelitian yaitu segi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan antara lain:

1. Metode *Interview*

Metode *interview* atau wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpul data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang wawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai”.<sup>5</sup> Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui

---

<sup>3</sup> P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 87

<sup>4</sup> Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), hlm.91.

<sup>5</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm. 105

hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.<sup>6</sup>

Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dan faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang. Adapun sumber yang diwawancarai adalah Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan staf.

## 2. Metode Observasi

Observasi adalah “studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan”.<sup>7</sup> Dalam kaitan ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian untuk mengadakan pengamatan dan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Posisi peneliti adalah *non participant observer*, yakni peneliti tidak turut aktif setiap hari berada di sekolah.

Observasi ini digunakan untuk mendapatkan data tentang proses strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang baik berupa perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.

---

194 <sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.

<sup>7</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, (Bandung: Alumni, t.th.) hlm. 159.

Obyek yang diobservasi adalah kepala sekolah, waka, guru dan staf. Data dari observasi akan mampu menjelaskan aplikasi strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.

### 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya”.<sup>8</sup> Adapun yang dimaksud dokumen disini adalah data atau dokumen yang tertulis.

Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga dengan metode ini peneliti dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti: gambaran umum dan juga kondisi khusus di SMPN 5 Kota Semarang.

## **E. Keabsahan Data**

Uji keabsahan data yang peneliti gunakan adalah uji triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi yang digunakan sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori yaitu:

---

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 231

1. Trianggulasi dengan Sumber

Berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

2. Trianggulasi dengan menggunakan Metode

Terdapat dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa data dengan metode yang sama.

3. Trianggulasi dengan Teori

Berdasarkan anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori.<sup>9</sup>

Data trianggulasi yang peneliti gunakan adalah trianggulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan, suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui metode kualitatif. Disamping itu agar penelitian ini tidak berat sebelah maka penulis menggunakan teknik *members check*<sup>10</sup>

Jadi, maksud dari penggunaan pengelolaan data ini adalah peneliti mengecek beberapa data (*members check*) yang berasal

---

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*, hlm. 178-179

<sup>10</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*, hlm. 178-179

selain kepala sekolah seperti waka, guru dan staf di SMPN 5 Kota Semarang

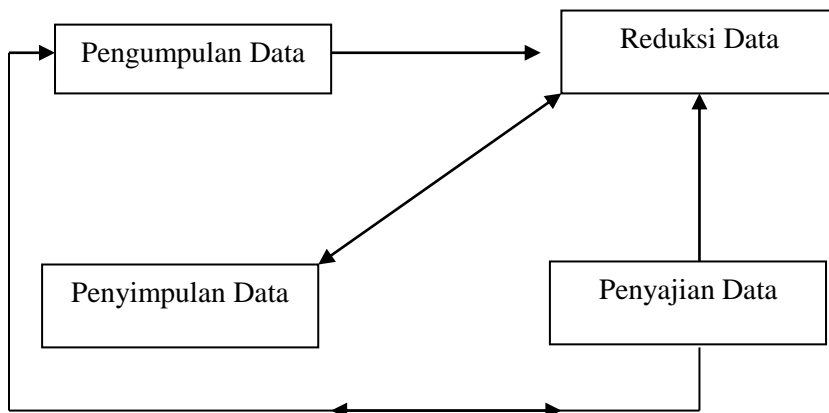
## **F. Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.<sup>11</sup> Analisis data adalah mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam satu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Sehingga dapat di temukan tema, dan dapat dirumuskan hipotesis (ide) kerja seperti yang disarankan data.<sup>12</sup> Teknik analisis data untuk masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, digunakan berdasarkan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Adapun siklus dari keseluruhan proses analisis data oleh Miles dan Huberman digambarkan dalam skema di bawah ini:

---

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*, hlm. 7

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*, hlm. 103



**Gambar 1.2**  
**Siklus Proses Analisis Data**

Langkah-langkah analisis data yang dimaksud sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data lapangan yang berwujud kata-kata dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.<sup>13</sup> Pengumpulan data ini yang terkait masalah strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang, baik itu observasi wawancara dan dokumentasi tentang strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.

---

<sup>13</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 92

## 2. Reduksi Data

Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Setelah data penelitian yang diperoleh di lapangan terkumpul, proses *reduction* terus dilakukan dengan cara memisahkan catatan antara data yang sesuai dengan data yang tidak, berarti data itu dipilih-pilih.<sup>14</sup>

Data yang peneliti pilih-pilih adalah data dari hasil pengumpulan data lewat metode observasi, metode wawancara dan metode dokumenter. Seperti data hasil observasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan pihak sekolah. Semua data itu dipilih-pilih sesuai dengan masalah penelitian yang peneliti pakai. Data yang peneliti wawancara di lapangan juga dipilih-pilih mana data yang berkaitan dengan masalah penelitian seperti hasil wawancara mengenai strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang mulai dari tujuan sampai evaluasi. Semua data wawancara itu dipilih-pilih yang sangat mendekati dengan masalah penelitian.

## 3. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hlm. 992,

tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.<sup>15</sup>

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Menurut Miles and Huberman sebagaimana dikutip Sugiyono menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>16</sup>

Data yang peneliti sajikan adalah data dari pengumpulan data kemudian dipilih-pilih mana data yang berkaitan dengan masalah penelitian, selanjutnya data itu disajikan (penyajian data). Dari hasil pemilihan data maka data itu dapat disajikan seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.

#### 4. Penyimpulan Data

Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Sugiyono mengemukakan *verification data/ conclusion drawing* yaitu upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan

---

<sup>15</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hlm. 95

<sup>16</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hlm. 95.



mengumpulkan data, maka kesimpulan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>17</sup>

Data yang didapat merupakan kesimpulan dari berbagai proses dalam penelitian kualitatif, seperti pengumpulan data kemudian dipilih-pilih data yang sesuai, kemudian disajikan, setelah disajikan ada proses menyimpulkan, setelah menyimpulkan data, ada hasil penelitian yaitu temuan baru berupa deskripsi, yang sebelumnya masih remang-remang tapi setelah diadakan penelitian masalah tersebut menjadi jelas. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.<sup>18</sup> Sehingga didapatkan analisis yang mendalam mengenai strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang.

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif....*, hlm. 99

<sup>18</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif....*, hlm. 99.

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Gambaran SMPN 5 Kota Semarang**

SMP Negeri 5 Semarang merupakan salah satu Sekolah Negeri di Kota Semarang yang berlokasi di Jalan Sultan Agung Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Semarang. SMP Negeri 5 Semarang berdiri dan beroperasi sejak tahun 1957 hingga sekarang dan sudah mengalami beberapa kali pergantian pemimpin secara berturut-turut sebagai berikut :

- a. R. Dachlan ( 1957 – 1967 )
- b. Drs. Y. Soeparyo ( 1967 – 1976 )
- c. M. Soekanto ( 1976 – 1986 )
- d. Drs H. Dirman Karsimin ( 1986 – 1992 )
- e. Drs. Soekasdi ( 1992 – 1999 )
- f. Drs. Soetiarno ( 1999 – 2001 )
- g. Drs. Subagyo ( 2001 – 2005 )
- h. H. Suharto, S.Pd, M.M ( 2005)
- i. Teguh Waluyo, S.Pd., M.M.

Dalam perkembangannya SMP Negeri 5 Semarang telah memperoleh berbagai macam prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Pada masa sekarang SMP Negeri 5 Semarang telah menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI) yang mampu bersaing secara internasional.

a. Visi

“PRIMA DALAM PRESTASI, BERKARAKTER DAN PEDULI LINGKUNGAN”

b. Misi

- 1) Meningkatnya prestasi akademik dan non akademik
- 2) Unggul dalam proses pembelajaran
- 3) Unggul dalam perolehan Nilai Ujian Nasional
- 4) Unggul dalam proses persaingan melanjutkan sekolah ditingkat atasnya.
- 5) Memiliki jiwa Nasionalisme dan cinta tanah air yang tangguh
- 6) Memiliki jiwa disiplin, kreatif dan kepedulian sosial yang tinggi
- 7) Terciptanya sekolah yang bersih, sehat dan peduli lingkungan.
- 8) Terbentuknya pribadi yang berkarakter dengan kesadaran menjadikan agama sebagai landasan berfikir dan bertindak.
- 9) Unggul dalam peningkatan budaya dan lingkungan kondusif mendukung sekolah
- 10) Berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian sesuai dengan norma dan harapan masyarakat
- 11) Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah
- 12) Mendorong adanya perubahan yang lebih baik

- 13) Mendorong warga sekolah yang Religius, Nasionalis, Integritas, Jujur, Disiplin dan gotong royong.
- 14) Meningkatkan kualitas sumber daya lingkungan dengan melaksanakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup secara arif.
- 15) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia menuju profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu bersaing di era global
- 16) Menyelenggarakan administrasi sekolah berbasis ICT menuju pelayanan prima
- 17) Menerapkan manajemen partisipatif yang berstandar Internasional dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan stage holder sekolah.

#### Keadaan Fisik Sekolah

- a. Luas tanah : 6.820 m<sup>2</sup> (Status : Hak Pakai)
- b. Luas bangunan : 4.300 m<sup>2</sup>
- c. Ruang Sekolah :
  - 1) Ruang Kelas : 27 kelas
  - 2) Data Ruang Lainnya :
    - a) Lab. IPA
    - b) Lab. Bahasa
    - c) Lab. Komputer
    - d) Ruang Perpustakaan
    - e) Ruang Kesenian
    - f) Ruang Kepala Sekolah

- g) Ruang Wakasek
  - h) Ruang Guru
  - i) Ruang Tata Usaha
- 3) Data Ruang Penunjang
- a) KM/WC Siswa, Guru, Kepala Sekolah
  - b) Aula / Serbaguna
  - c) Musholla
  - d) Gudang
  - e) Dapur
  - f) BK
  - g) UKS
  - h) Osis
  - i) Koperasi
  - j) Hall/Lobi
  - k) Kantin
  - l) Tempat Parkir
  - m) Pos Satpam.

#### Keadaan Lingkungan Sekolah

- a. Sebelah Barat: Pasar Kagok (dengan jarak 5 meter)
- b. Sebelah Timur: SD Wonotingal 1, 2, 3, 4 dan TK PGRI 28 (dengan jarak tembok pembatas)
- c. Sebelah Utara: Pemukiman penduduk (dengan jarak sekitar 5 meter)
- d. Sebelah Selatan: Perumahan Dinas milik Undip (dengan jarak tembok pembatas)

Struktur Organisasi SMPN 5 Kota Semarang terlampir.

## 2. Aplikasi Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

Lembaga pendidikan mempunyai peranan penting bagi setiap siswa untuk menimba ilmu dan meningkatkan potensi yang dimilikinya dengan mewujudkan prestasi demi masa depannya. Selain itu mempunyai tanggung jawab dalam mencerdaskan anak bangsa dalam hal mewujudkan sistem pengajaran yang dapat mencetak siswa atau anak didik agar memiliki akhlakul karimah baik yang bersih akal maupun qalb, jasmani maupun rohani serta berkompotensi. Sebagaimana diungkapkan oleh Teguh Waluyo, selaku kepala SMPN 5 Kota Semarang:

Dalam mempersiapkan SDM pembangunan, pendidikan tidak bisa hanya terfokus pada kebutuhan material jangka pendek tetapi harus menyentuh dasar untuk memberikan watak pada visi dan misi pendidikan, seperti halnya yang dilakukan oleh SMPN 5 Kota Semarang bahwa visinya berupa prima dalam prestasi, berkarakter dan peduli lingkungan.<sup>1</sup>

Lebih lanjut kepala SMPN 5 Kota Semarang menyatakan:

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Selain itu, sebagai titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021

mengajar. SMPN 5 Kota Semarang, membiasakan tenaga pendidik untuk melakukan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang variatif, media yang sesuai dengan perkembangan zaman dan fasilitas laboratorium dan sebagai penunjang kemampuan siswa, sehingga siswa mampu belajar secara optimal, karena bagaimana pun seorang tenaga pendidik yang profesional harus mempunyai kreativitas mengajar sehingga siswa tidak hanya menonton pasif sebagai anak didik yang selalu mencatat, mendengarkan dan mengerjakan tugas, melainkan siswa yang aktif, berpikir kreatif, mempunyai inspirasi serta kemampuan untuk berprestasi sekaligus belajar yang menyenangkan dan bergairah dalam kondisi prima.<sup>2</sup>

Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang, selain sebagai tenaga profesional dalam KBM sekaligus sebagai pemantau tingkah laku atau perilaku siswa di SMPN 5 Kota Semarang. Meskipun sudah ada tenaga ataupun mitra BP/BK yang menangani Kesiswaan akan tetapi kadang-kadang tenaga pendidik sebagai kambing hitam apabila ada siswa yang melakukan pelanggaran sekolah. Sebagai tenaga pendidik seoptimal mungkin dituntut mempunyai kemampuan dan kewenangan tenaga pendidik dalam menjalankan profesi ketenaga pendidikannya.

Profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dalam pandangan Suparno, selaku Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang dinyatakan bahwa:

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021

Profesionalisme merupakan suatu deskripsi tentang kondisi dan kualitas keahlian tenaga pendidik sebagai key person (pribadi kunci) yang memimpin dan menjalankan kegiatan belajar mengajar para siswanya. Kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang sebagai penunjang atau pembimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran kelas, karena ketrampilan seorang tenaga pendidik harus mempunyai kepribadian bersegi banyak di mana mampu menyulap kelas yang berisi siswa yang lebih kreatif, mudah diajar dan ingin belajar. Seperti halnya: kegiatan berdoa bersama sebelum pelajaran dimulai, kegiatan praktek shalat dhuha bersama, BTA/Qiro'ati dan pemantauan kedisiplinan siswa, Hal tersebut dengan pemantauan dan bimbingan tenaga pendidik dengan adanya absensi dan prioritas sebagai nilai point tersendiri dalam mata pelajaran.<sup>3</sup>

Hal senada juga dinyatakan oleh kepala SMPN 5 Kota Semarang:

Profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan profesi, dalam setiap seseorang harus berkompeten di bidangnya, profesionalisme tenaga kependidikan dapat dikatakan profesional jika sudah mampu bertanggung jawab serta amanah dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan Tupoksi yang diamanahkan kepadanya. Profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang saat ini sangat dibutuhkan sebagai upaya mewujudkan kualitas dan kuantitas pendidikan yang baik, karena kerja profesional itu sendiri dapat menciptakan kinerja yang unggul.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021

<sup>4</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021



Dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional sebagai sosok penting dalam pembelajaran harus memenuhi kriteria administratif akademis dan kepribadian. Selain itu tenaga pendidik harus menguasai berbagai metode dan teknik pendidikan guna kelangsungan transformasi dan internalisasi pendidikan. Metode mengajar yang baik sangat tergantung kepada variabel yang membangun proses belajar mengajar. Karena bagaimanapun mengajar merupakan suatu seni yang dimiliki seseorang untuk mampu memanfaatkan lingkungan (moment) belajar sehingga memberikan inspirasi prima dalam prestasi sebagaimana tertera dalam visi SMPN 5 Kota Semarang, yakni “prima dalam prestasi, santun dalam perilaku” Dengan demikian profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang sangatlah penting dikarenakan ada beberapa hal, di antaranya:

- a. Adanya tantangan globalisasi yang meluas.
- b. Tuntutan profesi tenaga pendidik, sebagaimana yang dilakukan oleh sebagian tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang melanjutkan program studi lanjutan (S2) sebagai penunjang kualifikasi kompetensi akademik.
- c. Degradasi / kemerosotan moral siswa.
- d. Perkembangan kemampuan berpikir siswa yang semakin kritis.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021

Profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang meliputi berbagai hal diantaranya:

a. Kualifikasi Tenaga pendidik

Rata-rata tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang telah memenuhi kualifikasi akademik dan memiliki sertifikat pendidik seperti yang dipersyaratkan dalam UU No. 14 Tahun 2005. Hal ini dapat diketahui dari studi dokumentasi yang penulis lakukan, dimana tenaga pendidik semuanya berlatar belakang pendidikan program sarjana dan pasca sarjana dan telah memiliki sertifikat untuk mengajar. Daftar nama tenaga pendidik dan kualifikasi akademiknya.

Sedangkan untuk kesehatan jasmani dan rohani serta kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional, juga telah dimiliki oleh tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang. Sebagaimana di katakan oleh kepala SMPN 5 Kota Semarang bahwa:

Saat perekrutan tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang, dimana dilaksanakan tes kesehatan juga psikotes yang bekerjasama dengan BKD (Badan Kepegawaian Daerah).<sup>6</sup>

b. Tugas Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang memiliki tugas yang sangat kompleks sebagaimana

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021

diungkapkan oleh Suparno, selaku Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang:

Guru selain memiliki tugas sebagai pendidik atau pengajar siswa di kelas mereka juga bertugas untuk membina berbagai kegiatan ekstra kurikuler, mereka dijadikan sebagai koordinator keagamaan misalnya pada saat jama'ah sholat dluhur dan mereka juga dijadikan sebagai teladan siswa lain kaitannya dengan sikap keberagamaan bahkan tiap hari Sabtu mereka sering mengadakan diskusi untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pembelajaran siswa.<sup>7</sup>



Gambar 4.1 Diskusi antar guru<sup>8</sup>

Berdasarkan wawancara dan observasi diatas menggambarkan guru di SMPN 5 Kota Semarang mengedepankan tukar pikian dalam meningkatkan kinerjanya mengajar.

c. Kompetensi Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang yang profesional harus mampu meningkatkan komponen standar

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 04 Februari 2021

<sup>8</sup> Hasil Observasi Tanggal 17 Maret 2021

kompetensi pendidikan yang diwadahi dalam kompetensi pedagogik, personal, profesional dan sosial. Jika hal ini telah dimiliki diharapkan tenaga pendidik-tenaga pendidik yang profesional dapat melaksanakan pendidikan untuk menghasilkan lulusan sebagaimana yang diharapkan Undang Undang Pendidikan Nasional dan Undang Undang tentang Tenaga pendidik dan Dosen.

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Tenaga pendidik yang kompeten adalah tenaga pendidik yang mampu menyusun program pembelajaran baik dalam hal penyusunan program pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran. Sebagaimana diungkapkan oleh Ahmad Muchibin, selaku Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang:

Dalam proses pembelajaran idealnya seorang tenaga pendidik menggunakan pembelajaran agar proses pembelajaran berlangsung efektif dan efisien serta tercapainya suatu tujuan secara optimal. Sebelum pelaksanaan proses belajar mengajar, saya selalu membuat rencana meliputi penyusunan program tahunan, program semesteran, rencana pembelajaran yang biasa kita kenal dengan prosedur instruksional yang telah disusun dan dibuat oleh tenaga pendidik itu sendiri atau yang disediakan oleh sekolah.<sup>9</sup>

Lebih lanjut Ahmad Muchibin, menyatakan:

Kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran, Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Ahmad Muchibin, Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 15 Februari 2021.

menggunakan berbagai macam metode seperti ceramah, tanya jawab, dan simulasi, active learning, cooperative learning dan lain-lain dalam menyampaikan Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang sangat memperhatikan keadaan psikologi peserta didik artinya pemberian materi ditekankan pada pembelajaran yang enak di dengar, mudah di cerna dan dipahami peserta didik. Interaksi belajar mengajar tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang berlangsung secara klasikal dan peserta didik telah menempati tempat duduk sendiri-sendiri tanpa menunggu komando tenaga pendidik.<sup>10</sup>

Selain itu ketepatan waktu dalam mengakhiri pembelajaran tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang tergolong tepat waktu walaupun sedikit lebih awal ataupun terlambat dari waktu yang telah ditentukan karena ada alasan tertentu.<sup>11</sup> Kemampuan tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dalam memotivasi peserta didik juga baik serta cukup komunikatif dalam berinteraksi dengan peserta didik.

