

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, manajemen berasal dari bahasa Inggris, kata *to manage*, dalam *Webster's New Collegiate Dictionary*, kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Italia “*managgio*” dari kata “*managgiare*” dan kata ini berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti: membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu.¹

Manajemen merupakan suatu istilah yang mempunyai banyak arti, bergantung kepada orang yang mengartikannya. Istilah manajemen acapkali diartikan sebagai suatu pengelolaan, yaitu pengelolaan yang dilandaskan pada keahlian guru mencapai suatu profesi manajer dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik sehingga dengan ini istilah manajemen dipandang sebagai suatu profesi.²

Sedangkan secara terminologi, ada beberapa definisi mengenai manajemen, diantaranya yang dikemukakan oleh R.C. Devis: *management is the function of executive leadership anywhere*. Manajemen itu merupakan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada organisasi apa pun. William Spriegel: *management is that function of an enterprise which concerns with the direction and control of the various activities to attain the business objectives*. Di sini Spriegel memandang manajemen sebagai kegiatan perusahaan (yang mestinya dapat diterapkan bagi kegiatan non-perusahaan juga).

¹ Husni Rahim, *Arah Baru Pendidikan Islam di Indonesia*, Logos Jakarta, Jakarta, 2000, hlm. 37.

² Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001, hlm.1

2. Fungsi Manajemen

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

a. Perencanaan (*Planning*)

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

Sujana mengemukakan, bahwa perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Disebut sistematis karena perencanaan dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip tersebut mencakup proses pengambilan keputusan penggunaan pengetahuan dan teknik secara ilmiah, serta tindakan atau kegiatan yang terorganisasi.³

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

³ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm.5

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

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

c. Penggerakan (*Actuating*)

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

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

bersama.⁴

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

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Sukanto Reksohadiprojo, pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberi petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengawasan itu terdiri dari penentuan-penentuan standar, supervisi kegiatan atau pemeriksaan, perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar.⁵

e. Penyusunan Anggaran Biaya (*Budgeting*)

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

- 1) Perencanaan tentang berapa biaya yang diperlukan
- 2) Sumber biaya yang diperoleh atau diusahakan
- 3) Mekanisme penggunaan
- 4) Pelaksanaan pembiayaan kegiatan
- 5) Pola pembukuan dan pertanggung jawabannya

⁴ Muthowi, Ibrahim Ishmat dan Amin Ahmad Hasan, *Al-Ushul al Idariyah, li al Tarbiyah*, Dar-al-Syuruq, Ar-Riyad, 1996, hlm. 13

⁵ Henry L. Sisk, *Principles of Management: a System Approach to the Management Process*, South-Western Publishing Company, England, 1999, hlm. 10

6) Pengawasan.⁶

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

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

- 1) Penentuan jenis pekerjaan.
- 2) Penentuan jumlah orang yang dibutuhkan.
- 3) Penentuan tenaga ahli.
- 4) Penentuan personal sesuai dengan keahliannya.
- 5) Penentuan tugas, fungsi, dan kedudukan pegawai.
- 6) Pembatasan otoritas dan tanggung jawab pegawai.
- 7) Penentuan hubungan antar unit kerja.
- 8) Penentuan gaji upah dan insentif pegawai yang berkaitan juga dengan bagian keuangan.
- 9) Penentuan masa jabatan, mutasi, pensiun dan pemberhentian pegawai.⁷

g. Pemberdayaan (*Empowering*)

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau (*empowerment*), adalah wewenang untuk dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 1998). Sedangkan Straub (1989; dalam Sadarusman, 2004), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab

⁶ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 307

⁷ *Ibid.*, hlm. 309

dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.

3. Pengertian Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah forum atau wadah kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis. Hakekat Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesionalan para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan, wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.⁸

Tujuan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) ini tidak lain adalah : (a) menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru; (b) menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; (c) mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan; (d) membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan

⁸ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, PT Refika Aditama, Bandung, 2010, hlm. 80

dan Iptek, kegiatan pelaksanaan kurikulum, metodologi, dan sistem evaluasi sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; (e) saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁹

MGMP merupakan salah satu jenis organisasi guru-guru sekolah yang diakui pemerintah sampai saat ini selain PGRI, MGMP didirikan atas anjuran pejabat-pejabat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.¹⁰

MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran adalah guru SMP/MTs dan SMA/MA negeri atau swasta yang mengasuh dan bertanggung jawab dalam mengelola mata pelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum. Guru bertugas mengimplementasikan kurikulum kelas. Dalam hal ini dituntut kerjasama yang optimal diantara para guru. 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.¹¹

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah wadah untuk pertemuan para guru mata pelajaran sekolah, lembaga ini bersifat nonstruktural namun memiliki struktur yang berjenjang, mulai dari tingkat provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, sampai sekolah. Pengurus MGMP terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota, dipilih secara musyawarah, dan diperkuat dengan Surat Keputusan Pejabat Depdiknas (Dinas Pendidikan) di provinsi,

⁹ Tutik Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Gava Media, Yogyakarta, 2013, hlm. 98

¹⁰ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 36

¹¹ Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, CV Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 107

kabupaten/kota, dan kecamatan dengan masa bakti dua tahun.¹² Peningkatan profesionalisme guru juga terus diupayakan sebagai akibat adanya perubahan paradigma dalam proses pembelajaran dari mengajar (*teaching*) menjadi belajar (*learning*) dan dari *teacher centered* menjadi *student centered*. Pembelajaran yang didominasi oleh kegiatan mengajar dengan peran guru mendominasi proses pembelajaran ternyata tidak efektif sebagai upaya peningkatan mutu.¹³

MGMP merupakan jaringan komunikasi profesi yang dapat dimanfaatkan untuk guru dalam mengembangkan profesinya. Melalui MGMP para guru dapat meningkatkan profesionalismenya dengan berdiskusi dan mempraktekan penyusunan program tahunan (prota), program semester (promes), analisis materi pelajaran, program satuan pengajaran, metode pembelajaran, alat evaluasi, bahan ajar, pembuatan dan pemanfaatan media pengajaran juga dapat dikaji dalam forum ini, berbagai masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran juga dapat ditangani melalui forum ini.

MGMP sebagai tempat untuk meningkatkan profesionalisme guru, perlu dikelola oleh pengurus yang profesional. Pengurus profesional adalah pengurus yang mengetahui dan mempraktekan prinsip-prinsip manajemen. Dalam lingkup MGMP Akidah Akhlak MTs Negeri Kabupaten Kudus, pengurusnya harus mampu berperan sebagai perencana kegiatan, pengorganisasi kegiatan, pemimpin kegiatan dan pengendali kegiatan. MGMP Akidah Akhlak MTs Negeri Kabupaten Kudus dibentuk oleh para guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak.

Pembentukan organisasi ini didasarkan atas kebutuhan profesionalisme para guru Agama Islam khususnya guru Akidah Akhlak dalam memberikan pembelajaran di hadapan para siswa.

¹² Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, Hikayat, Yogyakarta, 2006, hlm. 131.

¹³ Depdiknas, *Revitalisasi MGMP*, Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Jakarta, 2003, hlm. 2

Selain itu juga karena peranan guru agama di masyarakat yang dianggap sebagai tokoh agama. Melalui forum ini para guru yang tergabung di dalamnya biasanya mengadakan pertemuan rutin sebulan sekali. Para guru dapat mengatasi kesenjangan antar MTs dalam perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan program pembelajaran, penyusunan alat evaluasi, pelaksanaan evaluasi, analisis hasil evaluasi, serta perencanaan dan pelaksanaan program remedi dan pengayaan dalam forum MGMP. Tanpa melalui MGMP segala bentuk program pembelajaran diduga akan bervariasi dan terjadi kesenjangan.

