

**ANALISIS KEBIJAKAN
PENGEMBANGAN PROFESI GURU DI MI AL HUDA MAGUWOHARJO
DEPOK SLEMAN**

Miftahul Hudalloh

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Miftahulhuda7692@gmail.com

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui tentang analisis kebijakan pengembangan profesi guru di MI Al-Huda Maguwoharjo Depok, Sleman, Yogyakarta. Pada saat ini madrasah sedang menjadi tren atau sekolah yang mendapatkan kepercayaan lebih di masyarakat. Kualitas pendidik di madrasah menjadi bahasan pada artikel ini dimana pengembangan dan peningkatan profesi guru juga dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin modern. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Keduanya disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing.

Kata kunci: Kebijakan, profesionalisme guru, Madrasah

Abstract

The purpose of writing this article is to find out about the analysis of teacher professional development policies at MI Al-Huda Maguwoharjo Depok, Sleman, Yogyakarta. At this time madrasah are becoming a trend or schools that gain more trust in society. The quality of educators in madrasah is discussed in this article where the development and improvement of the teaching profession is also carried out in order to maintain professional competence in accordance with the development of an increasingly modern era. The development and development of the teaching profession includes the development of pedagogical, personality, professional and social competencies. Whereas coaching and career development include assignments, promotions, and promotions. Both are adjusted to their respective functional positions.

Keywords: Policy, teacher professionalism, Madrasah

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya merancang masa depan umat manusia yang mana konsep dan implementasinya harus memperhitungkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Konsep pendidikan dapat diibaratkan pakaian yang tak dapat diimpor dan diekspor. Ia harus diciptakan sesuai keinginan ukuran dan model dari orang yang memakainya sehingga tampak pas dan serasi. Demikian pula halnya konsep pendidikan yang diterapkan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh berbagai kebijakan politik pemerintah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan dan perubahan masyarakat, adat istiadat, kebudayaan dan lain-lain.

Kata kebijakan merupakan terjemahan dari kata “*policy*” dalam bahasa Inggris, yang berarti mengurus masalah atau kepentingan umum, atau berarti juga administrasi pemerintah.¹ Pendapat lain mengemukakan bahwa kebijakan adalah kepandaian; kemahiran; kebijaksanaan; rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dasar dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan; kepemimpinan dan cara bertindak oleh pemerintah, organisasi dan sebagainya sebagai pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, atau maksud; sebagai pedoman untuk manajemen dalam mencapai sasaran.²

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah serangkaian cita-cita, prinsip atau maksud sebagai garis besar pedoman suatu manajemen dalam usaha mencapai tujuan.

Sedangkan profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (kognitif, psikomotor dan afektif) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.³

Guru merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam pencapaian keberhasilan pembelajaran di sekolah. Di tangan gurulah segala perubahan peningkatan pengetahuan, sikap dan ketrampilan peserta didik diharapkan.

¹ M. Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan: Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015), hlm. 37.

² Helmawati, *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta'lim: Peran aktif Majelis Ta'lim Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 49

³ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), hlm. 46

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih tetap memegang peranan penting. Peranan guru dalam proses pengajaran belum dapat digantikan oleh mesin paling modern sekalipun. Masih terlalu banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan lain-lain yang diharapkan merupakan hasil dari proses pengajaran.⁴