Sebelum tenaga pendidik menyampaikan materi pelajaran atau melakukan kegiatan inti dalam pembelajaran tenaga pendidik mengadakan pretest, misalnya dengan mengajukan pertanyaan tentang materi yang akan diajarkan. Dengan pretest maka tenaga pendidik dapat mengetahui kemampuan awal peserta didik dan tenaga pendidik juga tahu materi yang harus

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Ahmad Muchibin, Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 15 Februari 2021.

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ahmad Muchibin, Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 15 Februari 2021.

dilanjutkan. Selain pretest tenaga pendidik juga harus bisa melakukan apersepsi yaitu menjelaskan kembali materi yang lalu walaupun sedikit, sehingga siswa dapat mengingat kembali materi pelajaran yang telah diajarkan. Sebelum mengakhiri pembelajaran tenaga pendidik memberikan umpan balik (*feed back*) dengan mengajukan pertanyaan seputar materi pelajaran yang telah diajarkan pada peserta didik. Apakah sudah paham atau belum, tenaga pendidik juga menyuruh / menunjuk beberapa siswa untuk mengulangi materi yang telah disampaikan.<sup>12</sup>

Berkaitan dengan Berkaitan dengan hasil wawancara diatas, kegiatan mengajar guru juga dapat dilihat pada gambar 4.2 seperti berikut:



Gambar 4.2 Proses Belajar Mengajar<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ahmad Muchibin, Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 15 Februari 2021.

<sup>13</sup> Hasil Observasi Tanggal 17 Maret 2021

Berkaitan dengan penciptaan iklim belajar mengajar yang serasi yakni tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang menangani dan mengarahkan tingkah laku peserta didik agar tidak merusak suasana kelas seperti ramai, tidak memperhatikan pelajaran, berbicara sendiri tenaga pendidik langsung mengambil tindakan dengan cara diingatkan atau ditegur. Tenaga pendidik dalam mengajar juga diselengi dengan humor sehingga peserta didik tidak jenuh dan merasa bosan.<sup>14</sup>

Penggunaan media atau sumber belajar dalam pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan belajar. Kegiatan pembelajaran akan lebih optimal jika tenaga pendidik memanfaatkan media atau sumber belajar yang tersedia. Media atau sumber belajar sangat berperan sekali dalam proses belajar mengajar. Selain memudahkan proses belajar mengajar peserta didik juga akan lebih memahami dalam menerima materi pelajaran yang disampaikan oleh tenaga pendidik.<sup>15</sup>

Berkaitan dengan Berkaitan dengan hasil wawancara diatas, penggunaan media belajar guru juga dapat dilihat pada gambar 4.3 seperti berikut

---

<sup>14</sup> Hasil Observasi Tanggal 20 Maret 2021.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Ahmad Muchibin, Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 15 Februari 2021.



Gambar 4.3 Penggunaan Media Belajar.<sup>16</sup>

Selanjutnya evaluasi adalah satu hal yang penting dalam proses belajar mengajar, karena dengan evaluasi dapat mengukur sampai seberapa jauh kemampuan siswa dalam mengetahui dan memahami pelajaran. Sebagaimana diungkapkan oleh Ahmad Muchibin, Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang:

Penilaian atau evaluasi lakukan tidak jauh berbeda dengan evaluasi yang dilakukan oleh tenaga pendidik pada umumnya. Selain evaluasi sumatif saya juga melakukan evaluasi normatif seperti *post test*, *pre test* dan ulangan harian yang dilakukan oleh tenaga pendidik setelah selesai satu bab atau beberapa pokok bahasan baik tes tertulis maupun lisan. Setelah mengadakan kegiatan evaluasi guru selalu memeriksa dan memberikan nilai terhadap hasil kerja peserta didik. Saya juga melakukan analisis hasil penilaian (yaitu analisis ulangan harian) setidaknya dengan memberi pertanyaan kepada peserta didik apakah ada kesulitan dalam menjawab / mengerjakan soal-soal yang sulit

---

<sup>16</sup> Hasil Observasi Tanggal 17 Maret 2021



sebelum melanjutkan ke pokok bahasan selanjutnya. Dan setelah mengadakan evaluasi saya membuat laporan yang dicatat dalam buku penilaian. Peserta didik mendapatkan hasil belajarnya dalam bentuk buku laporan hasil belajar atau raport. Setelah tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang melakukan test / ulangan umum tenaga pendidik tersebut membuat laporan penilaian yang selanjutnya diserahkan ke wali kelas.<sup>17</sup>

## 2) Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur fisik dan psikis. Dalam makna demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang tersebut. Kepribadian tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dalam proses belajar mengajar menampilkan sikap dan sifat antara lain:

- a) Disiplin datang ke sekolah, mengawali dan mengakhiri pelajaran tepat waktu
- b) Mengamalkan ajaran agama dengan mengawali dan mengakhiri pelajaran dengan ucapan salam
- c) Wibawa terlihat ketika menghampiri dan menghadap dengan tenang kepada peserta didik yang sedang ribut, segera kelas menjadi tenang.
- d) Bersikap adil terhadap peserta didik

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Ahmad Muchibin, Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 15 Februari 2021.

- e) Berlaku sabar dan tenang
- f) Berpenampilan rapi baik di kelas maupun di luar kelas.
- g) Memberikan suri tauladan yang baik dalam segala sikap, perbuatan dan tindakan.<sup>18</sup>

Kepribadian seorang tenaga pendidik sangatlah penting sekali, apalagi seorang tenaga pendidik merupakan suri tauladan bagi tenaga pendidik-tenaga pendidik lain juga bagi para peserta didik, tenaga pendidik harus bisa mencerminkan akhlak yang baik dalam pergaulan di sekolah.

### 3) Kompetensi Profesional

Berdasarkan latar belakang pendidikan tenaga pendidik, maka penguasaan materi tidak diragukan lagi karena dipegang sesuai dengan dasar pendidikan dan keahliannya. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala SMPN 5 Kota Semarang:

Kemampuan tenaga pendidik dalam menyampaikan materi dengan close book, menyampaikan dengan jelas, terperinci dan urut sehingga peserta didik mudah memahaminya. Tenaga pendidik di tuntut untuk menyampaikan materi sesuai dengan keadaan fakta yang terjadi di masyarakat, maupun peristiwa-peristiwa yang di media massa yang sedang aktual, selalu menyuruh dan memberikan motivasi/dorongan kepada

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 04 Februari 2021.

siswa supaya mengaplikasikan/ mempraktekkan materi yang diberikan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>19</sup>

Berkaitan dengan Berkaitan dengan hasil wawancara diatas, kemampuan guru dalam mengajar juga dapat dilihat pada gambar 4.4 seperti berikut



Gambar 4.4 Cara Mengajar guru.<sup>20</sup>

Penguasaan materi tenaga pendidik dapat diketahui pada saat penyampaian materi, guru lebih mengedepankan pembelajaran partisipatif dengan menjelaskan materi secara perlahan dan detail

#### 4) Kompetensi Sosial

Tenaga pendidik sebagai makhluk sosial manusia dalam kehidupannya membutuhkan hubungan dengan manusia lainnya. Jadi seorang pendidik (tenaga pendidik) harus bisa berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama tenaga pendidik, orang

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021.

<sup>20</sup> Hasil Observasi Tanggal 17 Maret 2021

tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Adapun komunikasi dan interaksi tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dengan peserta didik, teman sejawat dan masyarakat.

Tenaga pendidik dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan peserta didik baik dalam kelas ketika menyampaikan pelajaran maupun di luar kelas. Hal ini terlihat pada saat tenaga pendidik menyampaikan materi pelajaran peserta didik dengan tenang memperhatikan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh tenaga pendidik. Tenaga pendidik juga sering bercakap-cakap atau sekedar menanyakan sesuatu kepada peserta didik ketika jam istirahat, sehingga hubungan tenaga pendidik dengan peserta didik nampak akrab.<sup>21</sup>

Berkaitan dengan hasil wawancara diatas, interaksi guru dengan siswa dimulai sejak perama kali siswa datang ke sekolah dapat dilihat pada gambar 4.5 seperti berikut



Gambar 4.5 interaksi guru dengan siswa.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 04 Februari 2021

<sup>22</sup> Hasil Observasi Tanggal 17 Maret 2021



Gambar 4.6 interaksi antar guru

Selain itu dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan para tenaga pendidik, para tenaga pendidik juga sering terlihat dalam suatu perbincangan dengan tenaga pendidik-tenaga pendidik lain, baik masalah-masalah perangkat pengajaran, peserta didik di sekolah maupun masalah-masalah aktual lainnya.

Beberapa strategi yang dilakukan SMPN 5 Kota Semarang dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang antara lain.

- a. Memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik, mengadakan pelatihan Mini workshop

Guru perlu ditekankan untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar, salah satu cara yang dilakukan pada guru SMPN 5 Kota Semarang dengan secara intens mengadakan mini workshop. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala SMPN 5 Kota Semarang:

Workshop mini dalam pendidikan adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perorangan (Sahertian,. Dengan mengikuti kegiatan workshop guru dapat memecahkan masalah dan bertukar pikiran untuk mendapatkan solusi dari masalah pembelajaran yang sedang dihadapi, khususnya masalah penyusunan perangkat pembelajaran. Kegiatan workshop bertujuan untuk memperoleh informasi melalui pengalaman langsung dan saling menyampaikan informasi. Selain tujuan dari kegiatan workshop, penulis memilih workshop dalam penelitian ini, karena penyelenggaraan kegiatan workshop memiliki beberapa kelebihan dalam memecahkan masalah yang di dapat guru dalam mengajar.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti program mini workshop dapat peneliti gambarkan sebagai berikut:

Proses kegiatan dimuyai dengan mengumpulkan seluruh guru dalam ruang guru dan moderator memulai dengan mengucapkan salam dan menyuruh semua guru untuk membaca do'a selanjutnya peneliti menjelaskan maksud dan tujuan pelaksanaan mini workshop yang dilakukan.

Kegiatan dilanjutkan dengan moderator menjelaskan latar belakang dari pelaksanaan mini workshop, garis besar pelaksanaan mini workshop pentingnya kemampuan guru untuk menyusun perangkat pembelajaran, karena hal tersebut merupakan wujud

profesionalitas seorang guru, dan lain sebagainya, setelah itu moderator memperkenalkan tutor yang akan memberikan pelatihan dalam mini workshop yaitu kepala sekolah.

Selanjutnya kepala sekolah sebagai pembicara atau tutor memberikan salam kepada semua peserta yaitu guru, peneliti menarik perhatian peserta dengan melakukan sapaan, kemudian memberikan motivasi kepada peserta sebelum materi dimulai, kemudian peneliti memberikan penjelasan tujuan pelaksanaan kegiatan workshop yang ingin dicapai dan perumusan berbagai macam masalah pokok tentang penyusunan perangkat pembelajaran. Dan menyampaikan hasil dari penilaian pada tindakan siklus I dan mengidentifikasi berbagai kesalahan yang dilakukan guru.

Kepala sekolah lebih banyak mengupas berbagai permasalahan yang dialami guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dan Penyampaian materi dengan memaparkan semua materi tentang cara menyusun perangkat yang baik dan sesuai aturan, materi yang akan disampaikan telah didasari oleh kebutuhan dari guru atau berpusat pada masalah utama guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran dengan pelan dan detail.

Kepala sekolah juga mencontohkan bagaimana cara membuat perangkat pembelajaran yang baik dan

mempersilahkan beberapa peserta atau guru untuk kedepan praktik, kemudian peneliti mempersilahkan peserta terhadap penjelasan pemateri, dan kegiatan dilanjutkan dengan melakukan diskusi antara peserta untuk dapat menyusun perangkat pembelajaran, pada saat peserta diskusipeneliti lebih banyak mendekati dengan memberikan motivasi dan bimbingan

Hasil dari diskusi peserta diberikan kepada pemateri dan dilakukan diskusi bersama terhadap hasil kerja dari peserta. Setelah kegiatan diskusi selesai pemateri menyimpulkan materi dan menutup penjelasannya dengan tepuk tangan bersama dan salam, kemudian acara dikembalikan kepada moderator dan moderator mengambil benang merah dari solusi masalah yang telah didiskusikan.<sup>23</sup>

Berkaitan dengan hasil wawancara dan observasi diatas, dapat dilihat pada gambar 4.7 seperti berikut



Gambar 4.7 Workshop Mini<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Hasil Observasi Tanggal 4 Maret 2021

<sup>24</sup> Hasil Observasi Tanggal 4 Maret 2021



Kegiatan workshop Mini, guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi di kelas khususnya mengenai penyusunan perangkat pembelajaran. Guru akan dibimbing dan diberikan materi mengenai konsep, prinsip dan prosedur penyusunan perangkat pembelajaran oleh kepala sekolah sebagai manajer di sekolah. Dengan pelaksanaan workshop Mini diharapkan kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran dapat meningkat.

b. Rapat Kerja

Rapat kerja adalah suatu forum resmi yang diadakan untuk membahas sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan program kerja sebuah institusi atau organisasi. Sebagaimana diungkapkan kepala SMPN 5 Kota Semarang:

Rapat kerja menjadi satu-satunya forum untuk menyelesaikan masalah, pembahasan program kerja, dan evaluasi program kerja yang melibatkan banyak pihak dimana semua pihak memiliki hak untuk menyampaikan saran, kritik dan pendapat secara terbuka, fokus dan lugas sehingga materi yang dikaji lebih mendalam dan lebih mudah dipahami.<sup>25</sup>

Berkaitan dengan hasil wawancara diatas, dapat dilihat pada gambar 4.8 seperti berikut

---

<sup>25</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021.



Gambar 4.8 Rapat Kerja<sup>26</sup>

Rapat-rapat kerja pembinaan baik yang dilaksanakan satu bulan sekali secara periodik maupun yang dilaksanakan setiap satu minggu sekali melalui briefing. Dengan mengadakan rapat-rapat pembinaan, kinerja guru dapat selalu terkontrol sehingga dapat menumbuhkan kinerja yang lebih baik lagi

c. Pelatihan Pembuatan Karya Ilmiah

Pelatihan pembuatan karya ilmiah dilakukan seperti penelitian tindakan Kelas, jurnal ilmiah dan tulisan lepas yang terkait dengan pendidikan.

Berkaitan dengan hal di atas, dapat dilihat dokumen karya ilmiah yang dilakukan guru SMPN 5 Kota Semarang pada gambar 4.9 seperti berikut

---

<sup>26</sup> Hasil Observasi Tanggal 28 Februari 2021



Gambar 4.9 Karya PTK<sup>27</sup>

Karya ilmiah bagi guru sebagai wujud pengembangan kompetensinya dan pengembangan keilmuannya sehingga dapat mengajar memiliki bekal kemampuan yang baik

- d. Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang membentuk KKG (Kelompok Kerja Guru) intern untuk berdiskusi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran

Keberadaan KKG ini sangat penting dan strategis dalam upaya pengembangan pendidikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang:

Penguatan KKG sebagai organisasi menjadi sarana penguatan bagi guru secara individu maupun kelompok. Mengingat guru merupakan anggota dari KKG. Ketika KKG sebagai organisasi mampu mandiri dan berdaya, maka fungsi layanannya kepada guru semakin terasa.

---

<sup>27</sup> Dokumentasi Karya Ilmiah Guu dikutip pada tanggal 27 Februari 2021

Sebab KKG adalah organisasi yang langsung bersentuhan dengan guru. Disinilah peran penting KKG, untuk membantu guru dalam menyelesaikan segala persoalan, khususnya dalam peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>28</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada bentuk KKG SMPN 5 Kota Semarang dapat peneliti gambarkan sebagai berikut:

Para guru PAI dalam KKG membahas tentang problematika dalam kegiatan belajar-mengajar, pengurus KKG juga mengadakan diskusi untuk menentukan cara bimbingan dan penyuluhan. Sebelumnya salah satu pengurus dipilih untuk memimpin jalannya diskusi tersebut. Kemudian para anggota saling mengajukan pendapat dan argumentasinya mengenai cara seorang guru dalam melakukan bimbingan konseling yang baik. Dari diskusi tersebut akhirnya diperoleh alternatif cara seorang guru untuk menjadi konselor yang mempunyai tugas membimbing dan memberi penyuluhan tentang ajaran agama Islam kepada peserta didiknya.<sup>29</sup>

Berkaitan dengan hasil wawancara dan observasi diatas, dapat dilihat pada gambar 4.10 seperti berikut

---

<sup>28</sup> Wawancara dengan Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 04 Februari 2021.

<sup>29</sup> Hasil Observasi Tanggal 4 Maret 2021



Gambar 4.10 Kerja KKG PAI<sup>30</sup>

Kegiatan yang telah diselenggarakan oleh KKG SMPN 5 Kota Semarang tersebut diharapkan semua guru yang tergabung dalam wadah KKG akan semakin meningkat tingkat kompetensi dan kualitas mengajarnya.

e. Melakukan Pelatihan Berbasis Komputer IT

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan komputer dan informasi membuat tenaga pendidik dituntut untuk meningkatkan profesionalismenya dengan mendapatkan perhatian dalam hal bimbingan yang salah satunya yaitu pelatihan berbasis komputer dalam hal ini tenaga pendidik harus menyikapinya dengan bijak dengan memilah dan memilih software manakah yang layak digunakan untuk mendukung proses pembelajaran maupun kegiatan pendukungnya. Pada pelatihan ini tenaga pendidik dibimbing dalam memanfaatkan teknologi komputer seperti

---

<sup>30</sup> Hasil Observasi Tanggal 4 Maret 2021

Microsoft word, Microsoft Excel, dan Microsoft Power Poin dan sebagainya”.

Pelatihan ini dilaksanakan 2 kali dalam satu semester, pelatihan komputer ini kami mendatangkan pemateri dari luar, pada pelatihan ini pemateri menerangkan kepada peserta pelatihan mengenai fitur-fitur perangkat lunak yang dapat digunakan untuk pengelolaan dokumen dengan menggunakan Microsoft word, dan dalam administrasi nilai menggunakan Microsoft Excel dan untuk mempermudah proses pendataan dan perhitungan nilai secara efektif dan efisien yang dapat meminimalisir kesalahan pendataan dan perhitungan nilai, dan dalam membuat media pembelajaran sederhana dapat memanfaatkan Microsoft Power Point. Dalam pelatihan disertai dengan praktik langsung bagaimana cara pengelolaan dokumen, administrasi pengelolaan nilai dan pembuatan media pembelajaran secara sederhana. Selama pelatihan peserta juga diberi kesempatan untuk konsultasi untuk membahas permasalahan mengenai pengelolaan dokumen, administrasi nilai dan pembuatan media pembelajaran.<sup>31</sup>

f. IHT (In house training)

IHT (In house training) merupakan pelatihan secara internal yang diadakan langsung dari sekolah terkait dengan

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 04 Februari 2021.

apa yang terkait dengan meningkatkan apa yang kurang atau terkait dengan apa yang perlu diupgrade kembali apakah dari situ apakah dari aspek sains ataupun sosial pokoknya salah satu dari kelompok tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang:

IHT merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada.<sup>32</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada bentuk KKG SMPN 5 Kota Semarang dapat peneliti gambarkan sebagai berikut:

Kepala sekolah membuka pertemuan tersebut dengan mengucapkan salam dan do'a bersama, dilanjutkan absensi terhadap guru, melihat kemampuan guru dalam literasi IT dan bertanya kepada guru tentang berbagai kendala yang dialami guru dalam literasi IT guru pada masa pandemik, sehingga langkah tercepat adalah memberikan tugas dan hanya menggunakan WA dalam melaksanakan pembelajaran untuk mengontrol kegiatan belajar siswa.