4. Tujuan Dan Fungsi Manajemen MGMP

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan suatu forum atau wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah. Ruang lingkupnya meliputi guru mata pelajaran pada MTs/SMP dan MA/SMA atau sederajat baik Negeri dan Swasta, baik yang berstatus PNS maupun Swasta dan atau guru tidak tetap/honorarium. Prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan "dari, oleh, dan untuk guru" dari semua sekolah. Atas dasar ini, maka Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan organisasi nonstruktural yang bersifat mandiri dan berasaskan kekeluargaan.¹⁴

Tujuan diselenggarakannya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) ialah untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional dan untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan

¹⁴ Direktorat Profesi Pendidik, *Panduan KKG dan MGMP*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2008, hlm. 1-2

pemerataan mutu pendidikan.¹⁵

Tujuan lain dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya serta untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.¹⁶

Disamping itu tujuan dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan kegiatan profesional lainnya yang dibahas bersama-sama sehingga dari kegiatan itu guru mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (*school reform*), khususnya *focusclassroom reform*, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan tujuan dan peran di atas, maka beberapa fungsi yang diemban Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yaitu:

- a. Menyusun program jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek, serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin.
- b. Memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara rutin, baik di tingkat sekolah, wilayah, maupun kota.
- c. Meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas, sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 4

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 5

- d. Mengembangkan program layanan supervisi akademik klinis yang berkaitan dengan pembelajaran yang efektif.
- e. Mengembangkan silabus dan melakukan Analisis Materi Pelajaran (AMP), Program Tahunan (Prota), Program Semester (Promes), Satuan Pelajaran (Satpel), dan Rencana Pembelajaran (Renpel).
- f. Mengupayakan lokakarya, simposium dan sejenisnya atas dasar inovasi manajemen kelas, manajemen pembelajaran efektif seperti PAKEM (Pendekatan Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan), *classroom action research*, hasil studi komparasi atau berbagai studi informasi dari berbagai nara sumber, dan lain-lain.
- g. Merumuskan model pembelajaran yang variatif dan alat-alat peraga praktik pembelajaran program *Life Skill*.
- h. Melaporkan hasil kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara rutin setiap semester kepada Dinas Pendidikan/Depag.¹⁷

Dalam mencapai tujuan tersebut diatas, maka dinas pendidikan telah menetapkan standart pengembangan dan standar operasional Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Hal tersebut sebagai landasan dalam menjalankan MGMP yang bertujuan untuk memudahkan dalam pelaksanaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Standar pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah unsur-unsur yang harus dimiliki oleh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang mencakup organisasi, program, pengelolaan sarana dan prasarana, sumber daya manusia, pembiayaan, dan penjaminan mutu. Unsur-unsur tersebut bisa dikatakan sebagai manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).¹⁸

Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat

¹⁷ Arif Mangkusaputra “*Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan*”, dalam *www.Pendidikan Network.com* 2014, hlm.1, diakses tanggal 20 September 2016, pukul 20.02 WIB.

¹⁸ Direktorat Profesi Pendidik, *Panduan KKG dan MGMP, Op. Cit.*, hlm. 7

diartikan sebagai kegiatan mengatur, mengurus dan mengelola. Lingkup Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) meliputi:

- a. Organisasi, yaitu struktur kepengurusan, landasan dan acuan kerja, serta kerangka teknis organisasi.
- b. Program, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan, tujuan dan sasaran yang akan dicapai.
- c. Pengelolaan, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan proses pelaksanaan organisasi yang bersifat teknis, pelaksanaan acuan kerja dan sebagainya.
- d. Sarana dan prasarana, adalah fasilitas fisik untuk menunjang Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- e. Pembiayaan, yaitu dana yang digunakan untuk kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), mulai dari perencanaan, sirkulasi, pelaporan dan evaluasi.
- f. Penjaminan Mutu adalah sistem untuk mengaudit kesesuaian antara pelaksanaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan standar yang ditetapkan.¹⁹

Terdapat beberapa syarat dan ketentuan yang harus dimiliki dan dipenuhi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) agar dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan, dan standar tersebut dapat sekaligus menjadi indikator apakah suatu organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memenuhi standar tersebut diatas, yaitu:

- a. Standar program, yang meliputi:
 - 1) Penyusunan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dimulai dari menyusun visi, misi tujuan, sampai kalender kegiatan.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 14

- 2) Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) diketahui oleh ketua MKKS (musyawarah kerja kepala sekolah)/ K3MTs (kelompok kerja kepala madrasah) dan disahkan oleh kepala dinas pendidikan kabupaten/kota.
 - 3) Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terdiri dari program rutin dan program pengembangan
 - 4) Program rutin sekurang-kurangnya terdiri dari diskusi permasalahan pembelajaran, penyusunan silabus, program semester, rencana program, pembelajaran analisis kurikulum, penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran pembahasan materi dan pemantapan menghadapi ujian nasional
 - 5) Program pengembangan dapat dipilih sekurang-kurangnya tiga dari kegiatan penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, seminar, lokakarya, koloqium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel, pendidikan dan pelatihan berjenjang (diklat berjenjang), penerbitan jurnal Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), penyusunan website Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) provinsi, kompetisi kinerja guru, *peer coaching* (pelatihan sesama guru menggunakan media ict), *lesson study* (kerjasama antar guru untuk memecahkan masalah atau pembelajaran) *professional learning community* (komunitas-belajar professional).
- b. Standar organisasi, yang meliputi:
- 1) Organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terdiri dari pengurus, anggota, SK pengesahan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota, dan mempunyai AD/ART.
 - 2) Pengurus Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan bidang, dipilih oleh anggota berdasarkan AD/ART.
 - 3) Anggota Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terdiri

dari guru mata pelajaran di SMP/MTs, yang anggotanya berasal dari 8 sampai 10 sekolah dan direkrut dengan prosedur tertentu. untuk daerah terpencil anggotanya berasal dari 3 sampai 5 sekolah.

c. Standar pengelolaan, yaitu:

- 1) Pengelolaan keseluruhan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) menjadi tanggung jawab ketua Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- 2) Pelaksanaan masing-masing program dilakukan oleh panitia yang dipimpin oleh seorang penanggung jawab berdasarkan surat keputusan ketua Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- 3) Pelaksanaan masing-masing program berpedoman pada Kerangka Acuan Kerja (KAK) yang disusun oleh pengurus Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
- 4) Panitia membuat proposal kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pembiayaan,, dan pelaporan kegiatan.
- 5) Pengurus memantau dan mengevaluasi kegiatan.²⁰

d. Standar Sarana dan Prasarana, meliputi:

- 1) Sarana dan prasarana yang tersedia di setiap Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sekurangnya adalah ruang/gedung untuk kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), komputer, media pembelajaran OHP/LCD proyektor, telepon dan faximile
- 2) Sarana dan prasarana tambahan yang tersedia sekurangnya terdiri dari tiga macam, yaitu laboratorium bahasa, laboratorium *microteaching*, perpustakaan, *Audio Visual Aids* (AVA), *handy cam* dan kamera digital, Internet, dan Davinet (*Digital Audio VisualNetwork*).

