

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Strategi

Kata ‘strategi’ mempunyai pengertian yang berkaitan dengan hal-hal seperti kemenangan, keberhasilan kehidupan, atau daya juang. Berarti, berkaitan dengan mampu atau tidaknya suatu lembaga instansi atau organisasi menghadapi tekanan yang muncul dari dalam maupun luar. Menurut penjelasan Anwar Arifin dalam bukunya strategi komunikasi menyatakan bahwa sesungguhnya suatu strategi adalah, secara komprehensif, keputusan kondisional tentang kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Jadi, merumuskan strategi komunikasi berarti memperhatikan kondisi dan situasi (ruang dan waktu serta situasi) yang dihadapi dan akan kemungkinan dihadapi di masa depan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi (Suryadi, 2018).

Menurut Davit strategi adalah sarana kebersamaan yang memiliki tujuan jangka panjang hendak dicapai, tindakan pontensi yang memerlukan pengambilan keputusan manajemen teratas dan sumber daya yang berkulaitas. Selain itu, strategi memberikan pengaruh pada perkembangan jangka panjang lembaga, biasanya untuk beberapa tahun dan bulan ke depan, karenanya mengutamakan kemasa yang akan datang (Gunawan, 2017).

Strategi pada hakikatnya merupakan perencanaan (*planning*) dan atau suatu pengaturan yang disebut manajemen (*management*) untuk menggapai suatu cita-cita. Namun untuk menggapai tujuan tersebut, strategi tidak berperan sebagai peta jalan yang hanya memberikan arah saja, dengan kata lain harus juga

menunjukkan bagaimana implementasinya (Suryadi, 2018). Dalam pengambilan suatu strategi dan sifat pengelolaan, dan bagaimana strategi tersebut digunakan dalam proses pengembangan lembaga. Perencanaan sendiri merupakan kajian dalam mencapai tujuan suatu lembaga.

Dapat peneliti simpulkan bahwa strategi penting dan dibutuhkan di dalam sebuah lembaga khususnya lembaga pendidikan, sehingga apa yang direncanakan mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya strategi yang baik yang benar-benar diperhitungkan dengan efektif maka di dalam lembaga atau organisasi itu akan mengalami kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan jangka panjang maupun jangka pendek.

2.2 Deskripsi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

2.2.1 Pengertian Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Menurut Mangkoesapoetra Arif (2017: 05-14) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan forum atau bisa juga dikatakan sebagai wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah. Hal ini senada dengan pengertian MGMP yang tertuang dalam standar Pengembangan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah forum dan/atau wadah profesional guru mata pelajaran pada SMP/MTs, SMPLB/MTsLB, SMA/MA, SMK/MAK, SMALB/MALB yang berada pada satu wilayah/ kabupaten/ kota/ kecamatan/ sanggar/gugus sekolah (Depdiknas, 2008: 8).

Pengertian lain tertuang dalam pedoman MGMP menjelaskan bahwa MGMP adalah suatu wadah untuk berasosiasi atau berkumpul bagi guru-guru

mata pelajaran yang memiliki semangat untuk mengembangkan diri dan berada di suatu sanggar/kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam kegiatan peningkatan kinerja guru sebagai pelaku perubahan reorientasi di kelas. Sedangkan menurut pedoman MGMP tahun 1998, Departemen Pendidikan Nasional, MGMP adalah Forum/wadah kegiatan Profesi guru pelajar sejenis di sanggar (Depdiknas, 2008: 1).

Peneliti menyimpulkan bahwa MGMP merupakan wadah untuk mengembangkan skill profesional guru dengan melakukan perkumpulan untuk menemukan masalah dan mencari solusi bersama untuk meningkatkan kompetensi. Kompetensi guru tak terbatas hanya pada kompetensi paedagogik dan profesional, namun juga sosial dan keprtibadian yang baik. Dan keprofesionalan sendiri tidak tercipta tanpa ada kerja keras dan latihan yang dilakukan oleh guru. Maka MGMP merupakan wadah yang tepat untuk meningkatkan kompetensi.

2.2.2 Tujuan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP)

Tujuan organisasi merupakan elemen terpenting dalam suatu organisasi. Tujuan akan menentukan arah gerak organisasi. Ibaratnya sebuah tubuh, tujuan organisasi layaknya roh yang menjadi substansi perjuangan dan motor penggerak di balik terbentuknya organisasi tersebut. Tanpa tujuan, sebuah organisasi akan kehilangan makna karena secara harfiah yang membedakan organisasi dan kelompok massa atau paguyuban adalah tujuan.