Pelatihan diselenggarakan dengan menggunakan metode: (a) Ceramah dengan Presentasi. (b) Diskusi Tanya Jawab. (c) Praktik Bersama/Latihan di bantu oleh ahli IT

---

<sup>32</sup> Wawancara dengan Suparno, Wakil kepala bidang kurikulum SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 04 Februari 2021.

pembelajaran. Kegiatan dilanjutkan dengan menjelaskan tentang pentingnya literasi IT dan menjelaskan sedikit tentang dasar IT dan dilanjutkan dengan praktik teknologi berbasis web, *web based learning*, *computer based learning*, *virtual classroom*, *digital classroom* dan media sosial.

Guru ditekankan untuk menyimak dengan seksama penjelasan dan latihan yang diberikan peneliti yang dibantu ahli IT pembelajaran dengan sesekali memberikan humor dan peneliti mempersilahkan guru untuk bertanya, setelah diskusi selesai peneliti mempersilahkan beberapa guru untuk maju kedepan untuk latihan literasi IT dan pemanfaatan berbagai web untuk kegiatan pembelajaran di bawah bimbingan peneliti dan ahli IT pembelajaran. Selanjutnya peneliti menyuruh guru yang lain untuk bertanya dan dilakukan diskusi bersama.

Kemudian tutor membentuk kelompok kerja guru dimana setiap kelompok terdiri dari 3 orang guru untuk latihan bersama memanfaatkan pembelajaran berbasis web, dan disaat kerja kelompok peneliti mengelilingi kelompok untuk melakukan bimbingan dan motivasi kepada setiap anggota kelompok.

Selanjutnya tutor memberikan tugas kepada setiap guru untuk membuat model pembelajaran dengan



memanfaatkan *digital classroom*, Terakhir tutor memberikan aplus dan penutup.<sup>33</sup>

Berkaitan dengan hasil wawancara dan observasi diatas, dapat dilihat pada gambar 4.12 seperti berikut:



Gambar 4.12 IHT<sup>34</sup>

Keefektifan program pelatihan dalam hal tujuan pembelajaran, sebagai sebuah media untuk meningkatkan karir individu, dan sebagai suatu bentuk dari pendidikan yang diakui. Hasil temuan menunjukkan program pelatihan sangat penting, karena melalui maupun individu dapat tercapai. Kontribusi temuan penelitian tindakan sekolah melalui In House Training ini adalah memberikan pembuktian bahwa peningkatan kemampuan guru dalam menyusun instrumen penilaian ranah sikap dapat ditingkatkan melalui kegiatan *In House Training*.

g. Program Supervisi Pendidikan

Kegiatan supervisi ini bukan karena untuk menjustifikasi bukan menilai tapi sama-sama untuk *sharing*

---

<sup>33</sup> Hasil Observasi Tanggal 12 Maret 2021

<sup>34</sup> Hasil Observasi Tanggal 4 Maret 2021

and *caring*, *sharing* untuk metodenya *caring* untuk membawa yang benar karena *stylingnya* masing-masing tenaga pendidik itu tidak bisa samakan dalam satu kondisi yang sama tapi juga ada standar yang perlu tenaga pendidik kuasi. Dalam memberikan supervisi dalam administrasi harus terjadwal, terstruktur, evaluasi, follow up kalo dalam keseharian dilihat apa yang kemudian menjadi satu hal yang belum terstandart, mulai dari pola komunikasi, pola asuh kemudian nanti pada penyelesaian problem pada suatu masalah itu dimana nanti harapannya menjadi tenaga pendidik yang berstandar

Dari berbagai strategi program kepala sekolah diatas, masing-masing sangat mendukung untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan tenaga pendidik supaya mereka lebih profesional dan berkompetensi dalam bidangnya. Strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dengan menerapkan standar mutu proses pembelajaran yang diharapkan dapat berdaya guna untuk mengoptimalkan proses transformasi dan untuk melahirkan lulusan atau *output* yang sesuai, yaitu yang menguasai standar mutu pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan terus meningkatnya ketrampilan tenaga pendidik dalam mengajar.

### 3. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

a. Faktor Pendukung Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

Beberapa faktor yang mendukung strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang antara lain:

- 1) Peran aktif dari Kepala sekolah
- 2) Jumlah guru dan kualifikasi cukup memadai hampir seluruhnya berijazah S1 ke atas dan ada yang pendidikan S2 dengan bidang studi yang relevan
- 3) Memiliki sertifikat mengajar sesuai dengan bidangnya.
- 4) Peningkatan kualitas calon tenaga pendidik yang bekerjasama pihak-pihak terkait.
- 5) Berbagai tunjangan yang diberikan untuk kesejahteraan tenaga pendidik.
- 6) Kepedulian tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dalam menjawab tuntutan zaman yang sesuai dengan kebutuhan siswa dewasa cukup responsif
- 7) Majunya teknologi informatika membuat motivasi dan keinginan umum guru untuk terus maju dan bergerak kedepan menjadi sesuatu yang besar. Motivasi yang tinggi untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran bagi guru secara tidak langsung memiliki peluang yang cukup besar. Peluang ini tentu saja menjadi sesuatu yang sangat berarti ketika kondisi pembelajaran saat ini perlu untuk dimaksimalkan lagi

dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Dan peluang mengajar lewat IT berarti bagi siswa agar apa yang diajarkan mempermudah siswa untuk menerima pembelajaran. Hanya saja, peluang ini, sebagian diantaranya sedikit mendapat respon dari tenaga pengajar

8) Ada laboratorium, aula, perpustakaan, dan internet. Dan banyak lagi fasilitas yang lain. Fasilitas itu semua sebagai kekuatan bagi Ada laboratorium, aula, perpustakaan, dan internet. Dan banyak lagi fasilitas yang lain. Fasilitas itu semua sebagai kekuatan bagi guru SMPN 2 Bantarbolang Pemalang dalam perencanaan pembelajaran. Jadi fasilitas itu sebaiknya dipergunakan dengan maksimal dalam pembelajaran agama Islam untuk kelancaran dalam pencapaian tujuan pembelajaran dalam perencanaan pembelajaran. Jadi fasilitas itu sebaiknya dipergunakan dengan maksimal dalam pembelajaran untuk kelancaran dalam pencapaian tujuan pembelajaran.<sup>35</sup>

b. Faktor Penghambat Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

Beberapa faktor yang penghambat strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang antara lain:

---

<sup>35</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021 dan tenaga pendidik pada tanggal 15 Februari 2021.

- 1) Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang baik di dalam internal sekolah seperti pelaksanaan pembelajaran dengan perangkatnya, menyiapkan administrasi guru untuk tuntutan sertifikasi juga harus melakukan hubungan diluar sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran menjadikan pekerjaan tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang tidak semua tercover
- 2) Materi yang padat menjadikan guru terkjadang kurang mampu melakukan variasi metode
- 3) Motivasi belajar siswa tidak merata, sebagian besar motivasi belajarnya rendah dan sebagian kecil motivasi belajarnya tinggi, sehingga guru kurang mampu mencakup semua kebutuhan siswa yang banyak
- 4) Aktifitas yang terlalu padat sehingga tenaga pendidik sulit keluar meninggalkan pelajaran untuk mengikuti pelatihan. Hal ini dapat diatasi dengan penambahan tenaga tenaga pendidik.
- 5) Lemahnya motivasi dalam meningkatkan kemampuan mereka beralasan karena sibuknya waktu dalam melakukan pekerjaan yang ada
- 6) Pelatihan-pelatihan yang membutuhkan biaya banyak, terkadang sulit untuk diikuti.

- 7) Adanya kegiatan-kegiatan isedental yang diadakan dadakan yang diluar dari kegiatan sudah yang sudah terjadwal
- 8) paradigma sistem pendidikan dan kurikulum yang selalu mengalami perubahan juga menjadi kendala dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik
- 9) Peraturan/kebijakan yang tidak tetap menjadi kendala dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan.<sup>36</sup>

## **B. Analisis Data**

### **1. Analisis Aplikasi Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang**

Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik menjadi perhatian secara global, karena tenaga pendidik memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas tenaga pendidik adalah membantu peserta didik agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik ini meliputi aspek-aspek kepribadian terutama aspek intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Tugas mulia itu menjadi berat

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan Teguh Waluyo, kepala SMPN 5 Kota Semarang pada tanggal 21 Januari 2021, waka bidang kurikulum pada tanggal 04 Februari 2021, dan tenaga pendidik pada tanggal 15 Februari 2021.

karena bukan saja tenaga pendidik harus mempersiapkan generasi muda memasuki abad pengetahuan, melainkan harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai profesional.

Meningkatkan profesi tenaga pendidik bukan sesuatu yang mudah, hal ini disebabkan banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu pencermatan lingkungan dimana peningkatan itu dilakukan menjadi penting, terutama bila faktor tersebut dapat menghalangi upaya peningkatan tenaga pendidik. Dalam hubungan ini, faktor birokrasi, khususnya birokrasi pendidikan sering kurang/tidak mendukung bagi terciptanya suasana yang kondusif untuk peningkatan profesi tenaga pendidik. Profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

Profesi pendidik merupakan profesi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa. Hal ini tidak lain karena posisi pendidikan yang sangat penting dalam konteks kehidupan bangsa. Pendidik merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk terus meningkatkan profesi pendidik (tenaga pendidik) menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa,

meningkatkan kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang, selain sebagai tenaga profesional dalam KBM sekaligus sebagai pemantau tingkah laku atau perilaku siswa di SMPN 5 Kota Semarang. Meskipun sudah ada tenaga ataupun mitra BP/BK yang menangani Kesiswaan akan tetapi kadang-kadang tenaga pendidik sebagai kambing hitam apabila ada siswa yang melakukan pelanggaran sekolah. Sebagai tenaga pendidik seoptimal mungkin dituntut mempunyai kemampuan dan kewenangan tenaga pendidik dalam menjalankan profesi ketenaga pendidikannya.

Profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang merupakan suatu deskripsi tentang kondisi dan kualitas keahlian tenaga pendidik sebagai key person (pribadi kunci) yang memimpin dan menjalankan kegiatan belajar mengajar para siswanya. Tenaga pendidik profesional adalah tenaga pendidik yang mengenal tentang dirinya yaitu dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk belajar. Tenaga pendidik dituntut mencari tahu terus menerus bagaimanaseharusnya peserta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, tenaga pendidik terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiamkannya atau malahan menyalahkannya. Sikap yang harus dipupuk adalah



kesediaan untuk mengenal diri dan kehendak untuk memurnikan ketenaga pendidikannya. Mau belajar dengan meluangkan waktu untuk menjadi tenaga pendidik. Seorang tenaga pendidik yang tidak bersedia belajar, tak mungkin kerasan dan bangga menjadi tenaga pendidik. Kerasan dan kebanggaan atas ketenaga pendidikannya adalah langkah untuk menjadi tenaga pendidik profesional.<sup>37</sup>

Profesionalisme tenaga pendidik dilihat dari kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang pada dasarnya dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

1) Penyusunan rencana pembelajaran

Mengajar merupakan pembelajaran faktor yang penting dalam terlaksananya proses pendidikan. Untuk itu disamping memiliki bekal dan menguasai berbagai disiplin ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental, seorang tenaga pendidik juga harus pandai mengelola program pembelajaran.

Sebuah perencanaan pembelajaran (satuan pembelajaran) yang baik harus memenuhi kriteria yaitu kemampuan dasar dan materi harus mengacu pada silabus, proses belajar harus memberikan pengalaman yang bermakna bagi peserta didik,

---

<sup>37</sup> Kunandar, *Tenaga pendidik Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Tenaga Pendidik*, (Jakarta: Rajawaliipers, 2011), hlm. 48-49

terdapat keselarasan antara kemampuan dasar, materi dan alat penilaian, dapat dilaksanakan dan mudah dipahami Rencana pembelajaran yang disusun oleh tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang menggunakan prosedur penyusunan satuan pembelajaran atau rencana pembelajaran, yakni sudah mencantumkan identitas mata pelajaran (mata pelajaran, pokok bahasan atau materi, semester, alokasi waktu), kompetensi inti, kompetensi dasar yang akan dicapai atau tujuan pembelajaran khusus, indikator keberhasilan belajar, materi, strategi kegiatan belajar mengajar, media atau sumber belajar, dan alat penilaian, serta mudah dilaksanakan dan dapat dipahami. Semua rencana pembelajaran tertuang dalam dokumen sekolah yang berupa kumpulan rencana pembelajaran yang ada di SMPN 5 Kota Semarang dan kualitas pembelajaran ditentukan dari sebuah perencanaan yang baik oleh seorang tenaga pendidik.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran yang di buat oleh Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang telah mengikuti prosedur perencanaan yang arahnya memberikan pengetahuan dan pengalaman yang baik bagi siswa dengan rencana yang tersusun matang. Perencanaan

pembelajaran ini berperan sebagai acuan bagi tenaga pendidik untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan efisien serta efektif. Dengan perencanaan yang matang diharapkan akan memperoleh pembelajaran maksimal.

## 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar

Sebuah interaksi yang baik adalah interaksi yang dilakukan oleh tenaga pendidik dengan berbagai macam metode seperti ceramah, tanya jawab, demonstrasi atau simulasi, dan kerja kelompok. Metode ceramah, Tanya jawab dan demonstrasi merupakan metode pembelajaran yang sering digunakan karena mudah mempersiapkan dan melaksanakannya, dapat diikuti oleh jumlah peserta didik yang besar, mudah mengorganisasikan tempat duduk atau kelas dan mudah menguasai kelas, serta memberikan keseimbangan pada pengalaman belajar siswa dan meminimalisir tingkat kebebasan siswa. Baik atau tidaknya suatu metode yang digunakan tergantung dari beberapa faktor, yaitu situasi, pemahaman pemakai tentang metode, obyek materi, atau karena metodenya sendiri yang tidak memenuhi persyaratan sebagai metode.<sup>38</sup> Oleh karena itu metode yang digunakan dalam proses pembelajaran oleh

---

<sup>38</sup> M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 197.

tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang menggunakan berbagai metode yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan demi tercapainya tujuan pembelajaran dan itu dimulai dari tahap apersepsi sampai penutup.

Tenaga pendidik membuka pelajaran selalu memulai dengan berdoa sehingga siswa akan di buka otak dan hatinya setiap memulai pelajaran. Dalam penyampaian materi, tenaga pendidik dalam menyampaikan materi sangat mementingkan ketepatan waktu dalam mengawali dan mengakhiri pembelajaran. Sesuai dengan alokasi yang telah ditentukan. Sewaktu tenaga pendidik sedang menjelaskan materi, para siswa mendengarkan dengan seksama dan penuh perhatian, di kala saatnya tanya jawab, siswa juga aktif bertanya maupun menjawab sehingga timbul suasana interaksi yang aktif dan komunikatif. Hal ini dikarenakan kemampuan tenaga pendidik dalam pengetahuan tata ruang kelas yang memadai untuk pembelajaran dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.

Dalam hal menciptakan iklim yang serasi yakni tenaga pendidik menangani dan mengarahkan tingkah laku peserta didik agar tidak merusak suasana kelas seperti menunjukkan sikap tanggap, memberi

dan membagi perhatian dan usaha tenaga pendidik untuk memusatkan perhatian sudah baik. Hal ini dapat diketahui jika ada tingkah laku siswa yang akan merusak suasana kelas seperti ramai, tidak memperhatikan pelajaran, berbicara sendiri, tenaga pendidik langsung memberi tindakan dengan cara didekati, ditegur, dan diberi peringatan. Bila peserta didik dalam kelas mulai atau telah menunjukkan mengalami kejenuhan dan merasa bosan, maka tenaga pendidik mengatasinya dengan cara menggunakan metode, media, gaya mengajar yang bervariasi dan di sela-sela menerangkan pelajaran diselingi dengan humor, mengaitkan materi dengan contoh-contoh yang realistik yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.

Maka dengan pengelolaan kelas yang baik, diharapkan dapat terciptanya kondisi dalam lingkungan kelas yang baik yang memungkinkan peserta didik berbuat sesuai dengan kemampuannya dan produknya sesuai dengan tujuan pembelajaran yang hendak dicapai.<sup>39</sup>

Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang menggunakan berbagai macam media seperti buku paket, papan tulis, kapur tulis, memakai gambar-

---

<sup>39</sup> Syaiful Bachri Djamarah dan Aswan Zein, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta Rineka Cipta, 2002), hlm. 199

gambar orang wudhu dan sholat, al-Qur'an dan sarana sholat. Selain buku wajib, tenaga pendidik juga menggunakan buku penunjang yang berkaitan dengan materi yang disampaikan.

Dengan memanfaatkan berbagai media atau sumber belajar, diharapkan tujuan pembelajaran akan tercapai dengan baik dan memudahkan proses belajar mengajar. Dalam mengefektifkan komunikasi antara tenaga pendidik dan peserta didik, sebab media di dalam pembelajaran mempunyai fungsi yang besar, yaitu

- 1) Pembelajaran akan lebih menarik peserta didik sehingga dapat menumbuhkan motivasi belajar.
- 2) Bahan pembelajaran akan lebih jelas maknanya, dapat dipahami oleh peserta didik dan memungkinkan peserta didik menguasai tujuan pembelajaran dengan lebih baik.
- 3) Metode mengajar akan lebih bervariasi, tidak semata-mata berbentuk komunikasi verbal.
- 4) Peserta didik lebih banyak melakukan kegiatan belajar, karena peserta didik tidak sekedar mendengarkan uraian tenaga pendidik, tetapi juga mengamati, melakukan dan mendemonstrasikan bahan-bahan pelajaran yang dihadapi.

Proses interaksi belajar yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang telah terjadi interaksi yang hangat diantara tenaga pendidik dan siswa, kehangatan itu dilakukan dengan berbagai metode dan pendekatan yang bervariasi. Dari hasil wawancara kepada beberapa siswa, mereka merasa senang dan enak ketika di ajar oleh tenaga pendidik selain itu materi yang diajarkan dengan metode dan pendekatan yang dilakukan tenaga pendidik mudah dipahami. Selain itu dari observasi yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa suasana kelas dalam proses pembelajaran sangat hangat dan menyenangkan. Tenaga pendidik telah menunjukkan beberapa pendekatan dan metode dalam pembelajaran yang baik dalam proses pembelajaran dalam rangka berinteraksi dengan siswa karena pada dasarnya mengelola atau melaksanakan pembelajaran menuntut pula kemampuan dalam hal keaktifan menciptakan dan menumbuhkan kegiatan peserta didik belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang peserta didik, diperlukan pula kemahiran dan ketrampilan teknik mengajar.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar

### 3) Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik

Dalam mengajar, tenaga pendidik telah melakukan evaluasi pembelajaran. Tenaga pendidik selalu melakukan apersepsi dan pre-test. Hal ini penting karena apersepsi dapat mengetahui kemampuan awal peserta didik untuk menyampaikan materi selanjutnya dan sebelum mengakhiri pembelajaran tenaga pendidik juga mengadakan post-test. Pre-test dan post-test ini berguna untuk mengetahui sejauh mana peserta didik memahami materi pelajaran sehingga pre-test dan post-test merupakan evaluasi formatif yang bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran selanjutnya dan meningkatkan motivasi serta usaha belajar peserta didik.