²⁰ *Ibid.*, hlm. 8

e. Standar Pembiayaan, yaitu:

- 1) Pembiayaan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) mencakup sumber dana, penggunaan, dan pertanggungjawaban.
- 2) Sumber Dana kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat terdiri dari Iuran anggota/sekolah, Dinas Pendidikan Propinsi atau kabupaten/kota, Departemen, Donatur, Unit produksi, Hasil kerjasama, Masyarakat, Sponsor yang tidak mengikat dan sah.
- 3) Dana Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) hanya dapat digunakan untuk membiayai program rutin, program pengembangan, pertanggungjawaban keuangan MGMP mengacu pada sistem pelaporan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

f. Standar Penjaminan Mutu, meliputi:

- 1) Data untuk penjaminan mutu diperoleh dengan melakukan pemantauan dan evaluasi.
- 2) Pelaksanaan penjaminan mutu yang meliputi mekanisme pemantauan dan evaluasi\ serta pelaporannya diatur dalam Anggaran RumahTangga (ART).
- 3) Laporan meliputi substansi kegiatan dan administrasi disampaikan kepada ketua MGMP, ketua MKKS, dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Organisasi dapat dikatakan efektif apabila memiliki dan memenuhi standar atau acuan sebagai landasan dalam melaksanakan program untuk mencapai visi, misi dan tujuan. Indikator efektifitas kinerja tersebut dapat dilihat dari kesesuaian antara standar pengembangan dan standar operasional penyelenggaraan, dengan kondisi MGMP dalam usahanya memenuhi standar tersebut.²¹

²¹ *Ibid.*, hlm. 10

5. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Sebagai Organisasi Profesi

Di Indonesia suatu wadah atau organisasi profesi di atur dalam undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, dikemukakan bahwa: “Organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru”. Lebih lanjut dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

a. Pasal 41

- 1) Guru dapat membentuk organisasi profesi yang bersifat independen
- 2) Organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan pendidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.
- 3) Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi.
- 4) Pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.
- 5) Pemerintah dan atau pemerintah daerah dapat memfasilitasi organisasi profesi guru dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan profesi guru

b. Pasal 42

Organisasi profesi guru mempunyai kewenangan :

- 1) Menetapkan dan menegakkan kode etik guru;
- 2) Memberikan bantuan hukum kepada guru;
- 3) Memberikan perlindungan profesi guru;
- 4) Melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru; dan
- 5) Memajukan pendidikan nasional.²²

Pasal yang disebutkan Mulyasa di atas merupakan pasal

²² E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 48

kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam peningkatan profesionalan guru, sebelumnya sudah ada pasal-pasal yang memuat tentang organisasi guru yaitu pada buku “Potret Guru” di tulis bahwa PGRI dimantapkan sebagai organisasi profesi diperjelas dalam kongres PGRI XIV yang berlangsung di Jakarta tanggal 26 sampai 30 Juni 1979

Pada konggres PGRI XIII menyatakan kode etik guru Indonesia merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku guru warga PGRI dalam melaksanakan panggilan pengabdianya bekerja sebagai guru.

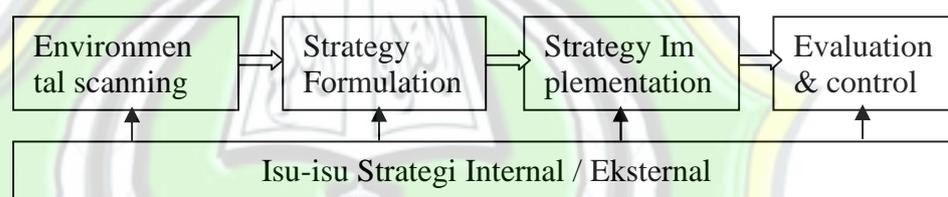
Sehingga, Pasal 41 dan pasal 42 diatas merupakan pasal yang mengatur tentang organisasi profesi guru, dengan berpedoman pada Undang-undang dan peraturan yang sudah ada sebelumnya.

Menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, organisasi profesi guru tersebut, membentuk kode etik yang penegakannya dilakukan oleh dewan kehormatan guru. Sedangkan dewan kehormatan guru dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan kode etik guru dan memberikan rekomendasi pemberian sanksi atas pelanggaran kode etik oleh guru. Organisasi profesi guru wajib melaksanakan rekomendasi dewan kehormatan guru. Bagan berikut akan mempermudah memahami struktur dan kewenangan serta tugas organisasi profesi profesi.

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

pendidikan akan mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul.²³

Untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang sangat dinamis, sebuah organisasi memerlukan suatu sistem manajemen strategis yang mampu menumbuh kembangkan kekuatan dan memanfaatkan peluang serta menekan kelemahan dan mengatasi ancaman, kemudian mengembangkan strategi yang sesuai dengan kondisi riil yang di hadapi dan menentukan skala prioritas dalam mengembangkan program-programnya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan²⁴ dengan mengikuti langkah sebagai berikut:



Gambar 1.2
Model Dasar *Strategic Management*
(J. David Hungler & Thomas L. Wheelen 2001: 11)

Keterangan Gambar di atas: tahap *pertama* adalah perekaman lingkungan, yakni mencakup pengamatan isu-isu strategis yang muncul, baik yang bersifat internal maupun eksternal. *Kedua* Formulasi strategi meliputi pengembangan visi dan misi, pengidentifikasian kesempatan (*opportunity*) dan ancaman (*threats*) dari luar organisasi, menentukan kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*) internal, menentukan tujuan dan menemukan strategi alternatif untuk diterapkan. *Ketiga* implementasi strategi, meliputi: penataan struktur organisasi yang efektif, penganggaran, mengembangkan budaya organisasi yang kondusif termasuk sistem

²³ Muhaimin, *Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam: Pemberdayaan, Pengembangan Kurikulum hingga Redefinisi Islamisasi Pengetahuan*, Bandung, 2010, hlm. 3

²⁴ Fatah Syukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2011, hlm. 9

informasi dan kompensasi pegawai. *Keempat* evaluasi dan pengendalian strategi, mencakup peninjauan kembali faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar penerapan strategi, pengukuran kinerja dan melakukan tindakan korektif .²⁵

6. Manfaat Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Membangun Profesi Guru

Manfaat keberadaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) bagi guru menurut Andi Suntoda antara lain: (a) melalui pertemuan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) guru dapat mencari jalan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, (b) berbagi pengalaman dan studi banding untuk meningkatkan proses pembelajaran di kelas, (c) guru mata pelajaran mendapat kesempatan untuk menambah wawasannya dalam pengembangan pembelajaran, pengembangan profesi, (d) mendapatkan informasi dan pembaharuan baik masalah kurikulum mata pelajaran yang diampunya ataupun kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut adanya penyesuaian.

Kegiatan yang dilaksanakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan kompetensi guru antara lain: (a) melaksanakan Pendalaman kurikulum, (b) mengembangkan silabus, (c) mengembangkan RPP, (d) mengembangkan bahan ajar, (e) membuat dan melaksanakan analisis bahan ajar, (f) mengembangkan sistem penilaian, (g) menyusun kisi-kisi dan soal ujian, (h) mengembangkan model pembelajaran, (i) menginformasikan dan melaksanakan pembelajaran.

Uraian di atas merupakan manfaat serta peranan keberadaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara umum. Setiap mata pelajaran memiliki Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

²⁵ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2008, hlm. 22

yang berperan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dalam mata pelajaran tertentu. Tidak terkecuali mata pelajaran Akidah Akhlak di sekolah/ Madrasah.