Tujuan MGMP menurut Standar pengembangan MGMP (Depdiknas, 2008: 8) adalah sebagai berikut :

- a. Memperluas cara berpikir/wawasan dan pengetahuan (*knowledge*) guru dalam segala hal, namun intinya adalah penguasaan substansi materi ajar, pembuatan silabus, pembuatan bahan-bahan pembelajaran, pola-pola pembelajaran, metodologi pembelajaran, menggunakan secara maksimal sarana/prasarana pembelajar dengan memanfaatkan berbagai sumber belajar dan lain sebagainya.
- b. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja/musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi sistem evaluasi dan sarana penunjang.
- d. Menunjang pemenuhan kebutuhan guru yang berkaitan dengan belajar mengajar, khususnya yang mengangkat materi pelajaran, metodologi, sistem evaluasi dan sarana penunjang.
- e. Menyebarkan informasi tentang segala kebijakan yang berkaitan dengan usaha-usaha pembaharuan dalam bidang kurikulum, metodologi sistem evaluasi dan lain-lain.
- f. Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan hasil kegiatan MGMP.

Peneliti menyimpulkan bahwa dengan memahami berbagai tujuan penyelenggaraan MGMP, para guru nantinya akan memiliki kompetensi yang

sangat dibutuhkan dalam mengelola pembelajaran di dalam kelas dengan mempersiapkan berbagai bahan ajar yang disesuaikan dengan kemampuan siswa tersebut.

2.2.3 Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui MGMP

Strategi peningkatan profesionalisme guru ini merupakan rekonstruksi aktivitas pelatihan (*training*) dan non-pelatihan (*non-training*) untuk menghasilkan kualitas praktik pembelajaran yang dilakukan oleh para guru (Sumardi, 2016: 149). Lebih lanjut dijelaskan bahwa pelatihan dilakukan untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam proses pembelajaran. Sedangkan aktivitas non-pelatihan dilakukan sebagai pementapan dukungan iklim dan kondisi kerja di sekolah, dinamika kelompok, dan persepsi guru, dimaksudkan agar tercipta konteks yang lebih kondusif guna meningkatkan efektivitas pelatihan (Sumardi, 2016: 149-150).

Dijelaskan Sumardi bahwa strategi ini terdiri dari lima domain utama, yaitu; (1) domain analisis kebutuhan guru; (2) domain latihan persiapan kerja; (3) domain latihan dalam kerja; (4) domain iklim dan kondisi kerja di sekolah; dan (5) domain peningkatan profesionalisme guru sebagai *outcomes* (Sumardi, 2016: 150-161).

a. Domain Analisis Kebutuhan Guru

Ada beberapa hal yang menjadi fokus dalam domain ini yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi materi dan konteks yang dibutuhkan oleh guru sebagai subjek yang dituju.

1. Mengidentifikasi berbagai kebutuhan yang diperlukan guru untuk mendukung perbaikan pembelajaran yang dilakukan.
2. Mengidentifikasi berbagai permasalahan pembelajaran yang sering dihadapi oleh guru.
3. Mencari solusi dari berbagai permasalahan pembelajaran.
4. Mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan apa yang perlu dikembangkan sehingga mendukung kualitas pembelajaran.
5. Mengidentifikasi kondisi atau konteks seperti apa yang perlu diciptakan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan profesionalisme guru.

b. Domain Latihan Persiapan Kerja

Domain ini sebagai manifestasi dari *treatment* sehingga diharapkan dapat mengubah kondisi awal menjadi lebih baik. Di sisi yang lain, domain ini bertujuan untuk menambah pemahaman yang lebih luas kepada guru-guru berkenaan dengan implementasi kurikulum; pengembangan bahan ajar; serta aspek-aspek pendukung proses pembelajaran lainnya. Beberapa aktivitas yang perlu diperhatikan dan dilakukan yaitu;

1. Memberikan *feedback* terhadap permasalahan pembelajaran yang sering dihadapi guru.
2. Melakukan diseminasi implemenasi kurikulum, pengembangan bahan ajar, model pembelajaran serta aspek pendukung proses pembelajaran lainnya.