Setelah mengadakan evaluasi seperti ulangan harian, baik yang berbentuk tulisan atau lisan, tenaga pendidik selalu memeriksa dan memberikan skor atau nilai kepada hasil kerja peserta didik. Tenaga pendidik juga melakukan analisis hasil penilaian dengan menanyakan kepada peserta didik apakah ada kesulitan dalam menjawab soal-soal ulangan. Apabila ada kesulitan maka seorang tersebut akan dibahas bersama-sama sebelum melanjutkan materi

---

baru Algensindo, 2005), hlm. 21.



berikutnya. Hal itu diperlukan agar diketahui apakah tujuan pembelajaran yang direncanakan sudah tercapai apa belum dan kualitas soal buatan tenaga pendidik dapat diketahui.

Mengenai pembuatan kesimpulan dan laporan hasil penilaian, tenaga pendidik membuat kesimpulan dan laporan hasil penilaian. Menyimpulkan hasil penilaian ini penting untuk mengetahui tingkat pencapaian peserta didik terhadap tujuan pembelajaran dan interpretasi kecenderungan hasil penilaian.

Penilaian prestasi belajar peserta didik untuk kepentingan pendidikan yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang , dalam penyusunan soal disesuaikan dengan komponen penyusunan evaluasi. Penilaian yang dilakukan meliputi penilaian proses hasil, baik lesan maupun tertulis dalam bentuk pre-test, post-test, ulangan harian maupun sumatif, serta melakukan analisis hasil penilaian. Dalam penilaian formatif dan sumatif tenaga pendidik PAI membukukannya dalam dokumen penilaian dalam setiap proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil analisis dari ketiga indikator apa yang dilakukan tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dalam melaksanakan proses pembelajaran,

tidak terlepas dari latar belakang pendidikan, pelatihan, pelatihan tenaga pendidikan, dan tenaga pendidik telah mengajar sesuai dengan bidangnya. Karena untuk dapat melaksanakan tugas dan profesinya tersebut di atas maka seseorang tenaga pendidik harus mengetahui dan mempelajari ilmu pengetahuan tenaga pendidikan.<sup>41</sup>

Berdasarkan penelitian Aulia Akbar dinyatakan Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang mutlak dimiliki oleh guru sekaligus kompetensi ini merupakan kompetensi yang membedakan guru dengan profesi lainnya. Kompetensi ini mencakup pengetahuan dan keterampilan yang luas serta mendalam mengenai karakteristik siswa serta psikologi siswa. dengan menguasai kompetensi ini diharapkan guru dapat lebih efektif dan efisien dalam berinteraksi dengan siswa serta dapat memecahkan permasalahan yang terjadi pada siswa. Agar dapat meningkatkan diri, seorang guru harus selalu mengasah pengetahuan dan keterampilan mengenai pembelajaran dan siswa. beberapa cara yang dapat dilakukan guru dalam mengasah kemampuannya yaitu: rajin membaca buku-buku pendidikan, membaca dan

---

<sup>41</sup> Team Didaktik Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, *Pengantar Didaktik Metodik Kurikulum PBM*, (Jakarta : Rajawali, 2009), hlm. 13.

menulis karya tulis ilmiah, mengikuti berita aktual dari media pemberitaan, serta mengikuti pelatihan.<sup>42</sup>

b. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak (*maknawi*), sukar dilihat atau diketahui secara nyata. Yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan. Misalnya dalam tindakan, ucapan, cara bergaul, berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.<sup>43</sup> Dalam penelitian ini penulis meneliti tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dapat memenuhi kewajibannya mengajar serta dilihat dari ketiga kompetensi yang ada, tenaga pendidik tersebut dapat dikatakan profesional.

Dalam proses belajar mengajar, pribadi tenaga pendidik sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi siswa, karena sikap, tindakan serta tingkah laku seorang tenaga pendidik akan menjadi contoh bagi setiap siswanya dalam berbagai aspek kehidupan, maka tenaga pendidik harus dapat memberikan contoh yang baik kepada siswanya. Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang memandang

---

<sup>42</sup> Aulia Akbar, Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru, *Jurnal Pendidikan Guru* Vol. 2, No. 1, Januari 2021

<sup>43</sup> Zakiah Drajat, *Kepribadian Tenaga pendidik*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2009), hlm. 16.

kepribadian menjadi hal utama dalam proses pembelajaran I. Karena tenaga pendidik adalah *suri tauladan* yang akan ditiru oleh setiap anak didiknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Arisman Abd. Rahman Getteng Nuryamin menyatakan Terdapat pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap motivasi belajar peserta didik sebesar 50.3%. Implikasi penelitian ini adalah bahwa kompetensi kepribadian guru lebih ditingkatkan lagi. Kompetensi kepribadian guru dapat terhadap motivasi belajar peserta didik di MTsN 2 Bone. Sebab seorang guru memegang kunci utama dalam menstimulus motivasi belajar peserta didik.<sup>44</sup> Begitu juga yang dinyatakan oleh bahwa guru adalah unsur utama dalam keseluruhan proses pembelajaran. Tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi pembicaraan yang omong kosong. Peran dan fungsi yang cukup berat untuk diemban ini tentu saja membutuhkan sosok seorang guru atau pendidikan yang utuh dan tahu dengan kewajiban dan tanggungjawab sebagai seorang pendidik. Selain mahir dibidangnya, seorang guru tentu saja dituntut untuk menjadi figur yang baik, prilaku seorang guru senantiasa menjadi sorotan masyarakat terutama para muridnya, tidak sedikit murid yang mengagumi gurunya bukan

---

<sup>44</sup> Arisman Abd. Rahman Getteng Nuryamin, Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik MTsN 2 Bone Kabupaten Bone, *Jurnal Diskursus Islam*, Volume 06 Nomor 3, Desember 2018

hanya karena kepintaran dibidang ilmunya, tetapi justru karena prilakunya yang baik, bersikap ramah, adil dan jujur kepada murid-muridnya. Hal lain yang dapat dilakukan oleh seorang guru agar dapat menjadi teladan yang baik adalah dengan selalu mengadakan muhasabah pada diri sendiri, mengoreksi akan kekurangan-kekurangan diri dan berusaha untuk memperbaikinya karena bagaimana mungkin guru akan menjadi teladan sedangkan dirinya penuh dengan kekurangan, bagaimana mungkin guru dapat menundukan kekurangan-kekurangan itu sedangkan dirinya cenderung kepada akhlak yang tercela, bagaimana mungkin guru dapat menasehati murid-muridnya sedangkan dirinya belum mencerminkan kesempurnaan akhlak.<sup>45</sup>

c. Kompetensi Professional

Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan terhadap materi pembelajaran ini merupakan syarat bagi seorang tenaga pendidik untuk dapat menyampaikan materi dengan baik. Kemampuan ini mutlak dimiliki oleh seorang tenaga pendidik agar proses belajar-mengajar dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan.

---

<sup>45</sup> Tarmizi, Kepribadian Guru Dalam Dunia Pendidikan, *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling* Vol. 6, No. 1, Edisi Januari-Juni 2016

Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang, berpandangan bahwa menguasai materi wajib, tenaga pendidik tersebut juga menguasai bahan atau materi penunjang, yaitu dengan menggunakan buku-buku penunjang yang relevan dengan materi yang disampaikan sebagai panduan dalam mengajar. Penguasaan bahan atau materi oleh tenaga pendidik sangat penting artinya penguasaan bahan ini tidak terbatas pada materi pelajaran yang diajarkannya melainkan juga materi pelajaran yang lain sebagai pendukung. Menurut Sardiman A.M. yang dimaksud dengan modal penguasaan dua lingkup materi ini, yakni materi bidang studi dan bidang studi penunjang.<sup>46</sup> Seorang tenaga pendidik diharapkan dapat menyampaikan materi pelajaran dengan baik, sehingga tujuan yang akan dicapai dalam hal penyampaian materi pelajaran akan dapat tercapai secara maksimal

Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Umu Syaidah, Bambang Suyadi, dan Hety Mustika Ani yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap hasil belajar siswa di SMA Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018, dimana kompetensi guru memberikan proporsi sumbangan

---

<sup>46</sup> Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Edisi I, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 162.

sebesar 80,2% terhadap hasil belajar<sup>47</sup>, begitu penelitian yang dilakukan oleh Rizkiana Nurutami dan Adman yang menyatakan kompetensi profesional guru adalah faktor determinan dan signifikan terhadap minat belajar siswa. Kompetensi profesional guru yang meliputi kemampuan dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif, mampu meningkatkan strategi dan manajemen pembelajaran, mampu memberikan umpan balik (feedback) dan penguatan (reinforcement), serta mampu meningkatkan diri berada pada kategori sedang dan merupakan faktor determinan yang signifikan dan secara positif berpengaruh terhadap minat belajar siswa. kesimpulan tersebut dapat menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan prediktor bagi minat belajar siswa, setiap peningkatan kompetensi profesional guru akan meningkatkan minat belajar pula.<sup>48</sup>

d. Kompetensi Sosial

Seorang tenaga pendidik harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama tenaga pendidik, orang tua atau wali peserta didik dan

---

<sup>47</sup> Umu Syaidah, Bambang Suyadi, dan Hety Mustika Ani, Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi di SMA Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018, *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, Volume 12 Nomor 2, 2018

<sup>48</sup> Rizkiana Nurutami dan Adman, Kompetensi Profesional Guru sebagai Determinan Terhadap Minat Belajar Siswa, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016

masyarakat sekitar. Interaksi tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar lebih sering berpola komunikasi dua arah, tenaga pendidik berperan sebagai pemberi aksi atau penerima aksi, demikian juga halnya dengan peserta didik, biasa sebagai penerima aksi juga biasa sebagai pemberi aksi. Sedangkan interaksi dan komunikasi di luar kelas nampak kurang. Hal ini karena adanya rasa *segan* dan *ta'dzim* terhadap tenaga pendidik.

Untuk interaksi dan komunikasi tenaga pendidik Pendidikan Agama Islam dengan sesama tenaga pendidik, selain dalam bentuk rapat tenaga pendidik yang diadakan awal semester dan akhir semester, tidak menutup kemungkinan diadakan setiap saat pada waktu keadaan diperlukan. Tenaga pendidik pendidikan agama Islam terlihat akrab dengan tenaga pendidik-tenaga pendidik lain, misalnya pada jam istirahat sering terjadi perbincangan baik masalah perangkat pengajaran peserta didik maupun masalah-masalah actual lainnya.

Adapun dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan masyarakat, tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang selalu ikut aktif dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang bekerja sama dengan masyarakat, dengan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya, selain itu tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang juga menjadi tokoh



masyarakat di tempat tinggalnya. Ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial menjadi penting bagi tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang karena Untuk itu pendidik harus mempunyai kemampuan, kecakapan serta ketrampilan dalam bidang kemasyarakatan. Selain itu tenaga pendidik harus mampu mendidik dan mengajar masyarakat agar menjadi warga negara yang baik yang bermoral.<sup>49</sup> Dan tenaga pendidik adalah manusia yang mengemban nilai-nilai moral, nilai-nilai akhlak, manusia yang menjadi teladan, manusia yang berilmu, sebagai petunjuk dan pengarah, pemberi bekal kehidupan bagi bangsa. Oleh karena itu kompetensi tenaga pendidik tidak dapat dipisah-pisahkan karena antara satu kompetensi dengan kompetensi yang lain saling melengkapi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Nurul Huda yang menyatakan bahwa kompetensi sosial guru tercermin melalui indikator, diantaranya Hubungan guru dengan peserta didik hendaknya selalu menjadikan dirinya suri tauladan bagi anak didiknya, di dalam melaksanakan tugas harus dijiwai dengan kasih sayang, adil serta menumbuhkannya dengan penuh tanggung jawab, guru wajib menjunjung tinggi harga diri setiap murid. Jadi sulit untuk mencapai pembelajaran yang efektif tanpa didukung oleh

---

<sup>49</sup> Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zein, *Strategi Belajar Mengajar*, hlm. 37.

komunikasi yang baik, guru akan lebih mudah menyampaikan berbagai informasi dalam pelajaran tertentu yang akan diajarkan kepada siswa<sup>50</sup>

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Mei Agustina Sintawati dan Nourma Oktaviarini, yang menyatakan bahwa<sup>51</sup>

Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang melakukan beberapa strategi yang dilakukan SMPN 5 Kota Semarang dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik diantaranya:

Pertama melakukan pelatihan, Diklat, bentuk penataran, lokakarya, pelatihan pembuatan karya ilmiah dan untuk melanjutkan studi / kuliah untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik dalam mengajar, pola ini pada dasarnya Dalam pasal 7 ayat (2) UU No. 14 tahun 2005 bahwa berdasarkan prinsip profesionalitas maka pemberdayaan profesi tenaga pendidik diselenggarakan melalui peningkatan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan

---

<sup>50</sup> Mohammad Nurul Huda, Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Pendidikan, *Ta'dibi: Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, Volume VI Nomor 2, September 2017 – Februari 2018

<sup>51</sup> Mei Agustina Sintawati dan Nourma Oktaviarini, Analisis Pentingnya Kompetensi Sosial Guru terhadap Pendidikan Karakter pada Mata Pelajaran IPS di Sdn 1 Moyoketen Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung Tahun Ajaran 2017/2018, *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar (JBPD)*, Vol.2 No.2 Juni 2018

kode etik profesi. Dengan demikian tenaga pendidik disamping tugas pokoknya di dalam kelas juga harus mendapat kesempatan untuk meningkatkan dirinya sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 14 ayat(1:k) yaitu memperoleh pelatihan dan peningkatan profesi dalam bidangnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Tenaga pendidik dalam Bagian Ketigabelas mengenai Peningkatan dan Peningkatan Kualifikasi Akademik, Komptensi dan Keprofesian Tenaga pendidik Pasal 46 menyebutkan bahwa tenaga pendidik memiliki kesempatan untuk meningkatkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya serta untuk memperoleh pelatihan dan peningkatan profesi di bidangnya. Khusus untuk tenaga pendidik yang sudah memiliki sertifikat peendidik, peningkatan dan peningkatan kompetensi ini bertujuan untuk menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya dan/atau olahraga.<sup>52</sup> Sehingga secara teoritis peningkatan akan meningkatkan kemampuan setiap tenaga pendidik pada proses pembelajaran di lembaga pendidikan, menurut maggioli sebagaimana dikutip oleh kristiawan dan rahmat bahwa peningkatan profesional merupakan proses panjang penyempurnaan mengajar tenaga pendidik untuk meemnuhi

---

<sup>52</sup> Presiden RI, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Tenaga pendidik, Jakarta, 2008

kebutuhan siswa yang berupa transmisi dan transformasi sejumlah pengalaman belajar kepada siswa.<sup>53</sup>

Kedua Program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi, sertifikasi menurut Samani, dkk<sup>54</sup> adalah penguasaan pengajaran dan pendidikan beserta perangkat-perangkat pembelajaran dilakukan secara sistematis, baik portofolio maupun pelatihan atau PLPG

Sertifikasi tenaga pendidik merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi tenaga pendidik merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau tenaga pendidik yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi pendidik. Muslich<sup>55</sup> mengatakan bahwa dengan sertifikasi diharapkan tenaga pendidik menjadi pendidik profesional, yaitu berkompetensi sebagai agen pembelajaran

---

<sup>53</sup> Rahmat Muhammad Setiawan, Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Melalui Melalui Inovasi Pembelajaran, *Jurnal Iqro' Kajian Ilmu Pendidikan Volume 3 Desember 2013*, hlm. 375

<sup>54</sup> Muchlas Samani dkk, *Pedoman Penyusunan Portofolio*. (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), hlm. 3

<sup>55</sup> Masnur Muslich, *Sertifikasi Tenaga Pendidik Menuju Profesionalisme Pendidik*, 2007, hlm. 7

yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan tenaga pendidik menjadi pendidikan yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi, sehingga tenaga pendidik yang telah lulus sertifikasi secara langsung akan menjadikan tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang profesional.

Ketiga Salah satu kegiatan peningkatan profesi tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang adalah mengadakan penelitian dibidang pendidikan yaitu melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). ). PTK sebagai suatu bentuk penelaahan atau inkuiri melalui refleksi diri yang dilakukan oleh peserta kegiatan pendidikan tertentu dalam situasi sosial (termasuk pendidikan) untuk memperbaiki rasionalitas dan kebenaran dari (a) praktik-praktik sosial atau kependidikan yang mereka lakukan sendiri, (b) pemahaman mereka terhadap praktik-praktik tersebut, dan (c) situasi di tempat praktik itu dilaksanakan.<sup>56</sup>

Menurut Burn sebagaimana dikutip Kunandar penelitian tindakan merupakan penerapan penemuan fakta pada pemecahan masalah dalam situasi sosial dengan

---

<sup>56</sup> Subyantoro, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Semarang: CV. Widya Karya, 2009), hlm. 8

pandangan untuk meningkatkan kualitas tindakan yang dilakukan didalamnya, yang melibatkan kolaborasi dan kerja sama para peneliti, praktisi, dan orang awam.<sup>57</sup>

Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang memang wajib dan berkelanjutan, berkesinambungan serta terus menerus sepanjang karirnya. PTK merupakan suatu penelitian praktis bertujuan untuk memperbaiki pembelajaran di kelas. Banyak pakar dan kalangan para ahli pendidikan menyatakan bahwa esensi PTK bukan hanya terletak pada seberapa besar indikator keberhasilan yang dicapai oleh peserta didik, Yang paling utama adalah bahwa esensi PTK tersebut adalah untuk memperbaiki pola pembelajaran secara terus menerus, tiada henti. Siklus demi siklus dan hasilnya mencerminkan perbaikan demi perbaikan. Guru yang telah melakukan PTK seharusnya kemampuan profesionalismenya jauh semakin lebih baik.<sup>58</sup>

Pada Pedoman Sertifikasi Kompetensi Pendidik didalamnya dengan tegas memuat standar kompetensi kepribadian guru. Hal tersebut terkait dengan profesionalismenya, yakni kemampuan; pertama, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya; ke dua,

---

<sup>57</sup> Kunandar, *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Peningkatan Profesi guru*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 44

<sup>58</sup> Depdikbud, *Bahan Pelatihan Penelitian Tindakan*, (Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikdasmen, Dikmenum, 2009), hlm 45

menilai kinerjanya sendiri. Ke tiga, bekerja mandiri dan bekerjasama dengan orang lain; ke empat mencari sumber-sumber baru dalam bidang studinya; ke lima, komitmen terhadap profesi dan tugas professional. Ke enam, berkomunikasi dengan teman sejawat dan peserta didik; dan ke tujuh, meningkatkan diri dalam kinerja profesinya.<sup>59</sup>

Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang harus mampu meningkatkan diri secara terus menerus sebagai pendidik yang dicirikan keinginan melatih diri dalam memanfaatkan berbagai sumber untuk meningkatkan pengetahuan/ketrampilan/dan kepribadian, mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan profesi keguruan, melakukan berbagai kegiatan yang memupuk kebiasaan membaca dan menulis, meningkatkan dan menyelenggarakan kegiatan yang menunjang profesi guru.<sup>60</sup>

Peningkatan profesi guru merupakan suatu kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu. Baik itu terhadap proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan. Salah satu kegiatan peningkatan profesi seorang guru adalah mengadakan penelitian dibidang pendidikan

