

**STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME
GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMK KYAI AGENG GIRI MRANGGEN DEMAK**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



oleh:

Maulida Nur Permatasari

NIM: 1603036121

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulida Nur Permatasari
NIM : 1603036121
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK KYAI AGENG GIRI MRANGGEN DEMAK

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 10 Desember 2020

Pembuat pernyataan



Maulida Nur Permatasari
NIM. 1603036121



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185

Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387 www.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk
Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri
Mranggen Demak**

Nama : Maulida Nur Permatasari

NIM : 1603036121

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

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

Semarang, 10 Desember 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua,

Sekretaris

Drs. H. Damsiri, M.Ag.
NIP: 195611291987031001

Dr. Abdul Wahid, M.Ag.
NIP: 196911141994031003

Penguji I

Penguji II

Dr. Fatkurroji, M.Pd.
NIP: 197704152007011032



Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag.
NIP: 196812121994031003

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.
NIP. 195202081976122001

NOTA DINAS

Semarang, 10 Desember 2020

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

Assalamualaikum wr. wb.

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

Judul : **Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen Demak**

Penulis : Maulida Nur Permatasari

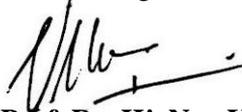
NIM : 1603036121

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing



Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

NIP. 195202081976122001

ABSTRAK

Judul : Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen Demak
Penulis : Maulida Nur Permatasari
NIM : 1603036121

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan keberhasilan seorang guru yang ada di sekolah, diharapkan akan memberikan pengaruh terhadap kualitas sekolah. Adanya keprofesionalisme seorang guru, diharapkan akan turut membantu perkembangan sekolah.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif.. Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan reduksi data, display data kemudian concluding drawing atau pengambilan kesimpulan. Dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha kepala sekolah untuk mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik, koordinasi yang baik melibatkan semua tenaga pendidik yang ada di sekolah yang menjadi dasar dalam mengembangkan profesionalisme guru, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.
Mranggen.

Kata Kunci: Profesionalisme Guru, SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin
1	ا	tidak dilambangkan
2	ب	b
3	ت	t
4	ث	ṡ
5	ج	j
6	ح	ḥ
7	خ	kh
8	د	d
9	ذ	z
10	ر	r
11	ز	z
12	س	s
13	ش	sy
14	ص	ṡ
15	ض	ḍ

No.	Arab	Latin
16	ط	ṭ
17	ظ	ẓ
18	ع	‘
19	غ	g
20	ف	f
21	ق	q
21	ك	k
22	ل	l
23	م	m
24	ن	n
25	و	w
26	ه	h
27	ء	’
28	ي	y

2. Vokal Pendek

.... = a	كَتَبَ	kataba
.... = i	سُئِلَ	su’ila
.... = u	يَذْهَبُ	yażhabu

3. Vokal Panjang

... = ā	قَالَ	qāla
... = ī	قِيلَ	qīla
... = ū	يَقُولُ	yaqūlu

4. Diftong

أَيَّ = ai	كَافٍ	kaifa
أَوْ = au	حَوْلَ	ḥaula

Catatan:

Kata sandang [al-] pada bacaan syamsiyyah atau qamariyyah ditulis [al-] secara konsisten supaya selaras dengan teks Arabnya.

MOTTO

“ Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan, dengan bermodal yakin merupakan obat mujarab penumbuh semangat hidup”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, Alhamdulillahirobbil'alamin

Segala puji dan syukur atas segala kasih sayang-Nya yang telah melimpahkan karunia yang sangat besar, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada beliau Baginda Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan para sahabatnya hingga akhir nanti.

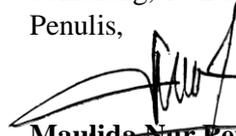
Dalam penyelesaian skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen Demak” tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Muhibbin, M. Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Lift Anis Ma'shumah, M.Ag.
3. Pembimbing ibu Prof. Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk selalu memberikan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan dan ketrampilan selama kuliah.
5. Kepala Sekolah SMK Kyai Ageng Giri Manggen Bapak Munhamir, SE yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen
6. Ayahanda M. Ma'ruf, Ibunda Istanah tercinta, atas segala pengorbanan dan kasih sayangnya serta untaian doa yang tiada hentinya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Kakak kandung saya Fajar K.S dan adik kandung saya Ahmad Fathoni S. yang selalu mendoakan penulis.

8. Elfie, Anis, Adib, Najib, Cahyo, Mba Puji, Mas Faqih, Dek Lisa Nurul, Kak Putri sahabat yang selalu mendoakan, memberikan nasihat dan motivasi kepada penulis selama studi.
9. Tetangga yang sudah seperti keluarga sendiri squishy geng, Kak Ardy, Kak Intan, Kak Adi, Kak Didi, Kak Arjun, Agung, Sekar, Anis yang selalu menghibur penulis dikala lelah.
10. Sahabat dan rekan seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 UIN Walisongo Semarang, yang telah banyak membantu penulis dalam segala hal selama kuliah.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Kepada mereka semua, penulis tidak dapat memberikan apa-apa yang berarti, hanya doa semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah dengan sebaik-baiknya balasan serta selalu dalam lindungannya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih membutuhkan kritik dan saran untuk penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik saran yang membangun dari semua pihak dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, 10 Desember 2020
Penulis,



Maulida Nur Permatasari
NIM:1603036121

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Profesionalisme Guru	9
a. Pengertian Profesionalisme Guru	6
b. Prinsip-Prinsip Profesionalisme Guru	12
c. Ciri-Ciri Guru Profesional	13
2. Strategi Pengembangan profesionalisme Guru	21
a. Pengertian Pengembangan SDM	21
b. Pengertian Pengembangan Profesionalisme Guru	24
c. Model-Model Pengembangan Profesi Guru	30
3. Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan	32
a. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	32

b.	Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	40
c.	Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	53
B.	Kajian Pustaka	62
C.	Kerangka Berfikir	65
 BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	67
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	67
C.	Sumber Data.....	68
D.	Fokus Penelitian	68
E.	Teknik Pengumpulan Penelitian	69
F.	Uji Keabsahan data	71
G.	Teknik Analisis Data.....	72
 BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA		
A.	Deskripsi Data.....	75
1.	Profil SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.....	75
2.	Perofesionalisme Tenaga Pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen	84
3.	Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru ..	92
B.	Analisis Data	97
1.	Perofesionalisme Tenaga Pendidik.....	98
2.	Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru	101
C.	Keterbatasan Penelitian	105
 BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan	107
B.	Saran	108
 DAFTAR PUSTAKA		
		111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Guru	115
Lampiran 2	Pedoman Pengumpulan Data... ..	117
Lampiran 3	Transkrip Wawancara	117
Lampiran 4	Dokumentasi.	123
Lampiran 5	Surat Riset.....	125
Lampiran 6	Surat bukti penelelitian	126
Lampiran 7	Sertifikat KKN.....	120
Lampiran 8	Sertifikat Imka.	121
Lampiran 9	Sertifikat Toefl.....	122
Lampiran 10	Daftar Riwayat Hidup	127

DAFTAR TABLE

Table 4.1	Struktur Organisasi	78
Table 4.2	Keaadaan Guru	80
Tabel 4.3	Fasilitas Sekolah.....	82
Tabel 4.4	Kompetensi Pedagogik	87
Tabel 4.5	Kompetensi Kepribadian	89
Tabel 4.6	Kompetensi Sosial	91
Tabel 4.7	Kompetensi Profesional.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yakni menggulirkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 menyatakan, untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata cara pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global, perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.¹

Seorang guru adalah ujung tombak kesuksesan pendidikan, karena maju mundurnya pendidikan terletak di tangan seorang guru. Dalam kondisi bagaimanapun guru tetap memegang posisi yang sangat vital dan penting, demikian halnya dalam pengembangan IPTEK dan perkembangan global. Eksistensi guru tetap penting, karena peran guru tidak seluruhnya dapat digantikan dengan teknologi. Bagaimanapun canggihnya sebuah teknologi, tetap saja bodoh dibandingkan guru, karena IPTEK seperti komputer tidak akan dapat diteladani, bahkan bisa menyesatkan

¹ Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 127.

jika penggunaannya tanpa ada kontrol. Fungsi kontrol ini terletak di tangan guru dan membuat posisi guru tetap penting, oleh karena itu seorang guru dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya.²

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, persoalan tentang mutu pendidikan di Indonesia telah lama menjadi sorotan dari berbagai perspektif dan cara pandang. Salah satu sorotan terhadap rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, sebagiannya dikaitkan dengan profesionalisme guru. Dugaan ini memang beralasan karena studi-studi yang pernah dilakukan memperlihatkan, bahwa guru merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi belajar siswa. Lebih dari itu studi yang dilakukan oleh John Hattie dari Universitas Auckland memperlihatkan bahwa prestasi belajar siswa ditentukan 49% dari faktor karakteristik siswa sendiri, dan 30% berasal dari faktor guru. Karena alasan inilah maka pemerintah selalu berupaya keras untuk meningkatkan mutu guru melalui program-program peningkatan dan pengembangan profesionalisme.³

Kompetensi guru di Indonesia masih sangat rendah, hal tersebut disebabkan karena belum adanya perubahan pola mengajar dan sistem konvensional ke sistem kompetensi, beban kerja yang tinggi, dan masih banyak guru yang belum melakukan

² Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika, Dan Implementasinya* (Jakarta: Indeks, 2011), hlm. 80.

³ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, hlm. 2.

penelitian tindakan kelas.⁴ Tidak hanya itu saja kurangnya kreativitas guru, kurangnya gereget untuk melakukan inovasi, minimnya niat untuk menjadi guru profesional, guru kurang memanfaatkan waktu untuk bertukar pengalaman dengan teman sejawat terkait proses pengajaran, kurang aktif mengikuti organisasi dan masih banyak lagi hal-hal yang berkaitan dengan kurangnya profesional guru yang tidak berkembang.

SMK Kyai Ageng Giri Mranggen salah satu lembaga pendidikan swasta yang didirikan pada bulan Maret 2008 oleh Yayasan. Terletak di Jalan Girikusumo Raya, Banyumeneng, Mranggen, Kabupaten Demak. SMK Kyai Ageng Giri Mranggen adalah sekolah yang bercirikan Islam. Hal ini ditunjukkan dengan konsistensinya menegakkan nilai-nilai keislaman melalui pendidikan umum sekaligus mengintegrasikan ilmu dengan budi pekerti.

Namun, masih banyak guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen yang masih non PNS maupun honorer sehingga peneliti perlu meneliti seperti apa tingkat keprofesionalan seorang guru di sekolah tersebut untuk menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan standar kegiatan belajar mengajar yang ditetapkan oleh pemerintah. Berbeda dengan guru yang sudah PNS, mungkin akan lebih profesional didalam ke akademikan ataupun non akademik karena sebelumnya mereka telah melewati

⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), cet. V, hlm. 10.

pendiklatan di dinas terkait untuk menguji keprofesionalan dalam kegiatan belajar mengajar yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mencapai mutu pendidikan yang diinginkan.

Memang harus diakui bahwa kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah sekolah adalah guru. Tanpa didukung oleh mutu guru yang baik upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi hampa, sekalipun didukung oleh komponen lainnya yang memadai. Karenanya tentu sangat beralasan bila pemerintah saat ini lebih memfokuskan peningkatan mutu guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Apalagi kondisi saat ini sangat menuntut perlunya keseriusan untuk meningkatkan mutu guru. Selaras dengan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁵

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari. Karena profesional seorang guru adalah sorotan untuk masyarakat. Melihat keprofesionalisme seorang guru dapat meningkatkan sebuah mutu pendidikan yang baik.

⁵ Himpunan Lengkap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, (Jogjakarta: Saufa, 2014), Cet. I. hlm. 148.

Keberhasilan seorang Guru yang ada di sekolah, diharapkan akan memberikan pengaruh terhadap kualitas sekolah. Adanya keprofesionalisme seorang guru, diharapkan akan turut membantu perkembangan sekolah. Oleh karena itu, profesionalisme guru menjadi topik penting dalam upaya memperbaiki penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan kajian secara mendalam mengenai profesionalisme guru dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen”.

Sebagai dasar dari adanya kompetensi guru ini, penulis nukilkan firman Allah SWT. Surat Al-An’am 135 sebagai berikut:

قُلْ يَاقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىْ اَعْمَلُ ط فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَن تَكُوْنُ
لَهُ وِعَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ

“Katakanlah : hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuan kamu sesungguhnya akupun berbuat; kelak kamu pasti mengetahui siapakah yang memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang dzalim tidak akan mendapat keberuntungan” (Al-Qur’an dan Terjemah, Depag RI, 1989: 210)

Keberhasilan seorang Guru yang ada di sekolah, diharapkan akan memberikan pengaruh terhadap kualitas sekolah. Adanya keprofesionalisme seorang guru, diharapkan akan turut membantu perkembangan sekolah. Oleh karena itu, profesionalisme guru menjadi topik penting dalam upaya

memperbaiki penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan kajian secara mendalam mengenai profesionalisme guru dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul “Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen Demak” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Profesionalisme Guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen?
2. Bagaimana Strategi Pengembangan profesionalisme Guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis profesionalisme guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.
 - b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi pengembangan profesionalisme guru guna meningkatkan mutu pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran mengenai pengembangan profesionalisme tenaga pendidik, khususnya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, tidak menutup kemungkinan diadakan penelitian lebih lanjut sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang semakin maju dari pihak yang berkompeten.
- 2) Dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi SMK Kyai Ageng Giri Mranggen sebagai bahan evaluasi dan bahan informasi atau pengetahuan terhadap lembaga lain.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Guru
Sebagai masukan untuk guru dalam strategi pengembangan tenaga pendidikan yang tepat sehingga dapat bermanfaat bagi siswa dalam meningkatkan hasil belajar.
- 2) Bagi Sekolah
Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan guna melakukan evaluasi terhadap strategi pengembangan tenaga pendidik yang ada, kemudian mengembangkan tenaga pendidik ke depannya. Temuan-temuan yang peneliti peroleh di lapangan

dapat menjadi sesuatu yang bisa dikembangkan ke depannya.

3) Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi yang lengkap mengenai lembaga pendidikan SD Islam Hidayatullah Semarang yang diharapkan masyarakat dapat tertarik untuk memilih sekolah tersebut sebagai sekolah yang diminati banyak orang.

4) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mendapatkan pengetahuan baru mengenai strategi pengembangan tenaga pendidik. Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan mengenai strategi pengembangan tenaga pendidik, dan hasil temuan yang ditemukan di lapangan bisa menjadi referensi untuk menambah wawasan penelitian.

BAB II

STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU SMK

A. Kajian Teori

1. Profesionalisme Guru

a. Pengertian

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesionalisme mempunyai makna : mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau profesional.² Profesionalisme merupakan sikap dari seorang yang memiliki profesional dan menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesi.

*Teaching is the most wonderful profession in the world.
As a teacher, you make a direct, tangible contribution to*

¹ Himpunan Lengkap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, (Jogjakarta: saufa, 2014), Cet. I. hlm. 145.

² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), Edisi III, hlm. 897.

*the future of our country and the world by helping young people acquire knowledge and skills. You know that you are spending your life in an honorable pursuit and that your life has a purpose.*³

Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.⁴

قُلْ يَاقَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ
تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (QS. Al-An'am: 135)⁵

Every teacher with whom I spoke at the Athens Experimental school madereference to the draconian ausrerity measures enacted since 2012. Those measures

³ LouAnne Johnson, *Teaching Outside The Box*, (America: Josey-Bas, 2005), hlm. 3.

⁴ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), hlm. 94-95.

⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tafsirnya*, (jakarta: Lentera Abadi, 2010). hlm. 115.

*have had a particularly devastating impact on greek School.*⁶

Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber kehidupan. Dengan demikian pengertian profesionalisme adalah suatu paham yang menciptakan berbagai kegiatan kerja tertentu dalam kehidupan masyarakat dengan bekal keahlian yang tinggi dan berdasarkan pada rasa keterpanggilan jiwa dengan semangat untuk melakukan pengabdian memberikan bantuan layanan pada sesama manusia.⁷

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005).⁸

⁶ Rosetta Marantz Cohe , *The Work and Lives of Teacher a Global Perspective*, (New York: Campridge University Press, 2017), hlm. 32-33.