3. Memberikan pemahaman kepada guru-guru mengenai bagaimana melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran.

c. Domain Latihan Dalam Kerja

Domain ini menekankan pada perbaikan kualitas praktik pembelajaran sehingga guru-guru diharapkan mampu melakukan reorientasi proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan bagi peserta didik. Hal yang dilakukan dalam domain ini yaitu;

1. Melakukan perencanaan pembelajaran (menyusun *lesson plan*, memilih materi, menyiapkan media pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran, serta memilih prosedur dan jenis penilaian).
2. Melaksanakan pembelajaran (salah satu guru berperan sebagai guru model dan beberapa guru lainnya berperan sebagai pengamat).
3. Setelah proses pembelajaran selesai, melaksanakan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilakukan.
4. Berdasarkan hasil refleksi kemudian melakukan perbaikan *lesson plan* dan jika perlu menentukan strategi pembelajaran baru untuk melakukan pembelajaran ulang.
5. Salah satu guru melakukan proses pembelajaran ulang dan guru lainnya sebagai pengamat.

6. Melakukan refleksi kedua terhadap proses pembelajaran yang telah dilakukan secara kolaboratif.
7. Mendokumentasikan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

d. Domain Iklim Dan Kondisi Kerja di Sekolah

Domain ini dilakukan agar dapat mendorong partisipan untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan profesionalisme serta mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh selama mengikuti program itu. Berbagai aktivitas yang dilakukan yaitu:

1. Kepala sekolah memberikan dukungan kepada guru-guru untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan profesionalisme guru (program MGMP) serta mendorong untuk menerapkannya.
2. Teman-teman sejawat membantu para guru peserta program MGMP dalam merencanakan proses pembelajaran, melakukan observasi proses pembelajaran, memberikan saran dan masukan berkenaan PBM yang dilakukan partisipan, dan melakukan evaluasi formal dengan tujuan meningkatkan implementasi kurikulum dan teknik instruksional di kelas.
3. Instruktur nasional/guru inti yang berperan sebagai fasilitator dan narasumber program MGMP menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta program MGMP, memberikan dorongan dan mengutarakan ide-ide dalam rangka memperbaiki proses pembelajaran.

4. Pengawas sekolah membantu dalam penyusunan dan pelaksanaan program-program MGMP, memberi semangat kepada guru-guru untuk ikut serta dalam kegiatan MGMP, dan memonitor guru-guru dalam menerapkan hasil kegiatan MGMP di kelasnya masing-masing.

e. Domain Peningkatan Profesionalisme Guru

Pada bagian ini diharapkan terjadinya perubahan atau peningkatan profesionalisme guru. Indikator pencapaiannya adalah;

1. Pemahaman guru-guru mengenai substansi sebagai mata pelajaran meningkat lebih baik
2. Pembahaman guru-guru berkenaan berbagai aspek pedagogis meningkat lebih baik
3. Kemampuan guru-guru dalam menyajikan proses pembelajaran yang inovatif, kreatif, efektif, dan menarik bagi peserta didik juga meningkat lebih baik.

2.3 Profesionalisme Guru

2.3.1 Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, “Profesi berarti aspek pekerjaan yang didasari pendidikan keahlian (keahlian, kejuruan, dsb) tertentu”. Dalam buku “*Guru Profesional dan Implementasi kurikulum*” dijelaskan bahwa. Profesi adalah aspek pekerjaan yang didasari pendidikan keahlian dan keterampilan, kejuruan dan sebagainya (Usman, 2003: 27).

Dengan demikian penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa profesi (pekerjaan) guru adalah suatu aspek kemampuan yang memerlukan keahlian dalam kerja. Adapun padanan kata Profesional diambil dari profesion. Profesion memiliki arti yang erat kaitannya dengan kata *occupation* dan atau pekerjaan yang membutuhkan kompetensi yang didapatkan melalui jalur pendidikan atau pelatihan khusus.

Profesional berarti suatu paradigma bahwa suatu kompetensi tertentu di butuhkan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya di peroleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.

Kata “Profesional” menurut Nana Sudjana seperti yang dikutip oleh Moh Uzer Usman mengatakan bahwa “Profesional diambil dari kata sifat yang berarti pencarian/mencari dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, doktor, pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang kerana tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (M. U. Usman, 2006).

Profesional adalah salah satu paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional, orang yang mempunyai kompetensi individual dan tidak bergantung pada orang lain atau pada kekuatan eksternal (Isjoni, 2009: 25). Sedangkan menurut istilah, profesionalitas adalah sebuah sifat untuk menjadikan guru memiliki profesionalitas yang memadai untuk kepentingan dalam mengantisipasi

dinamika kurikulum. Pada sisi lain, dapat juga dipahami bahwa profesional berarti seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan teknik dan prosedur berlandaskan intelektualitas.