B. Profesionalisme Guru Akidah Akhlak

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme berasal dari *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, "*profession* berarti pekerjaan".²⁶ Arifin dalam buku *Kapita Selekta Pendidikan* mengemukakan bahwa *profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.²⁷

Kunandar menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata *profesi* yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.²⁸

Menurut Martinis Yamin profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.²⁹

Jasin Muhammad yang dikutip oleh Yunus Namsa, beliau menjelaskan bahwa profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang

²⁶ John M. Echols dan Hassan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta, 1996, Cet. Ke-23, hlm. 449

²⁷ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Bumi Aksara, Jakarta, 1995, Cet. Ke-3, hlm. 105.

²⁸ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Cet. Ke-1, hlm. 45

²⁹ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Gaung Persada Press, Jakarta, 2007, Cet. Ke-2, hlm. 3

berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli.³⁰

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis.

Dengan demikian, Kunandar mengemukakan profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.

Adapun mengenai kata profesional, Uzer Usman menyatakan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata professional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian

³⁰ M. Yunus Namsa, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Pustaka Mapan, Jakarta, 2006, Cet. Ke-1, hlm. 29

khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.³¹

H.A.R Tilaar menjelaskan pula bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.³²

Adapun mengenai pengertian profesionalisme itu sendiri adalah, suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. 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. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman

³¹ Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, Cet. Ke-20, hlm. 14-15

³² H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002, Cet. Ke-1, hlm. 85

yang kaya di bidangnya.

Sedangkan Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.³³

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan profesional. Dengan demikian, profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru dalam bidang studi Akidah Akhlak, yaitu seorang guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang studi Akidah Akhlak serta telah berpengalaman dalam mengajar Akidah Akhlak sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru Akidah Akhlak dengan kemampuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesional, dan profesinya itu telah menjadi sumber mata pencaharian.

2. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru

Ruang lingkup kompetensi profesional guru secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan sebagai berikut :

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya;
- b. Mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya;
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media

³³ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006, Cet. Ke-4, hlm. 27

dansumber belajar yang relevan;

- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran;
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik;
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik;

Secara lebih khusus, kompetensi profesional guru dapat dijabarkan sebagai berikut : (a) Memahami Standar Nasional Pendidikan, (b) Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, (c) Menguasaimateri standar, (d) Mengelola program pembelajaran, (e) Mengelola kelas, (f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran, (g) Menguasai landasan-landasan kependidikan, (h) Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik, (i) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (j) Memahami penelitian dalam pembelajaran, (k) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran, (l) Mengembangkan teori dan konsep dasar kependidikan, (m) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa kompetensi professional merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar.³⁴ Kompetensi guru berdasarkan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Karena itu, kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi kegurunnya dengan kemampuan tinggi. Dengan kata lain, kompetensi adalah pemilikan penguasaan keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.

Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, selain kompetensi

³⁴ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 138

profesional. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. George J. Mouly mengatakan bahwa keempat bidang tersebut mempunyai hubungan hierarkis. Artinya saling mendasari satu sama lain. Kompetensi yang satu mendasari kompetensi lainnya.³⁵

Seorang guru yang dikatakan sebagai guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan program pembelajaran. Pendapat ini diperkuat oleh Syaefudin, bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Kompetensi merupakan bagian atau syarat untuk menjadi guru profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional dan mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi.

Demikian tentang pengertian kompetensi profesional guru, sedangkan guru profesional tidak hanya mengetahui, tetapi betul-betul melaksanakan apa-apa yang menjadi tugas dan peranannya, merupakan pendapat dari Uzer Usman, sedangkan menurut Hamzah Uno guru profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Jadi perbedaan antara kompetensi profesional guru dengan guru profesional adalah kompetensi profesional itu jadi bagian atau syarat menjadi guru profesional.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 142

3. Aspek-aspek Kompetensi Guru Profesional

Dalam pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional. Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik.
- b. Kompetensi Kepribadian.
- c. Kompetensi Profesioanal.
- d. Kompetensi Sosial.

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.³⁶

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.³⁷

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.³⁸

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang

³⁶ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, Cet. Ke-3, hlm. 75

³⁷ *Ibid*, hlm. 117

³⁸ *Ibid*, hlm. 135

tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.³⁹

Alisuf Sabri dalam jurnal *Mimbar Agama dan Budaya* mengutip pernyataan Mitzel yang mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan efektif dalam mengajar apabila ia memiliki potensi atau kemampuan untuk mendatangkan hasil belajar pada murid-muridnya. Untuk mengatur efektif tidaknya seorang guru, Mitzel menganjurkan cara penilaian dengan 3 kriteria, yaitu: *presage*, *process* dan *product*. Dengan demikian seorang guru dapat dikatakan sebagai guru yang efektif apabila ia dari segi: *presage*, ia memiliki “*personality attributes*” dan “*teacher knowledge*” yang diperlukan bagi pelaksanaan kegiatan mengajar yang mampu mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi *process*, ia mampu menjalankan (mengelola dan melaksanakan) kegiatan belajar-mengajar yang dapat mendatangkan hasil belajar kepada murid. Dari segi *productia* dapat mendatangkan hasil belajar yang dikehendaki oleh masing-masing muridnya.

Dengan penjelasan di atas berarti latar belakang pendidikan atau ijazah sekolah guru yang dijadikan standar unsur *presage*, sedangkan ijazah selain pendidikan guru berarti nilainya di bawah standar.

Berdasarkan pemahaman dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mutu guru dapat diramalkan dengan tiga kriteria yaitu: *presage*, *process* dan *product* yang unsur-unsurnya sebagai berikut:

- a. Kriteria *presage* (tanda-tanda kemampuan profesi keguruan) yang terdiri dari unsur sebagai berikut:
 - 1) Latar belakang *pre-service* dan *in-service* guru.
 - 2) Pengalaman mengajar guru.
 - 3) Penguasaan pengetahuan keguruan.
 - 4) Pengabdian guru dalam mengajar.
- b. Kriteria *process* (kemampuan guru dalam mengelola dan

³⁹ *Ibid*, hlm. 173

melaksanakan proses belajar mengajar) terdiri dari

- 1) kemampuan guru dalam merumuskan rancangan proses pembelajaran (RPP)
 - 2) Kemampuan guru dalam melaksanakan (praktik) mengajar di dalam kelas
 - 3) Kemampuan guru dalam mengelola kelas.
- c. Kriteria *product* (hasil belajar yang dicapai murid-murid) yang terdiri dari hasil-hasil belajar murid dari bidang studi yang diajarkan oleh guru tersebut.

Dalam prakteknya meramalkan mutu seorang guru di sekolah atau di madrasah tentunya harus didasarkan kepada efektifitas mengajar guru tersebut sesuai dengan tuntutan kurikulum sekarang yang berlaku, dimana guru dituntut kemampuannya untuk merumuskan dan mengintegrasikan tujuan, bahan, metode, media dan evaluasi pengajaran secara tepat dalam mendisain dan mengelola proses belajar mengajar, disamping itu guru juga harus mampu melaksanakan atau membimbing terjadinya kualitas proses belajar yang akan dialami oleh murid-muridnya.⁴⁰

Martinis Yamin menyebutkan bahwa unjuk kerja guru menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan Johnson mencakup tiga aspek, yaitu; (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) kemampuan personal (pribadi). Kemudian ketiga aspek ini dijabarkan menjadi:

- a. Kemampuan profesional mencakup:
 - 1) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu.
 - 2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.