⁷Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 80-81.

⁸ Ratna Rosita Pengastika & Fitri Alfariisa, Mei 2015, *Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia*. hlm. 20.

Sedangkan profesionalisme guru adalah suatu pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas-tugas dan syarat-syarat yang harus dijalankan oleh seorang guru dengan penuh dedikatif, sesuai dengan bidang keahliannya dan selalu melakukan improvisasi diri.⁹ Profesionalisme guru dapat dilihat juga dari kesesuaian (*fitness*) atau relevansi keluaran pendidikan dengan profesi yang disandanginya. Dalam bahasa yang lain dapat dikatakan bahwa, profesionalisme guru sama halnya dengan “*skilled performer*” (pelaku yang terampil), seorang guru profesional dapat tampil dengan penuh perkasa, inovatif, original, dan invensif. Menurut Stenvelordan Stigler, sebagaimana yang dikutip Dedi Supriadi, bahwa guru adalah seorang yang senantiasa mencintai profesinya, dan pengembangan profesionalnya sebagai guru adalah melalui interaksi dengan sesama guru.¹⁰

b. Prinsip-prinsip Profesionalisme Guru

Dalam undang – undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab 3 pasal 7 ayat 1 menerangkan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip profesionalisme sebagai berikut :

⁹ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 36.

¹⁰ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998), hlm. 338.

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalan
- 6) Memiliki penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.¹¹

Terdapat sembilan prinsip yang menjadi pengaruh guru dalam menjalankan tugas profesinya. Kesembilan prinsip tersebut melingkupi ranah pedagogik, professional, sosial dan kepribadian. Artinya guru tidak hanya memiliki tugas yang mengedepankan intelektualitasan IQ atau pengetahuan, melainkan juga keluasan dan keluwesan wawasan sosial dan kepanutan kepribadian.

c. Ciri-Ciri Guru Profesional

¹¹ Undang-undang R.I. No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, (Ciputat Press, 2006), hlm. 9.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 Ayat 1 bahwa Kompetensi Guru meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹² Menurut Sudarwan Danim dalam buku “Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru” ada empat kompetensi guru, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Pedagogik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan 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 pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹³

Kompetensi ini terdiri atas lima subkompetensi, yaitu: memahami peserta didik secara mendalam, merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan mengembangkan peserta didik untuk

¹² Himpunan Lengkap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, (Jogjakarta: Saufa, 2014), Cet. I. hlm. 150.

¹³ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 75.

mengaktualisasikan berbagai potensinya. Subkompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.¹⁴

Subkompetensi merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.¹⁵

Subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses

¹⁴ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung, Alfabeta, 2010), hlm. 22.

¹⁵ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...* hlm. 23.

dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*) dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. Termasuk dalam ranah ini adalah kemampuan guru mengoptimasi berbagai potensi sumber daya kelas, baik yang berupa fisik maupun situasional.¹⁶

Kompetensi inilah yang dikenal dengan kemampuan guru dan manajemen kelas. Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.¹⁷

- 2) Kompetensi Kepribadian. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.¹⁸

¹⁶ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...* hlm. 24.

¹⁷ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...* hlm. 23.

¹⁸ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,*, hlm.117.

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya.¹⁹

Subkompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Subkompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani. Subkompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik. Kepribadian guru akan sangat mewarnai kinerjanya dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa. Deskripsi atas hal ini akan dijelaskan pada bagian tersendiri.²⁰

¹⁹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, ...hlm.117.

²⁰ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru..* hlm. 24

3) Kompetensi Sosial. Kompetensi ini memiliki tiga subranah. Pertama, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Kedua, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Ketiga, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Interaksi guru dengan siswa esensinya adalah interaksi sosial yang meniscayakan kompetensi sosial. Guru yang secara sosial bisa berinteraksi dengan baik kepada siswanya akan menjadi pengelola kelas yang baik selama transformasi pembelajaran.²¹

Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung dimasyarakat.²²

²¹ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...*hlm. 24..

²² Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,*hlm.173.

4) Kompetensi Profesional. Kompetensi ini terdiri dari dua ranah subkompetensi. Pertama, subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.²³

Keempat kompetensi (kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat ini, semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung”, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (*disciplinary content*) atau sering disebut bidang studi keahlian.²⁴

²³ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...* hlm. 24.

²⁴ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...* hlm. 25.

*Another important strategy of Total Teacher is to put a new spin on error. Total Teacher know how to share mistakes in positiveways. This anables student to learn from one another and creates an atmosphere that shifts those dreaded blunders into positive territory, something that has to take place in a true learning environment.*²⁵

Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.²⁶

Untuk mendapatkan keprofesionalan dalam profesi guru setidaknya ada beberapa ciri-ciri khusus bagi seseorang tatkala seorang guru itu ingin berkarir secara profesional dan ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) memiliki fungsi dan signifikansi sosial,
- (2) memiliki keahlian dan ketrampilan tertentu yang diperoleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,
- (3) didasarkan atas disiplin ilmu yang jelas dengan diperoleh dalam pendidikan dengan masa tertentu yang cukup lama,
- (4) aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional serta memiliki kode etik,

²⁵ Lorraine T. Milark, *The Total Teacher Book & Planner*, (America: A wiley Imprint, 2009), p.31.

²⁶ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...* hlm. 25.

- (5) kebebasan untuk memberikan judgement dalam memecahkan masalah dan lingkup kerjanya,
- (6) memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi,
- (7) ada pengakuan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesinya.²⁷

2. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

a. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.²⁸

Dalam konteks Indonesia, nampak kecenderungan makin menguatnya upaya pemerintah untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang kuat dan dihormati sejajar dengan profesi lainnya yang sudah lama berkembang. Hal ini terlihat dari lahirnya UU No 14 tahun 2005 tentang

²⁷Mudarrisa, Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah, Volume 8, No. 2.

²⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5.

Guru dan Dosen yang menggambarkan bagaimana pemerintah mencoba mengembangkan profesi pendidik melalui perlindungan hukum dengan standard tertentu yang diharapkan dapat mendorong pengembangan profesi pendidik.²⁹

Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kalaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.³⁰

Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif parakaryawan dan mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Arti dari pengembangan karyawan merupakan

²⁹ Mustofa, April 2007, *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*, Volume 4, No. 1.

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm.62.

usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.³¹

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses karyawan memperbaharui apa saja yang belum, telah dan akan dimilikinya ke depan untuk perusahaan.

Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pemimpin untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.³²

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yaitu manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya,

³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..... hlm.62.

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 62.

sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi. Engan demikian apat diketahui bahwa program pengembangan pegawai adalah menunjukkan tingkat kesadaran yang cukup tinggi bahwa pimpinan organisasi memberi kepercayaan yang lebih besar kepada pegawai untuk berbuat dan menunjukkan prestasi kerjanya.³³

Selanjutnya yang perlu mendapatkan sorotan adalah bahwa tidak semua tuntutan kerja pegawai dapat dikurangi. Dalam persaingan yang semakin global, tuntutan kerja yang tinggi merupakan hal yang mutlak dan tidak dapat dielakkan. SDM pegawai menunjukkan nilai, praktik, dan tidakan organisasi dalam menanggapi tuntutan yang disyaratkan.³⁴

Sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah menghasilkan kerangka kerja yang bertalian logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan yaitu karyawan didorong belajar dan berkembang. Aktivitas pengembangan SDM termasuk program pelatihan tradisional,tetapi penekananya lebih banyak pada mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran.³⁵

³³M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) hlm 39-40

³⁴M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia ...*hlm 51-52

³⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia...*hlm 61

b. Pengertian Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalitas sebagaimana dapat dilaksanakan secara terpadu, konsepsional, dan sistematis. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, antara lain sebagai berikut:³⁶

1) Melalui Pelaksanaan Tugas

Pengembangan kompetensi melalui pelaksanaan tugas pada dasarnya merupakan upaya menterpadukan antara potensi profesional dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya. Dengan cara ini, tugas-tugas yang diberikan dalam kegiatan pelaksanaan tugas, secara langsung ataupun tidak langsung merupakan upaya peningkatan kompetensi guru. Pendekatan ini sifatnya lebih informal, sudah terkait dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Cara ini sangat tepat dalam berbagai situasi, melalui kegiatan-kegiatan:³⁷

- a) Kerja kelompok untuk menumbuhkan saling menghormati dan pemahaman sosial.
- b) Diskusi kelompok untuk bertukar pikiran dan membahas masalah yang dihadapi bersama.

³⁶ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta: rajawali,2013), hlm. 131.

³⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*,..hlm. 132.

c) Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri.

2) Melalui Respons

Peningkatan kompetensi melalui respons dilakukan dalam bentuk suatu interaksi secara formal atau informal yang biasanya dilakukan melalui berbagai interaksi seperti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya, ceramah, konsultasi, studi banding, pengguna media, dan forum-forum lainnya. Hal yang dapat menunjang responsi ini adalah apabila para guru berada dalam suasana interaksi sesama guru yang memiliki kesamaan latar belakang dan tugas, misalnya MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).³⁸

Dalam pendekatan ini, MGMP sebagai satu wadah para guru mata pelajaran sejenis dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan profesionalisme guru. Melalui MGMP, para guru akan memperoleh peluang untuk saling tukar pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan wawasan dan kualitas diri pribadi serta profesi. MGMP dapat mengembangkan suatu program kerja yang memungkinkan para guru sejenis dapat berkembang, misalnya mendatangkan pakar dalam bidangnya sebagai

³⁸ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*,...hlm. 132.

fasilitator dalam lokakarya, pelatihan, studi kasus dan sebagainya.³⁹

3) Melalui Penelusuran dan Perkembangan Diri

Pada dasarnya, peningkatan kompetensi akan sangat tergantung pada kualitas pribadi masing-masing. Kenyataannya, setiap orang memiliki keunikan sendiri-sendiri dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme guru sayogyanya berpusat pada keunikan potensi kepribadian masing-masing. Pendekatan ini dirancang untuk membantu guru agar potensi pribadi dapat berkembang secara optimal dan berkualitas sehingga pada gilirannya dapat membawa kepada perwujudan profesionalisme secara lebih bermakna.⁴⁰

Potensi pribadi merupakan bagian dan keseluruhan kepribadian dalam bentuk kecakapan-kecakapan yang terkandung baik aspek fisik, emosional, maupun intelektual. Apabila potensi pribadi ini dapat dikembangkan secara efektif, maka akan menjadi kecakapan nyata yang secara terpadu membentuk kualitas kepribadian seseorang. Peningkatan profesionalisme dapat diperoleh melalui suatu perencanaan yang sistematis dengan menata dan mengembangkan potensi-potensi pribadi. Perencanaan ini

³⁹ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*,..hlm. 133.

⁴⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*,..... hlm. 133.

merupakan suatu rangkaian proses kegiatan yang terarah dan sistematis dalam mengenal, manata, dan mengembangkan potensi pribadi agar mencapaisuatu perwujudan diri yang bermakna.⁴¹

4) Melalui Dukungan Sistem

Berkembangnya kompetensi guru akan banyak tergantung pada kondisi sistem di mana guru bertugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme sayogianya berlangsung dalam sistem organisasi dan manajemen yang kondusif. Untuk hal ini perlu diupayakan agar organisasi dan lingkungan tertata sedemikian rupa, sehingga menjadi suatu sistem dengan manajemen yang menunjang pengembangan profesionalisme guru. Manajemen dan sarana penunjang yang memadai sangat diperlukan untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas secara efektif.⁴²

Untuk meningkatkan profesionalitas guru di sekolah, perlu dirumuskan sebuah instrumen yang jelas dan akurat yang dapat merekam dan menggambarkan indeks kinerja guru selama melaksanakan tugasnya sebagai guru. Berdasarkan dalam standar kompetensi guru yang telah dikemukakan di atas dan pilar-pilar peningkatan

⁴¹ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*,.....hlm. 134.

⁴² Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, hlm. 134.

profesionalitas guru pada bab-bab, dapat disusun sebuah instrumen indeks kinerja guru.⁴³

Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru 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 guru 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 tersebut menjadi berat karena bukan saja guru harus mempersiapkan generasi muda memasuki abad pengetahuan, melainkan harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai profesional.

Pengembangan profesionalisme guru termasuk tugas pokok yang sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pendidikan. karena itu, motivasi kerja serta terjaminnya kerjasama yang harmonis dan kompetisi secara sehat, tidak ada tekanan, tumbuhnya keinginan untuk maju dan berprestasi bagi guru dan personil lainnya di lembaga

⁴³ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, hlm. 137.

pendidikan akan ditentukan oleh upaya atau kreativitas pimpinannya.⁴⁴

Proses pengembangan profesionalisme di sekolah, dengan pola pendekatan struktural ditandai dengan adanya kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan kepala sekolah. Namun pendekatan ini tidak dapat berlangsung secara efektif karena sumber dana yang tersedia kurang memadai. Proses pengembangan melalui model seperti ini membutuhkan kesejahteraan yang memuaskan kepada guru.⁴⁵

c. Model – model Pengembangan Profesi Guru

1) Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan kewajiban sekolah dalam rangka menempatkan guru sebagai mitra profesi yang bergerak padapelayanan jasa. Karenanya, pimpinan sekolah dalam hal ini memegang peranan penting untuk melaksanakan secara berkesinambungan.⁴⁶

Untuk menjaga mutu pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Upaya ini dilakukan untuk memberikan dorongan para guru agar tetap mempunyai

⁴⁴ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 65-66.

⁴⁵ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 68.

⁴⁶ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 70.

semangat dan motivasi yang sama dalam mengemban tugasnya sebagai peserta didik.

Dalam rangka untuk pengembangan dan pembinaan guru, pimpinan sekolah menentukan aspek-aspek yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat di pisah-pisahkan, dan dengan demikian harus mendapat pemberian kesempatan untuk berkembang secara wajar. Upayadan kreativitas kepala sekolah dalam melakukakn pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru misalnya dapat melalui penugasan.⁴⁷

2) Partisipasi pada Kegiatan Ilmiah

Salah satu untuk mengembangkan profesionalisme guru adalah dengan cara mengikutkan mereka terhadap kegiatan-kegiatan ilmiah. Model pengembangan ini merupakan terobosan yang efektif bagi guru agar mereka selalu “*update*” dengan kebutuhannya. model ini, dapat dijalankan melalui bentuk kerjasama antar sekolah (negeri dan swasta) yang mempunyai kerjasama visi dalam hal pengembangan profesi guru.⁴⁸

3) Mengaktifkan Guru dalam Organisasi Profesi

Untuk meningkatkan mutu profesi, pimpinan kepala sekolah sering menempuh melalui forum organisasi profesi. Yaitu cara pimpinan untuk mengaktifkan para guru ke dalam berbagai kegiatan, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran

⁴⁷ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 70

⁴⁸ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 72.

(MGMP) atau Kelompok Kerja Guru (KKG). Keterlibatan guru dalam forum tersebut merupakan tahapan penting bagi guru untuk membangun sikap profesionalnya dalam bidang materi.⁴⁹

Peningkatan profesionalisme guru dalam MGMP digunakan antara lain: pertama, untuk pertemuan (silaturahmi) antara sesama profesi guru yang mempunyai keahlian yang sama untuk saling mengenal, bertukar pikiran dan berdiskusi berkaitan dengan bidangnya. Kedua, sebagai forum khusus yang difungsikan untuk memecahkan berbagai proplem yang menyangkut keprofesian. Ketiga, sebagai wahana untuk peningkatan mutu profesi dibidangnya masing-masing.⁵⁰

Proses pengembangan kemampuan profesional guru melalui wadah MGMP diarahkan untuk dapat berbagi pengalaman mengenai seputar cara mengajar dan materi ajar. Sesuatu yang diperoleh guru melalui MGMP tersebut kemudian diterapkan pada kegiatan pembelajaran di sekolah. Upaya ini cukup efektif khususnya bagi guru yang masih muda (belum berpengalaman) untuk memperoleh kiat-kiat⁵¹ strategis dalam mengatasi seputar masalah materi ajar, metode, dan lain-lain.