Profesional juga dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplimentasikan dalam kegiatan yang bermanfaat, dalam arti untuk berkhidmat guna merialisasikan terwujudnya nilai yang muliayang diamatkan oleh Tuhan dalam masyarakat melalui kerja keras (Barizi & Idris, 2010: 145).. Hal tersebut menunjuk pada derajat penampilan seorang guru sebagai tenaga profesional atau penampilan suatu pekerjaan guru sebagai profesi. Selanjutnya perwujudan untuk kerja professional harus ditunjang dengan jiwa profesionalitas, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional. (Asmani, 2012:161)

Sedangkan peneliti menyimpulkan guru itu sendiri merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Guru yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalannya program pengajaran. Oleh karena itu mengajar merupakan pekerjaan profesional, karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada andasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Secara etimologi guru berarti orang yang pekerjaannya atau profesinya mengajar. Sedangkan menurut terminology, guru mempunyai arti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak- anak mencapai kedewasaan masing-masing.

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa, profesional guru yakni kualitas kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi, sehingga dapat mengantisipasi dinamika perkembangan zaman.

2.3.2 Ciri- Ciri Profesional Guru

Menurut Abuddin Nata (Nata, 2003: 142-143) menjelaskan tiga ciri guru professional sebagai berikut. Pertama, guru profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik. Guru harus terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang diajarkannya, sehingga tidak ketinggalan zaman. Kedua, guru professional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimiliki (*transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Ketiga, guru profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional yang diterjemahkan menjadi akhlak mulia. Dengan akhlak yang demikian, seseorang guru akan diajarkan panutan, contoh dan teladan.

2.3.3 Konsep Profesionalisme Guru

Guru merupakan salah satu tim yang banyak dipakai untuk menyebut seorang yang dijadikan panutan. Penggunaan tim ini tidak dipakai dalam dunia

pendidikan, tetapi hampir semua aktivitas yang memerlukan seorang pelatih, pembimbing atau sejenisnya. (Mujtahid, 2011: 33).

Peneliti menyimpulkan bahwa guru merupakan komponen terpenting dalam proses pembelajaran, dan guru merupakan suri tauladan yang dijadikan panutan bagi siswa di dalam maupun di luar kelas, maka dari itu guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik dan kompetensi profesional yang dibutuhkan.

2.3.4 Prinsip Profesionalisme Guru

Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang dilandasi dengan keahliannya baik dalam materi maupun metodenya. Dengan keahlian itu, guru mampu menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesi.

Sifat profesional merupakan salah satu sifat yang terbaik yang bisa dimiliki oleh seseorang ketika seseorang itu memiliki beberapa ciri, sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen BABIII pasal 7 ayat (1), disebutkan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan, berdasarkan prinsip sebagai berikut (Surya & Dkk, 2010: 67):

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan apa yang menjadi profesinya, memiliki keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia.

- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Di samping dengan keahliannya, sosok profesional seorang guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdianya hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa Negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memiliki penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang memiliki kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugasnya.

2.3.5 Faktor yang Memengaruhi Profesionalisme Guru

Faktor yang memengaruhi profesionalisme atau kinerja guru dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang datang dari dalam diri guru, di antaranya; kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru dan lain

sebagainya (Barnawi & Arifin, 2014: 42). Sementara itu, faktor eksternal yaitu faktor yang muncul dari luar diri guru, di antaranya sebagai berikut:

a. Gaji

Hampir setiap orang yang mendapatkan gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera, sehingga orang akan bekerja dengan penuh antusias. Sebaliknya orang yang berkekurangan gaji akan bekerja tanpa gairah atau paling tidak kurang 'semangat'.

b. Sarana Prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu (1) habis tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sementara itu, prasarana merupakan seluruh perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan pendidikan di sekolah. prasarana di sekolah dibagi menjadi dua, yaitu (1) prasarana yang secara langsung digunakan untuk proses pembelajaran, dan (2) prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito sebagaimana dikutip France Chandra (2010), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya.

d. Kepemimpinan

Menurut Pramudyo sebagaimana dikutip Barnawi, menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja bawahannya. Baik buruknya pegawai atau orang yang dipimpnannya selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan ini dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.