⁴⁰Alisuf Sabri, *Mimbar Agama dan Budaya*, Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat IAIN, Jakarta, 1992, Cet. Ke-1, hlm. 16-18.

- 3) penguasaan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa
- b. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawatugasnya sebagai guru.
- c. Kemampuan personal (pribadi) mencakup:
 - 1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnyasebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan besertaunsur-unsurnya.
 - 2) Pemahaman, penghayatan, dan penampilan nilai-nilai yangdianut oleh seseorang guru.
 - 3) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan danteladan bagi para siswanya.

Ahmad Sabri dalam buku yang ditulis oleh Yunus Namsa mengemukakan pula bahwa untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yaitu terpenuhinya 10 kompetensi guru, yang meliputi:

- a. Menguasai bahan meliputi:
 - 1) Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah;
 - 2) Menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi;
- b. Mengelola program belajar mengajar, meliputi :
 - 1) Merumuskan tujuan instruksional;
 - 2) Mengenal dan dapat menggunakan prosedur instruksional yang tepat;
 - 3) Melaksanakan program belajar mengajar;
 - 4) Mengenal kemampuan anak didik;
- c. Mengelola kelas, meliputi:
 - 1) Mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran;
 - 2) Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi;
- d. Menggunakan media atau sumber, meliputi:
 - 1) Mengenal, memilih dan menggunakan media;

- 2) Membuat alat bantu pelajaran yang sederhana;
 - 3) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar;
 - 4) Menggunakan micro teaching untuk unit program pengenalan lapangan;
- e. Menguasai landasan-landasan pendidikan.
 - f. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar.
 - g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran.
 - h. Mengetahui fungsi layanan dan program bimbingan dan penyuluhan:
 - 1) Mengetahui fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan;
 - 2) Menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan;
 - i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah;
 - j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Dalam lokakarya kurikulum pendidikan guru yang diselenggarakan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G), telah dirumuskan sejumlah kemampuan dasar seorang calon guru lulusan sistem multistrata sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan yakni menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum-kurikulum sekolah, menguasai bahan pengayaan / penunjang bidang studi.
- b. Mengelola program belajar mengajar yakni merumuskan tujuan instruksional, mengetahui dan bisa memakai metode mengajar, memilih materi dan prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar dan mengajar, mengetahui kemampuan anak didik, menyesuaikan rencana dengan situasi kelas, melaksanakan dan merencanakan pengajaran remedial, serta mengevaluasi hasil belajar.
- c. Mengelola kelas yakni mengatur tata ruang kelas dalam rangka belajar efektif efisien, dan menciptakan iklim belajar yang efektif.

- d. Menggunakan media yakni memilih dan menggunakan media, membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium, mengembangkan laboratorium, serta menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Merencanakan program pengajaran.
- g. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- h. Menguasai macam-macam metode mengajar.
- i. Menilai kemampuan prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
- j. Mengetahui fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
- k. Mengetahui penyelenggaraan administrasi sekolah.
- l. Mampu memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan yang sederhana guna kemajuan pengajaran.⁴¹

Kemudian dalam PP No. 19 Tahun 2005, Pasal 28 menegaskan mengenai Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut:

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - 1) Kompetensi pedagogik;
 - 2) Kompetensi kepribadian;
 - 3) Kompetensi profesional; dan
 - 4) Kompetensi sosial.

⁴¹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Op. Cit.*, hlm. 44-45

- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat dianggap menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- e. Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun. 2007 (Pasal 1 dan 2) mengenai Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan pula bahwa:

Pasal 1

- a. Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.
- b. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma (D-IV) atau Sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Dari penjelasan yang telah dikemukakan di atas mengenai aspek- aspek kompetensi guru profesional, untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka indikator yang akan diteliti dalam tesis ini akan merujuk kepada pendapat yang ditulis oleh Nana Sudjana dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar.

Menurut Nana Sudjana, untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni:

a. Merencanakan program belajar mengajar.

Sebelum membuat perencanaan belajar mengajar, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, dan menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat dalam perencanaan belajar mengajar. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Makna atau arti dari perencanaan/program belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi/perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terinci harus jelas ke mana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus siswa pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara siswa mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).⁴²

b. Menguasai bahan pelajaran.

Kemampuan menguasai bahan pelajaran sebagai bahan integral dari proses belajar mengajar, jangan dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang bertaraf profesional penuh mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan bahan pelajaran ternyata memberikan pengaruh terhadap hasil belajar siswa. Nana Sudjana mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Hilda Taba yang menyatakan bahwa keefektifan pengajaran dipengaruhi oleh (a) karakteristik guru dan siswa, (b) bahan pelajaran, dan (c) aspek lain yang berkenaan dengan situasi pelajaran. Jadi terdapat hubungan yang positif antara penguasaan bahan pelajaran oleh guru dengan hasil belajar yang dicapai oleh siswa. Artinya, makin tinggi penguasaan bahan pelajaran oleh

⁴² Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru Algesindo, Bandung, 1998, Cet. Ke-4, hlm. 19-20

guru makin tinggi pula hasil belajar yang dicapai siswa.

- c. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar. Melaksanakan atau mengelola program belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan mengajar dihentikan, ataukah diubah metodenya, apakah mengulang kembali pelajaran yang lalu, manakala para siswa belum dapat mencapai tujuan pengajaran. Pada tahap ini di samping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa. keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar.
- d. Menilai kemajuan proses belajar mengajar. Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang dicapai para siswa, baik secara iluminatif-observatif maupun secara struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif-observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang dicapai siswa. Sedangkan penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

4. Kriteria Guru Sebagai Profesi

Menurut Glen Langford dalam buku yang ditulis oleh Martinis Yamin menjelaskan, kriteria profesi mencakup: (1) upah, (2) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (3) memiliki rasa tanggung jawab dan tujuan, (4) mengutamakan layanan, (5)

memiliki kesatuan, (6) mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinya⁴³

Kemudian Robert W. Richey dalam bukunya “*Preparing for a Career in Education*” , yang dikutip Yunus Namsa mengemukakan ciri-ciri sekaligus syarat-syarat dari suatu profesi sebagai berikut:

- a. Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal daripada kepentingan pribadi.
- b. Seorang pekerja profesional secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.
- c. Memiliki kualifikasi tertentu untuk memenuhi profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- d. Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku sikap serta cara kerja.
- e. Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- f. Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.
- g. Memandang profesi sebagai suatu karier hidup (*a live career*) dan menjadi seorang anggota yang permanen.⁴⁴

Soetjipto dan Raflis Kosasi dalam bukunya *Profesi Keguruan* mengemukakan, Khusus untuk jabatan guru, sebenarnya sudah ada yang mencoba menyusun kriteria profesi keguruan. Misalnya *National Education Association* (NEA) 1998 dengan menyarankan kriteria sebagai berikut:

- a. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual.
- b. Jabatan yang menggeluti satu batang tubuh ilmu yang khusus.
- c. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama.

⁴³ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru*, Op. Cit., hlm. 14

⁴⁴ M. Yunus Namsa, *Kiprah Baru*, Op. Cit., hlm. 39

- d. Jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan.
- e. Jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen.
- f. Jabatan yang menentukan buku (standarnya) sendiri.
- g. Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalinerat.⁴⁵

Dalam buku yang dikutip Yunus Namsa, Sanusi mengutarakan ciri-ciri utama suatu profesi sebagai berikut :

- a. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*).
- b. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu.
- c. Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah.
- d. Jabatan itu berdasarkan pada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekedar pendapat khalayak umum.
- e. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama.
- f. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri.
- g. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi.
- h. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan judgement terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya.
- i. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar.