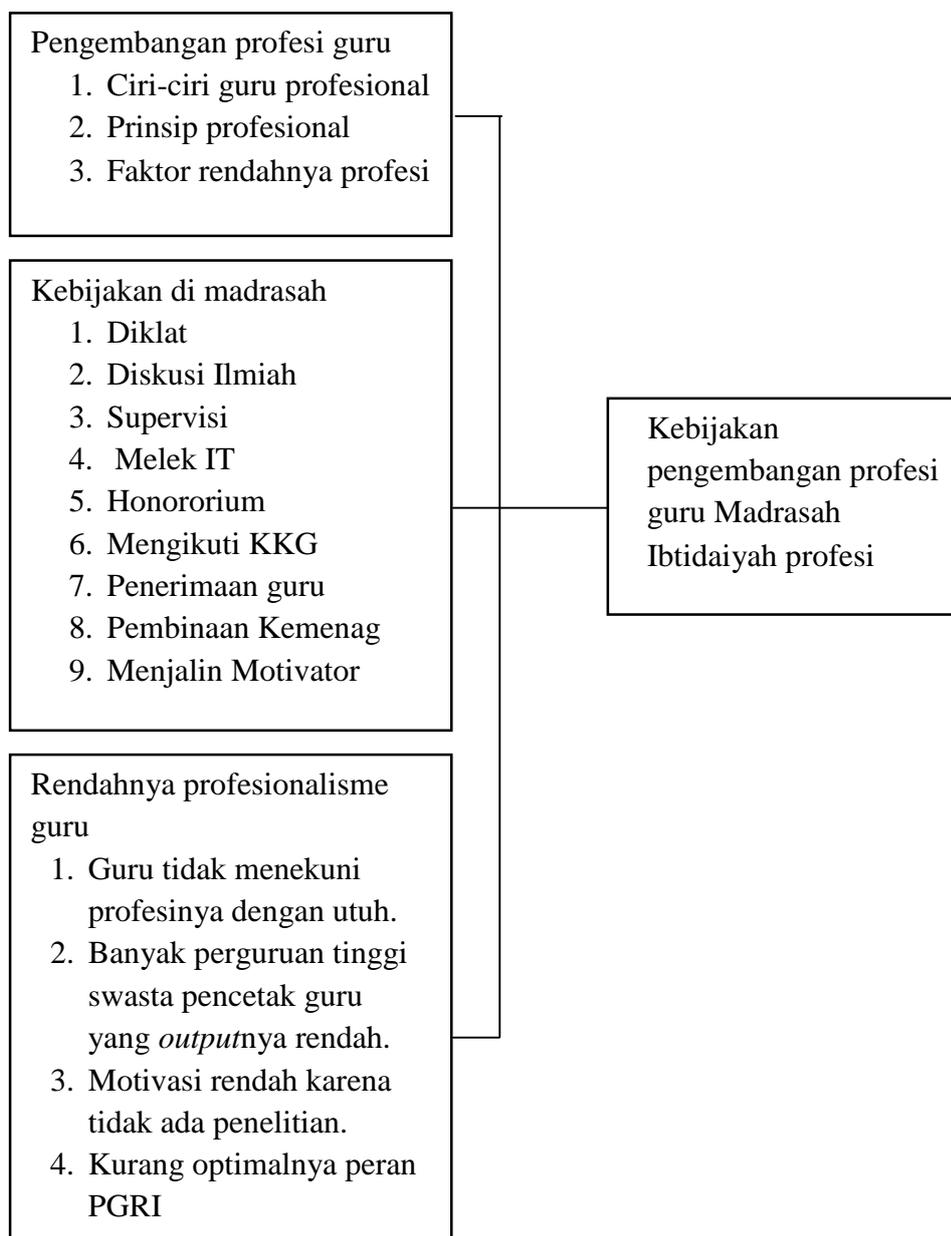
Pengembangan profesi guru adalah salah satu isu yang paling menjadi sorotan diantara beberapa isu yang berkenaan dengan tenaga pendidik seperti regulasi penempatan dan penugasan guru, hak mendapatkan pendidikan berkualitas, kesejahteraan guru, status guru, dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi. Hal ini disebabkan karena keberhasilan pendidikan di suatu negara tertentu salah satunya ditentukan oleh guru-guru yang berkompeten. Guru yang berkompeten adalah guru yang mempunyai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pada lembaga pendidikan Islam dapat ditambahkan kompetensi spiritual.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Huda adalah salah satu lembaga pendidikan Islam setingkat dengan Sekolah Dasar yang letaknya di Desa Karangnongko, Maguwoharjo, Depok, Sleman. MI Al-Huda salah satu lembaga pendidikan yang mampu bersaing dengan sekolah umum salah satunya sudah terakreditasi A. Tentunya dalam hal ini tidak terlepas dari para guru selaku pendidik dan lebih khusus lagi kepala Madrasah sebagai pemimpin yang menjadikan MI Al Huda tetap bertahan sampai saat ini, dan mampu menarik perhatian orang tua untuk mensekolahkan putra-putrinya ke Madrasah.

Memahami latarbelakang diatas maka rumusan masalah dalam artikel ini membahas tentang: 1) Kebijakan profesi guru di MI Al-Huda, 2) kendala yang dihadapi oleh MI Al-Huda dalam mengembangkan profesi Keguruan, dan 3) Upaya yang dilakukan oleh MI Al-Huda dalam mengembangkan profesi keguruan.