2.4 Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru

Menurut Supratno sebagaimana dikutip oleh Ahmadi (2018: 141-142), dijelaskan bahwa peningkatan profesionalisme guru secara periodik dapat dilakukan dengan beberapa hal sebagai berikut:

- 2.3.1 Penyelenggaraan penyetaraan di setiap jenjang pendidikan.
- 2.3.2 Penataran atau pelatihan bekerja sama dengan lembaga-lembaga penataran atau diklat.
- 2.3.3 Memotivasi pengembangan kelompok kerja guru melalui PKG, PSB SPKG, PPPG, dan sebagainya.

- 2.3.4 Penyesuaian penataan/pemerataan jumlah guru dalam berbagai jumlah studi/mata pelajaran untuk memenuhi kebutuhan kurikulum.
- 2.3.5 Mensubsidi bantuan tenaga guru serta melakukan pembinaan mutu guru pada setiap sekolah khususnya sekolah swasta.
- 2.3.6 Melakukan pembinaan karir guru sesuai jabatan fungsional guru.

Selain itu, program lain yang dapat dilakukan sebagai strategi peningkatan profesionalisme guru yaitu (Ahmadi, 2018: 142-144);

2.3.1 *Inhouse Training/IHT*

Pelatihan ini dilaksanakan oleh KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Artinya, dalam upaya meningkatkan kompetensi atau karir guru bisa dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi.

2.3.2 Program Magang

Program ini merupakan pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program ini lebih tepat ditujukan kepada guru pada sekolah kejuruan dan dapat dilakukan selama periode tertentu.

2.3.3 Kemitraan Sekolah

Pelatihan ini dapat dilaksanakan melalui kerja sama dengan institusi pemerintah maupun swasta. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah.

2.3.4 Belajar Jarak Jauh

Pelatihan jarak jauh dilakukan dengan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, tetapi dilaksanakan melalui media internet dan sejenisnya (seperti zoom, google meet, dll).

2.3.5 Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan ini dilaksanakan di P4TK (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dan atau LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan) atau lembaga lain yang diberi kewenangan.

2.3.6 Kursus singkat di LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan)

Kursus singkat ini bertujuan untuk melatih dan meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan, seperti melakukan penelitian tindakan kelas, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain sebagainya.

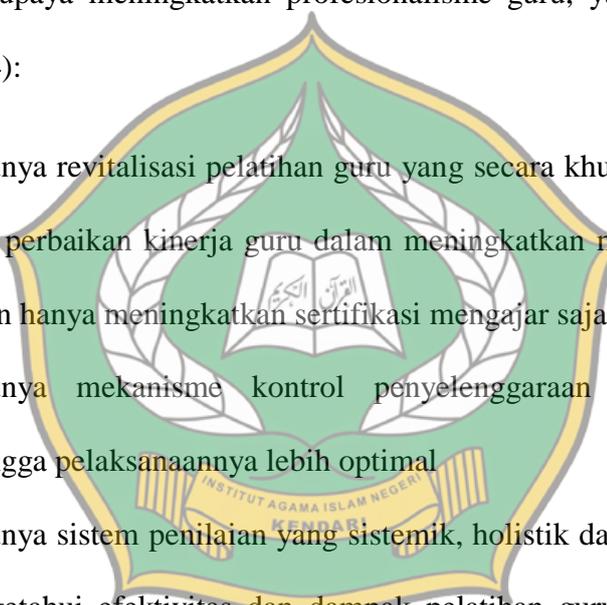
2.3.7 Pembinaan internal oleh sekolah

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasai tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan lainnya.

2.3.8 Pendidikan lanjut

Pembinaan profesi guru dengan mengikutsertakan guru dalam pendidikan tingkat lanjut dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri bagi guru yang berprestasi.

Sementara menurut Balitbang Diknas, ada beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru, yaitu (Suyanto & Jihad, 2013: 33-34):

- 
- 2.3.1 Perlunya revitalisasi pelatihan guru yang secara khusus menekankan pada perbaikan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, bukan hanya meningkatkan sertifikasi mengajar saja
- 2.3.2 Perlunya mekanisme kontrol penyelenggaraan pelatihan guru sehingga pelaksanaannya lebih optimal
- 2.3.3 Perlunya sistem penilaian yang sistemik, holistik dan periodik untuk mengetahui efektivitas dan dampak pelatihan guru terhadap mutu pendidikan.
- 2.3.4 Perlunya desentralisasi pelatihan guru tingkat kabupaten/kota
- 2.3.5 Perlunya upaya alternatif yang mampu meningkatkan kesempatan dan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran
- 2.3.6 Perlunya tolok ukur kemampuan profesional sebagai acuan pelaksanaan pembinaan dan peningkatan mutu guru
- 2.3.7 Perlunya mengkaji ulang aturan atau kebijakan yang ada melalui perumusan kembali aturan atau kebijakan yang lebih fleksibel dan mampu mendorong guru mengembangkan kreativitasnya