---

<sup>59</sup> Depdikbud, *Bahan Pelatihan Penelitian Tindakan*, hlm 47

<sup>60</sup> Kunandar, *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Peningkatan Profesi guru*,

antara lain melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). PTK memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan mutu serta kualitas pembelajaran apabila diimplementasikan dengan baik dan benar. Melalui PTK, seorang guru akan memperoleh pemahaman tentang apa yang harus dilakukan, merefleksi diri untuk memahami serta menghayati nilai pendidikan maupun pembelajarannya sendiri. Dapat bekerja secara kontekstual dan mengerti sejarah tentang pendidikan dan persekolahannya serta dapat melaksanakan kegiatan peningkatan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) atau Continuing Professional Development (CPD). Dengan penelitian tindakan kelas, guru dapat melakukan penelitian terhadap siswa dilihat dari aspek interaksinya dalam proses pembelajaran. PTK tidak harus membebani pekerjaan guru dalam kesehariannya dan sebaliknya dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan sehari-hari. PTK juga dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktek pendidikan. Guru dapat membuktikan apakah suatu teori belajar-mengajar dapat diterapkan dengan baik di kelas yang ia ampu. Hasil dari PTK yang dilakukan oleh guru harus diolah menjadi sebuah karya tulis ilmiah (KTI).<sup>61</sup>

Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang yang profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Ada beberapa alasan mengapa

---

<sup>61</sup> Wiriadmadja, *Metode Penelitian Tindakan Kelas*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 32-33



PTK merupakan suatu kebutuhan bagi guru untuk meningkatkan profesionalisme guru sebab PTK sangat kondusif untuk membuat guru menjadi peka dan tanggap terhadap dinamika pembelajaran di kelasnya. PTK merupakan suatu kegiatan penelitian yang terintegrasi dengan pelaksanaan proses pembelajaran. Pendidik yang melakukan PTK dikalangan guru merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, memperbaiki kelemahan-kelemahan pembelajaran yang dilakukan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. Memang banyak juga kalangan menyatakan bahwa melakukan PTK bukan merupakan keharusan, namun seharusnya hal tersebut dapat dilakukan oleh guru. Esensi PTK adalah memperbaiki dan peningkatan kualitas. Dengan demikian, guru harus mampu merefleksi ke dalam dirinya apakah proses pembelajaran yang telah dilakukan selama ini selalu berhasil. Untuk menjawab pertanyaan ini yang paling mengetahuinya adalah guru yang bersangkutan.<sup>62</sup>

Ada 4 langkah utama yang harus dipahami dalam melaksanakan PTK. Yakni mengidentifikasi masalah, menganalisis dan merumuskan masalah, merencanakan PTK serta melaksanakan PTK. Ke empat langkah ini merupakan langkah yang berurutan; artinya langkah pertama harus dikerjakan lebih dahulu sebelum langkah kedua dilaksanakan,

---

<sup>62</sup> Basrowi, dan Suwandi, *Prosedur penelitian Tindakan Kelas*, (Bogor: Penerbit Ghalisa Indonesia, 2008), hlm. 36-37

demikian seterusnya. Suatu rencana PTK diawali dengan adanya masalah yang dirasakan atau disadari oleh guru. Hal ini sesuai dengan salah satu karakteristik PTK, yaitu masalah berasal dari orang yang terlibat dalam praktik khususnya guru sebagai pengelola pembelajaran. Guru merasa bahwa sudah mengajar dengan baik, sesuai standar proses, namun ada sesuatu yang tidak beres di kelasnya dan apabila dibiarkan akan berimplikasi buruk terhadap proses dan hasil belajar peserta didik di kemudian hari. Permasalahan yang diangkat dalam PTK harus benar-benar merupakan masalah-masalah yang dihayati guru dalam praktik pembelajaran, bukan praktik yang disarankan, apalagi ditentukan oleh pihak luar termasuk oleh kepala sekolah yang menjadi mitra. Permasalahan bisa berawal (bersumber) dari siswa, guru, bahan ajar, kurikulum, interaksi pembelajaran, dan hasil belajar siswa. Setelah masalah teridentifikasi, kita perlu melakukan analisis sehingga dapat merumuskan masalah dengan jelas. Esensi pelaksanaan PTK harus disertai dengan observasi dan interpretasi dan pengumpul data yang paling baik adalah guru. Refleksi dalam PTK dilakukan yakni pada saat memikirkan tindakan apa yang akan dilakukan, ketika tindakan sedang dilakukan, dan setelah tindakan itu dilakukan. Dengan demikian esensi PTK dalam peningkatan profesionalisme guru juga memiliki

relevansi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Semoga Bermanfaat.<sup>63</sup>

Keempat anggaran perlu ditambah agar dapat menambah kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga pendidik dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang membutuhkan biaya banyak, karena kecilnya anggaran ini menjadikan profesi ketenaga pendidikan dan dunia pendidikan, menjadi sesuatu yang tidak menarik. Pendidik yang sebenarnya menjadi ujung tombak kemajuan bangsa, justru terlunta-lunta di sekolah tempat ia mengabdikan. Disebabkan karena ia tidak mampu mencukupi kebutuhan diri dan keluarganya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Achmad Fathony dan Feti Prianty menyatakan Anggaran Pendidikan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 5 Kota Semarang. Dengan demikian Anggaran Pendidikan memberikan kontribusi positif yang dapat menentukan Peningkatan Mutu Pendidikan di SMPN 5 Kota Semarang, artinya semakin tepat anggaran pendidikan maka akan semakin baik peningkatan mutu pendidikan demikian pula sebaliknya.<sup>64</sup> Hal ini sesuai dengan

---

<sup>63</sup> Suharsimi Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 16-18

<sup>64</sup> Aditya Achmad Fathony dan Feti Prianty, Pengaruh Anggaran Pendidikan Dan Penggunaan Anggaran Dana Bos Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri Se-Kecamatan Solokan Jeruk, *Akurat: Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 10, Nomor 1*, hlm 1-12 Januari - April 2019

pendapat Subroto,<sup>65</sup> yang menyatakan tenaga pendidik harus menyediakan pengalaman pembelajaran yang menghasilkan output yang baik, customers mereka (orang tua, lapangan kerja) tidak akan menyukainya dan para tenaga pendidik, harus dilatih dan dilatih kembali dalam peningkatan mutu tenaga pendidik harus melatih siswa agar menjadi warga dan pekerja masa depan dengan meningkatkan kemampuan pengendalian diri, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.

Keempat meningkatkan semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara tenaga pendidik. Strategi ini mengarah pada penciptaan budaya organisasi yang baik karena Anggota unit sekolah itu bekerja sama meski mereka kepala sekolah, tenaga pendidik staf tata usaha, perpustakaan, penjaga sekolah, teknisi, dan lain-lain melakukan tugas pokok dan fungsi yang berbeda, tetapi operasi kerjanya bersifat sinergis untuk menempatkan proses pendidikan dan pembelajaran sebagai inti dari semua perilaku.<sup>66</sup>

Dalam perspektif teori organisme, organisasi–tak terkecuali organisasi pendidikan- diibaratkan sebagai

---

<sup>65</sup> Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2004), hlm. 198-199

<sup>66</sup> Sudarwan Danin, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), hlm. 118-119

organisme makhluk hidup yang memiliki karakter, watak dan kepribadian. Kepribadian organisasi itulah yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi sekolah dibangun berdasarkan falsafah yang dianut, keyakinan-keyakinan dasar dan nilai-nilai dominan yang dihargai bersama komunitas organisasi itu, sehingga membentuk perilaku organisasi. Sebagaimana manusia, perilaku organisasi (budaya organisasi) dapat dilihat dari penampilan fisik (lahiriah) seperti gedung dan pengaturan lingkungan sekolah, maupun yang non fisik (batiniah) seperti pola komunikasi antara sesama, cara tenaga pendidik memperlakukan pelanggan (murid), cara lembaga menghargai prestasi (sistem imbalan) dan lain sebagainya. Budaya dan perilaku merupakan manifestasi falsafah, keyakinan dan nilai-nilai yang hidup dan dihargai oleh organisasi lewat masing-masing individu yang ada di dalamnya. Ibaratnya, baik buruk perilaku seseorang tergantung pada baik-buruknya hatinya. Yang tampak (lahir) merupakan pencerminan dari yang tidak tampak (batin). *Addhohiru yadullu 'alalbatin, siratul mari tunbiu an sarirotihi.*<sup>67</sup> Akan tetapi kenyataannya seringkali sebuah falsafah hidup, keyakinan dan nilai-nilai yang dihargai

---

<sup>67</sup> Tobroni, *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Peningkatan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran: Kasus 5 Pemimpin Pendidikan di Kota Ngalam*, Disertasi (Jogjakarta: UIN, 2005), hlm. 200-2001

tidak fungsional dalam pembentukan perilaku. Imanya tidak melahirkan amal sholih.<sup>68</sup>

Kelima Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang membentuk KKG (Kelompok Kerja Tenaga pendidik) intern untuk berdiskusi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran, strategi ini sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap lembaga pendidikan karena ). forum yang ada di KKG yang sangat strategis untuk peningkatan kualitas tenaga pendidik, maka pembentukan dan pemberdayaan KKG sangat mendesak yang harus segera dilaksanakan. KKG adalah wadah kegiatan profesional untuk membina hubungan kerja sama secara koordinatif dan fungsional antara sesama tenaga pendidik yang bertugas pada sekolah dasar atau madrasah Ibtidaiyah(Surat Edaran Ditjen Dikdasmen Depdikbud dan Ditjen Binbaga Islam Depag No.5781A/C/U/1993, No.1/01/ED/1444/1993).

Mijahamuddin Alwi dalam penelitiannya menyatakan peran KKG dalam meningkatkan profesionalisme guru IPA yang ada digugus 3 dimulai dari mengidentifikasi masalah yang hadapi guru dalam proses belajar mengajar seperti identifikasi: Kompetensi guru IPA, pemahaman terhadap kurikulum IPA, Pembuatan perangkat pembelajaran (silabus RPP) penguasaan materi pelajaran IPA, menggunakan alat peraga, penggunaan metode dan tehnik evaluasi, yang

---

<sup>68</sup> Tobroni, *Perilaku Kepemimpinan Spiritual...*, hlm. 200-201

tujuannya untuk mengetahui dan memecahkan kesulitan – kesulitan yang dihadapi guru proses belajar mengajar.<sup>69</sup>

Keberadaan KKG ini sangat penting dan strategis dalam upaya peningkatan pendidikan. Penguatan KKG sebagai organisasi menjadi sarana penguatan bagi tenaga pendidik secara individu maupun kelompok. Mengingat tenaga pendidik merupakan anggota dari KKG. Ketika KKG sebagai organisasi mampu mandiri dan berdaya, maka fungsi layanannya kepada tenaga pendidik semakin terasa. Sebab KKG adalah organisasi yang langsung bersentuhan dengan tenaga pendidik. Disinilah peran penting KKG, untuk membantu tenaga pendidik dalam menyelesaikan segala persoalan, khususnya dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Pembentukan KKG juga mempunyai tujuan tertentu, diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam bidang pengetahuan umum. Artinya adalah melalui KKG kegiatan-kegiatan yang sifatnya menambah pengetahuan tenaga pendidik tentang informasi, isu-isu dan kejadian-kejadian sosial, kemajuan-kemajuan dan penemuan-penemuan baru yang ada hubungannya dengan pembelajaran dapat bertambah, hal ini dapat terlaksana melalui kegiatan diskusi, seminar atau training di KKG.

---

<sup>69</sup> Mijahamuddin Alwi, Peran Kelompok Kerja Guru KKG dalam Meningkatkan Profesional Guru Sains Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga, *Jurnal Educatio*, Vol. 4 No. 2, Desember, 2019

- b. Meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik dalam menyusun Administrasi Pembelajaran. Selain tugas mengajar tenaga pendidik juga harus menyusun dan mempersiapkan kelengkapan administrasi kelasnya, membuat daftar kelas, daftar nilai, menyusun format penilaian, menyusun berkas nilai dan pekerjaan lainnya. Teknik dan cara pembuatan administrasi tersebut mungkin tidak dapat dipahami oleh tenaga pendidik di sekolahnya, sementara melalui KKG hal-hal tersebut dapat terselesaikan dengan tuntas.
- c. Meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik dalam melaksanakan manajemen kelas. Sebagai pemimpin kelas tenaga pendidik harus mampu mengatur seluruh kegiatan belajar agar berjalan secara kondusif dan bernilai guna. Pengaturan ini memerlukan ilmu manajemen. Melalui KKG dapat dibicarakan lebih lanjut tentang bagaimana memanejemen kelas dengan baik.
- d. Meningkatkan kepandaian tenaga pendidik dalam merancang, membuat dan menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran.
- e. Meningkatkan keyakinan dan harga diri tenaga pendidik. Dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh melalui KKG dengan sendirinya kemampuan tersebut akan meningkatkan keyakinan diri tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran.



Meningkatnya keyakinan diri tenaga pendidik atas dasar meningkatnya pengetahuan dengan sendirinya juga harga dirinya akan naik.

Keenam, tenaga pendidik diarahkan pada proses pembelajaran yang tidak hanya teori tetapi aktif dalam pendampingan siswa harian (praktek dan teori baik), menekankan tenaga pendidik untuk memiliki penguasaan standar kemampuan dasar dengan menggunakan pendekatan pembelajaran pelajar aktif (*student active learning*), pembelajaran kooperatif dan kolaboratif, pembelajaran konstruktif dan pembelajaran tuntas (*mastery learning*) dengan mengedepankan pembelajaran partisipasif. Hal ini baik karena menurut peneliti pada dasarnya Pembelajaran partisipasif yang menuntut proses aktif membangun makna dan pemahaman dari informasi, ilmu pengetahuan maupun pengalaman dari peserta didik sendiri. Dalam proses belajar, peserta didik tidak semestinya diperlakukan seperti bejana kosong yang pasif yang hanya menerima kucuran ceramah tenaga pendidik tentang ilmu pengetahuan atau informasi. Karena itu dalam proses pembelajaran, tenaga pendidik dituntut mampu menciptakan suasana yang memungkinkan peserta didik secara aktif menemukan, memproses dan mengkonstruksi ilmu pengetahuan dan keterampilan baru menjadikan setiap tenaga pendidik untuk dapat mengelola pembelajarannya dengan baik.

Tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang perlu mengaktifkan proses pembelajaran dalam pengamatan peneliti dengan menerapkan sebuah setting pembelajaran dimana peserta didik dituntut untuk selalu mencari jawaban dengan menjadikan komunikasi aktif bagi semua peserta didik, untuk memahami materi, tidak cukup hanya tenaga pendidik menerangkan materi dan tenaga pendidik mendengar atau mencatat keterangan tenaga pendidik yang penting tapi bagaimana peserta didik lebih memahami materi dengan mereka aktif mencari pemahaman tersebut, metode pembelajaran perorangan (*individual*), metode ceramah variasi, metode tanya jawab, metode *role playing*, metode *modeling the way*, *cooperative learning*, metode *card sort*, metode *index card match*, metode bermain jawaban metode *team quiz*, metode tutor sebaya dan metode *small group discussion* yang digunakan dalam pembelajaran PAI menjadikan peserta didik mulai tahu akan proses pembelajaran yang dilakukan mereka lebih dihargai dan tidak hanya menjadi boneka yang hanya mendengarkan tenaga pendidik, atau mereka menjadi wayang yang menurut saja perilaku yang dilakukan dalam, setiap hasil kartu yang didapatkan oleh peserta didik harus dapat dipertanggung jawabkan peserta didik baik secara pribadi maupun kelompok, selain itu mereka juga dituntu untuk berani mengatakan keras jawaban yang

mereka sebagai konsekuensi dari pilihan yang mereka lakukan.

Siswa tidak hanya aktif mendengar dan melihat permainan. Siswa terlibat sejak awal Proses belajar mengajar sehingga siswa benar benar menjadi subjek bukan objek. Siswa mempunyai atau memiliki waktu sepenuhnya untuk belajar, berfikir dan berbicara.<sup>70</sup> Realitas yang terjadi dalam proses Pembelajaran selama ini, proses Pembelajaran masih didominasi oleh aspek kognitif saja. Pembelajaran di kelas juga masih menggunakan metode *teacher centered*.<sup>71</sup> Padahal Siswa bukanlah botol kosong yang bisa diisi dengan muatan muatan informasi apa saja yang dianggap perlu oleh tenaga pendidik, yang hanya duduk-duduk mendengar, mencatat dan menghafal apa yang disampaikan oleh tenaga pendidik. Siswa pasif di dalam kelas dan hanya menyaksikan ceramah tenaga pendidik di depan kelas. sebuah realita bahwa cara penyampaian yang komunikatif lebih disenangi oleh peserta didik, walaupun sebenarnya materi yang disampaikan sesungguhnya tidak terlalu menarik/sebaliknya, materi yang

---

<sup>70</sup> Chabib Toha, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 131-132

<sup>71</sup> *Teacher Centered* merupakan sebuah metode yang menggunakan pola komunikasi satu arah. Dimana seorang tenaga pendidik sebagai pusat belajar mengajar, menyampaikan pelajaran dengan ceramah, anak didik mendengarkan dan mencatat (anak didik pasif), tenaga pendidik yang merencanakan mengendalikan, dan melaksanakan segala sesuatu. Pola ini banyak memiliki kelemahan, yakni : suasana kelas kaku, tenaga pendidik cenderung otoriter sebab hubungan tenaga pendidik dengan anak seperti majikan dan bawahan, mengerti atau tidak mengerti anak didik tidak dengan cepat diketahui tenaga pendidik. Lihat Fatah Syukur, *Teknologi Pendidikan*, (Semarang: Rasail, 2004), hlm. 137-138.

cukup baik, karena disampaikan dengan cara yang kurang menarik, maka materi itu sendiri kurang dapat dicerna oleh peserta didik.<sup>72</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundari Widyaningsih dan Irsad Rosidi yang menyatakan Penerapan pembelajaran aktif dapat meningkatkan hasil belajar siswa, karena membuat siswa lebih tertarik untuk belajar karena pertanyaan dapat berfungsi sebagai motivasi untuk memperhatikan pembelajaran<sup>73</sup>

Proses pembelajaran harus dipandang sebagai stimulus yang dapat menantang siswa untuk melakukan kegiatan belajar, dimana siswa dituntut aktif dengan mencari dan menemukan suatu konsep. Firman Allah SWT dalam QS. Al-Ghaasyiyah ayat 17-20:

﴿أَفَلَا يَنْظُرُونَ إِلَى الْإِبْرَةِ كَيْفَ خُلِقَتْ﴾ (17) ﴿وَأِلَى السَّمَاءِ كَيْفَ رُفِعَتْ﴾  
﴿(18)﴾ ﴿وَأِلَى الْجِبَالِ كَيْفَ نُصِبَتْ﴾ (19) ﴿وَأِلَى الْأَرْضِ كَيْفَ سُطِحَتْ﴾  
﴿(20)﴾ (الغاشية: 17-20)

Maka apakah mereka tidak memperhatikan unta bagaimana dia diciptakan, dan langit bagaimana ia ditinggikan, dan gunung-gunung bagaimana ia ditegakkan, dan bumi bagaimana ia dihamparkan (QS.Al-Ghosiyah ayat 17-20).<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Pers, 2002), hlm 39.

<sup>73</sup> Sundari Widyaningsih dan Irsad Rosidi, Pengaruh Pembelajaran Aktif Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Pokok Plantae, *Jurnal Pena Sains* Vol. 2, No. 2, Oktober 2015

<sup>74</sup> Soenarjo, dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Depag RI, 2006), hlm. 720.

