

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan taraf pendidikan sampai saat ini masih banyak dibicarakan. Berbagai upaya terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Di antara upaya tersebut adalah meningkatkan mutu guru, bukan sekedar meningkatkan kesejahteraannya. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Departemen Pendidikan Nasional, 2003: 2).

Salah satu organisasi yang dipandang penting dan efektif dalam meningkatkan Profesionalisme guru adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) (Saragih & Dewi, 2017). Bahkan, MGMP juga berperan penting dalam keberhasilan peserta didik (Rudiansyah, 2020). Hal ini karena profesionalisme guru yang baik dapat memicu keberhasilan peserta didik dalam pembelajaran. Selain itu, MGMP merupakan wadah bagi guru-guru untuk berdiskusi, saling bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, pelatihan dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara dengan pengurus MGMP MTs di kabupaten Kolaka Utara, diungkapkan bahwa “kegiatan MGMP dilakukan secara rutin”,

sehingga diharapkan kemampuan guru yang ada di MTs semakin meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru (Saragih & Dewi, 2017). Kegiatan MGMP yang dilaksanakan secara rutin tersebut dinilai belum maksimal. Hal ini sesuai fakta di lapangan, bahwa kemampuan guru masih belum optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti tercatat ada 16 Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta, adapun data guru setiap MTsN 1 Kolaka Utara, guru PNS 18 guru, Guru Bukan PNS (GBPNS) 15 dengan total 33 Guru. MTsN 2 Kolaka Utara tercatat, guru PNS 12 guru, GBPNS 12 guru dengan total 24 guru, MTsN 3 Kolaka Utara tercatat, 12 guru, GBPNS 15 guru dengan jumlah 19 guru. MTs An-Nur Rantebaru tercatat 3 guru PNS, 9 GBPNS dengan total 12 guru, MTs Koroha tercatat 10 GBPNS, MTs Al-Ikhlas Tiwu tercatat 9 GBPNS, MTs Al-Islam Meeto tercatat 6 GBPNS, MTs Al-Mustawa Labipi tercatat 1 Guru PNS kemudian 10 GBPNS dengan total 11 guru, MTs Darul Istiqamah Watunohu tercatat 1 guru PNS dan 17 GBPNS, Mts Al-Mu'minin Puurau tercatat 6 GBPNS, MTs As'adiyah Lapai tercatat 1 guru PNS dan 16 GBPNS dengan total 17 Guru, MTs Darul Istiqamah Katoi tercatat 1 guru PNS dan 6 GBPNS dengan total 7 guru, MTs Latowu tercatat 11 GBPNS, MTs Darul Istiqamah Mala-Mala tercatat 9 GBPNS, MTs Muslim Mujetahid Lametuna tercatat 1 Guru PNS dan 11 GBPNS dengan total 12 Guru, dan MTs Baitul Maqdis terdiri dari 13 GBPNS. Kemudian terdata total guru PNS di MTs se-Kabupaten Kolaka Utara 42 guru dengan 36 guru telah tersertifikasi dan 175 Guru bukan PNS dengan 36 guru telah tersertifikasi. Semua guru tersebut diwajibkan untuk MGMP untuk menunjang kompetensi mereka.

Dalam perspektif agama (Islam), kegiatan MGMP ini bersesuaian dengan isyarat dan perintah Allah Swt di dalam Al-Qur'an. Allah Swt berfirman di dalam QS. Ali-Imran;3:159:

فَيَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّيْتَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ...

Terjemah: *Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting).... (QS. Ali-Imran;3: 159).*

Isyarat musyawarah itu digambarkan Al-Qur'an menggunakan kata شور yang pada mulanya berarti "mengambil madu dari sarang lebah". Diketahui bahwa lebah tidak makan kecuali yang baik-baik, jika ia hinggap di suatu bunga ia tidak merusak, dan jika ia menggigit, gigitannya adalah obat, dan menghasilkan madu yang manis. Ini berarti di dalam musyawarah ada tuntutan agar mengambil pendapat-pendapat yang baik, kalau mengkritik, kritiklah dengan santun dan membangun (*improvement*) sehingga menghasilkan sesuatu yang memiliki banyak manfaat sebagaimana lebah menghasilkan madu (Shihab, 2005). Bisa jadi ini juga yang menjadi salah satu landasan bagi MGMP dalam melakukan musyawarah, yakni menghasilkan guru-guru tangguh berkualitas tinggi.