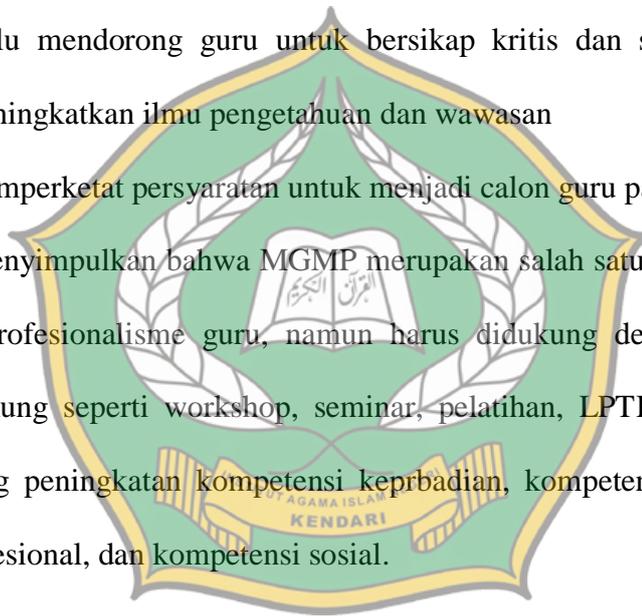
2.3.8 Perlunya reorganisasi dan rekonseptualisasi kegiatan pengawasan pengelolaan sekolah

2.3.9 Perlunya upaya meningkatkan kemampuan guru meneliti, khususnya penelitian tindakan kelas (PTK), agar guru lebih memahami dan menghayati permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran

2.3.10 Perlu mendorong guru untuk bersikap kritis dan selalu berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan

2.3.11 Memperketat persyaratan untuk menjadi calon guru pada LPTK

Peneliti menyimpulkan bahwa MGMP merupakan salah satu kegiatan untuk meningkatkan profesionalisme guru, namun harus didukung dengan kegiatan-kegiatan pendukung seperti workshop, seminar, pelatihan, LPTK dan kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.



2.5 Penelitian Relevan

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa karya penelitian sebelumnya yang memiliki topik yang hampir relevan dengan tema yang diangkat peneliti yakni sebagai berikut:

2.5.1 Hasil penelitian Ferry Gustin tentang efektivitas kegiatan MGMP dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru mata pelajaran IPS (Gustin, 2017), mengungkapkan beberapa temuan, yakni: kegiatan MGMP terkait dengan peningkatan kompetensi guru (kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial). Kedua, MGMP memiliki andil dan

manfaat bagi guru, karena guru berlatih membuat perangkat pembelajaran, pendalaman dan penguasaan materi pembelajaran, praktik mengajar, metode, media pembelajaran berbasis komputer, serta melaksanakan PTK.

2.5.2 Hasil penelitian Farihatul Husna tentang peran musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kompetensi profesional guru PAI: (Husna, 2016), mengemukakan beberapa hal, pertama: MGMP PAI SMP Negeri Kabupaten Kediri berperan meningkatkan penguasaan materi pembelajaran bagi guru PAI melalui pembahasan bersama tentang materi-materi PAI tingkat SMP penyelenggaraan workshop, serta analisis buku ajar PAI. Kedua, peningkatan kemampuan penguasaan materi pembelajaran bagi guru PAI melalui pelatihan pembuatan KTI melalui PTK (penelitian tindakan kelas), supervisi kolegial guru PAI, dan pelatihan pembuatan perangkat pembelajaran. Dan terakhir, pengembangan kemampuan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) bagi guru PAI.

2.5.3 Rosihan Anwar meneliti tentang pengaruh MGMP terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru (Anwar, 2011), menjelaskan beberapa temuan yaitu: pertama, secara keseluruhan profesionalisme guru berada dalam kategori sangat tinggi, dan secara keseluruhan kinerja mengajar guru berada dalam kategori tinggi. Kedua, MGMP berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 27,7% dan sisanya sebesar 73,3,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti sarana dan prasarana sekolah. Ketiga, MGMP mempengaruhi

kinerja mengajar guru sebesar 10,9%, dan sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti media dan alat pembelajaran. MGMP dan profesionalisme guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 35,3%, dan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti metode pembelajaran.