⁴⁹ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 73.

⁵⁰ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 74.

⁵¹ Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 75.

3. Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

a. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Dalam penyelenggaraan pendidikan ditetapkan jenjang pendidikan yang berkelanjutan. Jenjang pendidikan adalah “tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran”. Jenjang pendidikan tersebut adalah, pra sekolah, sekolah dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sekolah menengah kejuruan yang sering disingkat dengan SMK berdasarkan peraturan pemerintah RI No 66 Tahun 2010 tentang perubahan atas peraturan pemerintah No 17 tahun 2010 tentang pengelola dan penyelenggaraan pendidikan “salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP atau MTs”.

Berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 29 tahun 1990 tentang pendidikan menengah, Pendidikan Menengah Kejuruan Adalah “Pendidikan Pada Jenjang Pendidikan Menengah Yang Mengutamakan Pengembangan Kemampuan Siswa Untuk Melaksanakan Jenis Pekerjaan Tertentu”. Pada sekolah

menengah kejuruan negeri biasanya disingkat dengan SMKN sedangkan pada sekolah menengah kejuruan swasta biasanya disingkat dengan SMKS. Keduanya sama-sama berada dalam satu tingkatan sekolah menengah, namun dari segi kepemilikan keduanya berbeda. SMKN dimiliki oleh negara, segala sesuatu ditanggung oleh negara, sedangkan pada SMKS dimiliki oleh swasta, sehingga segala sesuatu ditanggung oleh yayasan atau swadaya masyarakat, mempunyai otonomi tersendiri namun masih dalam naungan pemerintah karena sifatnya formal.⁵²

1) Pengertian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah bentuk satuan pendidikan yang orientasinya memberi bekal siswa untuk memasuki lapangan kerja tingkat menengah dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang sesuai dengan kekhususannya (kejuruannya).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa :

“Sekolah Menengah Kejuruan disamping memberi bekal siswa untuk memasuki lapangan

⁵² Damarjati, T. (2016, September 2), *Konsep Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan*, Dipetik April 15, 2020, dari Konsep Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan: <https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1869/konsep-pembelajaran-di-sekolah-menengah-kejuruan>.

kerja, siswa juga dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sesuai dengan kejuruannya”

Pada pendidikan kejuruan memberikan suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan. Siswa akan disiapkan untuk memasuki persaingan di dunia kerja. Kegiatan pembelajaranpun tidak hanya terjadi di sekolah, namun kegiatan praktik industri di dunia kerja nyata sangat ditekankan untuk mendapatkan dan meningkatkan pengalaman bekerja di persaingan dunia kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan adalah bentuk satuan pendidikan menengah yang bertujuan untuk menyiapkan siswa memasuki lapangan kerja maupun untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Seorang siswa SMK harus tepat dalam memilih jurusan yang sesuai dengan bakat dan minatnya sendiri serta yang sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Hal ini berkaitan dengan peluang untuk dapat bersaing di dunia kerja.

- 2) Komponen-komponen Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Komponen-komponen pembelajaran dalam SMK sebagai berikut “tujuan, tenaga pendidik, peserta didik, kegiatan pembelajaran, dan evaluasi” Dalam SMK Negeri maupun SMK Swasta pada dasarnya sama sebagai kegiatan formal juga memiliki tujuan yang hendak yang dicapai. Pendidikan menengah kejuruan memiliki karakteristik yang berbeda dengan satuan pendidikan lainnya. Perbedaan tersebut dapat dikaji dari tujuan pendidikan, substansi pelajaran, tuntutan pendidikan dan lulusannya. Pendidikan kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri melalui :

1. Mewujudkan Lembaga Pendidikan Kejuruan yang akuntabel sebagai Pusat Pembudayaan Kompetensi Berstandar Nasional,
2. Mendidik Sumber Daya Manusia yang mempunyai etos kerja dan kompetensi berstandar internasional,
3. Memberikan berbagai layanan Pendidikan Kejuruan yang permabel dan fleksibel secara terintegrasi antara jalur dan jenjang pendidikan,
4. Memperluas layanan dan pemerataan mutu pendidikan kejuruan,
5. Mengangkat keunggulan lokal sebagai modal daya saing bangsa.

Tenaga Pendidik Komponen yang kedua yaitu tenaga peserta didik, dalam lingkup

sekolah tenaga pendidik biasanya disebut dengan Guru. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam SMK Negeri dan SMK Swasta, guru sebagai fasilitator siswa dalam kegiatan pembelajaran, tidak ada perbedaan guru dalam SMK Negeri maupun SMK Swasta. Namun dalam penerimaan tenaga pendidik guru dalam SMK Negeri melewati proses yang tidak mudah lebih sulit dibandingkan dengan proses di SMK Swasta. Peserta Didik Dalam proses pembelajaran agar dapat berjalan dengan baik maka harus ada komponen peserta didik atau yang biasa disebut dengan siswa atau murid dalam kalangan sekolah. Dalam perspektif Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 4, “peserta didik diartikan sebagai anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur jenjang dan jenis pendidikan tertentu”. Dalam kenyataan SMK Negeri jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah SMK Swasta, dengan ini dapat diartikan bahwa siswa SMK

Negeri jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan siswa SMK Swasta, dengan adanya hal tersebut, dalam penenimaan siswa baru, dalam sekolah negeri lebih sulit dibandingkan dengan swasta, karena dalam SMK Negeri jumlah siswa dibatasi dalam peneneimaan, sedangkan SMK Swasta tidak membatasi jumlah siswa yang akan masuk. Kegiatan Pembelajaran Komponen yang keempat adalah kegiatan pembelajaran dalam sekolah pada dasarnya mengacu pada pendekatan mengajar, metode, materi dan media. Komponen ini hubungannya sangat erat dengan guru dan sarana prasarana. dalam sekolah negeri dengan segala kekurannya akan terus menerus unuk membenahinya. Dalam sekolah negeri fasilitas dalam pembelajrannya biasanya lebih lengkap dibandingkan dengan sekolah swasta. Evaluasi Evaluasi merupakan komponen yang terakhir. Komponen ini dimaksudkan untuk menilai proses semua kegiatan dari awal sampai akhir kegiatan belajar dan mengajar, baik guru maupun siswanya. Proses evaluasi siwa dilakukan dengan adanya pemberian rapor hasil pembelajaran peserta didik. Pada siwa SMK Negeri biasanya mempunyai hasil

yang lebih unggul dibandingkan dengan siswa SMK swasta.⁵³

3) Karakteristik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Pada umumnya pendidikan kejuruan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pendidikan umum, ditinjau dari kriteria pendidikan, substansi pelajaran, dan lulusan.

Karakteristik Pendidikan Kejuruan (Djojonegoro, 1998) adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan kejuruan diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki lapangan kerja
- b) Pendidikan kejuruan didasarkan atas “demand-driven” (kebutuhan dunia kerja)
- c) Fokus isi pendidikan kejuruan ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh dunia kerja
- d) Penilaian yang sesungguhnya terhadap kesuksesan siswa harus pada “hands-on” atau performa dalam dunia kerja
- e) Hubungan yang erat merupakan kunci sukses pendidikan kejuruan

⁵³ Wantri wijaya, *Analisis Kinerja Manajemen Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMK) Se-Kota Semarang*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009).

- f) Pendidikan kejuruan yang baik adalah responsif dan antisipatif terhadap kemajuan teknologi
- g) Pendidikan kejuruan lebih ditekankan pada “learning by doing” dan “hands-on experience”
- h) Pendidikan kejuruan memerlukan fasilitas yang mutakhir untuk praktik
- i) Pendidikan kejuruan memerlukan biaya investasi dan operasional yang lebih besar daripada pendidikan umum

Kriteria yang harus dimiliki oleh pendidikan kejuruan adalah:

- a) Orientasi kinerja individu pada dunia kerja
- b) Jastifikasi khusus pada kebutuhan nyata di lapangan
- c) Fokus kurikulum pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik
- d) Tolak ukur keberhasilan tidak hanya di sekolah
- e) Kepekaan pada perkembangan dunia kerja
- f) Memerlukan sarana dan prasarana yang memadai.⁵⁴

b. Mutu Pendidikan SMK

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan

⁵⁴Damarjati, T. (2016, September 2), *Konsep Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan*, Dipetik April 15, 2020, dari Konsep Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan: [https:// psmk. kemdikbud. go.id/ konten/1869/konsep-pembelajaran-di-sekolah-menengah-kejuruan](https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1869/konsep-pembelajaran-di-sekolah-menengah-kejuruan)

bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia. Pendidikan yang baik diharapkan dapat mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu mengadakan perubahan ke arah yang lebih baik dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Salah satu strategi dalam peningkatan mutu pendidikan di SMK adalah dengan melakukan revitalisasi berstandar pada konsep keberlanjutan (sustainability). Kajian kebijakan ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi SMK saat ini serta memberikan rekomendasi terkait dengan pelaksanaan revitalisasi berkelanjutan. Berdasarkan hasil kajian diperoleh bahwa pondasi dasar dalam revitalisasi SMK adalah karakter kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus punya tujuan, visi dan misi yang jelas sehingga dapat membawa sekolah menjadi berkembang dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu sekolah. Sementara, faktor pengungkit dari revitalisasi berkelanjutan adalah guru. Semakin baik kualitas guru yang ada di sekolah, maka semakin besar pula peluang menciptakan generasi penerus bangsa yang berkualitas.

1) Pengertian Mutu Pendidikan SMK

Pengertian Mutu Pendidikan Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. (Tom Peters dan Nancy Austin dalam Sallis, 2010 : 29). Sebenarnya mutu

tidaklah sama dengan high quality maupun top quality. Mutu merupakan sebuah cara yang menentukan apakah produk terakhir sesuai dengan standar atau belum. Produk atau layanan yang memiliki mutu, dalam konsep relatif tidak harus mahal dan eksklusif. Istilah mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas mutu dapat diartikan sebagai karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Pelanggan (disini adalah internal dan eksternal) bisa berupa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut.

25 Dalam era kompetitif, adanya standar mutu mutlak diperlukan. Iklim persaingan yang semakin kuat tersebut menuntut keharusan agar semua organisasi dalam hal ini adalah institusi pendidikan yang ada harus mampu membuat produk yang bermutu. Organisasi/institusi dituntut untuk memenuhi tuntutan tersebut, untuk itulah dibutuhkan kapasitas manajemen dengan karakteristik : 1) bergerak secara lebih efektif atas dasar visi dan misinya, 2)

selalu berusaha memenuhi pelanggan, 3) kegiatannya bersifat proaktif, 4) mengejar daya saing, 5) anggotanya lebih tekun bekerja (*industrious*), 6) anggotanya harus lebih giat berusaha (*entreprising*), 7) pimpinannya mau mengerahkan seluruh karyawan dengan pemberdayaan (*empowerment*), pimpinannya mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan kecakapan supaya mutakhir dan relevan dengan tugas, 9) perencanaannya terpadu, pelaksanaan dan pengendalian terdesentralisasi (Hardjosoedarmo, 1997). Beberapa konsep mutu yang diutarakan oleh Abdul Hadis dan Nurhayati dalam bukunya Manajemen Mutu Pendidikan (2010:84) menurut para ahli yaitu: (1) Menurut Juran (1993), mutu produk ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu 28 (1) teknologi; yaitu kekuatan; (2) psikologis, yaitu rasa atau status; (3) waktu, yaitu kehandalan; (4) kontraktual, yaitu ada jaminan; (5) etika, yaitu sopan santun (Juran, 1993). Garvi dan Davis (1994) menyatakan mutu ialah suatu kondisi yang berhubungan dengan produk , tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Konsep kualitas dalam pengelolaan lembaga pendidikan seharusnya benar-benar tanggap dan konsisten terhadap

kualitas, baik kualitas manajemen yang dilihat dari proses maupun kualitas kegiatankegiatan pendidikan dan produk pelayanan jasa pendidikan. Manajemen mutu pendidikan dapat dinyatakan sebagai karakteristik yang harus dipelihara secara kontinu guna memenuhi kebutuhan dan kemauan pelanggan atau masyarakat. Dalam Al-quran seperti firman Allah dalam surat Al-Sajadah ayat sebagai berikut:

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Q.S. As-Sajadah:5)

Mushaf Al-Burhan, Al-Qur'an dan terjemahan, (Bandung: Fitroh Robbani, 2009) Manajemen mutu pendidikan dapat diartikan sebagai seni dan ilmu dalam mengelola jasa untuk memberikan kepuasan pada pelanggan melalui jaminan mutu supaya tidak terjadi keluhan-keluhan. Bagi peserta didik, sekolah adalah sarana untuk belajar dan di dalamnya terdapat sistem yang terdiri dari input -> proses -> output. Oleh sebab itu, sekolah memiliki peran yang penting untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang baik supaya siswa dapat dengan aktif mengembangkan segala potensi yang

ada pada dirinya. Tidak semua masyarakat di pelosok negeri merasakan pendidikan. Perkembangan pendidikan semakin terbantu dengan adanya pembangunan infrastruktur sekolah yang dilakukan oleh pemerintah dan juga swasta. Keseimbangan antara pembangunan infrastruktur dengan kualitas sumber daya manusia harus seimbang. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia yaitu segala komponen-komponen pendidikan, diantaranya siswa, guru, kepala sekolah, dan tenaga administrasi. Dalam proses pembangunan, peningkatan mutu sumber daya manusia harus dilakukan dengan terencana, terarah, intensif, efisien, dan efektif. Hal ini dilakukan supaya dapat bersaing dalam era globalisasi.⁵⁵ (Khurniawan, 2019)

2) Indikator Mutu Pendidikan SMK

Indikator 1. Perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan

Deskripsi: - Perangkat pembelajaran disusun guru sesuai kompetensi sikap spiritual dan sosial yaitu menghayati dan mengamalkan: ajaran agama yang dianutnya, perilaku jujur, perilaku disiplin, perilaku santun, perilaku peduli, perilaku bertanggung jawab,

⁵⁵ Arie Wibowo Khurniawan, (2019, Oktober 17), *Peningkatan Mutu Pendidikan SMK Melalui Revitalisasi Berkelanjutan*. Dipetik April 16, 2020, dari Mutu Pendidikan SMK: <https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/4503/19-peningkatan-mutu-pendidikan-smk-melalui-revitalisasi-berkelanjutan>

perilaku percaya diri, perilaku sehat jasmani dan rohani, perilaku pembelajar sepanjang hayat. Perangkat pembelajaran meliputi program tahunan, program semester, silabus, RPP, buku yang digunakan guru dan siswa dalam pembelajaran, lembar tugas terstruktur dan kegiatan mandiri, handout, alat evaluasi dan buku nilai - Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di KKG/ MGMP tentang penguatan pendidikan karakter siswa pada kompetensi sikap. - Rancangan dan hasil penilaian sikap berupa jurnal penilaian, dokumen observasi, penilaian diri, dan penilaian antar teman. - Terdapat program kegiatan ekstrakurikuler berupa kegiatan kagamaan, kegiatan krida, latihan olahbakat dan latihan olah-minat.

Indikator 2. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai prosedur

Deskripsi: - Memiliki tim yang bertugas mengembangkan kurikulum sekolah. - Tim Pengembang Kurikulum meliputi seluruh guru mata pelajaran, konselor (guru Bimbingan dan Konseling), dan komite sekolah atau penyelenggara pendidikan dibuktikan dengan dokumen penugasan. - Sekolah memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum sekolah sebagai dasar pengembangan.