⁴⁵ Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004, Cet. Ke-2, hlm.18

- j. Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula.

Kemudian dalam buku yang ditulis oleh Yunus Namsa, Syafaruddin dan Irwan Nasution berpendapat bahwa ada beberapa alasan rasional dan empirik sehingga tugas mengajar disebut sebagai profesi adalah; (1) bidang tugas guru memerlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang mantap, pengendalian yang baik. Tugas mengajar dilaksanakan atas dasar sistem; (2) bidang pekerjaan mengajar memerlukan dukungan ilmu teoritis pendidikan dan mengajar; (3) bidang pendidikan ini memerlukan waktu lama dalam masa pendidikan dan latihan, sejak pendidikan dasar sampai pendidikan tenaga keguruan.⁴⁶

5. Kriteria Guru Profesional

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Oemar Hamalik dalam bukunya *Proses Belajar Mengajar*, guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi;

- a. Memiliki bakat sebagai guru.
- b. Memiliki keahlian sebagai guru.
- c. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.
- d. Memiliki mental yang sehat.
- e. Berbadan sehat.
- f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.

⁴⁶ M. Yunus Namsa, *Kiprah Baru*, Op. Cit., hlm. 31-32

- g. Guru adalah manusia berjiwa pancasila.
- h. Guru adalah seorang warga negara yang baik.⁴⁷

Kunandar mengemukakan bahwa suatu pekerjaan professional memerlukan persyaratan khusus, yakni (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Menurut Surya dalam buku yang ditulis oleh Kunandar, guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun dalam metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.⁴⁸

6. Indikator Guru Profesional

Dalam penelitian ini, setelah penulis mengemukakan teori mengenai profesionalisme guru, maka selanjutnya untuk lebih memudahkan proses penelitian, dibawah ini penulis mencantumkan indikator guru profesional yang akan diteliti dalam skripsi ini.

Kompetensi Profesional 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 profesional adalah

⁴⁷ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru, Op. Cit.*, hlm. 5-7.

⁴⁸ Kunandar, *Guru Profesional, Op. Cit.*, hlm. 47.

guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

Adapun indikator guru professional adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar, dengan indikator :
 - 1) Mampu membuat Rencana program Pembelajaran (RPP)
 - 2) Mampu merumuskan tujuan pembelajaran
- b. Menguasai bahan ajar, dengan indikator :
 - 1) Mampu menjelaskan materi pelajaran dengan baik.
 - 2) Mampu menjawab soal
- c. Melaksanakan mengelola proses belajar mengajar, dengan indikator :
 - 1) Mampu membangkitkan motivasi kepada siswa.
 - 2) Mampu memberikan apersepsi kepada siswa.
 - 3) Mampu menggunakan metode mengajar yang bervariasi.
 - 4) Mampu memberi pujian kepada siswa.
 - 5) Mampu menggunakan alat bantu pengajaran.
 - 6) Mampu mengatur dan mengubah suasana kelas.
 - 7) Mampu memberikan teguran bagi siswa.
 - 8) Mampu mengatur murid.
 - 9) Mampu memberi reward dan sanksi pada siswa

Dalam tesis, yang termasuk kategori guru Akidah Akhlak yang profesional adalah guru yang memiliki ijazah Strata 1 (S1) dengan latar belakang pendidikan keguruan dan telah berpengalaman dalam mengajar Akidah Akhlak.

7. Guru Bidang Akidah Akhlak

Menurut bahasa akidah berasal dari bahasa arab: *aqada-ya'qidu-uqdatan-wa'qidatan*, artinya ikatan atau pelajaran,

maksudnya sesuatu yang menjadi tempat bagi hati dan hati nurani terikat kepadanya.⁴⁹

Istilah akidah di dalam istilah umum di pakai untuk menyebut keputusan pikiran yang mantap, benar maupun salah. Jika keputusan mantap itu benar, itulah yang disebut akidah yang benar, seperti keyakinan umat Islam tentang keesaan Allah. Namun jika salah, itulah yang disebut akidah batil, seperti keyakinan umat Nashrani bahwa Allah adalah satu dari tiga oknum tuhan (trinitas).

Adapun yang dimaksud akidah Islam adalah kepercayaan yang mantap kepada Allah, para Malaikat-Nya, kitab-kitab Suci-Nya, para Rasul-Nya, Hari akhir, Qadha dan Qadar yang baik dan buruk, serta seluruh muatan Al-Qur'an Al-karim dan As-Sunnah Ash-Shahihah berupa pokok-pokok agama, perintah-perintah dan berita-beritanya, serta apa saja yang disepakati oleh generasi Salafus Shohih (ijma'), dan kepasrahan total kepada Allah Ta'ala dalam hal keputusan hukum, perintah, takdir, maupun syara', serta ketundukan kepada Rasulullah SAW dengan cara mematuhi, menerima keputusan hukumnya dan mengikutinya.⁵⁰

Dari batasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Akidah adalah keimanan dan keyakinan seseorang yang mendarah daging terhadap ke-Esa-an Allah, malaikat-malaikat-Nya, Kitab-kitab-Nya, Nabi-nabi-Nya, Hari akhir dan Qadha-qadar-Nya dengan seluruh konsekuensinya.

Kata "Akhlaq" berasal dari bahasa Arab "khuluq" jamaknya "khuluqun", menurut lughat diartikan sebagai budi pekerti, perangai tingkah laku, atau tabiat. Kalau "akhlaq" ini lebih luas artinya daripada moral atau etika yang sering dipakai dalam bahasa

⁴⁹ Rosihan Anwar, *Akidah akhlak*, Pustaka Setia, Bandung, 2008, hlm. 13

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 14

Indonesia karena akhlak meliputi segi-segi kejiwaan dari tingkah laku lahiriah dan batiniah seseorang.⁵¹

Adapun pengertian akhlak menurut ulama akhlak, antara lain sebagai berikut :

Pertama, ilmu akhlak adalah ilmu yang menentukan batas antara baik dan buruk, terpuji dan tercela, tentang perkataan atau perbuatan manusia, lahir dan batin.

Kedua, ilmu akhlak adalah pengetahuan yang memberikan pengertian baik dan buruk, ilmu yang mengatur pergaulan manusia dan menentukan tujuan mereka yang terakhir dari seluruh usaha dan pekerjaan mereka.

Imam Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin* menyatakan bahwa akhlak ialah daya kekuatan (sifat) yang tertanam dalam jiwa mendorong perbuatan-perbuatan spontan tanpa memerlukan pertimbangan pikiran. Jadi, akhlak merupakan sikap yang melekat pada diri seseorang dan secara spontan diwujudkan dalam tingkah laku dan perbuatan.⁵²

Dari pendapat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa akhlak adalah sifat yang telah meresap dalam jiwa seseorang di mana di jiwa tersebut akan timbul suatu perbuatan dengan mudah tanpa perlu memikirkan dan pertimbangan karena hal itu menjadi kebiasaan yang terus menerus maka apabila perbuatan itu hanya dilakukan satu kali saja maka hal itu tidak bisa dikatakan akhlak.