- 2.5.4 Nurfitri dan Zaharah meneliti tentang aktivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) ilmu pengetahuan sosial dalam pengembangan profesi guru berkelanjutan (Nurfitri & Zaharah, 2018), mengemukakan hasil temuan; *pertama*, bentuk kegiatan MGMP IPS MTs Jakarta Timur terdiri dari dua jenis, yaitu program rutin dan program pengembangan. Program rutin seperti penyusunan perangkat pembelajaran, penyusunan kisi-kisi dan soal ujian, diskusi dan *sharing* seputar masalah yang dihadapi dalam pembelajaran. Sementara itu, program pengembangan hanya dilakukan satu kali, yaitu kegiatan workshop PTK. *Kedua*, manfaat yang dirasakan guru setelah mengikuti kegiatan MGMP IPS ialah adanya penambahan informasi, kompetensi, solusi atas permasalahan yang dihadapi, dan sertifikat workshop. *Ketiga*, kendala yang dihadapi dalam kegiatan MGMP IPS berkenaan dengan pengembangan profesi guru berkelanjutan. *Keempat*, pendapat dan saran yang diberikan anggota tentang program yang sudah terlaksana dan kinerja pengurus MGMP IPS MTs selama ini sudah cukup baik, dan saranya adalah pengurus diharapkan lebih proaktif mengajak guru di swasta.

2.5.5 Penelitian tentang peran MGMP dalam penyusunan RPP-IPA kurikulum 2013 di SMP (Ibrahim et al., 2020), ditemukan bahwa kerja keras guru dalam penyusunan RPP-IPA kurikulum 2013 melalui musyawarah guru berhasil sangat baik. Perkembangan perolehan kerja guru dalam kategori baik dan tuntas dalam menyusun RPP IPA mulai siklus I,II, dan III terjadi peningkatan melalui kerja musyawarah guru.

2.5.6 Hasil penelitian berkenaan peran MGMP dalam pengembangan desain pembelajaran sosiologi di era revolusi industri 4.0 (Krismiati & Fernandes, 2020), dikemukakan bahwa: 1) MGMP sosiologi di kota Padang belum optimal dalam pengembangan desain pembelajaran sosiologi di era revolusi industri 4.0. Hal tersebut karena program MGMP masih fokus terhadap pendalaman materi, 2) dalam pengembangan desain pembelajaran sosiologi, MGMP terkendala karena tidak mempunyai dana yang cukup untuk mendatangkan narasumber yang berkompeten di bidang tersebut. 3) jika dilihat dari teori AGIL, hubungan antara guru sosiologi SMA negeri maupun swasta berjalan dengan baik dan saling berbagi pengetahuan tentang mata pelajaran sosiologi.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian di atas, menunjukkan bahwa tema yang diangkat peneliti memiliki perbedaan dengan tema yang diangkat oleh ketiga penelitian terdahulu sebagaimana yang disebutkan di atas. Pertama, kalau dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Gustin, subjek maupun objek penelitian berbeda. Subjek penelitian yang diangkat peneliti adalah ketua dan koordinator bidang (perencanaan dan pelaksanaan program, pengembang

kompetensi pedagogik dan profesional, dan pengembang kompetensi kepribadian dan sosial) MGMP MTs kabupaten Kolaka Utara. Kemudian dari segi objeknya juga berbeda, perbedaan itu karena objek yang diangkat peneliti berkenaan dengan strategi MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru pada tingkat MTs.

Sementara itu, jika dibandingkan dengan penelitian saudara Farihatul Husna, perbedaan penelitian ini memiliki perbedaan pada sisi objek penelitiannya. Objek penelitian F. Husna mengenai peran MGMP dalam peningkatan profesionalisme guru, sedangkan objek yang diangkat peneliti lebih menekankan pada sisi strategi MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru pada tingkat MTs. *Ketiga*, dari penelitian Rosihan Anwar memiliki perbedaan jika dibandingkan dengan penelitian yang diangkat peneliti dari sisi objek dan metode penelitian. Saudara Rosihan Anwar melihat siswa signifikansi pengaruh MGMP terhadap profesionalisme dan kinerja guru. Sementara itu, peneliti menekankan pada strategi yang dilakukan oleh MGMP yang memiliki peran penting dalam peningkatan profesionalisme guru.