Indikator 3. Sekolah melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan

Deskripsi:- Durasi setiap satu jam pembelajaran antara lain: Untuk SD adalah 35 menit, Untuk SMP adalah 40 menit, Untuk SMA adalah 45 menit, Untuk SMK adalah 45 menit - Beban belajar per minggu dialokasikan sebagai berikut: Kelas I 30 jam pelajaran, Kelas II 32 jam pelajaran, Kelas III 34 jam pelajaran, Kelas IV, V, dan VI 36 jam pelajaran, Kelas VII, VIII dan IX 38 jam pelajaran, Kelas X 42 jam pelajaran, Kelas XI dan XII 44 jam pelajaran, Kelas X, XI dan XII 48 jam pelajaran (khusus SMK) - Beban Belajar per semester dialokasikan sebagai berikut: Kelas I, II, III, IV, V 18-20 minggu, Kelas VI 18-20 minggu (semester ganjil), 14-16 minggu (semester genap); Kelas VII dan VIII 18-20 minggu Kelas IX 18-20 minggu (semester ganjil);14-16 minggu (semester genap); Kelas X dan XI 18-20 minggu Kelas XII 18-20 minggu (semester ganjil); 14-16 minggu (semester genap); Beban Belajar per tahun dialokasikan 36-40 minggu Sekolah dapat menambah beban belajar 2 (dua) jam per minggu sesuai dengan kebutuhan belajar siswa dan/atau kebutuhan akademik, sosial, budaya, dan faktor lain yang dianggap penting.

3) Hakikat Mutu Pendidikan SMK

Mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik Dalam konteks pendidikan, mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam "proses pendidikan" terlibat berbagai input, seperti; sarana dan fasilitas, bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), tenaga pendidik dan kependidikan, manajemen dan tata kelola dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Baik dalam lingkup substansi yang akademis maupun yang non-akademis dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran. Suatu institusi pendidikan (baca: perguruan tinggi) dikatakan bermutu, diantaranya jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Peserta didik menunjukkan kadar penguasaan yang tinggi terhadap materi bidang keilmuan (learning tasks) seperti yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran pendidikan diantaranya hasil belajar akademik yang dinyatakan dalam prestasi belajar;
- b) Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan tuntutan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya, sehingga selain mengetahui tentang sesuatu juga mampu melakukan sesuatu secara fungsional bagi kehidupan;
- c) Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan kebutuhan lingkungan khususnya dengan dunia kerja. Karena itu relevansi menjadi salah satu indikator mutu.

Kualitas pendidikan sebuah institusi dapat diidentifikasi dari banyaknya peserta didik yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi bidang lain, serta lulusannya relevan dengan tujuan". Melalui peserta didik yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen institusi, profil dosennya, sumber belajar dan lingkungannya. Dalam sistem pendidikan, konsentrasi terhadap kualitas bukan semata-mata tanggung jawab institusi dan pemerintah semata, tetapi merupakan sinergi antara berbagai komponen termasuk masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat harus sadar mutu, berkontribusi terhadap peningkatan mutu, dan senantiasa memilih mutu dalam sikap hidupnya.

Mutu dalam konteks "hasil pendidikan" mengacu pada prestasi yang dicapai oleh institusi pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir semester, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis (misalnya UAN, UAS). Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (ouput) harus dirumuskan lebih dahulu oleh institusi, dan harus jelas target yang akan dicapai untuk setiap tahun atau kurun waktu lainnya. Berbagai input dan proses harus selalu mengacu pada mutu-hasil (output) yang ingin dicapai. Dengan kata lain

tanggung jawab institusi dalam membangun dan mengembangkan budaya mutu bukan hanya pada proses, tetapi tanggung jawab akhirnya adalah pada hasil yang dicapai. Untuk mengetahui hasil/prestasi yang dicapai oleh institusi terutama yang menyangkut aspek kemampuan akademik atau "kognitif" dapat dilakukan benchmarking (menggunakan titik acuan standar, misalnya : hasil UAN, UAS, dsb.). Kerangka kerja dalam manajemen peningkatan mutu diharapkan institusi dapat bekerja dalam koridor - koridor tertentu antara lain sebagai berikut ;

- a) Sumber daya; Institusi pendidikan harus mempunyai fleksibilitas dalam mengatur semua sumber daya sesuai dengan kebutuhan. Selain pembiayaan operasional/administrasi, pengelolaan keuangan harus ditujukan untuk :
 - 1) memperkuat intitusi dalam menentukan dan mengalokasikan dana sesuai dengan skala prioritas yang telah ditetapkan untuk proses peningkatan mutu,
 - 2) pemisahan antara biaya yang bersifat akademis dari proses pengadaannya,
- b) Pertanggung-jawaban (accountability); Institusi pendidikan dituntut untuk memiliki akuntabilitas baik kepada masyarakat maupun pemerintah. Hal ini merupakan perpaduan antara komitmen terhadap

standar keberhasilan dan harapan/tuntutan orang tua/masyarakat. Pertanggung-jawaban (accountability) ini bertujuan untuk meyakinkan bahwa dana masyarakat dipergunakan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan jika mungkin untuk menyajikan informasi mengenai apa yang sudah dikerjakan. Untuk itu setiap institusi pendidikan harus memberikan laporan pertanggung-jawaban dan mengkomunikasikannya kepada orang tua/masyarakat dan pemerintah, dan melaksanakan kaji ulang secara komprehensif terhadap pelaksanaan program prioritas institusi dalam proses peningkatan mutu.

- c) Kurikulum; berdasarkan kurikulum standar yang telah ditentukan secara nasional dan dapat pula dikembangkan oleh institusi. Institusi pendidikan bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum baik dari standar materi (content) dan proses penyampaiannya. Melalui penjelasan bahwa materi tersebut ada mafaat dan relevansinya terhadap peserta didik. Institusi harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan melibatkan semua indera dan lapisan otak serta menciptakan tantangan agar peserta didik tumbuh dan berkembang secara intelektual dengan menguasai ilmu pengetahuan, terampil,

memiliki sikap arif dan bijaksana, karakter dan memiliki kematangan emosional.

- d) Personil; Institusi bertanggung jawab dan terlibat dalam proses rekrutmen (dalam arti penentuan jenis tenaga pengajar dan pendidik yang diperlukan) dan pembinaan struktural staf institusi (pimpinan, tenaga pengajar dan staf lainnya). Sistem penjaminan mutu pendidikan memberikan kewenangan kepada institusi untuk mengontrol sumber daya manusia, fleksibilitas dalam merespon kebutuhan masyarakat, misalnya melibatkan tenaga ahli atau praktisi untuk keterampilan yang khas. Demikian pula mengirim tenaga pengajar (dosen) untuk lanjut studi atau mengikuti pelatihan di institusi atau lembaga yang dianggap tepat.

Konsekwensi logis dari itu, institusi pendidikan harus diperkenankan untuk:

- 1) Mengembangkan perencanaan pendidikan dan prioritasnya didalam kerangka acuan yang dibuat oleh pemerintah.
- 2) Memonitor dan mengevaluasi setiap kemajuan yang telah dicapai dan menentukan apakah tujuannya telah sesuai kebutuhan untuk peningkatan mutu.
- 3) Menyajikan laporan terhadap hasil dan performannya kepada masyarakat dan pemerintah sebagai konsumen

dari layanan pendidikan (pertanggung jawaban kepada stake-holders).

Uraian tersebut di atas memberikan wawasan pemahaman kepada kita bahwa tanggung jawab kualitas pendidikan secara mikro berpusat pada institusi. Dengan kata lain, didalam masyarakat yang kompleks seperti sekarang dimana perkembangan telah membawa kepada perubahan tata nilai yang bervariasi dan harapan yang lebih besar terhadap pendidikan terjadi begitu cepat, maka diyakini dan disadari bahwa institusi pendidikan harus tepat dan cepat dapat merespon perubahan sesuai dengan keinginan masyarakat dan dunia kerja tersebut. Kondisi ini telah membawa kepada suatu kesadaran bahwa hanya institusi yang dikelola secara efektif dan inovatiflah (dengan mengedepankan mutu) yang akan mampu merespon aspirasi masyarakat secara tepat dan cepat dalam hal mutu pendidikan.⁵⁶

- c. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

⁵⁶ Arie Wibowo Khurniawan, (2019, Oktober 17), *Peningkatan Mutu Pendidikan SMK Melalui Revitalisasi Berkelanjutan*. Dipetik April 16, 2020, dari Mutu Pendidikan SMK: <https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/4503/19-peningkatan-mutu-pendidikan-smk-melalui-revitalisasi-berkelanjutan>

Mengingat peranan strategis guru dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesionalisasi guru merupakan kebutuhan. Benar bahwa mutu pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru, melainkan oleh mutu masukan (siswa), sarana, manajemen, dan faktor-faktor eksternal lainnya.

Untuk meningkatkan mutu suatu profesi, khususnya profesi keguruan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan melakukan penataran. Lokakarya, pendidikan lanjutan, pendidikan dalam jabatan, studi perbandingan, dan berbagai kegiatan akademik lainnya. Jadi, kegiatan pembinaan profesi tidak hanya terbatas pada pendidikan prajabatan atau pendidikan lanjutan diperguruan tinggi saja, melainkan dapat juga dilakukan setelah yang bersangkutan lulus dari pendidikan prajabatan ataupun sedang dalam melaksanakan jabatan. Usaha peningkatan dan pengembangan mutu profesi dapat dilakukan secara perseorangan oleh para anggotanya, ataupun juga dapat dilakukan secara bersama. Lamanya program peningkatan mutu profesi seorang guru dapat dilakukan dengan cara formal maupun informal. Peningkatan secara formal merupakan peningkatan mutu melalui pendidikan dalam berbagai kursus, sekolah maupun kuliah di perguruan tinggi atau lembaga lain yang

berhubungan dengan bidang profesinya. Disamping itu, secara informal guru dapat saja meningkatkan mutu profesinya dengan mendapatkan informasi dari berbagai media (surat kabar, majalah, radio, televisi dan lain-lain) atau dari buku-buku yang sesuai dengan bidang profesi yang bersangkutan.⁵⁷

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) menyebutkan beberapa alternatif program pengembangan profesionalisme Guru, sebagai berikut:

1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru-guru yang belum memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karenanya program ini diperuntukkan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 untuk mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

2) Program penyetaraan dan sertifikasi

⁵⁷ Elly Muliawati, (2014, April 17), *Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru SMK*. Dipetik April 20, 2020, dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru SMK: <http://sembilandewi.blogspot.com/2014/04/strategi-pengembangan-profesionalisme.html>

Program ini diperuntukan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan. Keadaan ini terjadi karena sekolah mengalami keterbatasan atau kelebihan guru mata pelajaran tertentu. Sering terjadi kualifikasi pendidikan mereka lebih tinggi dari kualifikasi yang dituntut namun tidak sesuai, misalnya berijazah S1 tetapi bukan kependidikan mereka bisa mengikuti program penyetaraan atau sertifikasi.

3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, diperlukan pelatihan guna meningkatkan profesionalismenya. Program pelatihan yang diusulkan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi. Selama ini pelaksanaan pelatihan bersifat parsial dan pengembangan materi sering kali tumpang tindih, menghabiskan banyak waktu tenaga dan biaya dan kurang efisien. Tidak jarang dalam satu tahun seorang guru mengikuti tiga jenis pelatihan sehingga mengganggu kegiatan PMB, sebaliknya tidak sedikit guru yang pernah mengikuti pelatihan sekalipun dalam satu tahun. Oleh karenanya pelatihan yang diusulkan adalah Pelatihan Terintegrasi Berbasis

Kompetensi (PTBK) yaitu pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi/materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan/integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan yang secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi (Depdiknas,2002:4)

Kompetensi yang diharapkan oleh guru mencakup:

- (a) Memiliki pemahaman landasan dan wawasan pendidikan,terutama yang terkait dengan bidang tugasnya.
 - (b) Menguasai materi pelajaran,minimal sesuai dengan cakupan materi yang tercantum dalam profil kompetensi.
 - (c) Menguasai pengelolaan pembelajaran sesuai karakteristik materi pelajaran.
 - (d) Menguasai evaluasi hasil belajar dan pembelajaran sesuai dengan karakteristik mata pelajaran.
 - (e) Memiliki wawasan profesi serta kepribadian sebagai guru.
- 4) Program Supervisi Pendidikan

Dalam praktik pembelajaran di kelas masih sering ditemui guru-guru yang ditingkatkan profesionalismenya dalam proses belajar mengajarnya. Sering ada persepsi yang salah atau

kurang tepat di mana tugas supervisor sering dimaknai sebagai tugas untuk mencari kesalahan atau untuk mengadili guru, padahal tujuannya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Ciri utama supervisi adalah perubahan dalam ke arah yang lebih baik, positif proses belajar mengajar lebih efektif dan efisien. Di lingkungan sekolah, supervisi mempunyai peranan cukup strategis dalam meningkatkan prestasi kerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi sekolah. Dengan demikian kualitas peranan supervisi di lingkungan sekolah akan dapat meningkatkan profesionalisme guru yang selanjutnya dapat berdampak positif terhadap prestasi sekolah.

5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis di sanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran adalah guru SMP dan SMA Negeri atau Swasta yang mengasuh dan bertanggung jawab dalam mengelola mata pelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum. Guru bertugas mengimplementasikan kurikulum di kelas. Dalam hal

ini dituntut kerjasama yang optimal di antara para guru. Dengan MGMP diharapkan akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai kebutuhan peserta didik. Wadah profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesionalan para anggotanya.

6) Simposium Guru

Selain MGMP ada forum lain yang dapat digunakan sebagai wadah untuk saling berbagi pengalaman dalam pemecahan masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran yaitu simposium. Melalui simposium guru ini diharapkan para guru menyebarkan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Forum ini selain sebagai media untuk sharing pengalaman juga berfungsi untuk kompetisi antar guru, dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi dalam berbagai bidang, misalnya dalam menggunakan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

7) Program pelatihan tradisional lainnya

Berbagai program pelatihan sampai saat ini banyak dilakukan. Bentuk-bentuk pelatihan ini sudah lama ada dan diakui cukup bernilai. Walaupun disadari bahwa seringkali berbagai bentuk

kursus/pelatihan tradisional ini seringkali tidak memenuhi kebutuhan praktis dari pekerjaan guru. Oleh karena itu, suatu kombinasi antara materi akademis pengalaman lapangan akan sangat efektif untuk pengembangan kursus/pelatihan tradisional ini. Pelatihan ini pada umumnya mengacu pada satu aspek khusus yang sifatnya actual dan penting untuk diketahui oleh Para guru, misalnya : CTL, KTSP, Penelitian Tindak Kelas, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya.

- 8) Melakukan penelitian (khususnya penelitian tindakan kelas)

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang merupakan studi sistematis yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktik pembelajaran secara terus menerus juga merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru. Berbagai kajian yang bersifat reflektif oleh guru yang dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya dan memperbaiki kondisi dimana praktik pembelajaran berlangsung akan bermanfaat sebagai inovasi pendidikan.

9) Magang

Magang ini dilakukan bagi para guru pemula. Bentuk pelatihan pre-service bagi guru junior untuk secara gradual menjadi guru profesional melalui proses magang di kelas tertentu dengan bimbingan guru bidang studi tertentu. Berbeda dengan pendekatan pelatihan yang konvensional, fokus pelatihan magang ini adalah kombinasi antara materi akademis dengan suatu pengalaman lapangan di bawah supervise guru yang senior dan berpengalaman (guru yang lebih profesional).