Sebagai pendidik dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Kinerja guru adalah wujud perilaku atau hasil kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran serta menilai hasil belajar peserta didik. Guru yang memiliki

kinerja atau kemampuan profesional yang baik diharapkan dapat memberikan hasil yang baik terhadap pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa “jumlah guru sekolah yang layak mengajar mencapai 609.217 orang atau sekitar 49,3% dari jumlah keseluruhan guru yang ada di Indonesia. Kurang dari 50% guru yang dianggap layak mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja atau kemampuan profesional yang dimiliki guru sekolah masih rendah” (Imron, 2019).

Menurut Akadum ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru, yaitu:

1. Masih banyak guru tidak menekuni profesinya secara total
2. Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan
3. Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti masih belum mantapnya lembaga pencetak tenaga keguruan dan kependidikan
4. Masih belum *smoothnya* perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru
5. Masih belum berfungsinya PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan dengan kepala MTs Kolaka Utara pada tanggal 19 Oktober 2019, terdapat permasalahan terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dalam indikator kinerja guru. Hal ini terbukti bahwa tidak semua guru bersertifikasi menunjukkan kemampuan profesional sebagai pendidik. Faktor internal yang menyebabkan guru yang telah tersertifikasi tidak profesional ditunjukkan dengan rendahnya kedisiplinan yang dimiliki guru. Hal ini terlihat seringnya pendidik membolos sebelum jam kantor usai.

Permasalahan lain yang terkait dengan faktor internal guru adalah rendahnya motivasi guru dalam upaya meningkatkan kemampuan profesionalnya. Faktanya guru yang telah mendapatkan tunjangan profesi justru dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan sisanya untuk keperluan yang terkait langsung atau tidak langsung terhadap peningkatan kemampuan profesionalnya. Kondisi itu tentu akan menghambat pada usaha peningkatan kemampuan profesional guru. Seharusnya dengan adanya program sertifikasi, pendidik memiliki kemampuan profesional dalam mengajar. Hal ini berdasarkan penuturan dari (Hasyim, 2006: 53) Koordinator Sertifikasi Disdik Kota Yogyakarta yang disampaikan di Harian Tribun tanggal 5 Desember 2018 bahwa:

Tujuan program sertifikasi untuk meningkatkan profesionalitas guru, sedangkan bertambahnya kesejahteraan karena sertifikasi itu hanya korelasi positifnya. Bukan sebaliknya sertifikasi untuk meningkatkan kesejahteraan namun profesionalitas guru dilupakan. Sejauh ini monitoring terhadap guru yang bersertifikat belum ada.

Tujuan program sertifikasi yaitu agar dapat menyediakan tenaga guru terdidik/terlatih pada sekolah dasar yang memiliki kualifikasi guru kelas dan guru bidang studi, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru sekolah dasar. Namun program sertifikasi guru yang direncanakan sebagai usaha peningkatan kualitas pendidik justru tidak dapat berjalan dengan baik (Bafadal, 2006: 68).

Masalah lain yang dihadapi guru terkait dengan kemampuan guru dalam pembelajaran adalah cara mengajar guru masih bersifat konvensional. Terkadang dalam proses pembelajaran guru terlihat “kaku” dengan

menggunakan satu atau dua metode, serta memiliki kemampuan IT (menggunakan teknologi dalam pembelajaran). Hal ini tampak pada seringnya pendidik menggunakan metode ceramah pada saat proses pembelajaran. Martinis Yamin menjelaskan bahwa;

“Keterbatasan dalam menggunakan metode ceramah adalah keberhasilan siswa tidak terukur, perhatian motivasi siswa sulit diukur, peran serta siswa dalam pembelajaran rendah, dan materi kurang terfokus.” Permasalahan lain yang didapati peneliti masih banyak guru yang mengajar dengan sistem gaya bank. Sistem ini memiliki ciri dan kebiasaan bahwa guru mengetahui segalanya sementara siswa tidak tahu apa-apa, guru bercerita peserta didik patuh mendengarkan, guru memilih bahan ajar dan isi pelajaran murid (tanpa diminta persetujuan) menyesuaikan diri dengan pelajaran itu, guru adalah subyek dalam proses belajar sementara murid hanya sebagai objek belaka. Sehingga yang terjadi justru siswa akan semakin pasif sementara pendidik akan lebih aktif. Seharusnya guru mempunyai tugas untuk melakukan transformasikan ilmu pengetahuan melalui dialog, diskusi atau pemandu yang baik untuk merangsang inspirasi dan imajinasi anak didik dalam mengembangkan kreatifitasnya” (Yamin, 2007: 139-140).