Dalam ayat tersebut maksudnya adalah mendorong peserta didik untuk dapat mencari dan menemukan serta menyelidiki apa-apa yang telah diciptakan oleh Allah SWT, kemudian mengamalkan segala pengetahuan yang telah diperoleh dalam proses belajar mengajar atau pengamatan dari keyakinan dan sikap yang mereka hayati dan pahami sehingga benar-benar telah ditransformasikan kedalam diri peserta didik tersebut. Kegiatan pembelajaran partisipatif muncul sebagai akibat dari penggunaan strategi pembelajaran partisipatif. Pembelajaran partisipatif merupakan salah satu model pembelajaran yang dapat digunakan untuk mengefektifkan dan menyukseskan pembelajaran.<sup>75</sup>

Keenam Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang berusaha menyusun sistem evaluasi yang baik, menentukan standar mutu evaluasi pembelajaran, penilaian diarahkan pada dua aspek hasil pembelajaran, yaitu *instructional effects* (hasil-hasil yang kasat mata dari proses pembelajaran) dan *nurturing effect. Instructional effects* (hasil-hasil laten proses pembelajaran, seperti terbentuknya kebiasaan membaca, kebiasaan pemecahan masalah). Mulai dari cara membuat soal (praktek dan teori) sampai cara melakukan penilaian, karena bagaimanapun tolak ukur keberhasilan peserta didik dalam belajar salah satunya adalah hasil dari evaluasi yang dilakukan. Evaluasi merupakan salah satu kegiatan yang

---

<sup>75</sup> E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan pembelajaran KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 55

disengaja dan bertujuan. Kegiatan evaluasi dilakukan dengan sadar oleh tenaga pendidik dengan tujuan memperoleh kepastian mengenai keberhasilan belajar anak didik dan memberikan masukan kepada tenaga pendidik. Mengenai yang dilakukan dalam pengajaran. Dengan kata lain, evaluasi yang dilakukan tenaga pendidik bertujuan untuk mengetahui bahan-bahan pelajaran yang disampaikannya sudah dikuasai atau belum oleh anak didik. Dan apakah pengajaran yang telah dilaksanakan sesuai yang diharapkan.

Evaluasi mutlak dilakukan dan merupakan kewajiban bagi setiap tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang karena pada akhirnya tenaga pendidik harus dapat memberikan informasi kepada lembaganya ataupun kepada anak didik itu sendiri. Bagaimana dan sampai dimana penguasaan dan kemampuan yang telah dicapai anak didik tentang materi dan keterampilan mengenai mata pelajaran yang telah diberikannya. Proses pembelajaran di SMPN 5 Kota Semarang dengan melakukan penilaian hasil belajar siswa berupa kompetensi sebagaimana tercantum dalam KBM setiap mata pelajaran. Penilaian dilakukan dengan memperhatikan tiga ranah yaitu; pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), dan keterampilan (psikomotorik) dengan mempertimbangkan tingkat perkembangan siswa serta bobot setiap aspek dari setiap materi, ketiga ranah ini sebaiknya dinilai proporsional sesuai dengan sifat mata pelajaran yang bersangkutan.

Misalnya aspek kognitif meliputi seluruh materi pembelajaran al-Qur'an Hadits, aspek kognitif sangat dominan keaktifan siswa dalam proses pembelajaran dan bacaan al-Qur'an peserta didik. Sedang aspek afektif lebih ditekankan pada pemahaman siswa dalam mengaplikasikan pengetahuannya tentang makna dari materi dalam contoh realitas kehidupan sehari-harinya.<sup>76</sup>

Bila evaluasi merupakan *feed back* sebagai dasar memperbaiki sistem pengajaran, sesungguhnya pelaksanaan evaluasi harus bersifat kontinyu. Setiap kali dilaksanakan proses pengajaran, harus dievaluasi (formatif). Sebaliknya bila evaluasi hanya di laksanakan diakhir suatu program (sumatif) *feed back* tidak banyak berarti. Sebab telah banyak proses terlampaui tanpa revisi.<sup>77</sup> Oleh karena itu, agar evaluasi memberi manfaat yang besar terhadap sistem pengajaran hendaknya dilaksanakan setiap kali selesai proses belajar mengajar untuk suatu topik tertentu. Namun demikian, evaluasi sumatif pun perlu dilaksanakan untuk peningkatan sistem yang lebih luas.

Ketujuh Evaluasi dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolahguna mengetahui sejauhmana tiap-tiap tenaga pendidik memahami dan menguasai tugas pokok dan fungsi yang diampunya serta memberikan tugas untuk

---

<sup>76</sup> Sudjana, Nana dan Rivai, Ahmad, *Teknologi Pengajaran*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010), hlm. 98

<sup>77</sup> Sudjana, Nana dan Rivai, Ahmad, *Teknologi Pengajaran.*, hlm. 35

membuat karya ilmiah tentang pendidikan dan kinerja tenaga pendidik yang profesional, melalui supervisi. Program pengawasan yang dilakukan pada tenaga pendidikan dilakukan di awal program pembelajaran, dengan memberikan kebijakan kepada seluruh tenaga pendidik untuk menyusun program kerja di SMP. Hal ini penting karena tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar pendidik di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar peserta didik. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi untuk meningkatkan potensi dan kualitas pendidik.<sup>78</sup> Menurut Hartoyo bahwa tujuan supervisi kepala sekolah ini dapat dirinci sebagai berikut:<sup>79</sup>

- a. Untuk membantu pendidik menyelesaikan masalah
- b. Membantu terjadinya reformasi pembelajaran *learning reform*
- c. Mendukung terjadinya komunikasi dan penyampaian informasi
- d. Meningkatkan motivasi pendidik
- e. Mempererat dan menumbuhkan sinergi
- f. Meningkatkan kualitas sekolah
- g. Meningkatkan kualitas manajemen pembelajaran

---

<sup>78</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 19

<sup>79</sup> Hartoyo, *Supervisi Pendidikan Menuju Sekolah Efektif dalam Kerangka Manajemen Berbasis Sekolah*, (Semarang: Pelita Insani, 2013), hlm. 57



h. Meningkatkan manajemen sekolah.

Proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan oleh tenaga pendidikan SMPN 5 Kota Semarang akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mas Ning Zahroh yang menyatakan bahwa kinerja guru menyangkut dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam penilaian hasil belajar, juga disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kinerja baik. Sehingga mutu pendidikan yang ada di bernilai baik.<sup>80</sup>

Menurut peneliti bahwa tujuan kepengawasan adalah memberikan bantuan dan layanan kepada pendidik dan kepala sekolah agar dapat menemukan masalah dan solusinya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasilnya serta meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya. Konsep supervisi pembelajaran yang dimaksud disini mempunyai 3 aspek esensial, yaitu penilaian performansi pendidik, perancangan peningkatan kemampuan mengajar dan pelaksanaan peningkatan kemampuan mengajar.

Teknik individu dapat dicontohkan kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang dengan kunjungan atau observasi kelas, percakapan pribadi, dan lain-lain. Sedangkan untuk

---

<sup>80</sup> Mas Ning Zahroh, Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur, *Jurnal Visipena* Volume 8 Nomor 2, Desember 2017

teknik kelompok adalah diskusi, seminar, rapat dan sering untuk mendapatkan kualitas pembelajaran yang lebih baik. Di SMPN 5 Kota Semarang kegiatan supervisi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah selaku pengawas melekat adalah observasi kelas dan percakapan individual (*individual conference*), rapat sekolah dan pendampingan terhadap tenaga pendidik dengan memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik terutama dalam menyusun rencana pembelajaran, menyusun tes dan melaksanakan proses pembelajaran yang berbasis IT dan mengarahkan tenaga pendidik untuk menjadi innovator dalam proses pembelajaran dan lebih aktif dalam menciptakan media pembelajaran sendiri yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Kompetensi pedagogik tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang menjadi pekerjaan supervisor kepala sekolah dengan memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik untuk dapat menggunakan media IT sebagai sumber belajar dan memperluas wawasan tenaga pendidik, selain itu media IT dan media buatan sendiri dapat mempermudah proses pembelajaran.

Supervisor sebagai seorang yang bertanggung jawab dalam membina kompetensi pedagogik tenaga pendidik harus mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi tenaga pendidik dengan nasehat-nasehat dan bimbingan yang baik. Oleh karena itu betapa pentingnya supervisi akademik

yang diberikan kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam tugas mengajar dan mendidik sampai saat ini masih bersifat umum (*general supervision*). Yang dibicarakan menyangkut masalah kegiatan belajar mengajar yang bersifat umum. Usaha meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar, perlu pemahaman ulang. Mengajar tidak sekedar mengkomunikasikan pengetahuan agar diketahui subjek didik, tetapi mengajar harus diartikan menolong si pelajar agar mampu memahami konsep-konsep dan dapat menerapkan konsep yang dipahami. Selain itu mengajar harus dipersiapkan dengan baik. Tenaga pendidik perlu menyediakan waktu untuk mengadakan persiapan yang matang termasuk persiapan batin. Tenaga pendidik-tenaga pendidik dimotivasi agar selalu berusaha untuk merancang apa yang akan disajikan. Mempersiapkan diri agar tampil dalam mengajar dan menilai dengan tepat serta bertanggung jawab atas tugas mengajarnya.

Kedelapan Menyuruh tenaga pendidik untuk aktif membaca jurnal-jurnal tentang pendidikan dan pembelajaran yang ideal dan profesional. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam pembelajaran. Hal ini penting karena Menurut Jordan E Ayan, ada beberapa manfaat membaca antara lain :

- a. Membaca dapat menambah kosa kata dan pengetahuan akan tata bahasa dan sintaksi.

- b. Membaca dapat mengungkapkan pertanyaan serius mengenai nilai perasaan, dan hubungan kita dengan orang lain.
- c. Membaca dapat menambah imajinasi.<sup>81</sup>

Jadi manfaat tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang membaca jurnal, buku dan lainnya, selain memperdalam materi juga agar menciptakan satu perilaku yang lebih baik sehingga terlihat perbedaan antara orang yang membaca buku dan yang tidak. Fungsi membaca, antara lain :

- a. Alat memperlancar keberhasilan studi
- b. Bekal untuk mengabdikan ke masyarakat yang digunakan untuk memperoleh sejumlah informasi mengenai moral, peradaban, kebudayaan, ilmu dan teknologi.<sup>82</sup>

Dalam Al-Qur'an perintah membaca pun dianjurkan sesuai firman Allah dalam surat Al Alaq 1-5

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Bacalah dengan nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan tuhanmulah yang maha pemurah. Yang mengajar dengan kalam (pena). Dia mengajar manusia sesuatu yang tidak diketahui. (Departemen Agama Republik Indonesia: 2013: 1079)

---

<sup>81</sup> Jordan E. Ayan, *Quantum Reading*, terj. Hernowo, Manfaat Membaca Buku, (Bandung: MLC, 2003), hlm. 36-37.

<sup>82</sup> Sujanto, dkk, *Kemampuan Berbahasa Indonesia (Membaca) Murid Kelas III Sekolah Menengah Atas (SMA) di Jawa Timur*, (Jakarta: Depdikbud, 2006), hlm. 1

Dalam ayat di atas Allah memerintahkan untuk membaca, membaca di sini yakni untuk menambah atau belajar ilmu yang belum kita ketahui. Sebenarnya dalam Islam perintah membaca merupakan perintah pertama kali yang diterima oleh Nabi Muhammad SAW dan merupakan wahyu pertama. Sehingga dengan membaca kita akan mengetahui persoalan yang belum kita ketahui dan akan menambah pemahaman kita terhadap sesuatu persoalan. Oleh karena itu agar kita mendapatkan apa yang kita inginkan dalam membaca, hendaknya kita mengetahui bagaimana prinsip – prinsip membaca.

Membaca itu sendiri pada dasarnya adalah proses kognitif. Walaupun pada taraf penerimaan lambang-lambang tulisan diperlukan kemampuan-kemampuan motoris berupa gerakan-gerakan mata.<sup>83</sup> Kognitif itu sendiri adalah pengertian yang luas mengenai berpikir dan mengamati, jadi merupakan tingkah laku-tingkah laku yang mengakibatkan orang memperoleh pengetahuan dan yang dibutuhkan untuk menggunakan penggunaan, perkembangan kognitif menunjukkan perkembangan dari cara berpikir kognitif.<sup>84</sup>

Jadi aktivitas membaca pada akhirnya merupakan proses pencapaian berpikir siswa dalam mencapai

---

<sup>83</sup> DP. Tampubolon, *Kemampuan Membaca*, (Bandung: Angkasa, 2007), hlm. 6

<sup>84</sup> Soemiarti Padmono Dewo, *Pendidikan Anak Pra Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), hlm. 27

pengetahuannya, mulai dari tingkatan kognitif yang paling rendah ke tingkatan kognitif yang tinggi. Kegiatan kognitif merupakan suatu kemahiran tersendiri, orang yang mempunyai kemahiran ini, mampu mengontrol dan menyalurkan aktivitas kognitif yang berlangsung dalam dirinya sendiri,<sup>85</sup> misal bagaimana tenaga pendidik memusatkan perhatian atau menggali ingatan. Dengan kata lain maka dalam memahami bahasa tulisan dengan lewat membaca, proses-proses kognitif yang terutama bekerja.<sup>86</sup> Membaca sangat penting bagi proses berpikir dalam mencapai pengetahuan yang sesungguhnya dan menambah daya pikir tenaga pendidik tentang berbabagi masalah terutama dalam meningkatkan kemampuan mengajarnya

Kesembilan Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dituntut untuk dapat menggunakan media IT sebagai sumber belajar dan memperluas wawasan, selain dapat mempermudah proses pembelajaran dan melakukan pelatihan Berbasis Komputer IT dan pelatihan media dengan narasumber dari petugas laboratorium. Hal ini menurut peneliti penting karena Penggunaan teknologi informasi dan multi media menjadi sebuah cara yang efektif dan efisien dalam menyampaikan informasi. Teknologi yang mendukung cara tersebut makin disempurnakan dari waktu ke waktu.

---

<sup>85</sup> Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 74

<sup>86</sup> DP. Tampubolon, *Kemampuan Membaca*, hlm.6.

Perkembangan teknologi informasi dan multi media yang begitu cepat terkadang membuat kita belum siap untuk memanfaatkannya secara maksimal.

Aplikasi teknologi komunikasi dan informasi dalam pendidikan telah tercipta lingkungan belajar global yang terhubung dengan jaringan, yang menempatkan siswa di tengah-tengah proses pembelajaran, dikelilingi oleh berbagai sumber-sumber belajar dan layanan belajar elektronik.<sup>87</sup> Untuk itu sistem pendidikan konvensional pada sistem pendidikan nasional selama ini termasuk di dalamnya adalah pendidikan Islam, harus menunjukkan sikap pro-aktif dengan cara belajar yang baru, yang syarat dengan teknologi yang menjadi tuntutan dari perkembangan global. Munculnya virtual university, cyber education, digital campus, cyber campus dan cyber research di masa mendatang merupakan suatu komoditas strategis yang seharusnya diantisipasi dan dimanfaatkan secara optimal guna meningkatkan mutu pendidikan Islam, terlebih lagi menghadapi era informasi dan era keterbukaan.

Kehadiran teknologi informasi, merupakan solusi yang diyakini dapat mengatasi kendala yang dihadapi oleh dunia pendidikan. Pernyataan tersebut cukup beralasan, karena pertama hampir dapat dipastikan bahwa setiap

---

<sup>87</sup> Gordon Dryden dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar: Belajar akan Efektif Kalau Anda dalam Keadaan Fun*, terj. Word++ Translations Servis, (Bandung: Kaifa, 2002), hlm. 38

sekolahan telah memiliki dan menggunakan komputer, yang merupakan teknologi informasi yang paling banyak dimanfaatkan. Demikian juga pada setiap keluarga, terutama diperkotaan komputer sudah menjadi fasilitas biasa dan dapat dioperasikan oleh hampir semua anggota keluarga. Ini berarti bahwa umlah masyarakat yang mempunyai akses terhadap komputer meningkat dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, program pendidikan berbasis komputer dapat dikembangkan untuk kelompok (masyarakat) ini.

Kedua, proses penyampaian materi ajar yang akan ditransformasikan kepada peserta belajar dapat lebih efektif dan efisien, karena di Indonesia sudah banyaknya dibuat software pendidikan oleh para pakar komputer, walaupun tergolong pada fase permulaan. Saat ini sudah banyak software pendidikan yang bermutu tinggi, namun biasanya software tersebut adalah buatan luar negeri sehingga muncul kendala baru yaitu masalah bahasa Inggris. Beberapa contoh software pendidikan yang dikenal diantaranya: Computer Assisted Instruction (CAI), yang umumnya software ini sangat baik untuk keperluan remedial. Intelligent Computer Assisted Instructional (ICAL), dapat digunakan untuk material tau konsep. Computer Assisted Training



(CAT), Computer Assisted Design (CAD), Computer Assisted Media (CAM), dan lain-lain.<sup>88</sup>

Miarso<sup>89</sup> mengatakan faktor yang berpengaruh atau mendukung terwujudnya proses pembelajaran yang berkualitas dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, salah satu diantaranya adalah penggunaan atau pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pendidikan dan pembelajaran. TIK dalam pembelajaran dikenal dengan teknologi pendidikan, UNESCO secara resmi menggunakan istilah ICT yang kemudian diadopsi kedalam bahasa Indonesia menjadi teknologi informasi dan komunikasi atau TIK.<sup>90</sup> Ada banyak potensi dan keunggulan lain dari teknologi informasi yang sering dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan paradigma baru dunia pendidikan. Diantara potensi tersebut adalah dalam hal-hal berikut:

- a. Akses yang lebih luas. Teknologi informasi dinilai dapat memberikan akses yang lebih luas bagi sistem penyebaran dan pemerataan pendidikan. Baik dengan menggunakan teknologi telekomunikasi seperti radio, televisi, satelit, ataupun teknologi baru seperti internet, penyebaran materi dan konten pembelajaran terbukti dapat menjangkau

---

<sup>88</sup> Martinus Tekege Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pembelajaran SMA YPPGI Nabire, *Jurnal Fateksa: Jurnal Teknologi dan Rekayasa*, Volume 2, No 1 Juli 2017

<sup>89</sup> Yusuf Hadi Miarso, *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 54

<sup>90</sup> Rusman, dkk., *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 44

pembelajar dalam cakupan area geografis yang lebih luas dengan waktu penyebaran yang lebih cepat.

- b. Peningkatan kualitas pembelajaran. Teknologi informasi juga dinilai dapat berperan penting dalam hal peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini disebabkan oleh karena cukup banyak potensi yang terkandung dalam teknologi tersebut sangat sesuai dengan teori dan temuan-temuan baru.<sup>91</sup>

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran dilakukan dalam rangka meningkatkan efektifitas dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar siswa serta mutu individu para peserta didik dalam hal penggunaan teknologi secara lebih tepat dan bermanfaat. Sebagaimana penelitian aygn dilakukan oleh Nurchaili yang menaytakan rata-rata hasil belajar berbeda signifikan (nyata). Dengan demikian berarti bahwa media pembelajaran berbasis TI dapat digunakan dalam proses pembelajaran, khususnya kimia, guna meningkatkan hasil belajar siswa.<sup>92</sup>

Kesepuluh, IHT (In house training) pembinaan ini adalah pelatihan secara internal yang diadakan langsung dari

---

<sup>91</sup> Muhammad Amin Bahkri, *Potensi E-learning dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Lingkungan Pertenaga pendidikan Tinggi*, [http://jurnalresultan.com/Artikel/Tulisan\\_Amin\\_v\\_5.htm](http://jurnalresultan.com/Artikel/Tulisan_Amin_v_5.htm), hlm. 3

<sup>92</sup> Nurchaili, Pengaruh Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dalam Proses Pembelajaran Kimia Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 16, Nomor 6, Nopember 2010

sekolah terkait dengan apa yang terkait dengan meningkatkan apa yang kurang atau terkait dengan apa yang perlu diupgrade kembali apakah dari situ apakah dari aspek sains ataupun sosial pokoknya salah satu dari kelompok tersebut. Kerja Tenaga pendidik adalah forum atau wadah kegiatan profesional tenaga pendidik mata pelajaran sejenis. Hakikat Kelompok Kerja Tenaga pendidik adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan Kelompok Kerja Tenaga pendidik ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi kepada peningkatan keprofesian kepada anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam penyusunan perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman tenaga pendidik terhadap materi yang diajarkan dan peningkatannya. Sehingga tujuan dari sekolah ini tidak lain menumbuhkan kegairahan tenaga pendidik untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai tenaga pendidik meyetarakan kemampuan dan kemahiran tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar

sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.<sup>93</sup>

Program Kelompok Kerja Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang terdapat beberapa kelompok yaitu kelompok sains, ilmu pengetahuan sosial, agama, seni, dan olahraga dengan mengkaji kompetensi internal. Apabila salah satu kompetensi belum tercapai kepala sekolah mengadakan pelatihan IHT (*In House Training*) pelatihan ini adalah pembinaan secara internal yang diadakan langsung dari sekolah untuk memperbaiki atau meng-upgrade kembali kompetensi dari aspek yang bermasalah, pelatihan secara internal yang diadakan langsung dari sekolah. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Menurut Purwanto (2002),<sup>94</sup> tenaga pendidik harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Memahami tuntutan standar profesi yang ada,
- b. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan,
- c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi,

---

<sup>93</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 80.