10) Menggalang Kerjasama dengan Teman Sejawat

Kerjasama dengan teman seprofesi sangat menguntungkan bagi pengembangan professionalism guru. Banyak hal dapat dipecahkan dan dilakukan berkat kerjasama, seperti : penelitian tindakan kelas, berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah dan kegiatan-kegiatan profesional lainnya. Semakin guru terlibat dalam perolehan informasi, maka guru semakin merasa akuntabel, dan semakin guru merasakan akuntabel maka ia semakin termotivasi untuk mengembangkan dirinya. Disamping itu mengunjungi profesional lainnya di luar sekolah merupakan metode yang sangat berharga untuk memperoleh

informasi terkini dalam rangka proses pengembangan profesional guru.⁵⁸

B. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan mendeskripsikan beberapa penelitian yang dilakukan terdahulu relevansinya dengan judul skripsi ini. Adapun karya-karya skripsi tersebut antara lain:

Pertama, skripsi yang berjudul “*Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang, (2012)*”. Penelitian tersebut adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam perencanaan, implementasi dan evaluasi dalam peningkatan profesionalisme guru SD Nurul Islam Purwoyoso Ngaliyan Semarang menyesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan guru yang berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah yang terdiri dari unsur kegiatan keikutsertaan dalam forum ilmiah dan penyedia fasilitas penunjang pembelajaran dengan tujuan meningkatkan dan

⁵⁸ Elly Muliawati, (2014, April 17), *Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru SMK*. Dipetik April 20, 2020, dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru SMK: <http://sembilandewi.blogspot.com/2014/04/strategi-pengembangan-profesionalisme.html>

mengembangkan profesionalisme guru dilaksanakan melalui kegiatan evaluasi program dan evaluasi kinerja guru.⁵⁹

Kedua, skripsi yang berjudul “Peningkatan Profesionalisme Pendidik Di MI Miftahul Akhlaqiyah Ngaliyan Semarang” (2013). Penelitian tersebut adalah penelitian study kasus dengan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dengan sumber data 3 lembaga MI Miftahul Akhlaqiyah, FITK UIN Walisongo, USAID Prioritas. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan FITK UIN Walisongo secara mandiri melalui pendampingan kerjasama madrasah dengan Perpustakaan Daerah, parenting dan pelatihan literasi bagi guru. FITK UIN Walisongo bekerjasama dengan USAID PRIORITAS melalui pelatihan dan pendampingan yang intensif. Evaluasi upaya peningkatan profesionalisme pendidik FITK UIN Walisongo secara mandiri bekerjasama dengan Perda Jateng dalam program LTPS menambah koleksi sehingga minat baca siswa meningkat, meningkatnya kontribusi orang tua siswa melalui wakaf dana dan buku karena parenting dan guru menerapkan pembelajaran berbasis literasi di kelas karena dibekali pelatihan literasi.⁶⁰

⁵⁹ Ahmad Muasy Bakhri, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2012).

⁶⁰ Ma'rifatun, *Peningkatan Profesionalisme Pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah Ngaliyan Semarang*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2012).

Ketiga, skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Pegawai Di MTS Negeri Kenda” (2012). Penelitian tersebut adalah penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data berupa angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis data yang dilakukan maka hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan memberikan sumbangan sebesar 71,7% sisanya 28,3% kiranya perlu diperhatikan agar komunikasi kepala sekolah yang ada dapat lebih baik sehingga profesionalisme guru dapat meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai dan memberikan sumbangan sebesar 74,6% sisanya 25,4% yang dijelaskan oleh administrasi kepegawaian perlu ditambah agar kinerja pegawai sekolah meningkat.⁶¹

Ketiga penelitian diatas mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu mengenai Profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian diatas berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, kajian pustaka pertama fokus pada Profesionalisme Guru saja. Sedangkan kajian pustaka yang kedua lebih fokus terhadap Pengembangan SDM. Dan kajian pustaka yang ketiga lebih mengarah ke Strategi Pengembangan

⁶¹ Muhammad Iqbal Reza Manjid, *Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Pegawai di MTS Negeri Kendal*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2012) .

Profesionalisme Guru. Penelitian ini bukanlah penelitian yang baru.

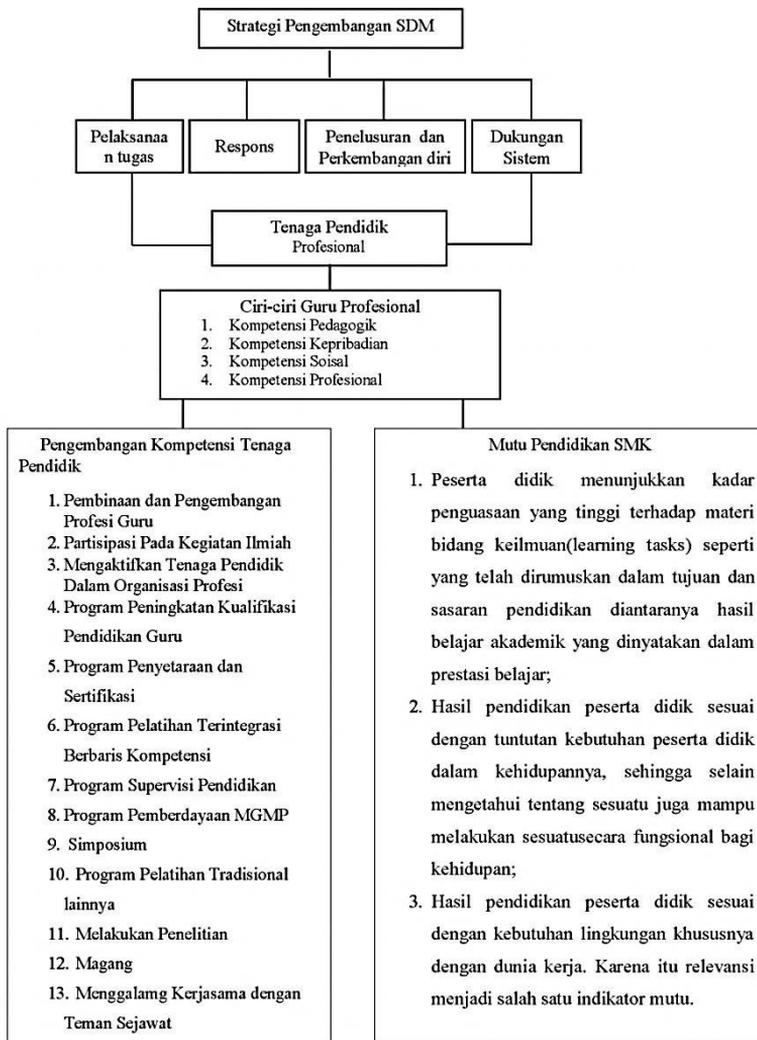
Dalam penelitian ini peneliti lebih fokus membahas tentang Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Islam Tepadu Hidayatullah Semarang dengan menganalisis proses perencanaan, pelaksanaan, dan Kendala yang dihadapi saat melakukan observasi di SD Islam Terpadu Hidayatullah dengan pendekatan kualitatif deskriptif.

C. Kerangka Berfikir

Rendahnya kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik/guru merupakan salah satu masalah utama dalam dunia pendidikan. Tenaga pendidik/guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan pendidikan, oleh sebab itu guru harus berkualitas dan sesuai dengan standar profesional guru yang ada. Dalam strategi pengembangan profesionalisme guru juga terdapat beberapa pendekatan di antaranya pelaksanaan tugas, respons, penelusuran pengembangan diri dan dukungan sistem.

Guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kompetensinya sehingga guru dapat menguasai kompetensi guru yang telah ada. Oleh sebab itu, perlu adanya pembinaan yang dilakukan agar guru lebih baik dalam melaksanakan profesinya dalam mengajar di sekolah. Tujuan pembinaan

profesionalitas guru adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya tenaga kependidikan yang tersedia sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pendidikan itu sendiri, dan pada gilirannya kualitas prestasi belajar dan output semakin bermutu. Kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat dari diagram berikut ini.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian maka diperlukan suatu metode, sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif analitis. Penelitian bersifat deskriptif, dalam arti metode yang menggunakan pencarian fakta dan interpretasi yang tepat, dan bersifat analitis dalam arti menguraikan sesuai dengan interpretasi yang tepat, cermat dan terarah. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan diperoleh dalam situasi alamiah. Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang semua hal yang berkaitan dengan Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik yang dilakukan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data mengenai strategi pengembangan guru, maka penelitian ini dilakukan pada :

Waktu Penelitian : 10 Juli – 22 Agustus 2020

Tempat Penelitian : SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

Alamat: Jalan Girikusumo Raya, Banyumeneng, Kec. Mranggen,
Kab. Demak.

C. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah dari subjek mana peneliti memperoleh data. Pada penelitian ini peneliti memperoleh data dari subjek yang terkait strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik, sebagai berikut:

1) Data Primer

Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari kepala SMK Kyai Ageng Giri Mranggen sebagai pemimpin di madrasah dan aktor penting dalam tugasnya untuk meningkatkan profesionalisme Guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

2) Data Sekunder

Untuk mendapatkan data sekunder pada penelitian ini, peneliti menghimpunnya dari para guru atau pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen. Hal ini dilakukan agar peneliti memperoleh data-data tambahan yang belum didapatkan dari sumber data primer. Selain itu juga sebagai konfirmasi dari informasi yang diperoleh melalui sumber data primer dalam hal ini kepala sekolah.

D. Fokus penelitian

Peneliti memfokuskan penelitian pada strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

1. Fokus bagaimana strategi Guru dalam mengembangkan profesionalisme Tenaga Pendidik?
2. Fokus Apa upaya-upaya untuk membangun profesionalisme tenaga pendidik?
3. Fokus bagaimana strategi dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik?

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Wawancara.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data. Penulis menggunakan metode ini dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait profesionalisme guru. Pihak-pihak terkait diantaranya, kepala sekolah, guru, dan pihak-pihak terkait lainnya. Peneliti dalam wawancara ini akan mendata pihak-pihak mana saja yang akan menjadi objek penelitian yang akan memperkuat data yang diperoleh, karena dari pihak-pihak tersebut dapat diperoleh data-data yang valid.¹

Metode wawancara tersebut akan peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dari pihak-pihak tersebut di atas yang

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002 cet.12) hlm. 202.

berkenaan dengan strategi pengembangan profesionalisme guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

2. Observasi

Pengamatan (observasi) berarti suatu proses yang kompleks dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Penelitian ini menggunakan observasi secara langsung di lapangan sambil membuat catatan selektif untuk mengamati seluruh hal yang terkait dengan permasalahan penelitian dan yang dianggap penting.²

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis observasi yang tidak terstruktur, dimana peneliti tidak mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa yang ingin diamati dari subjek penelitian. Konsekuensinya, peneliti harus mengamati seluruh hal yang terkait dengan permasalahan penelitian dan hal tersebut dianggap penting. Alasan peneliti menggunakan metode observasi yaitu karena dalam penelitian kualitatif ini, peneliti harus mengetahui secara langsung keadaan/kenyataan lapangan sehingga data dapat diperoleh serta menggunakan teknik observasi adalah untuk memperkuat data.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. 12, (Bandung : Alfabeta, 2017), h. 203.

Metode ini digunakan untuk memperoleh serta memapatkan data yang diperoleh melalui wawancara terhadap kepala sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen dan mengamati guru pada saat mengajar dan menyampaikan materi didalam kelas, serta dalam observasi akan diketahui proses yang sebenarnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa majalah, catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda dan sebagainya.³

Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk memperoleh data-data yang akurat mengenai data-data yang terkait penerapan keterampilan dasar mengajar meliputi: latar belakang Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

Dalam penelitian ini dokumen yang akan peneliti kumpulkan berupa data profil tenaga pendidik dan kependidikan, proses pembelajaran dan profesionalisme guru.

F. Uji Keabsahan Data

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002 cet. 12) hlm. 231.

Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang diperoleh dari hasil wawancara antara informan kunci dan dibandingkan dengan hasil wawancara dengan berupa informan lainnya, kemudian digabungkan dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin.

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi data yaitu dengan pihak terkait, Observasi kegiatan dan Dokumentasi di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah “proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.”⁴

Teknik analisis data berarti proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Aktifitas dalam

⁴ Lexy J. Meloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 2012) hlm. 248.

analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya jenuh.⁵

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema polanya dan membuang yang tidak perlu.⁶ Reduksi data dalam penelitian ini adalah memperoleh reduksi dari hasil wawancara Kepada Kepala Guru yang berkaitan dengan fokus penelitian serta hal pokok yang dianggap penting. Dan diperoleh dari lapangan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mengenai Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Kemudian langkahnya yaitu penyajian data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.⁷ Tujuan penyajian data adalah memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya.

⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 246.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...* hlm. 338

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...* hlm. 341.

a. *Conclusion Drawing/ Verification* (Kesimpulan dan Verifikasi)

Menurut Miles dan Huberman langkah ketiga yaitu *Conclusion Drawing/ Verification* atau penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang diberikan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan, tetapi mungkin juga tidak karena rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.⁸ Oleh karena itu, dalam tahap analisis data tahap terakhir yang akan peneliti lakukan yaitu menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi dari berbagai data yang diperoleh. Setelah peneliti mereduksi data yang diperoleh dan melakukan penyajian data yang didapat, kemudian peneliti menyimpulkan atau memverifikasi data yang didapat dalam melakukan penelitian tentang Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...* hlm. 343.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Profil SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

a. Sejarah Singkat SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

Pada tahun 1997 Kyai Munif mencoba mencari format baru untuk mengembangkan pendidikan di lingkungan pesantren Girikusumo, dengan mendirikan sebuah yayasan Kyai Ageng Giri dengan maksud membawahi lembaga-lembaga formal yang mengikuti program pemerintah. Hal ini didasarkan orientasi dan kebutuhan masyarakat akan formalitas dengan tidak meninggalkan ciri khas lembaga yang bernaung dibawah pesantren yaitu dominasi religiusitas kurikulum yang diterapkan di lembaga dibawah yayasan. Adapun lembaga-lembaga yang telah didirikan adalah TK, SD, SMP, SMA dan SMK. Dengan trobosan baru inilah akhirnya pondok pesantren Girikusumo mengalami perkembangan yang cukup pesat, sehingga semakin hari semakin bertambah jumlah santrinya. Hal ini disebabkan karena para alumni yang tidak sedikit jumlahnya yang telah menjadi panutan masyarakat, disamping juga berkah dari sang pendiri Syekh Muhammad Hadi. Hingga kii keberhasilan pondok pesantren Girikusumo menyebarluaskan ajarannya hingga

menerobos didaerah luar Jawa seperti Kalimantan, Sumatera, Sulawesi dan Lombok.

SMK Kyai Ageng Giri adalah salah satu lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Kyai Ageng Girikusumo Mranggen Demak yang berdiri pada tanggal 03 Maret 2008. SMK Kyai Ageng Giri secara geografis terletak di Jl. Girikusumo Rt. 05 Rw. III 59567 Telp/Fax: 08112882426, email: smkkag_giri@yahoo.co.id. Sebagai kepala sekolahnya saat ini adalah Bapak Munhamir S.E.

b. Visi dan Misi Sekolah

VISI

” Terwujudkan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang Berkualitas dan Religius ”

MISI

- 1) Memantapkan karakter siswa yang santun dan religius.
- 2) Menghasilkan tenaga kerja yang terampil, mandiri dan kompetitif.
- 3) Membangun jiwa wirausaha yang handal dan berakhlaq mulia.
- 4) Meningkatkan kerjasama dengan dunia usaha atau industri dalam bentuk praktik kerja industri dan penempatan tamatan.

5) Menjadikan siswa kreatif, inovatif serta mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Mengembangkan fungsi pendidikan yang berorientasi pada mutu (*quality oriented*) yang ditunjang penuh dengan profesionalisme, sarana-prasarana, dan fasilitas pendidikan yang memadai.
- 2) Menciptakan budaya ilmiah pada lingkungan sekolah yang mengacu pada sistem, konsep dan evaluasi pembelajaran terpadu yang disesuaikan dengan standar kompetensi pembelajaran sebagaimana yang dikehendaki dalam sistem Kurikulum 2013.
- 3) Mengupayakan kesiapan baik material maupun immaterial dalam melaksanakan Sistem Pendidikan Nasional Kurikulum 2013.
- 4) Mempersiapkan segala komponen sekolah baik siswa, guru, karyawan maupun seluruh warga sekolah lainnya untuk melaksanakan berbagai upaya pembaharuan di sekolah (self reform) sehingga dapat terwujud suasana yang kondusif bagi upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah.
- 5) Pada tahun pelajaran 2017/2018 dapat mengembangkan efektifitas dan secara bertahap menyempurnakan pelaksanaan kurikulum dan sistem penilaian Kurikulum 2013.