Dengan demikian, Akidah akhlak merupakan salah satu sub mata pelajaran pendidikan agama Islam di Madrasah Tsanawiyah (MTs) mengandung pengertian : pengetahuan, pemahaman dan penghayatan tentang keyakinan atau kepercayaan (iman) dalam Islam yang menetap dan melekat dalam hati yang berfungsi sebagai pandangan hidup, untuk selanjutnya diwujudkan dan memancar

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 205

⁵² *Ibid.*, hlm. 206

dalam sikap hidup, perkataan dan amal perbuatan siswa dalam segala aspek kehidupannya sehari-hari.⁵³

Karakteristik mata pelajaran Akidah akhlak dimaksudkan adalah ciri-ciri khas dari mata pelajaran tersebut jika dibandingkan dengan mata pelajaran lainnya dalam lingkup pendidikan agama Islam. Aspek Akidah menekankan pada kemampuan memahami dan mempertahankan keyakinan/keimanan yang benar serta menghayati dan mengamalkan nilai-nilai *al-asma' al-husna*. Aspek akhlak menekankan pada pembiasaan untuk melakukan akhlak terpuji dan menjauhi akhlak tercela dalam kehidupan sehari-hari.⁵⁴

Mata pelajaran Akidah-Akhlak bertujuan untuk :

- a. Menumbuhkembangkan akidah melalui pemberian, pemupukan, dan pengembangan pengetahuan, penghayatan, pengalaman, pembiasaan, serta pengalaman peserta didik tentang akidah islam sehingga menjadi manusia muslim yang terus berkembang sehingga menjadi manusia muslim yang terus berkembang keimanan dan ketakwaannya kepada Allah SWT.
- b. Mewujudkan manusia Indonesia yang berakhlak mulia dan menghindari akhlak tercela dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan individu maupun social, sebagai manifestasi dari ajaran dan nilai-nilai akidah Islam.

Ruang lingkup mata pelajaran Akidah-Akhlak di Madrasah Tsanawiyah meliputi :⁵⁵

- a. Aspek akidah terdiri atas dasar dan tujuan akidah Islam, sifat-sifat Allah, *al-asma' al-husna*, iman kepada Allah, kitab-kitab Allah, rasul-rasul Allah, hari akhir serta qada qadar.

⁵³ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, PSAPM, Surabaya, 2003, hlm. 309

⁵⁴ Depag. RI, *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia tentang Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi PAI dan Bahasa Arab di Madrasah*, Depag. RI, Jakarta, 2008, hlm. 121

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 125

- b. Aspek akhlak terpuji yang terdiri atas ber-tauhid, ikhlas, ta'at, *khauf*, taubat, tawakkal, ikhtiyar, sabar, syukur, *qana'ah*, *tawadu'*, *husnuzh-zhan*, *tasamuh*, dan *ta'awun*, berilmu, kreatif, produktif, dan pergaulan remaja.
- c. Aspek akhlak tercela meliputi *kufur*, *syirik*, *riya*, *nifaq*, *ananiah*, putus asa, *ghadlab*, *tamak*, *takabur*, *hasad*, dendam, *ghibah*, *fitnah*, dan *namimah*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pembelajaran dalam meningkatkan kecakapan berpikir peserta didik perlu menggunakan metode pembelajaran yang tepat. Dengan menerapkan metode pembelajaran yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kecakapan peserta didik agar peserta didik mudah menyerap materi dengan cepat dan mengaplikasikan hasil pembelajaran Akidah Akhlak tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Materi yang diajarkan kepada peserta didik mengandung nilai-nilai yang terkait dengan perilaku kehidupan sehari-hari, misalnya mengajarkan tanda-tanda orang yang beriman kepada Allah, malaikat kitab dan rasul-Nya, selain keharusan menyampaikan ciri-cirinya juga terkandung nilai kejadian, kejujuran, kedisiplinan dan lain-lain. Nilai-nilai inilah yang harus ditanamkan kepada peserta didik dalam pendidikan akidah dan akhlak. Jadi Akidah Akhlak kepercayaan atau keyakinan yang berasal dari hati, dan keyakinan tersebut jiwa seseorang dapat menjadi tenang tanpa ada keraguan sedikitpun yang dapat menjadikan kehendak jiwa manusia untuk menimbulkan perbuatan-perbuatan dengan mudah karena kebiasaan, tanpa memerlukan pertimbangan pikiran terlebih dahulu (sesuai keyakinan yang ada di dalam hati). Dalam proses pembelajaran setelah pembelajaran Akidah Akhlak di laksanakan maka diharapkan peserta didik tersebut mampu menerima pelajaran dengan baik sehingga mempermudah peserta didik dalam menerima materi pelajaran

Akidah Akhlak. Dengan harapan peserta didik setelah memahami pembelajaran tersebut dengan baik diharapkan dapat menempuh kebahagiaan dunia akhirat. Melalui mata pelajaran Akidah Akhlak agar memudahkan pengetahuan dan pemahaman pada peserta didik yang nantinya akan menjadikan peserta didik tersebut akan bersikap lebih bijaksana.

8. Fungsi Dan Tujuan Pembelajaran Akidah Akhlak

Akidah Akhlak merupakan salah satu mata pelajaran pendidikan agama yang diajarkan di Madrasah yang dikembangkan dari ajaran-ajaran dasar yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits yang secara integratif menjadi sumber nilai dan landasan moral spiritual yang kokoh dalam pengembangan keilmuan. Mata pelajaran Akidah Akhlak tidak hanya mengantarkan siswa untuk menguasai pengetahuan akidah dan akhlak tapi yang terpenting adalah yang menekankan keutuhan dan keterpaduan antara pengetahuan, sikap, dan perilaku sehingga siswa dapat mengamalkan akidah dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan siswa serta pencegahan dari akhlak tercela. keutuhan dan keterpaduan antara pengetahuan, sikap, dan perilaku sehingga siswa dapat mengamalkan akidah dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan siswa serta pencegahan dari akhlak tercela.

Berikut beberapa fungsi dalam pembelajaran akidah akhlak :

- a. Pengembangan, yaitu meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT yang telah ditanamkan dalam lingkungan keluarga.
- b. Perbaikan, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam keyakinan, pemahaman, dan pengamalan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Pencegahan, yaitu mencegah hal-hal negatif dari lingkungan atau budaya lain yang membahayakan dan menghambat

perkembangan menuju manusia Indonesia seutuhnya.

- d. Pengajaran, yaitu menyampaikan informasi dan pengetahuan keimanan dan akhlak.

Sedangkan berikut beberapa tujuan pembelajaran akidah akhlak adalah antara lain:⁵⁶

- a. Siswa memiliki pengetahuan, penghayatan, dan keyakinan akan hal-hal yang harus diimanisehingga tercermin dalam sikap dan tingkah lakunya sehari-hari.
- b. Siswa memiliki pengetahuan, penghayatan, dan kemauan yang kuat untuk mengamalkan akhlak yang baik dan menjauhi akhlak yang buruk, baik dalam hubungannya dengan Allah, dengan dirinya sendiri, dengan sesama manusia, maupun dengan alam lingkungannya.
- c. Siswa memperoleh bekal tentang akidah dan akhlak untuk melanjutkan pelajaran ke jenjang pendidikan menengah.

C. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran peneliti, telaah yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tesis yang ditulis oleh Hidayatul Azizah mahasiswa pascasarjana IAIN Walisongo Semarang tahun 2012.⁵⁷

Penelitian tersebut bertujuan untuk mendalami manajemen MGMP PAI SMA di kota Semarang. Fokus penelitian adalah pelaksanaan manajemen MGMP PAI SMA di kota Semarang, kompetensi guru PAI di kota Semarang, distribusi terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru PAI. Sifat penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen. Pengumpulan data dilakukan dengan

⁵⁶ Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, PustakaPelajar, Surabaya, 2004, hlm. 310-311

⁵⁷ Aslikh Komarudin, *Pengembangan Mutu dan Peningkatan Profesionalisme Guru Agama pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Bantul*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003.

menggunakan metode observasi mendalam, wawancara, berpartisipasi dan dokumentasi, dimana ketua dan sekretaris MGMP PAI informan kunci dan peneliti sebagai instrument kunci dalam mendapatkan data. Hasil penelitian bahwa peran manajemen MGMP dalam meningkatkan profesionalitas guru PAI memiliki peran sangat penting sehingga keterlibatan semua guru PAI SMA sangat diharapkan sesuai tujuan pelaksanaan MGMP.

2. Tesis yang ditulis oleh Priyono Eko Setyo Darmanto mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) tahun 2015.⁵⁸

Penelitian tersebut adalah penelitian campuran kualitatif dan kuantitatif yaitu melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan angket. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk memaparkan pelaksanaan program MGMP dalam meningkatkan ketrampilan guru dalam pembelajaran di kelas, ketrampilan yang ingin ditingkatkan, serta dampak dan tanggapan peserta MGMP terhadap peningkatan ketrampilan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan peningkatan ketrampilan dalam mengajar melalui program umumnya itu pengelolaan pembelajaran, manajemen mutu dan evaluasi pembelajaran program peningkatan ketrampilan tersebut memiliki peranan penting dalam usaha meningkatkan kemampuan guru.

3. Jurnal yang ditulis oleh Rian Anggara dan Umi Chotimah Dosen FKIP Universitas Sriwijaya.⁵⁹

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana penerapan *lesson study* berbasis MGMP terhadap peningkatan kompetensi profesional guru PKn SMP se-Kabupaten Organ Ilir. Tujuan

⁵⁸ Priyono Eko Setyo Darmanto, “Strategi Peningkatan Profesionalitas Guru pada MGMP Bahasa Inggris SMP Pokja 5 Karanganyar”, Tesis, Fakultas Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015

⁵⁹ Rian Anggara dan Umi Chotimah, “Penerapan Lesson Study Berbasis Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Peningkatan Profesional Guru PKn SMP se-Kabupaten Organ Ilir”, Jurnal, Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya Palembang Sumatera Selatan

penelitian ini untuk mengetahui penerapan *lesson study* berbasis MGMP terhadap peningkatan kompetensi profesional guru PKN SMP se-Kabupaten Organ Ilir. Pengambilan data penelitian menggunakan teknik dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisa deskriptif kualitatif, dianalisis melalui tiga alur kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penerapan *lesson study* berbasis MGMP memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru PKN SMP se-Kabupaten Organ Ilir. Hal ini disebabkan *lesson study* memberikan peluang kepada guru peserta *lesson study* untuk berdiskusi dan berlatih membuat perencanaan pembelajaran, menentukan media pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, dan membuat kegiatan pembelajaran menjadi efektif.

Berdasarkan uraian yang relevan diatas, diharapkan penelitian ini dapat melengkapi penelitian sebelumnya, berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya diantaranya yaitu :

1. Peran asosiasi atau organisasi profesi guru dalam peningkatan profesionalisme guru, terutama melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pada penelitian sebelumnya penelitian lebih menekankan pada upaya-upaya yang dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme guru dari internal sekolah, dan mengarah pada ketrampilan mengajar guru dikelas, sedangkan pada penelitian ini lebih diarahkan pada peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara organisatoris, dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru (profesional, pedagogi, personal, sosial) beserta hambatan-hambatan yang dihadapi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Akidah Akhlak MTs Negeri dikabupaten Kudus.

2. Pemberdayaan guru dalam pengembangan kemampuan, yang bersifat non struktural dan mandiri yang tidak hanya membahas permasalahan keterampilan mengajar guru saja, tetapi yang lebih luas dari hal tersebut misalnya pengembangan personal guru seperti pengembangan keilmuan administrasi pendidikan dan sebagainya.
3. Efektifitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dilihat dari aspek organisasi yang meliputi, manajemen, pengelolaan, pembiayaan dan lain sebagainya. Sehingga penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai keadaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan hal-hal yang menjadi kekurangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang tidak dibahas pada penelitian sebelumnya.

Uraian diatas memberikan gambaran mengenai hal-hal yang belum diteliti dan sekaligus menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian ini fokus penelitian adalah pada peran organisasi asosiasi guru (MGMP) dalam peningkatan profesionalisme guru dari aspek organisatoris Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), disamping itu subjek penelitian adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), sedangkan penelitian sebelumnya subjek penelitian lebih mengarah pada guru secara individu dan tidak membahas aspek Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara organisatoris.

D. Kerangka Berpikir

Menurut Pearce dan Robinson, manajemen diyakini akan menghasilkan citra yang baik di mata publik, dan akan memberikan imbalan psikologis bagi mereka yang bersedia menginvestasikan tenaga dan dana untuk membantu keberhasilan institusi. Sedangkan filosofi organisasi sekolah adalah menempatkan nilai-nilai, keyakinan organisasi sekolah, dan membimbing tingkah laku personal sekolah

melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih professional dalam seluruh aspek kegiatan institusi.

Karena itu kebijakan sekolah menyediakan pedoman yang mendefinisikan program kerja yaitu tujuan dan target ditetapkan, strategi ditentukan dan implementasikan, serta diawasi. Kebijakanpun memperkenankan kepala sekolah sebagai manajer profesional menyusun strategi dengan memilih salah satu alternatif untuk pengambilan keputusan.⁶⁰

Menurut peneliti, manajemen sangat dibutuhkan dan memberikan peran sentral dalam lembaga pendidikan karena maka kegiatan manajemen selalu mengarah pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan yang telah diharapkan. Hal ini berarti kegiatan manajemen selalu berkait dengan fungsi suatu organisasi, atau sering kali disebut fungsi manajerial. Fungsi manajerial di dalam pendidikan sama dengan yang umum, yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

MGMP ialah untuk memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru professional dan untuk menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.⁶¹

Tujuan lain dari MGMP adalah mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya serta untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan

⁶⁰ S. Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2013, Cet. 6, hlm. 128

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 4

teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.⁶²

Disamping itu tujuan dari MGMP adalah untuk saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan kegiatan profesional lainnya yang dibahas bersama-sama sehingga dari kegiatan itu guru mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (*school reform*), khususnya *focusclassroom reform*, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Maka dengan menggunakan manajemen lembaga pendidikan sangat bermanfaat bagi keberhasilan jangka panjang lembaga pendidikan yang berbenturan dengan kondisi lingkungan persaingan yang semakin ketat. Dengan menggunakan manajemen sebagai suatu kerangka kerja (*frame work*) untuk menyelesaikan setiap masalah strategi di dalam lembaga pendidikan, terutama yang berkaitan dengan persaingan, maka para manajer atau kepala sekolah diajak untuk berfikir lebih kreatif atau berfikir secara strategi. Pemecahan masalah dengan menghasilkan dan mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisa yang lebih teliti akan lebih menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan. Serta dengan manajemen yang telah dibuat akan mempunyai kekuatan tersendiri bagi lembaga pendidikan, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan dilembaga pendidikan tersebut.

Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti “Analisis Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Professional Guru Akidah Akhlak MTs Negeri Di Kabupaten Kudus Tahun Pelajaran 2015/2016”.

Adapun bagan alur kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶² *Ibid.*, hlm. 5

Gambar 2.2.
Kerangka Berpikir