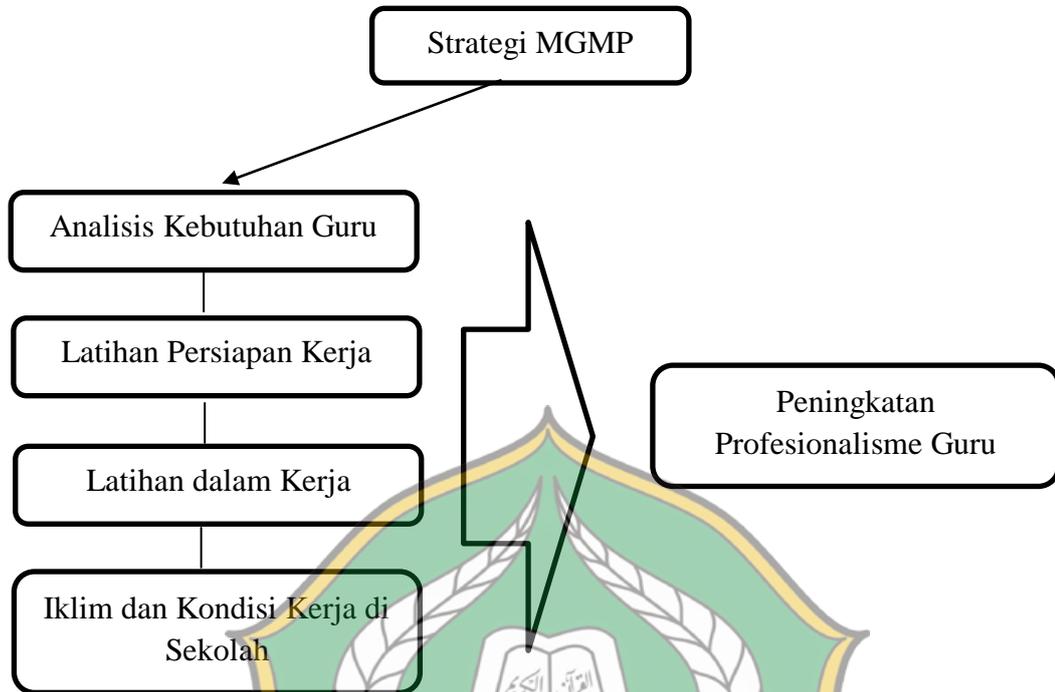
Keempat, penelitian Nurfitri dan Zaharah memiliki perbedaan pada objek yang diteliti, yaitu peneliti menitikberatkan pada sisi strategi MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru, sementara Nurfitri dan Zaharah mengkaji bentuk kegiatan, manfaat, dan kendala yang dihadapi MGMP. *Kelima*, penelitian Ibrahim, Sanusi dan Jamhur, dan penelitian Krismiati dan Fernandes membahas tentang peran MGMP dalam penyusunan RPP dan pengembangan desain pembelajaran era revolusi industri 4.0. Kedua penelitian tersebut jelas berbeda dengan yang diangkat peneliti, karena peneliti menekankan sisi strategi MGMP

dalam meningkatkan profesionalisme guru. Sementara yang terakhir penelitian Abdullah menekankan aspek manajemen MGMP, tentu ini berbeda dengan penelitian yang diangkat peneliti, yaitu dengan topik strategi MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Oleh karena itu, berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya tersebut, hasilnya ternyata tidak memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diangkat peneliti. Dengan demikian, permasalahan strategi MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs se-kabupaten Kolaka Utara dinilai layak untuk diteliti lebih lanjut dan dijadikan objek penelitian tesis ini.

2.6 Kerangka Berpikir

Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) diketahui memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi guru. Dengan kata lain MGMP berperan dalam membina dan meningkatkan profesionalisme guru. Strategi musyawarah guru mata pelajaran merupakan cara-cara yang digunakan untuk dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme para guru. Peran MGMP sebagai wadah atau forum komunikasi guru mata pelajaran sangat dibutuhkan untuk menjawab problematika yang dihadapi sehingga profesionalisme guru meningkat dan berdampak pada mutu pendidikan. Strategi MGMP di antaranya yaitu; analisis kebutuhan guru; latihan persiapan kerja; latihan dalam kerja; dan iklim dan kondisi kerja di sekolah. Keempat strategi ini saling berkaitan untuk meningkatkan profesionalisme guru.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