- 6) Memiliki tenaga pengajar/guru yang mempunyai kualifikasi kompetensi mengajar mata pelajaran yang tersertifikasi serta mempunyai kemampuan dalam melaksanakan Kurikulum 2013.
- 7) Mencapai target ketuntasan pembelajaran siswa 100% dengan rata-rata nilai 6.8 hingga tahun 2020.
- 8) Memiliki kegiatan andalan yang berorientasi life skill dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, berupa program pengajaran komputer beserta aplikasinya guna menunjang pelaksanaan Kurikulum 2013.

d. Struktur Organisasi SMK Kyai Ageng Giri Mranggen¹

Tabel 4.1. Struktur Organisasi SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

No.	Nama	Jabatan
1.	Munhamir, SE	Kepala Sekolah
2.	Sugondo S.T MT	Waka Kurikulum
3.	Syaiful Anam, S.Pd	Waka Kesiswaan
4.	Zamroni, S.T	Waka Humas
5.	Muhammad Mahfudz, S.Pd	KA TU

e. Keadaan Guru SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

Komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi (instansi) adalah sumber daya manusia sebagai motor penggerak jalannya berbagai kegiatan instansi.

¹ Dokumentasi SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, tanggal 5 Agustus 2020.

Sistem manajerial yang baik tanpa dukungan sumber daya yang memadai tak akan dapat berfungsi secara optimal.

SMK Kyai Ageng Giri Mranggen sebagai salah satu penyelenggara pendidikan kejuruan yang bertanggung jawab menanamkan nilai-nilai edukatif pada peserta didik, memiliki sumber daya manusia yang sangat berkompeten di bidang pendidikan, baik tenaga pendidik (guru) pengajar, tata usaha maupun karyawan SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

Semua sumber daya yang ada itu terus menerus dikembangkan dengan berbagai workshop pendidikan baik tingkat regional maupun nasional, pelatihan pengembangan mutu tenaga pendidik diadakan secara rutin setiap 6 bulan sekali, pelatihan untuk semua pendidik untuk tenaga pendidik kelas X-XII, dan berbagai bentuk dalam pengembangan sumber daya manusia yang lainnya. Tenaga pendidik menjadi salah satu kunci keberhasilan pembelajaran. Dalam hal tersebut, profesionalisme guru menjadi penting untuk diketahui sebagai bahan tindak lanjut. Tidak terkecuali di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, kondisi dan upaya peningkatan profesionalisme kinerja perlu ditingkatkan. Sebagai mana yang tertulis dalam daftar berikut:²

² Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 18 Juli 2020.

Tabel 4.2 Keadaan Guru SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

No.	Nama	Jabatan	Status
1.	Munhamir, SE	Kepala Sekolah	GTY
2.	Sugondo S.T MT	Waka Kurikulum	GTY
3.	Syaiful Anam, S.Pd	Waka Kesiswaan	GTY
4.	Zamroni, S.T	Waka Humas	GTY
5.	Muhammad Mahfudz, S.Pd	KA TU	GTY
6.	Muhammad Kholid, A.Md	KA. Lab. Komputer	GTY
7.	Arrafiatus Supriyah, S.Pd, M.Pd	Kepala Kompetensi Keahlian OTKP	GTY
8.	Dian Afnita, S.Pd	Kepala Kompetensi Keahlian TB	GTY
9.	Johan Mardiyono, S.Ds	Kepala Kompetensi Keahlian MM	GTY
10.	Vetty Yunawati, S.Pd	KA Perpustakaan	GTY
11.	Sri Wahyuni, S.Pd	Bendahara	GTY
12.	Irfak Anas, S.Pd	Waka Sarpras	GTY
13.	Dariyah, S.Pd	Kord. BK	GTY
14.	Koidah, S.Pd	Wali Kelas	GTY
15.	Sarfiyah, S.Pd	Wali Kelas	GTY
16.	Ninik Suryani, S.Pd	Wali Kelas	GTY
17.	Siti Nur Afifah, S.Pd	Wali Kelas	GTY
18.	Suhartini, S.Pd	Wali Kelas	GTY
19.	Zumrotus Sa'adah, S.Si	Wali Kelas	GTY
20.	Amania, S.Pd	Wali Kelas	GTY
21.	Hamam Fajarudin, S.Pd	Wali Kelas	GTY
22.	Agus Suparno, S.Pd	Guru Mapel	GTY
23.	Ahmad Nasik, S.Pd	Guru Mapel	GTY
24.	Aji Nuhantar, S.Ag	Guru Mapel	GTY
25.	Akhmad Latif, S.Ag	Guru Mapel	GTY
26.	Hadlir Wibowo, S.PdI	Guru Mapel	GTY
27.	Ida Nihayati, SE	Guru Mapel	GTY
28.	Jihan Muhana	Guru Mapel	GTY
29.	Masyhuri, S.Pd I	Guru Mapel	GTY
30.	Muhamad Tohirin, SM	Guru Mapel	GTY
31.	Muhammad Kholid, A.Md	Guru Mapel	GTY
32.	Yuni Eka Pratiwi, S.Pd	Guru Mapel	GTY
33.	Aditya Sulistiawan Syah	Guru BK	GTT
34.	Oktavian Ihza Mahendra, S.Psi	Guru BK	GTT

No.	Nama	Jabatan	Status
35.	Nanang Jatmiko, S.Pd	Guru Produktif	GTY
36.	Nur Sholeh, A.Md	Guru Produktif	GTY
37.	Retno Wijayanti, S.Pd	Guru Produktif	GTY
38.	Tulus Budiono	Guru Produktif	GTT
39.	H. Sunarto	Guru Ekstra	GTT
40.	Samhudi	Guru Ekstra	GTT
41.	Zuhri	Guru Ekstra	GTT
42.	Mugiharto	Guru Ekstra	GTT
43.	Dian Septia M	Guru Ekstra	GTT
44.	Bagas Aji Negoro	Guru Ekstra	GTT

Tenaga pendidik (guru) merupakan pendidik professional yang menuntut adanya suatu kecakapan atau ketrampilan tertentu. Kecakapan atau keterampilan tersebut merupakan persyaratan dasar atau keterampilan teknis yang berhubungan dengan kemampuan atau kecakapan guru dalam mengelola pembelajaran, selain itu pendidik juga harus berkepribadian baik, perilaku baik dan memiliki sopan santun, seorang guru dapat dikategorikan sebagai guru yang bermutu baik, cukup, atau kurang dapat dilihat dari kemampuannya pembelajaran dan pergaulannya dimasyarakat baik di lingkungan sekolah maupun luar sekolah.³

f. Fasilitas Sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

SMK Kyai Ageng Giri mempunyai sebuah gedung yang terdiri atas beberapa bangunan yang dibangun berdasarkan fungsinya masing-masing.

³Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 18 Juli 2020.

Tabel 4.3 Fasilitas Sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

No.	Jenis Kegiatan
1.	10 Ruang kelas
2.	Ruang UKS
4.	Ruang Guru
5.	Ruang Kepsek
6.	Ruang TU
7.	Ruang BK
8.	Lab. MIPA
9.	Lab. Musik
10.	Lab. Akhlak
11.	Lab. Komputer
12.	Lab. Bahasa
13.	Lab Bengkel
14.	Lab. OTKP
15.	Lab. TB
16.	Aula
17.	Kantin
18.	Musholla
19.	Perpustakaan
20.	Lapangan Futsal
21.	Tempat Parkir Mobil/Motor
22.	Kamar Mandi Siswa
23.	Kamar Mandi Guru

g. Sarana dan Prasarana SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

Proses pembelajaran tidak akan berlangsung dengan baik jika tidak di dukung dengan fasilitas yang memadai, oleh karena itu SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mempunyai fasilitas yang mendukung dalam proses pembelajaran yaitu:

- 1) Lab komputer (Pentium 4)
- 2) Lab matematika yang lengkap

- 3) Gedung serbaguna
- 4) Ruang multimedia
- 5) Lapangan olahraga
- 6) Perpustakaan tertata rapi
- 7) Masjid nyaman dan luas
- 8) Aula dan ruang pertemuan.⁴

h. Kegiatan Pembelajaran SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

SMK Kyai Ageng Giri Mranggen menggunakan perpaduan antara kurikulum dari Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) dan kurikulum Departemen Agama (Depag) yang diorganisir secara terpadu (terintegrasi) berdasarkan Multiple Intelligences (kecerdasan majemuk).

Di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, kegiatan belajar mengajar dimulai dari hari senin-jumat dengan ketentuan KBM kelas X s.d XII pukul 07.00 s.d 12.00 WIB, Sebelum pelajaran dimulai siswa diwajibkan untuk berdoa, di antara doa yang dibaca sebelum pelajaran dimulai diantaranya: doa mau belajar, mohon kecerdasan, kedua orang tua, kebaikan dunia akhirat, dan mohon petunjuk.

Setiap kegiatan belajar di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen dilakukan dalam kondisi yang menyenangkan, dengan mengintegrasikan nilai-nilai kehidupan beragama

⁴ Dokumen SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, pada tanggal 18 Juli 2020.

sebagai pembentukan karakter sehingga memiliki akhlak yang baik.⁵

2. Profesionalisme Tenaga Pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

Profesionalisme tenaga pendidik (guru) adalah suatu pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas-tugas dan syarat-syarat yang harus dijalankan oleh seorang guru dengan penuh dedikatif, sesuai dengan bidang keahliannya dan selalu melakukan improvisasi diri. Maka dari itu, kepala sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen selalu mengutamakan profesionalisme tenaga pendidik.

Pengembangan profesionalisme guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen diadakan dalam bentuk Kelompok Kerja Guru (KKG) sekolah dan kegiatan UKG (uji kompetensi guru). Bentuk peningkatan profesionalisme guru juga diadakan di luar sekolah berupa keikutsertaan dalam forum ilmiah seperti pelatihan, dan program sertifikasi yang diadakan oleh diknas setempat. Artinya guru berusaha mengembangkan diri dengan cara belajar dan membuka diri dalam menerima informasi. Kompetensi guru) yang diadakan oleh pemerintah setempat.⁶

⁵Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 18 Juli 2020.

⁶Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 18 Juli 2020.

Oleh karena itu pengembangan profesionalisme guru dapat dilihat sesuai kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik, antara lain:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Oleh sebab itu pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen selalu mengutamakan kemampuan peserta didik.

Dalam meningkatkan kompetensi pedagogik Tenaga pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen dalam mengelola pembelajaran atau mengajar menerapkan metode yang efektif sesuai dengan kondisi dan karakteristik siswa.⁷ Dalam pembelajaran Tenaga pendidik (guru) menggunakan berbagai teknik pembelajaran untuk kemajuan siswa yang diantaranya dengan menggunakan teknik ceramah, diskusi,

⁷ Wawancara dengan Sugondo selaku waka Kurikulum SMK Kyai Ageng Giri Mranggen diruang guru SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

demonstrasi dan pemberian tugas, pendidik menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemajuan belajar peserta didik, guru merencanakan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.⁸

Munhamir selaku kepala sekolah menegaskan bahwa sebagai seorang pendidik diuntut untuk selalu mengembangkan tingkat pemahamannya dalam menguasai teori belajar dan pembelajaran, hal ini terlihat pada kemampuan guru dalam menyusun RPP, melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun, mengelola pengorganisasian waktu dan siswa dalam melaksanakan pembelajaran dikelas secara dinamis, kreatif dan dialogis, menciptakan suasana pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan, melaksanakan kegiatan evaluasi proses dan hasil belajar serta mempunyai komitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengelola pembelajaran dengan

⁸ Observasi penulis pada tanggal 18 Juli 2020.

baik, dengan adanya penciptaan iklim pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan sehingga mampu membangkitkan motivasi siswa dalam pembelajaran, dan yang terakhir tenaga pendidik juga mengevaluasi pembelajaran untuk dapat mengetahui sejauh mana materi pelajaran dapat di terima oleh siswa.⁹

Tabel 4.4
Kompetensi Pedagogik

No.	Indikator	Penafsiran
1.	Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran	Sedang
	Kemampuan guru dalam pemahaman peserta didik	Tinggi
3.	Kemampuan guru dalam merancang pembelajaran	Tinggi
4.	Kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan	Sedang
5.	Kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran	Tinggi
6.	Kemampuan guru dalam mengevaluasi hasil belajar	Sedang
7.	Kemampuan guru dalam pengembangan peserta didik	Sedang

⁹Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 18 Juli 2020.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang sangat penting bagi SMK Kyai Ageng Giri Mranggen. Sekolah berbasis Islam ini, pendidik harus memiliki sifat atau akhlak yang mulia. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM).

Dilihat dari kompetensi kepribadian, tenaga pendidik (guru) SMK Kyai Ageng Giri Mranggen memberi contoh untuk bertindak sesuai dengan ajaran Islam seperti berbuat baik terhadap sesama, berkata jujur ikhlas dalam memberi maupun menolong, suka membantu teman apabila mengalami kesulitan dan berbakti kepada kedua orang tua. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar peserta didik dapat meneladani contoh-contoh yang dilakukan oleh seorang guru agar mereka nantinya bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.¹⁰

Sehubungan dengan hal tersebut, tenaga pendidik (guru) SMK Kyai Ageng Giri Mranggen memiliki

¹⁰ Wawancara dengan Sugondo selaku waka Kurikulum SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

kepribadian yang arif, berwibawa, disiplin dan dewasa, seperti menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik selain itu juga memiliki etos kerja sebagai tenaga pendidik (guru).¹¹ Munhamir selaku kepala sekolah mengatakan bahwa tenaga pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen juga mengajarkan siswa siswinya untuk berbuat baik terhadap sesama, berkata jujur, ikhlas dalam memberi dan saling menolong. Karena guru mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan pribadi siswa. Apapun yang dilakukan oleh guru nantinya akan dicontoh oleh siswa, karena guru merupakan teladan bagi siswa.¹²

Tabel 4.5
Kompetensi Kepribadian

No.	Indikator	Penafsiran
1.	Guru harus memiliki akhlak mulia	Tinggi
2.	Guru dapat memberikan contoh yang baik bagi siswa	Tinggi
3.	Guru harus menjadi teladan bagi siswa	Sedang
4.	Guru harus memiliki kepribadian arif, berwibawa, disiplin dan dewasa	Tinggi

¹¹ Observasi penulis pada tanggal 18 Juli 2020.

¹²Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 18 Juli 2020.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah. Dilihat dari segi kompetensi sosial, tenaga pendidik (guru) merupakan makhluk sosial yang tidak dapat terlepas dari kehidupan sosial dan masyarakat.

Dilihat dari segi kompetensi sosial, tenaga pendidik (guru) SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik baik di dalam kelas maupun diluar kelas. Tenaga pendidik (guru) mempunyai keakraban yang kuat dengan siswa. Seperti yang dilakukan oleh Ibu Rika yang mendengarkan cerita dan bercanda dengan anak-anak ketika jam istirahat.¹³

Tenaga pendidik (guru) SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mampu berkomunikasi dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti yang dilakukan oleh beberapa tenaga pendidik di ruang guru, disela-sela jam mengajar serta bertukar pikiran maupun pendapat untuk menambah pengetahuannya.¹⁴Pendidik

¹³Observasi penulis pada tanggal 18 Juli 2020.

¹⁴ Observasi penulis pada tanggal 18 Juli 2020.

(guru) SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mampu berkomunikasi dengan orang tua wali atau masyarakat sekitar. Seperti diadakan akhirussanah, Qurban maupun zakat selalu melibatkan peran serta pihak orang tua wali murid masyarakat sekitar.¹⁵

Tabel 4.6
Kompetensi Sosial

No.	Indikator	Penafsiran
1.	Guru dapat berkomunikasi lisan, tulisan dan isyarat secara santun	Sedang
2.	Guru dapat bergaul dengan siswa, sesama pendidik, tenaga pendidik, pemimpin dan orang tua siswa	Tinggi

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan sangat penting bagi SMK Kyai Ageng Giri Mranggen. Untuk mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik (guru), pendidik dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dalam menguasai materi.