<sup>94</sup> Purwanto, *Profesionalisme Tenaga pendidik*: Edisi No.10/VI/Teknodik/Oktober/2002

- d. Meningkatkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen,
- e. Mengadopsi inovasi atau meningkatkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Kesepuluh, mengintensifkan peran kepala sekolah yang harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan sekolah yang tentu akan berimbas pada semangat tenaga pendidik untuk mengajar dan berimbas pada kualitas kelulusan peserta didik

- a. Tugas kepala sekolah sebagai edukator

Dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang berusaha meningkatkan kedisiplinan serta profesionalisme tenaga pengajar serta mengusahakan fasilitas-fasilitas sekolah yang menunjang keberhasilan proses belajar mengajar, pengadaan, sering mendelegasikan para tenaga pendidik dalam kegiatan seminar, diskusi maupun lokakarya. Hal ini sesuai dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam

meningkatkan kinerjanya sebagai *educator*, khususnya dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

*Pertama*, mengikutsertakan tenaga pendidik dalam penataran maupun pelatihan guna menambah wawasan mereka. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. *Kedua*, kepala sekolah harus menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja. Hal ini akan sangat berpengaruh untuk memotivasi peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasi sehingga terjadi peningkatan kualitas pendidikan. *Ketiga*, pemberlakuan dan penggunaan waktu belajar secara efektif di sekolah. Hal ini dengan cara membantu dan mendorong para tenaga pendidik untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan. Ini harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.<sup>95</sup>

Model kepemimpinan yang dilakukan menunjukkan untuk mewujudkan sekolah yang bermutu maka langkah awal adalah meningkatkan mutu pendidik,

---

<sup>95</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 100-101.

pendidikan yang bermutu akan mampu mengingatkan kualitas peserta didik sehingga nantinya out put yang dihasilkan adalah out put yang mampu bersaing dengan lembaga lain dan berkualitas.

b. Tugas Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

Kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang berusaha membangun kerjasama yang baik dengan warga sekolah berpartisipasi aktif dalam mewujudkan visi dan misi lembaga pendidikan SMPN 5 Kota Semarang dengan dua program yaitu memberikan pengarahan pada tenaga pendidik dan mengadakan koordinasi dengan tenaga pendidik.

Menurut E. Mulyasa, dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif,<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.....*, hlm. 103

memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah

Adapun program atau tujuan yang berkaitan dengan kinerja atau tugas kepala madrasah sebagai manajer pendidikan pada dasarnya adalah sebagai berikut:<sup>97</sup>

- 1) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama/kooperatif. Hal ini dimaksudkan bahwa dalam peningkatan proses tenaga kependidikan di madrasah. Kepala madrasah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- 2) Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan, untuk meningkatkan profesinya.
- 3) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan madrasah.

Kepemimpinan kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang menunjukkan pentingnya koordinasi dan bimbingan yang berpedoman pada komunikasi dua arah, sehingga setiap kebijakan yang dilakukan dapat diterima oleh waka, tenaga pendidik, staf dan siswa yang pada akhirnya mampu meningkatkan mutu dari bawahannya

---

<sup>97</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional....*, hlm. 103.



tersebut dalam meningkatkan visi dan misi SMPN 5 Kota Semarang.

c. Tugas sebagai administrator

Sebagai administrasi pendidikan kepala madrasah secara spesifik harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola keuangan.

Kepala madrasah SMPN 5 Kota Semarang sebagai administrator pendidikan bertugas Mengawasi bidang administrasi; pengelolaan administrasi kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi personalia melalui *information technologi* dan peninjauan langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kearsipan, pendokumenan seluruh program sekolah merupakan kegiatan kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Soewadji Lazaruth yang menyatakan kepala sekolah sebagai administrator berhubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara khusus, kepala sekolah harus memiliki kemampuan menyelesaikan program-program sekolah yang meliputi: administrasi personalia, administrasi

keuangan, administrasi peralatan serta gedung, administrasi kurikulum, administrasi murid, administrasi hubungan sekolah dan masyarakat.<sup>98</sup>

Kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang sangat detail dalam setiap pengecekan setiap administrasi yang ada di sekolah sehingga setiap ada kekurangan maka akan dibenahi dan dimusyawarahkan perbaikannya. Hal ini menunjukkan peran kepemimpinan kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang dalam bidang administrasi mampu menjadikan SDM yang ada dapat tertib administrasi yang merupakan bagian dari ukuran mutu pendidikan.

d. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor

Sebagai supervisor kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan peningkatan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik yang dilakukan melalui supervisi kelas dan supervisi kependidikan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pendidik dan staf.

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan

---

<sup>98</sup> Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 2008), hlm. 22.

menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, peningkatan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, peningkatan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.<sup>99</sup>

Salah satu tugas kepala madrasah dalam meningkatkan kegiatan pembelajaran adalah sebagai supervisor. Kinerja kepala madrasah sebagai supervisor menuntut kemampuan kepala madrasah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kegiatan supervisi dapat dilakukan melalui teknik individu dan teknik kelompok.

Teknik individu dapat dicontohkan dengan kunjungan atau observasi kelas, percakapan pribadi, dan lain-lain. Sedangkan untuk teknik kelompok adalah diskusi, seminar, rapat dan lain sebagainya. Di SMPN 5 Kota Semarang kegiatan supervisi yang telah dilakukan oleh kepala madrasah selaku pengawas melekat adalah observasi kelas dan percakapan individual (*individual conference*), dan rapat madrasah.

Keberhasilan kepala madrasah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh:

---

<sup>99</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*...., hlm. 112

- 1) Menumbuhkan kesadaran terhadap tenaga kependidikan (tenaga pendidik) untuk meningkatkan kinerjanya.
- 2) Meningkatkan ketrampilan tenaga kependidikan (tenaga pendidik) dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan tolak ukur keberhasilan seorang supervisor maka kegiatan supervisi di SMPN 5 Kota Semarang cukup berhasil. Hal ini di buktikan dengan terus meningkatnya ketrampilan tenaga pendidik dalam mengajar. Apabila berkaitan dengan kegiatan ekstra, kinerja tenaga pendidik SMPN 5 Kota Semarang mulai menunjukkan peningkatan, yaitu dengan partisipasi mereka dalam kegiatan kokulikuler dan ekstra kurikuler.

e. Tugas kepala sekolah sebagai leader

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.<sup>100</sup> Kepribadian kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil dan mampu menjadi teladan.<sup>101</sup>

Dalam implementasinya, Kepala madrasah sebagai *leader* dapat di analisis dari sifat

---

<sup>100</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*....., hlm. 112

<sup>101</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*....., hlm. 112

kepemimpinannya yakni demokratis. Kepala madrasah SMPN 5 Kota Semarang tergolong sebagai seseorang *leader* dalam pengamatan peneliti beliau adalah seorang pemimpin yang demokratis dalam menjalankan pola kepemimpinannya dengan selalu mengikuti perkembangan proses pembelajaran dan peningkatan madrasah berupa dialog dengan tenaga pendidik, karyawan dan siswa tentang proses pembelajaran dan kebutuhan madrasah, meskipun kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang terkadang bersifat otoriter itu hanya sebagai manifestasi ketegasan dalam bersikap sehingga para anggota tetap memperhatikan arah kebijakan (*policy*) Kepala Madrasah yang telah disepakati bersama.

Kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang juga sering memberikan motivasi kepada wakil kepala sekolah, tenaga pendidik maupun siswa yang sedang menemui permasalahan dengan demokratis, baik permasalahan pribadi maupun yang berkaitan dengan tugasnya dalam proses belajar-mengajar. saat proses penyusunan visi, misi, tujuan sekolah, program tahunan, maupun penyusunan RAPBS. Kepala sekolah tidak bertindak sendiri, melainkan memberdayakan unsur yang ada, termasuk dengan cara membentuk tim pengembang sekolah.

Menurut E Mulyasa, kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur (2) percaya diri (3) tanggungjawab (4) berani mengambil resiko dan keputusan (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil (7) teladan.<sup>102</sup> Menurut Hick, dalam Wahjosumido, berpendapat bahwa untuk dapat menjadi pemimpin sekolah yang baik, kepala sekolah harus: (1) adil, (2) mampu memberikan sugesti (*suggesting*), (3) mendukung tercapainya tujuan (*supplying objectives*), (4) mampu sebagai katalisator, (5) menciptakan rasa aman (*providing security*), (6) dapat menjadi wakil organisasi (*representing*), (7) mampu menjadi sumber inspirasi (*inspiring*), dan (8) bersedia menghargai (*praising*).<sup>103</sup>

Fungsi *leader* yang diemban oleh kepala sekolah telah menjadikan SDM yang ada di SMPN 5 Kota Semarang dapat bekerja dengan baik karena beberapa persyaratan seorang leader dimiliki oleh kepala SMPN 5 Kota Semarang.

f. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Tugas kepala sekolah sebagai innovator kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang selalu mendorong dan membina setiap pengajar agar dapat berkembang optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diemban dengan memberikan gagasan baru yang relevan dengan

---

<sup>102</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.....*, hlm. 115

<sup>103</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.....*, hlm. 81-82.

peningkatan pengajaran berupa program pelatihan mata pelajaran bagi tenaga pendidik dan mencari peluang terhadap peningkatan pengetahuan Pendidikan Agama Islam melalui acara keagamaan dan dakwah *bil hal*. Menurut Mulyasa, kepala sekolah sebagai innovator tercermin dari cara-cara ia melaksanakan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, integratif. Konstruktif dimaksudkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan tenaga kependidikan harus senantiasa mendorong dan membina agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas-tugas yang diembankan kepada masing-masing.<sup>104</sup>

Kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang sebagai seorang innovator mengedepankan dakwah *bill hal* sehingga mampu menjadi teladan dan setiap staf yang ada bekerja karena niat karena ibadah, sehingga hasil yang peroleh lebih maksimal.

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah SMPN 5 Kota Semarang, mengadakan aktifitas yang dapat memotivasi tenaga pendidik dengan melakukan hubungan dan kerjasama yang harmonis dengan tenaga pendidik, dalam menghadapi berbagai situasi ia selalu bersikap tersenyum dan memberikan penghargaan bagi tenaga pendidik yang

---

<sup>104</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.....*, hlm. 118

pernah berprestasi. Proses pemberian motivasi yang diberikan kepala sekolah lebih mengarah pada pemenuhan kebutuhan psikologis tenaga pendidik dan staf dalam menjalankan kerja pendidikan secara tenang dan bahagia. Hal ini sesuai pendapat Ralplh Linton sebagaimana dikutip oleh Singgih Dirgagunarsa, mengemukakan beberapa kebutuhan psikologis yang harus dipenuhi sebagai kebutuhan yang penting agar seseorang bisa hidup sejahtera tanpa hambatan-hambatan dalam perkembangan intelek, emosi, maupun cara-cara penyesuaian diri. Kebutuhan-kebutuhan dimaksud ialah:

- 1) Respon emosional, misalnya pujian, perhatian dan kasih sayang.
- 2) Perasaan aman, sehingga tidak merasa ada tekanan atau kekangan dalam menampilkan diri atau menunjuk ide dan pendapat.
- 3) Pengalaman atau hal yang baru, yang memberikan kesempatan untuk mengetahui, mengalami atau mempelajari sesuatu yang baru.<sup>105</sup>

Peran motivasi yang diberikan kepala sekolah dengan mengedepankan kebahagiaan dan kesenangan pada staf akan menjadikan pekerjaan yang dilakukan staf akan dapat tercapai maksimal yang pada akhirnya

---

<sup>105</sup> Singgih Dirgagunarsa, *Pengantar Psikologi*, (Jakarta: Mutiara, 2005), hlm. 94.



menjadikan mutu pendidikan dapat tercapai dengan suasana senang dan semangat dalam bekerja.

Kesebelas, memberikan penilaian kepada tenaga dan memberikan *reward* bagi setiap kinerja tenaga pendidik yang berprestasi dengan kenaikan pangkat. Hal ini menurut peneliti penting karena Agar kinerja tenaga pendidik mencapai tingkat mutu yang memuaskan, memberikan reward bagi setiap kinerja tenaga pendidik dengan usulan kenaikan pangkat, begitu juga sebaliknya menghambat kenaikan pangkatnya jika kinerja yang dilakukan tidak baik. Hal ini untuk meningkatkan semangat kerja sehingga mutu sekolah baik secara akademik dan non akademik dapat tercapai dengan baik. Maksud dan tujuan dari ganjaran (*reward*) adalah supaya dengan prestasi tenaga pendidik menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau mempertinggi kinerjanya. Dalam al-Qur'an dijelaskan tentang ganjaran yang digunakan untuk membalas orang yang beriman dan beramal shaleh agar mereka mempertinggi keimanan dan ketaqwaannya. Firman Allah Swt surat al-Bayyinah ayat 7 – 8:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ (7) جَزَاؤُهُمْ  
عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّاتٌ عَدْنٍ يَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ  
اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ لِمَنْ حَشِيَ رَبَّهُ (8) (البينة: ٧-٨)

Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh mereka itu adalah sebaik-baik makhluk (7). Balasan mereka di sisi Tuhan mereka ialah surga 'Adn yang mengalir di bawahnya sungai-sungai,

mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha terhadap mereka dan merekapun ridha kepada-Nya. Yang demikian itu adalah (balasan) bagi orang yang takut kepada Tuhannya. (QS. Al-Bayyinah: 7-8).<sup>106</sup>

Pada dasarnya *reward* merupakan salah satu pilar dari disiplin, karena *reward* merupakan bentuk penghargaan untuk suatu hasil yang baik, penghargaan tidak perlu berbentuk materi, tetapi bisa berupa kata-kata pujian, senyuman atau tepukan di punggung.<sup>107</sup> *Reward* secara eksklusif berupa ucapan penghargaan dan pujian secara terbuka, sehingga ungkapan rasa hormat dan kepercayaan bagi seseorang yang telah berbuat sesuatu yang baik secara istimewa sekali. Namun, Durkheim mengingatkan bahwa sangat kecil peran yang ada dalam *reward* terhadap kesadaran moral, karena *reward* adalah instrumen budaya intelektual bukan budaya moral.<sup>108</sup> *Reward* yang benar akan kebajikan ditemukan dalam ketentraman batin, rasa penghargaan dan simpati yang dibawanya kepada si penerima, dan dalam kesenangan yang ditimbulkannya. Cukuplah bagi kepala sekolah untuk lebih banyak perhatian pada sifat-sifat yang telah ada sekarang ini, sesuatu yang sering dianggap sebagai suatu hal yang sekunder. Kasih sayang dan persahabatan yang ditunjukkan

---

<sup>106</sup> Soenarjo dkk, *al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 2006), hlm. 1085.

<sup>107</sup> Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan anak*, terj. Med. Meitasari Tjandrasa, (Jakarta: Erlangga, t.th.), hlm. 90.

<sup>108</sup> Emile Durkheim, *Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, terj. Lukas Ginting, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 148.

kepada staf yang kerja keras, tetapi upaya-upayanya tidak membawa keberhasilan yang sama seperti teman-teman lainnya yang lebih beruntung, dengan sendirinya akan merupakan ganjaran yang terbaik dan akan memulihkan suatu keseimbangan.<sup>109</sup>

*Reward* digunakan dalam arti luas dan fleksibel, tidak terbatas pada sesuatu pemberian yang bersifat materi semata, akan tetapi inti darinya menimbulkan efek rasa senang, kepuasan batin, dan simpatik atas apa yang telah diperbuat. Sehingga timbul karenanya sesuatu yang bersifat positif. Dengan demikian adanya berbagai bentuk reward merupakan pendorong bagi tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan untuk meraih keberhasilan dan kinerja yang baik dalam rangka meningkatkan mutu sekolah

Kedua belas melakukan komunikasi dengan KEMENDIKBUD, MGMP, lembaga lain, dalam rangka peningkatan kualitas tenaga pendidik dan Memanfaatkan kekuatan yang berhubungan dengan klien pendidikan. Hal ini penting karena menurut peneliti Disisi lain dalam rangka meningkatkan sikap kemandirian sekolah, maka peningkatan otonomi pendidikan<sup>110</sup> (*School Based Management (SBM)*)<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Emile Durkheim, *Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, hlm. 149.

<sup>110</sup> Emile Durkheim, *Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, hlm. 149.

<sup>111</sup> SBM merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah (pelibatan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya

merupakan hal penting untuk dilaksanakan. Karena itu sekolah harus didorong untuk membentuk lembaga permusyawaratan sekolah yang akan menentukan kebijakan-kebijakan sekolah termasuk memiliki kepala sekolah. Sehingga masyarakat benar-benar merasa memiliki sekolah dan diharapkan kualitas pendidikan lewat profesionalisme kepala sekolah dan tenaga pendidik di sekolah bisa lebih ditingkatkan.

Rendahnya partisipasi pendidikan tentu akan membentuk tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sehingga pemikiran kreatif, inovatif, dan progresif akan sukar untuk muncul dalam proses pembangunan dalam sistem kenegaraan demokrasi. Demikian pula halnya pola penyelenggaraan pendidikan akan cenderung sukar untuk menjiwai nilai-nilai demokratis, sehingga tidak akan menumbuhkan kondisi kebebasan metode pendidikan yang beragam, dan masih bersandar pada doktrinasi sebagai wujud penerapan sentralisir.<sup>112</sup> Partisipasi masyarakat yang berlaku di kalangan lingkungan aparat perencana dan pelaksana adalah kemauan rakyat untuk mendukung secara mutlak program-program yang dirancang dan ditentukan tujuannya.

---

dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), hlm. 24

<sup>112</sup> Achmad Munib, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Semarang: Up MKK UNNES, 2004), hlm. 125

Partisipasi masyarakat diasumsikan mempunyai aspirasi nilai budaya yang perlu diakomodasikan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan suatu program.<sup>113</sup>

Secara sederhana dapat dikatakan partisipasi masyarakat merupakan kegiatan kerjasama antara masyarakat dan SMPN 5 Kota Semarang dalam rangka merencanakan dan melaksanakan program-program yang ada di SMPN 5 Kota Semarang sebagai upaya untuk mengikutsertakan masyarakat atas dasar hubungan timbal balik atau feedback masyarakat terhadap madrasah dalam rangka merencanakan dan melaksanakan program-program yang ada.