Masalah guru selanjutnya adalah masih kesulitan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, guru belum menyusun RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan sesuai dengan karakteristik peserta didik, belum menyusun bahan ajar secara runtut, belum melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif, belum melibatkan peserta didik dalam pembelajaran, guru kesulitan dalam menerapkan strategi atau pendekatan pembelajaran yang efektif, guru masih kesulitan dalam menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu yang sesuai dengan apa yang tertulis dalam rencana pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan observasi, Strategi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang coba dibangun oleh para pengurus dalam meningkatkan profesionalisme guru Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kolaka Utara, yakni dengan melakukan kegiatan pendukung MGMP, seperti Workshop dan seminar, Kursus Singkat di LPTK, Pelatihan, Pembinaan Internal oleh sekolah, menyuruh guru untuk melaksanakan pendidikan lanjutan. Tercatat ada tiga Madrasah Tsanawiyah yang menjadi Proyek percontohan dalam kegiatan MGMP di Kolaka Utara yakni MTsN 1 Kolaka Utara, MTsN 2 Kolaka Utara dan MTsN 3 Kolaka Utara. Madrasah tersebut dijadikan patokan dalam pelaksanaan program peningkatan profesionalisme guru. Profesionalisme guru diharapkan terus meningkat seiring dengan tugas guru yang semakin kompleks.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) sebagai wadah dalam meningkatkan mutu pendidik belum berjalan dengan optimal. Padahal peran dan strategi MGMP diharapkan mampu mendongkrak kemampuan atau kompetensi guru di sekolah. Untuk itu peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Strategi Organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam Peningkatan Profesionalisme Guru MTs Se Kabupaten Kolaka Utara”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, ada dua hal pokok yang menjadi penekanan penelitian ini, yaitu strategi MGMP dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, fokus penelitian yaitu “Strategi Organisasi Musyawarah Guru Mata

Pelajaran (MGMP) dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Se Kabupaten Kolaka Utara”.

1.3 Rumusan Masalah

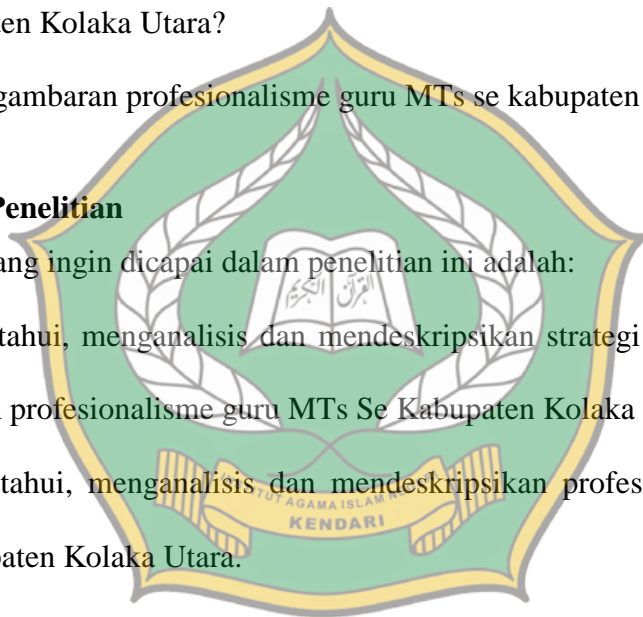
Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru MTs se - Kabupaten Kolaka Utara?
2. Bagaimana gambaran profesionalisme guru MTs se kabupaten Kolaka Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan strategi MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru MTs Se Kabupaten Kolaka Utara.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan profesionalisme guru MTs se kabupaten Kolaka Utara.



1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan proses penelitian yang dilakukan maka diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya tentang peningkatan profesionalisme guru melalui strategi MGMP.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi guru, kepala madrasah, serta stakeholder yang ada di madrasah agar secara terus-menerus dan berkelanjutan dalam mengembangkan profesionalitas guru. Dari sini, diharapkan mutu pendidikan di madrasah dapat meningkat.
- 2) Bagi masyarakat, sebagai bahan informasi bagi pemerintah dan masyarakat secara umum, dan khususnya di MTs Kolaka Utara dalam hal kemampuan profesional guru.
- 3) Bagi peneliti lain, sebagai bahan masukan yang penelitiannya memiliki hubungan atau memiliki keterkaitan dengan hasil penelitian ini.