Dilihat dari segi kompetensi profesional, tenaga pendidik (guru) SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mampu memahami materi pembelajaran secara luas karena latar belakang pendidikannya sudah sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Akan tetapi ada satu

¹⁵ Wawancara dengan Amania selaku guru kelas SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, tanggal 19 Juli 2020.

tenaga pendidik saja yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya, namun tenaga pendidik (guru) mampu mengajar mata pelajaran tersebut.¹⁶

Tabel 4.7
Kompetensi Profesional

No.	Indikator	Penafsiran
1.	Guru harus menguasai materi pelajaran yang diajarkan	Sedang
2.	Guru mengaplikasikan metode pembelajaran	Tinggi
3.	Metode pembelajaran yang digunakan guru sudah sesuai mata pelajaran	Sedang

3. Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

Tenaga pendidik (guru) bagi dunia pendidikan merupakan pemegang tonggak peradaban bangsa, selain itu juga sebagai rahim peradaban bagi kemajuan zaman. Karena dialah sosok yang berperan aktif dalam mentransfer ilmu dan pengetahuan bagi anak didiknya untuk dijadikan bekal yang sangat vital bagi dirinya kelak.

Strategi merupakan rencana tentang cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Strategi yang di upayakan oleh SMK Kyai Ageng Giri Mranggen untuk

¹⁶Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 18 Juli 2020.

meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sebagai berikut:

a. Pembinaan kompetensi pedagogik melalui:

1) Kerjasama dengan Kualitas Pendidikan Indonesia (KPI)

Bentuk kerjasama SMK Kyai Ageng Giri Mranggen dengan Kualitas Pendidikan Indonesia (KPI) dalam kompetensi pedagogik diantaranya:

a) *Quantum Learning*

Dengan pelatihan *Quantum Learning*, tenaga pendidikan SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mendapatkan pelatihan tentang *speed reading*. Fokus pelatihan ini yaitu bagaimana kita bisa membaca dengan cepat dan bisa menghasilkan pemahaman dari apa yang dibaca.

b) *Quantum Teaching*

Dalam pelatihan *Quantum Teaching*, tenaga pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mendapatkan pelatihan tentang bagaimana caranya peserta didik bisa menyerap materi pelajaran dengan cepat dan mengena. Selain itu, guru juga dilatih agar bisa masuk kedalam dunia siswa agar menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa, sehingga siswa bisa semangat dalam belajar dan cepat dalam menerima materi pelajaran.

c) *Sinergy Building*

Dalam pelatihan *Sinergy Building*, tenaga pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mendapatkan

pengarahan tentang menyamakan visi dan misi untuk mencapai tujuan. Semua tenaga pendidik yang mengajar mata pelajaran agama maupun tenaga pendidik yang menagajar mata pelajaran umum harus sama visi dan misinya dalam mencapai tujuan.¹⁷

d) *Student Active Learning (SAL)*

Dalam pelatihan *Student Active Learning (SAL)* tenaga pendidik (guru) SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mendapatkan pelatihan tentang bagaimana caranya agar siswa bisa aktif didalam kelas. Selain itu, guru juga mendapatkan pelatihan bagaimana siswa didalam kelas bisa aktif sampai 80% sedangkan guru hanya 20%.

e) *Class Room Management*

Dalam *Class Room Management*, tenaga pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen dilatih untuk mengelola kelas dengan baik, dan bisa memanfaatkan kelas sebagai sarana apa saja atau multi fungsi. Contohnya, kelas tidak hanya sebagai tempat untuk belajar akan tetapi kelas dapat digunakan sebagai perpustakaan, kelas sebagai tempat untuk sosialisasi, kelas sebagai tempat untuk sholat dan sebagai tempat untuk makan. Jadi, dalam pelatihan ini para tenaga pendidik mendapatkan pengetahuan bahwa

¹⁷ Wawancara dengan Koidah selaku wali kelas XI SMK Kyai Ageng Giri Mranggen pada tanggal 21 November 2018.

kelas tidak hanya digunakan sebagai tempat untuk belajar tetapi bisa dimanfaatkan untuk yang lain.

2) Pembinaan rutin yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun

Setiap satu minggu sekali kepala sekolah melakukan supervisi atau pembinaan rutin kepada seluruh tenaga pendidiknya. Pembinaan atau supervisi dilaksanakan pada hari sabtu. Hari sabtu disebut juga dengan hari guru, dimana pada hari sabtu tidak ada Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) akan tetapi hari sabtu dikhususkan melakukan supervisi atau pembinaan.

Dalam melaksanakan supervisi atau pembinaan, yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik yaitu melaksanakan supervisi atau pembinaan organisasi dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

b. Pembinaan kompetensi profesional

1) Pemberian beasiswa

Kepala sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen maupun yayasan memberikan beasiswa kepada tenaga pendidik (guru) ketika mendapatkan tugas belajar untuk meningkatkan jenjang akademis. Hal ini dilakukan

untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dibidang akademik.¹⁸

c. Pembinaan kompetensi kepribadian

1) Melakukan percakapan pribadi dengan tenaga pendidik (guru)

Kepala sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen selalu mengadakan percakapan pribadi dengan tenaga pendidiknya untuk mengetahui apakah ada permasalahan yang dihadapi oleh tenaga pendidik (guru) terhadap siswa, maupun terhadap sesama pendidik ataupun masalah pembelajaran.

2) Pembinaan rutin dari sekolah

Dalam melaksanakan supervisi atau pembinaan, yang dilakukan kepala sekolah untuk membina kompetensi kepribadian yaitu dengan mengadakan pengajian bersama, memberi kultum dan mengadakan rukyah. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada hari sabtu, dimana proses belajar mengajar (KBM) tidak terlaksanakan.

3) Pembinaan kompetensi sosial

Dalam melaksanakan pembinaan kompetensi sosial, kepala sekolah mengadakan pembinaan keakraban para guru. Hal ini dilakukan agar sesama pendidik saling

¹⁸Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 20 Juli 2020.

terbuka dan saling membantu apabila mengalami kesulitan.¹⁹

Dengan adanya strategi-strategi yang ditempuh oleh kepala sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen juga bekerjasama dengan lembaga-lembaga yang terkait dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, kepala sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen mengharapkan agar para tenaga pendidik mampu dan selalu berusaha dalam meningkatkan profesionalisme, agar tercapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian tenaga pendidik (guru) yang profesional akan menjadikan siswa memiliki daya saing sebagai upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

B. Analisis Data

Sebagaimana yang telah tercantum dalam Bab I bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen. Untuk itu dalam Bab IV ini penulis akan menganalisis dua hal tersebut sesuai dengan metode yang digunakan yaitu menggunakan metode deskriptif kualitatif. Selanjutnya, setelah data dideskripsikan langkah berikutnya dalam sub bab ini yaitu data yang dianalisis.

Dalam melakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul, penulis akan menganalisis dua aspek pokok yang

¹⁹Wawancara dengan kepala sekolah Munhamir, pada tanggal 20 Juli 2020.

sesuai dengan penelitian yang penulis bahas. Pertama mengenai profesionalisme tenaga pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, kedua strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen.

1. Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Menurut Suraji yang dikutip oleh Jamil Suprihatiningrum, menyatakan sebagai suatu profesi, disamping harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi profesi, guru juga harus mampu menjunjung tinggi nilai-nilai pengabdian, sabar, ulet, tekun, teliti, tidak mudah putus asa, dan mampu memberikan contoh kepada anak didiknya.²⁰

²⁰Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hlm 70

Guru yang profesional seharusnya memiliki keempat kompetensi yang sudah ditetapkan dalam lampiran peraturan menteri pendidikan nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena kompetensi-kompetensi tersebut merupakan komponen yang terintegrasi dalam kinerja guru sebagai pengajar yang profesional.

Oleh karena itu, SMK Kyai Ageng Giri dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik (guru) harus memiliki empat kompetensi tersebut. Dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, tenaga pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen dituntut untuk menguasai materi mengenai mata pelajaran yang akan disampaikan, karena itu merupakan salah satu persyaratan untuk dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif. guru mata pelajaran tidak akan lepas dengan penguasaan materi karena seorang guru mengadakan pembelajaran secara langsung atau tatap muka langsung dengan peserta didik dan materi dari pelajaranpun selalu berkembang.

SMK Kyai Ageng Giri dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik yang profesional, pendidik dituntut untuk meningkatkan pengetahuannya dalam

menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan materinya, kurikulum dan penguasaan struktur dan metodologi keilmuan yang diantaranya mengikuti diklat, dan lain sebagainya termasuk memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Dilihat dari segi kompetensi kepribadian tenaga pendidik memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, tenaga pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen juga berusaha menjadi guru yang bisa diteladani peserta didik, menjaga akhlak mulia atau akhlakul karimah yang sesuai dengan norma religious baik iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong dan lainnya. Berusaha menjadi figur yang mantap, berwibawa dan memiliki etos kerja sebagai guru dan menjadi rujukan peserta didik. Sedangkan dilihat dari kompetensi sosial, tenaga pendidik SMK Kyai Ageng Giri Mranggen selalu bersikap sesuai dengan tanggung jawabnya, yaitu bersosialisasi dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan orang tua wali siswa atau masyarakat.

Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki:

- (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik,
- (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan,

- (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik,
- (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.²¹

2. Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik adalah suatu cara atau upaya yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam mengembangkan profesionalisme guru.

Pengembangan pendidik dan tenaga pendidikan merupakan usaha mendayagunakan, mewujudkan, dan meningkatkan produktifitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan atau sekolah.

Dalam proses pembelajaran disekolah, terutama disekolah dasar, tenaga pendidik (guru) merupakan sumber daya yang edukatif sekaligus sebagai aktor dalam proses pembelajaran yang utama. Karena itu, upaya pemberdayaan tenaga pendidik (guru) harus dilakukan. Menurut Gaffdan Sith, sebagaimana yang dikutip oleh Hadikoemoro, pembinaan guru biasanya menggunakan tiga pendekatan:

Pertama, pendekatan personal. Pendekatan personal lebih menekankan pada aspek-aspek seperti efektifitas mengajar, pengembangan profesional, pertumbuhan pribadi

²¹ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru...* hlm. 25.

serta kemampuan teknik dan ketrampilan mengajar. *Kedua*, pendekatan instruksional, ditekankan pada perbaikan pengajaran (instruksional), pengembangan kurikulum, desain dan sistem pembelajaran, bahan-bahan pelajaran, pengembangan teorik arah efektifitas belajarsiswa, serta media dan teknologi pembelajaran²² Pendekatan ini telah digunakan oleh Kepala Sekolah SD Islam Hidayatullah Semarang dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (guru).

Beberapa strategi kepala sekolah SMK Kyai Ageng Giri Mranggen dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik berdasarkan pendekatan personal dan instruksional adalah :

- a. Pembinaan kompetensi pedagogik melalui:
 - 1) Kerjasama dengan Kualitas Pendidikan Indonesia (KPI)
Diantaranya: Quantum Learning, Quantum Teaching, Sinergy Building, Student Active Learning (SAL), Class Room Management.
 - 2) Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah, pembinaan organisasi, melaksanakan evaluasi, membina keakraban guru.
- b. Pembinaan kompetensi profesional

²² Marno dan M. Idris, Strategi dan Metode Pengajaran Menciptakan Ketrampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif . (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), cet 4, hlm. 24.

1) Pendekatan organisasional, yaitu memfokuskan pada lingkungan dan suasana dimana para komunitas (guru, murid, pimpinan dan karyawan) berada.²³ Pendekatan ini telah digunakan oleh kepala sekolah SD Islam Hidayatullah Semarang, yaitu melalui pembinaan kompetensi sosial.

Dalam pembinaan kompetensi sosial, kepala sekolah mengadakan pembinaan kekrabanpara guru. Hal ini dilakukan agar sesama pendidik saling terbuka dan saling membantu apabila mengalami kesulitan.

Suatu program pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga pendidikan SMK Kyai Ageng Giri Mranggen biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga

²³ Marno dan M. Idris, Strategi dan Metode Pengajaran Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif . (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), cet 4, hlm. 18.

peningkatan wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.

Menurut Edy Sutrisno, Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.²⁴

SMK Kyai Ageng Giri Mranggen telah berupaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (guru) melalui sertifikasi guru, pelatihan-pelatihan dan sebagainya, selain itu juga melalui pengawas pendidikan karena merekalah petugas teknis yang turun kelapangan berhadapan langsung dengan guru-guru di sekolah.

Pengawas mempunyai tugas membina, menilai dan meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan yang dilakukan di sekolah. Dalam menjalankan tugas

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm.62.

kepengawasan bukan hanya guru yang menjadi obyek pengawas tetapi juga kepala sekolah.

Evaluasi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik (guru) oleh pengawas sekolah dilakukan dengan menggunakan instrumen supervisi. Instrumen ini sangat penting untuk mengukur profesionalisme guru pada semua kompetensi yang harus dimiliki. Namun secara umum belum ada tindak lanjut yang dilakukan oleh pengawas seperti mengundang guru untuk mengikuti workshop yang diadakan oleh pengawas sendiri melainkan menunggu adanya masalah profesionalisme guru yang diidentifikasi.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak terjadi kendala dan hambatan. Hal tersebut bukan faktor kesengajaan, namun terjadi karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian. Beberapa keterbatasan yang dialami selama penelitian berlangsung antara lain:

1. Penelitian tidak terlepas dari ilmu teoritik, oleh karena itu peneliti menyadari akan keterbatasan kemampuan, khususnya pengetahuan mengenai karya ilmiah. Terlepas dari masalah tersebut, peneliti sudah berusaha semampu mungkin untuk melakukan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.
2. Peneliti dalam menulis hal pengetahuan dan pemahaman juga mempengaruhi proses dan hasil penelitian ini. Namun, sarana dan masukan dari dosen pembimbing Prof. Dr. Hj. Nur

Uhbiyati, M.Pd. dapat membantu penulis untuk tetap berusaha melaksanakan penelitian semaksimal mungkin, agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.

3. Penelitian ini terbatas pada dokumentasi yang dibutuhkan oleh peneliti, dikarenakan ada dokumen-dokumen atau informasi yang tidak boleh diberikan karena menjadi rahasia internal sekolah

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, maka penulis dapat menyajikan kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian. Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen ditandai dengan kriteria empat kompetensi tenaga pendidik yang diantaranya:
 - a. Peningkatan kompetensi pedagogik
 - b. Peningkatan kompetensi kepribadian
 - c. Peningkatan kompetensi profesional
 - d. Peningkatan kompetensi sosial

SMK Kyai Ageng Giri dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang profesional, pendidik dituntut untuk meningkatkan pengetahuannya dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan materinya, kurikulum dan penguasaan struktur dan metodologi keilmuan yang diantaranya, mengikuti diklat, dan lain sebagainya termasuk

memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkandiri.

2. Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, antara lain melalui:

- a. Kompetensi pedagogik, melalui kerjasama dengan Kualitas Pendidikan Indonesia (KPI) dan pembinaan rutin kepala sekolah.
- b. Kompetensi kepribadian, melalui percakapan pribadi dengan tenaga pendidik dan melaksanakan supervisi.
- c. Kompetensi sosial, melalui mengadakan pembinaan keakraban para guru.