Masyarakat adalah pelaku atau faktor penting dalam pendidikan dan merupakan lingkungan luas yang mempresentasikan perilaku, serta nilai-nilai dalam prinsip yang telah ditentukan.<sup>114</sup> Sedangkan tugas masyarakat dalam pendidikan meliputi bidang yang cukup luas dan bermacam-macam yaitu membuat hal-hal terkecil dalam hidup sampai departemen-departemen dan perusahaan-perusahaan besar.<sup>115</sup> Kesadaran akan tanggung jawab pendidikan mereka ditingkatkan dan dibina, agar tujuan nasional terwujud lebih cepat. Tentu saja keterlibatan dari semua pihak di lingkungan masing-masing perlu melibatkan diri secara aktif. Sehingga

---

<sup>113</sup> Loekman Soetrisno, *Menuju Masyarakat Partisipatif*, (Yogyakarta: Kanisius, 2010), hlm. 26.

<sup>114</sup> Muhammad Zuhaili, *Pentingnya Pendidikan Islam Sejak Dini*, (Jakarta: CV. Mustika Bahmid, 2012), hlm. 89.

<sup>115</sup> Muhammad Zuhaili, *Pentingnya Pendidikan Islam Sejak Dini*, hlm. 58.

masyarakat setempat lebih menghargai mereka dan mendapat tempat di hati masyarakat.

## **2. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang**

### **a. Analisis Faktor Pendukung Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang**

Beberapa faktor yang mendukung strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang terkait peran aktif dari Kepala sekolah, Jumlah tenaga pendidik dan kualifikasi cukup memadai, memiliki sertifikat mengajar sesuai dengan bidangnya, adanya kerja sama, tenaga pendidik peka terhadap tuntutan zaman dalam melakukan pembelajaran dengan banyak memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dan dukungan adanya laboratorium yang membantu peningkatakan proses pembelajaran

Berbagai faktor pendukung tersebut tentunya mengakar pada kesiapan dari seorang tenaga pendidik dalam mengikuti perkembangan zaman dan kesiapannya sebagai mtenaga pendidik sehingga apa yang ada dan tersedia dalam lingkungan sekolah akan mampu dimanfaatkan semaksimal mungkin dalam mensukseskan proses pembelajaran yang dilakukan.

b. Analisis Faktor Penghambat Strategi Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMPN 5 Kota Semarang

Beberapa faktor yang menghambat strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang terkait banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang sehingga menjadikan pekerjaan tenaga pendidik di tidak semua tercover, materi yang padat menjadikan tenaga pendidik terkadang kurang mampu melakukan variasi metode, Motivasi belajar siswa tidak merata, Aktifitas yang terlalu padat sehingga tenaga pendidik sulit keluar meninggalkan pelajaran untuk mengikuti pelatihan dan mahalny mengikuti pelatihan, paradigma sistem pendidikan, kurikulum dan Peraturan/kebijakan yang selalu mengalami perubahan juga menjadi kendala dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik

Maka menurut peneliti solusi yang bisa dilakukan adalah lebih meningkatkan mutu tenaga pendidik menganjurkan mereka untuk mengadakan penelitian atau studi banding yang tentu saja sekolah memberikan anggaran untuk kegiatan tersebut, perlunya penambahan anggaran agar dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang membutuhkan biaya banyak dan setiap tenaga pendidik

menyadari akan pentingnya usaha untuk terus meningkatkan profesionalismenya didalam keadaan apapun denan mengelola proses pembelajaran yang dilakukan dan sistem reward yagn mereka dapatkan akan mempu mengatsi berbagai kendala baik dalam pelaksnaaan pembelajran atau pengembnagan profesionalitasnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Dari uraian yang telah dibahas di bab sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan antara lain:

1. Strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang dilakukan melalui tenaga pendidikan diarahkan untuk melakukan pelatihan, Diklat, bentuk penataran, lokakarya, pelatihan pembuatan karya ilmiah dan untuk melanjutkan studi/kuliah untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik, Program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, , membentuk KKG, rapat kerja, workshop mini, adanya IHT (*In house training*), pelatihan IT dan mengintensifkan peran kepala sekolah, kepala sekolah memberikan penilaian kepada tenaga.
2. Faktor pendukung strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang terkait peran aktif dari kepala sekolah, Jumlah tenaga pendidik dan kualifikasi cukup memadai, memiliki sertifikat mengajar sesuai dengan bidangnya, tenaga pendidik peka terhadap tuntutan zaman dalam melakukan pembelajaran dengan banyak memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dan dukungan adanya laboratorium yang

membantu peningkatkan proses pembelajaran, sedangkan faktor yang penghambat terkait banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik yang padat sehingga menjadikan pekerjaan tenaga pendidik di tidak semua tercover, materi yang padat menjadikan tenaga pendidik terkadang kurang mampu melakukan variasi metode, motivasi belajar siswa tidak merata, paradigma sistem pendidikan, kurikulum dan peraturan/kebijakan yang selalu mengalami perubahan juga menjadi kendala dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

## **B. Saran-saran**

Setelah melihat kondisi yang ada, serta berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, tidak ada salahnya bila peneliti memberikan beberapa saran sebagai masukan dalam meningkatkan kualitas profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang sebagai berikut:

1. Tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang pada umumnya diharapkan membekali dirinya secara optimal dengan pengetahuan dan keterampilan serta untuk terus meningkatkan kompetensinya sehingga apa yang dicita-citakan oleh masyarakat dapat tercapai.
2. Pihak sekolah hendaknya meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana agar proses belajar mengajar berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.

3. Pemerintah diharapkan memprioritaskan kebijakan kesejahteraan guru, karena tanpa kesejahteraan mustahil guru akan bisa bekerja maksimal dan profesional hanya jadi angan-angan belaka.
4. Masyarakat diharapkan partisipasi aktifnya dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan membantu setiap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, tanpa bantuan dari masyarakat guru akan kesulitan untuk menjadi guru yang profesional.

### **C. Penutup**

Puji dan syukur sudah sewajarnya dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas selesainya penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih perlu penyempurnaan baik isi maupun metodologinya. Untuk itu saran dan kritik penyempurnaan dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga kita bersama selalu dalam lindungan Allah SWT dan selalu mendapat petunjuk agar dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008
- Amirudin, Ahmad *ed*, *Keluar Dari Kemelut Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT Intermasa, 2007.
- Arief, Armai, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta : Ciputat Pers, 2002
- Arifin, M., *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Arikunto, Suharsimi *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Ashrof, A., *Horizon Baru Pendidikan Islam*. Terj. Sari Siregar, Yogyakarta: Pustaka Firdaus, 2008
- Ayan, Jordan E., *Quantum Reading*, terj. Hernowo, Manfaat Membaca Buku, Bandung: MLC, 2003
- Azwar, Saifuddin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002
- Bafadal, I., *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Bahkri, Muhammad Amin, *Potensi E-learning dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Lingkungan Pertenaga pendidikan*

Tinggi, <http://jurnalresultan.com/Artikel> /Tulisan\_Amin\_  
v\_5.htm

Bukhari, Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-, *Shahih Bukhari*, Lebanon: Daar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th.

Basrowi, dan Suwandi, *Prosedur penelitian Tindakan Kelas*, Bogor: Penerbit Ghalisa Indonesia, 2008

Danin, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000

-----, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002

Depdikbud, *Bahan Pelatihan Penelitian Tindakan*, (Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikdasmen, Dikmenum, 2009

Dewo, Soemiarti Padmono, *Pendidikan Anak Pra Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000

Dirgagunarsa, Singgih, *Pengantar Psikologi*, Jakarta: Mutiara, 2005

Djamarah, Syaeful Bahri dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012

Drajat, Zakiah, *Kepribadian Tenaga pendidik*, Jakarta: Bulan Bintang, 2009

Dryden, Gordon dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar: Belajar akan Efektif Kalau Anda dalam Keadaan Fun*, terj. Word++ Translations Servis, Bandung: Kaifa, 2002

- Durkheim, Emile, *Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, terj. Lukas Ginting, Jakarta: Erlangga, 2010
- Fathoni, Abdurrahmat, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Gulo, W., *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Grasindo, 2012
- Hadi, Sutrisno, *Metode Research*, Yogyakarta : Andi Offset, 2008
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013
- Hartoyo, *Supervisi Pendidikan Menuju Sekolah Efektif dalam Kerangka Manajemen Berbasis Sekolah*, Semarang: Pelita Insani, 2013
- Hurlock, Elizabeth B., *Perkembangan anak*, terj. Med. Meitasari Tjandrasa, Jakarta: Erlangga, t.th
- Joni, T. Raka, *Pengelolaan Kelas, P3G*, Jakarta: Depdikbud, 2014
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Bandung: Alumni, t.th
- Kunandar, *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi guru*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010
- , *Tenaga pendidik Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Tenaga Pendidik*, Jakarta: Rajawalipers, 2011
- Lazaruth, Soewadji, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius, 2008
- Majid, Abdul, dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014

- , *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Martin, M. Andre dan F.V. Bhaskara, *Kamus Bahasa Indonesia Milinium*, Surabaya: Karina, 2012
- Miarso, Yusuf Hadi, *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2004
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008
- Mulyasa, E., “*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*”, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- , *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan pembelajaran KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Munib, Achmad, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Semarang: Up MKK UNNES, 2004
- Muslich, Masnur, *Sertifikasi Tenaga Pendidik Menuju Profesionalisme Pendidik*, 2007
- Nata, Abudin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2011
- Nuridin, Syaeruddin, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Quantum Teaching, 2005
- Presiden RI, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Tenaga pendidik, Jakarta, 2008

- Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008
- , *Ilmu Pendidikan teoritis dan Praktis*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2015
- Purwanto, *Profesionalisme Tenaga pendidik*: Edisi No.10/VI/Teknodik/Oktober/2002
- Qazwaini, Al-Hafidz Abi Abdullah Muhammad bin Yazid Al-, *Sunan Ibnu Majjah*, Beirut: Darul Fikr
- Rusman, dkk., *Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012
- Sabri, Ahmad, *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*, Jakarta: Quantum Teaching, 2015
- Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Samani, Muchlas dkk, *Pedoman Penyusunan Portofolio*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional, 2010
- Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Edisi I, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Soenarjo, dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Depag RI, 2006
- Soetrisno, Loekman, *Menuju Masyarakat Partisipatif*, Yogyakarta: Kanisius, 2010



- Subagyo, P. Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Subarman, Enggus ed, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Subroto, Suryo, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta, Rineka Cipta, 2004
- Sudjana, Nana dan Rivai, Ahmad, *Teknologi Pengajaran*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010
- , *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2015
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2015
- , *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007
- Sujanto, dkk, *Kemampuan Berbahasa Indonesia Membaca Murid Kelas III Sekolah Menengah Atas SMA di Jawa Timur*, Jakarta: Depdikbud, 2006
- Supeno, Hadi, *Potret Guru*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2008
- Suyanto dan Djihad Hisyam, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium III*, Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa, 2000
- Syukur, Fatah, *Teknologi Pendidikan*, Semarang: Rasail, 2004
- Tampubolon, DP., *Kemampuan Membaca*, Bandung: Angkasa, 2007
- Team Didaktik Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, *Pengantar Didaktik Metodik Kurikulum PBM*, Jakarta : Rajawali, 2009

- Tobroni, *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran: Kasus 5 Pemimpin Pendidikan di Kota Ngalam*, Disertasi, Jogjakarta: UIN, 2005
- Toha, Chabib, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2006
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru professional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010
- Wahab, AA., *Politik Pendidikan dan Pendidikan Politik: Model Pendidikan Kewarganegaraan Indonesia Menuju Warganegara Global*, Bandung: IKIP Bandung, 2012
- Wibowo, Mungin Eddy, *Paradigma Bimbingan dan Konseling*, Semarang: Balai Penataran Guru Depdiknas, 2002
- Wiriadmadja, *Metode Penelitian Tindakan Kelas*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005
- Wojowasito, *Kamus Bahasa Indonesia*, Malang: CV. Pengarang, 2013
- Yusuf, Pawit M., *Komunikasi Pendidikan dan Komunikasi Internasional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010
- Zuhaili, Muhammad, *Pentingnya Pendidikan Islam Sejak Dini*, Jakarta: CV. Mustika Bahmid, 2012

## **Jurnal**

- Akbar, Aulia, Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru, *Jurnal Pendidikan Guru* Vol. 2, No. 1, Januari 2021
- Alwi, Mijahamuddin, Peran Kelompok Kerja Guru KKG dalam Meningkatkan Profesional Guru Sains Sekolah Dasar

- Kecamatan Suralaga, *Jurnal Educatio*, Vol. 4 No. 2, Desember, 2019
- Anwar, Bakri, Kompetensi Pedagogik Sebagai Agen Pembelajaran, *Jurnal Shaut Al-'Arabiyah*, vol 3, 2019
- Arief, Muhammad, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di Bidang Teknologi Informasi”, *Kuriositas: Media Komunikasi Sosial dan Keagamaan*, Vol. 11 No.2, Desember 2018:
- Fathony, Aditya Achmad dan Feti Prianty, Pengaruh Anggaran Pendidikan Dan Penggunaan Anggaran Dana Bos Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri Se-Kecamatan Solokan Jeruk, *Akurat: Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 10, Nomor 1*, hlm 1-12 Januari - April 2019
- Huda, Mohammad Nurul, Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Pendidikan, *Ta'dibi: Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, Volume VI Nomor 2, September 2017 – Februari 2018
- Nirwana, Aida, Murniati, Yusrizal, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada SD Negeri 2 Kota Banda Aceh”, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 4, November 2015*
- Nurchaili, Pengaruh Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dalam Proses Pembelajaran Kimia Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 16, Nomor 6, Nopember 2010

- Nurutami, Rizkiana dan Adman, Kompetensi Profesional Guru sebagai Determinan Terhadap Minat Belajar Siswa, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016
- Nuryamin, Arisman Abd. Rahman Getteng, Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik MTsN 2 Bone Kabupaten Bone, *Jurnal Diskursus Islam*, Volume 06 Nomor 3, December 2018
- Priantini, Dewa Ayu Made Manu Okta, “Pengembangan Profesi Tenaga Pendidik Dalam Menciptakan Pendidikan Yang Berkualitas”, *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendra*, Oktober 2017
- Setiawan, Rahmat Muhammad, Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Melalui Melalui Inovasi Pembelajaran, *Jurnal Iqro' Kajian Ilmu Pendidikan Volume 3 Desember 2013*
- Sintawati, Mei Agustina dan Nourma Oktaviarini, Analisis Pentingnya Kompetensi Sosial Guru terhadap Pendidikan Karakter pada Mata Pelajaran IPS di Sdn 1 Moyoketen Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung Tahun Ajaran 2017/2018, *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar (JBPD)*, Vol.2 No.2 Juni 2018
- Surya, M., Aspirasi Peningkatan Kemampuan Professional dan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. No. 21 Tahun ke 5, Januari, 2000

- Syaidah, Umu, Bambang Suyadi, dan Hety Mustika Ani, Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi di SMA Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017/2018, *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, Volume 12 Nomor 2 2018
- Tarmizi, Kepribadian Guru Dalam Dunia Pendidikan, *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling* Vol. 6, No. 1, Edisi Januari-Juni 2016
- Tekege, Martinus, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pembelajaran Sma Yppgi Nabire, *Jurnal Fateksa: Jurnal Teknologi dan Rekayasa*, Volume 2, No 1 Juli 2017
- Widyaningsih, Sundari dan Irsad Rosidi, Pengaruh Pembelajaran Aktif Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Pokok Plantae, *Jurnal Pena Sains* Vol. 2, No. 2, Oktober 2015
- Zahroh, Mas Ning, Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur, *Jurnal Visipena* Volume 8 Nomor 2, Desember 2017

### **UU dan Website**

- Tim Penyusun Undang-undang No. 74/2008, *Tentang Guru*, Surabaya: Kesindo Utama, 2005
- Undang-Undang No.14 tahun 2005, *Tentang guru dan Dosen*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Kepala Sekolah**

1. Apa yang menjadi alasan dibutuhkannya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
2. Bagaimana fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
3. Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang apa saja yang menjadi target anda?
4. Bagaimanakah strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
5. Bagaimana perencanaan dan penentuan kebutuhan guru dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
6. Bagaimana model rekrutmen dan penempatan guru dalam mewujudkan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
7. Bagaimana kerangka berfikir yang mendasari semua tindakan anda dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
8. Tindakan apa saja yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?

9. Metode apa saja yang anda lakukan dalam mencapai target pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
10. Bagaimana bentuk komunikasi yang anda lakukan dengan tenaga pendidik dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
11. Bagaimana pola pembinaan dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
12. Bagaimana bentuk motivasi yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
13. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?

### **Waka Kesiswaan**

1. Apa yang menjadi alasan dibutuhkannya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
2. Bagaimana fungsi Waka kesiswaan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
3. Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang apa saja yang menjadi target anda?
4. Bagaimanakah strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?

5. Bagaimana perencanaan dan penentuan kebutuhan guru dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
6. Bagaimana kerangka berfikir yang mendasari semua tindakan anda dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
7. Tindakan apa saja yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
8. Metode apa saja yang anda lakukan dalam mencapai target pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
9. Bagaimana bentuk komunikasi yang anda lakukan dengan tenaga pendidik dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
10. Bagaimana pola pembinaan dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
11. Bagaimana bentuk motivasi yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
12. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?



## **Waka Kurikulum**

1. Apa yang menjadi alasan dibutuhkannya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
2. Bagaimana fungsi Waka Kurikulum sekolah dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
3. Pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang apa saja yang menjadi target anda?
4. Bagaimanakah strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
5. Bagaimana perencanaan dan penentuan kebutuhan guru dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
6. Bagaimana kerangka berfikir yang mendasari semua tindakan anda dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
7. Tindakan apa saja yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
8. Metode apa saja yang anda lakukan dalam mencapai target pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
9. Bagaimana bentuk komunikasi yang anda lakukan dengan tenaga pendidik dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?

10. Bagaimana pola pembinaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
11. Bagaimana bentuk supervisi yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
12. Bagaimana bentuk supervisi yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
13. Bagaimana bentuk motivasi yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
14. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?

### **Tenaga Pendidik**

1. Apakah pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang penting bagi anda?
2. Bagaimana fungsi kepemimpinan kepala sekolah dan waka dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
3. Apa saja yang menjadi target anda dalam pengembangan profesionalisme?
4. Bagaimanakah strategi yang ada lakukan dalam mengembangkan profesionalisme?

5. Bagaimana perencanaan dan penentuan kebutuhan yang anda lakukan dalam upaya pengembangan profesionalisme?
6. Bagaimana kerangka berfikir yang mendasari semua tindakan anda dalam pengembangan profesionalisme?
7. Tindakan apa saja yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme?
8. Metode apa saja yang anda lakukan dalam pengembangan profesionalisme?
9. Bagaimana bentuk pembinaan kepala sekolah dan waka dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik?
10. Bagaimana bentuk supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan waka dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
11. Bagaimana bentuk motivasi yang dilakukan kepala sekolah dan waka dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?
12. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 5 Kota Semarang?



**WAWANCARA DENGAN WAK KURIKLUM**



**WAWANCARA DENGAN GURU**

## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Alaik Taufiqullah  
Tempat & Tgl Lahir : Kudus, September 1997  
Alamat : Ds. Jepang Pakis, 02/04, Jati, Kudus  
No. hp : 085777788423  
Email : alaiktaufiqullah25@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

1. MI NU Raudlatut Tholibin
2. MTs NU TBS Kudus
3. MA NU TBS Kudus

Semarang, April 2021



Alaik Taufiqullah