SMK Kyai Ageng Giri telah berupaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik (guru) melalui sertifikasi guru, pelatihan-pelatihan dan sebagainya, selain itu juga melalui pengawas pendidikan karena merekalah petugas teknis yang turun lapangan berhadapan langsung dengan guru-guru di sekolah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang penulis laksanakan, tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak, serta demi semakin baiknya strategi pengembangan profesionalisme guru di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen. Maka penulis perlu memberikan saran, antara lain:

1. Pihak SMK Kyai Ageng Giri Mranggen sebaiknya melakukan evaluasi dalam beberapa kompetensi guru terutama dalam pemahaman materi pembelajaran.
2. Pihak SMK Kyai Ageng Giri Mranggen, strategi pengembangan profesionalisme guru sebaiknya diadakan workshop.
3. Dalam strategi pengembangan profesionalisme guru sebaiknya kepala sekolah lebih memaksimalkan dan mengoptimalkan pada penilaian kinerja guru yang didokumentasikan secara sistematis. Sehingga kepala sekolah dapat mengetahui kondisi riil para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Damarjati, T. (2016, September 2). *Konsep Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dipetik April 15, 2020, dari Konsep Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan: <https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1869/konsep-pembelajaran-di-sekolah-menengah-kejuruan>.
- Danim Sudarwan, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- H.E Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Hanafiah Nanang & Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Himpunan Lengkap Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Jogjakarta: Saufa, 2014.
- Iqbal Reza Manjid Muhammad, *Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Pegawai di MTS Negeri Kendal*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2012) .
- J. Meloeng Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 2012.
- Johnson LouAnne, *Teaching Outside The Box*, America: Josey-Bas, 2005.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tafsirnya*, Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- Khurniawan, A. W. (2019, Oktober 17). *Peningkatan Mutu Pendidikan SMK Melalui Revitalisasi Berkelanjutan*. Dipetik

April 16, 2020, dari Mutu Pendidikan SMK:
[https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/4503/19-peningkatan-
mutu-pendidikan-smk-melalui-revitalisasi-berkelanjutan](https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/4503/19-peningkatan-mutu-pendidikan-smk-melalui-revitalisasi-berkelanjutan).

- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Ma'rifatun, *Peningkatan Profesionalisme Pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah Ngaliyan Semarang*, (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2012).
- Marantz Cohe Rosetta , *The Work and Lives of Teacher a Global Perspective*, New York: Campridge University Press, 2017.
- Maskur Said, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, al-Idarah; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. I, No. 1, Juli-Desember 2014.
- Muasy Bakhri Ahmad, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di SD Nurul Islam Purwoyoso Semarang*, Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2012.
- Mudarrisa, Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah, Volume 8, No. 2.
- Mudlofir Ali, *Pendidik Profesional*, Jakarta: Rajawali, 2013.
- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Muliawati, E. (2014, April 17). *Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru SMK*. Dipetik April 20, 2020, dari Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru SMK <http://sembilandewi.blogspot.com/2014/04/strategi-pengembangan-profesionalisme.html>
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mustofa, April 2007, *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*, Volume 4, No. 1
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

- R. Payong Marselus, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep dasar, problematika & Implementasi*, Jakarta: Indeks, 2011.
- Rosita Pengastika Ratna & Fitri Alfarisa, Mei 2015, *Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia*.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Supriadi Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1998.
- Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2010.
- Syaodih Sukmadinata Nana, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- T. Milark V Lorraine, *The Total Teacher Book & Planner*, America: A wiley Imprint, 2009.
- Undang-undang R.I. No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Ciputat Press, 2006.
- Wijaya Wantri, *Analisis Kinerja Manajemen Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Se-Kota Semarang*, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009

Lampiran 1

DAFTAR GURU DAN PEGAWAI SD ISLAM HIDAYATULLAH SEMARANG

NO	NAMA	PDDK	JABATAN
GURU TETAP YAYASAN			
1	Agus Suparno, S.Pd	S1	Guru Mapel
2	Aji Nuhantar, S.Ag	S1	Guru Mapel
3	Akhmad Latif, S.Ag	S1	Guru Mapel
4	Amania S.Pd	S1	Wali Kelas
5	Arrafiatus Supriyyah, S.Pd, M.Pd	S2	Kepala Kompetensi Keahlian OTKP
6	Dariyah, S.Pd	S1	Kord. BK
7	Hadlir Wibowo, S.PdI	S1	Guru Mapel
8	Irfak Anas, S.Pd	S1	Waka Sarpras
9	Jihan Muhana, S.Pd	S1	Guru Mapel
10	Johan Mardi Wiyono, S.Ds	S1	Kepala Kompetensi Keahlian MM
11	Koidah, S.Pd	S1	Wali Kelas
12	Muhamad Kholid, A.Md	D3	KA Lab Komputer
13	Muhammad Mahfudz, S.Pd	S1	Kepala Tata Usaha
14	Munhamir, SE	S1	Kepala Sekolah
15	Ninik Suryani, S.Pd	S1	Wali Kelas
16	Nur Sholeh, A.Md	S1	Guru Produktif
17	Retno Wijayanti, S.Pd	S1	Guru Produktif
18	Sarfiyah, S.Pd	S2	Wali Kelas
19	Shonhadi Wijaya, S.Si	S1	Pembimbing Osis
20	Sri Wahyuni, S.Pd	S1	Bendahara
21	Sugondo M. Fathurrohman, S.T MT	S2	Waka Kurikulum
22	Suhartini, S.Pd	S1	Wali Kelas
23	Syaiful Anam, S.Pd	S1	Waka Kesiswaan
24	Vetty Yunawati, S.Pd	S1	KA Perpustakaan
25	Yuni Eka Pratiwi, S.Pd	S2	Guru Mapel
26	Zamroni, S.T	S1	Waka Humas
27	Zumrotus Sa'adah, S.Si	S1	Wali Kelas
GURU TIDAK TETAP			
28	Ahmad Nasik, S.Pd		Guru Mapel
29	Dian AfKoidahsari, S.Pd	S1	Kepala Kompetensi Keahlian TB

NO	NAMA	PDDK	JABATAN
30	Ida Nihayati, SE	S1	Guru Mapel
31	Masyhuri, S.Pd I	S1	Guru Mapel
32	Nanang Jatmiko, S.Pd	S1	Guru Produktif
33	Siti Nur Afifah, S.Pd	S1	Wali Kelas
34	Oktavian Ihza Mahendra, S.Psi	S1	Guru BK
35	Aditya Sulistiawansyah	S1	Guru BK
36	Ahmad Kurniawan	S1	Staf TU
37	Ahmad Suyanto	S1	Staf TU
38	Ana Lutfiyatul Mahmudah	S1	Staf TU
39	Berliana Hardiknas Sari	S1	Staf TU
40	Burhanudin	S1	Security
41	Fathurrohman Al-Fuady	S1	Staf TU
42	Ibda'ul Fahmi, S.Pd	S1	Staf TU
43	Luqna Lafifah, SE	S1	Staf TU
44	Muhamad Tohirin, SM	S1	Guru Mapel
45	Muhammad Hanif Maimun, Lc	S1	Guru Mapel
46	Nadia Millati	S1	Staf TU
47	Saida Ulya	S1	Staf TU
48	Hamam Fajarudin, S.Pd	S1	Wali Kelas
49	Tulus Budiono	S1	Guru Produktif
50	Muhtarom	S1	Guru Ekstra
51	H. Sunarto	S1	Guru Ekstra
52	Sahmudi	S1	Guru Ekstra
53	Zuhri	S1	Guru Ekstra
54	Mugiharto	S1	Guru Ekstra
55	Dian Septia Munasih	S1	Guru Ekstra
56	Bagus Aji Negoro	S1	Guru Ekstra

Lampiran 2

WAWANCARA

Kepala Sekolah

1. Peneliti : Bagaimana cara sekolah memberikan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru?
Kepsek : Untuk guru yaitu mengadakan pelatihan internal dilihat dari kemampuan mengajar (lembaga/yayasan)
2. Peneliti : Apa langkah-langkah sekolah untuk mengembangkan profesi guru?
Kepsek : Melalui pelatihan, pembinaan dan lonceng, jika ada yang belum standar kita upgrid.
3. Peneliti : Bagaimana peran guru terhadap organisasi profesi?
Kepsek : Guru disini tidak mengikuti kegiatan di luar misal (PGRI) akan tetapi mengikuti KKG pada tingkat kecamatan dan tingkat provinsi.
4. Peneliti : Bagaimana langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas profesi?
Kepsek : Melaluipenataran guru di setiap tahun dan pelatihan tentang pembelajaran, full ding power, penyusunan kisi-kisi. Dengan tujuan guru baru untuk merefres guru lama sehingga tidak mengalami kendala dalam pembelajaran selanjutnya.
5. Peneliti : Bagaimana supervisi guru di SMK Kyai Ageng Giri?
Kepsek : Supervisi guru dilakukan ada yang langsung lewat kepala sekolah, ada yang lewat waka kurikulum, ada

yang lewat ketua kompetensi (K3), disamping itu ada juga dari pengawas SMK, dari dinas provensi untuk verifikasinya terhadap guru masing-masing.

Guru Mapel

1. Peneliti : Apakah guru sudah memahami peserta didik masing-masing?

Pak Latif : Sudah, yaitu untuk meengetahui kelemahan dan kelebihan siswa.

2. Peneliti : Apakah guru sudah dapat membuat perencanaan pembelajaran dengan baik?

Pak Latif : Sudah, membuat sesuai aturan sekolah.

3. Peneliti : Bagaimana cara guru melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan?

Pak Latif : Guru menanyakan sholat, menanyakan keadaan dan materi baru dengan metode yang menyenangkan.

4. Peneliti : Bagaimana guru melaukakan evaluasi pembelajaran di kelas?

Pak Latif : Melalui proses pembalajaran yang baik/tidak baik, pemberian tugas dan evaluasi tertulis.

5. Peneliti : Bagaimana cara guru mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinyaa?

Pak Latif : Mengembangkan melalui kegiatan Ekstrakurikuler dan mengikutsertakan lomba bagi siswa yang mempunyai kelebihan.

6. Peneliti : Apakah guru dapat memberikan contoh yang baik bagi siswa?
Pak Latif : Sudah
7. Peneliti : Bagaimana cara guru untuk menjadi teladan bagi siswa?
Pak Latif : Menunjukkan sifat dan sikap yang baik di depan siswa.
8. Peneliti : Bagaimana cara guru agar kelihatan dewasa, arif dan berwibawa di depan siswa siswinya?
Pak Latif : Guru perlu latihan untuk bersikap bijak dan adil terhadap siswa.
9. Peneliti : Apakah guru sudah berakhlak mulia?
Pak Latif : Sudah
10. Peneliti : Apakah guru dapat berkomunikasi lisan, tulisan dan isyarat secara santu?
Pak Latif : Ketika guru sedang sakit, guru berkomunikasi secara isyarat.
11. Peneliti : Bagaimana cara guru bergaul dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pemimpin dan orang tua siswa?
Pak Latif : Melihat suasana, kalau sedang didalam kelas fokus untuk belajar, akan tetapi jika di luar kelas bercanda sewajarnya. Kalau dengan orang tua siswa biasa ngobrol- ngobrol, apabila dengan orang tua yang cuek yaudah biasa.

12. Peneliti : Apakah guru sudah menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan?

Pak Latif : Sudah, sebelum pembelajaran guru sudah menguasainya.

13. Peneliti : Bagaimana cara guru mengaplikasikan metode pembelajaran dikelas?

Pak Latif : Sesuai rencana yaitu diskusi, LCD, kusrelikus.

14. Peneliti : Apakah metode pembelajaran yang digunakan guru sudah sesuai dengan materi pelajaran yang akan diajarkan?

Pak Latif : Metode yang dipakai sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

Guru Kelas

1. Peneliti : Apakah guru sudah memahami peserta didik masing-masing?

Ibu Koidah : Setiap guru berbeda-beda cara penerapannya, pemahaman tergantung dari masing-masing guru.

2. Peneliti : Apakah guru sudah dapat membuat perencanaan pembelajaran dengan baik?

Ibu Koidah : Dari tahun ajaran pertama sampai sebelum mengajar itu sudah membuat perencanaan seperti RPP, RPP sudah dibuat oleh masing guru pengajar tiap semester atau bahkan ada yang sudah untuk satu tahun.

3. Peneliti : Bagaimana cara guru melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan?

Ibu Koidah : Kalau menurut saya berbagai metode, sesuai dengan isi RPP yang disampaikan, guru harus lebih kreatif untuk menciptakan suasana pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan.

4. Peneliti : Bagaimana guru melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?

Ibu Koidah : kalau evaluasi pembelajaran itu setiap sub bab, topik, materi, mungkin menggunakan metode tertulis atau ulangan atau praktek, ketika evaluasi sudah berjalan sekitar 50% sampai 70% siswa menangkap atau tidak, kalau tidak menangkap berarti ada yang separo di pengayaan separo kita flash back ke bab yang tadi.

5. Peneliti : Bagaimana cara guru mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinyaa?

Ibu Koidah : Kita motivasi, misal anak yang lemah dan cepat itu kan kita lebih fokus di anak-anak yang lemah. Kalau perlu jika anak pasif kita beri tekanan.

6. Peneliti : Bagaimana cara guru untuk menjadi teladan bagi siswa?

Ibu Koidah : Melalui penguatan karakter.

7. Peneliti : Apakah guru dapat berkomunikasi lisan, tulisan dan isyarat secara santu?

Ibu Koidah : Bisa, kalau lisan saya masih mengakui itu belum, kalau tulisan itu sudah.

8. Peneliti : Bagaimana cara guru bergaul dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pemimpin dan orang tua siswa?

Ibu Koidah : ketika dengan siswa kita masuk dunia siswa, ketika dengan pendidik kita masuk dunia pendidik, apalagi ketika wali murid itu harus lebih merendah, harus lebih sopan.

9. Peneliti : Apakah guru sudah menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan?

Ibu Koidah : Sudah, karena semua pelajaran sudah diampu oleh guru yang sesuai dengan jurusan dan keahliannya.

10. Peneliti : Apakah metode pembelajaran yang digunakan guru sudah sesuai dengan materi pelajaran yang akan diajarkan?

Ibu Koidah : Sudah, diusahakan untuk menyesuaikan dengan materinya

Lampiran 3

Dokumentasi



Workshop Penjaminan Mutu Pendidikan Yayasan Girikusumo



Workshop Pendampingan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu SMK
COE (*Center Of Excellent*)

Lampiran 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: B-3675/Un.10.3/D1/PP.00.9/08/2020

10 Juli 2020

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Maulida Nur Permatasari

NIM : 1603036121

Yth.

Kepala SMK Kyai Ageng Giri Mranggen
Demak, Jawa Tengah

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Maulida Nur Permatasari
NIM : 1603036121
Alamat : Jl. Pucang Karya 17/8, Pucang Gading, Mranggen
Judul Skripsi : **Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Kyai Ageng Giri Mranggen**
Pembimbing : Dr. Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd.

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut diijinkan melaksanakan riset selama 2 minggu, mulai tanggal 10 Juli 2020 sampai dengan tanggal 10 Agustus 2020

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. disampaikan terimakasih.
Wassalamu'alikum Wr.Wb.

n.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

W. Mahfud Anaeidi

Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 5



YAYASAN KYAI AGENG GIRI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)
“ **KY AGENG GIRI** “

GIRIKUSUMO BANYUMENENG MRANGGEN DEMAK 59567
NPSN : 20341390 NSS : 322032101026

Alamat : Jl. Girikusumo Banyumeneng Mranggen Demak 59567 ☎ 08112882426
E-mail : smkkgg_giri@yahoo.co.id Website : smk-kyagenggiri.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 048/S.KET/SMK-KAG/IX/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **MUNHAMIR, S.E**
Jabatan : Kepala Sekolah
Nama Sekolah : SMK Ky Ageng Giri Mranggen Demak

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Maulida Nur Permatasari**
NIM : 1603036121
TTL : Semarang, 14 Juli 1998
Pendidikan : S1 Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di SMK KY AGENG GIRI Mranggen Demak, pada tanggal 10 Juli 2020 dan 10 Agustus 2020, dalam rangka Penelitian Skripsi yang berjudul :

“ **Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Ky Ageng Giri Mranggen** ”

Demikian keterangan ini dibuat, untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 5

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Maulida Nur Permatasari
2. TTL : Semarang, 14 Juli 1998
3. Alamat : Jl. Pucang Karya 17 no.8, Pucang Gading,
Batusari, Mranggen, Demak
4. No.Telp : 085727203287
5. Email : permatasarimaulida49@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Bunga Harapan 2 Pucang Gading
2. SDN Batusari 05 Mranggen
3. MTs Futuhiyyah 2 Mranggen
4. MAN 1 Semarang

Motto:

“ Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan, dengan bermodal yakin merupakan obat mujarab penumbuh semangat hidup”

Semarang, 10 Desember 2020



Maulida Nur Permatasari

NIM: 1603036121