⁴ Nurfuadi, *Profesioanalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm. 128-129

B. Kerangka Konsep



C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi yang ilmiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen inti. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, penelitian kualitatif menekankan proses daripada produk. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif, penelitian kualitatif lebih menekankan makna data yang diamati.⁵

Tempat Penelitian ini adalah MI Al-Huda Sleman Yogyakarta. MI Al-Huda dipilih sebagai tempat penelitian karena kebanyakan SDM di Al-Huda adalah guru-guru senior yang berada pada usia rata-rata 30 tahun ke atas, selain itu rata-rata guru-guru di Al-Huda sudah PNS dan tersertifikasi. Waktu penelitian di MI Al-Huda dilaksanakan pada tanggal 17 April 2018.

Objek penelitian ini adalah tentang kebijakan pengembangan profesi guru di MI Al-Huda, sedangkan untuk pengambilan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi;

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak menggunakan perkataan atau tidak disertai dengan komunikasi lisan. Walaupun teknik ini umumnya melibatkan indera penglihatan, namun observasi dapat pula melibatkan indera pendengaran, sentuhana serta penciuman.⁶

Observasi disini adalah secara langsung artinya observer meneliti langsung ke MI Al-Huda Karangnongko, Maguwoharjo, Depok, Sleman.

2. Wawancara

Merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Melalui wawancara peneliti aka mengetahui hal-hal yang

⁵ Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 21-22.

⁶ Djudju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 199.

lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi.⁷

Dalam hal ini yang kami wawancarai adalah Kepala MI Al-Huda yaitu Bapak Susetya, S.Pd. yang dalam penelitian ini berlaku sebagai subjek penelitian.

3. Dokumentasi

Pengambilan data menggunakan dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda dan sebagainya.⁸ Metode ini digunakan untuk mencari data yang sudah ada yaitu dokumen lokasi penelitian dan daftar nama guru yang menjadi objek penelitian.

D. Pembahasan

1. Kajian Teori

a. Pengembangan profesi guru

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kualifikasi dan kompetensi disertai dengan ketaatan asasan pada norma etik tertentu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pengembangan bisa diartikan dengan proses atau perbuatan mengembangkan. Sedangkan profesi bisa diartikan dengan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian keterampilan, kejuruan, tertentu. Keguruan sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bisa diartikan perihal (yang menyangkut) pengajaran, pendidikan, dan metode pengajaran. Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Profesi keguruan adalah pendidikan profesional dengan tugas utama

⁷ Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan...* hlm. 317-318.

⁸ Rochiati Wiriaatmadja, *Metode Penelitian Tindakan Kelas*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 122.

mendidik, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁹

Dengan kata lain dapat diartikan bahwa, pengembangan profesi guru didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan taraf atau derajat profesi seorang guru yang menyangkut kemampuan guru, baik penguasaan materi ajar atau penguasaan metodologi pengajaran, serta sikap keprofesionalan guru menyangkut motivasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Pengembangan dan peningkatan profesi guru juga dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin modern. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Keduanya disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing.¹⁰

Urgensi program pengembangan guru sendiri didasarkan pada sebuah asumsi bahwa tidak semua guru dan tenaga kependidikan yang dihasilkan telah memenuhi kriteria guru profesional. Dengan berdasarkan pada asumsi-asumsi tersebut, agar guru dapat memberikan kontribusinya secara maksimal bagi pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, maka harus ada upaya pengembangan profesi guru yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan (terus-menerus). Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan atas prakarsa pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara satuan pendidikan, asosiasi guru, dan guru secara pribadi.

⁹ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011), hlm. 83

¹⁰ Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 14

b. Ciri-ciri guru profesional

Guru yang sudah berkembang kemampuan mendidiknya secara relatif maksimal, akan memiliki kualitas memadai dalam mendidik siswa mereka. Banyak pendapat mengenai ciri-ciri dari guru profesional, tidak ada kesepakatan diantara mereka karena masing-masing mempunyai pendapat.

Guru profesional hendaknya mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

Pertama, guru harus memperhatikan keadaan lingkungan sekolah. Sebab masyarakat di lingkungan sekolah itu tidak dapat dipisahkan dengan sekolah. Sekolah akan maju bila calon anggota-anggotanya dididik dan dikembangkan di sekolah dengan baik.

Kedua, guru adalah sumber ilmu pengetahuan. Guru harus lebih tahu dalam bidangnya. Hal ini menuntut setiap guru harus memahami sungguh-sungguh pengetahuan yang akan dipelajari oleh anak-anak dalam pembelajaran.

Ketiga, guru mengorganisasi proses belajar siswa serta merencanakan supaya siswa aktif dalam pembelajaran. Termasuk mengelola segala sesuatu untuk kepentingan pembelajaran seperti mengatur sarana, fasilitas, situasi belajar dan aktivitas siswa.¹¹

Pendapat lain dikemukakan tentang ciri-ciri guru profesional yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Memiliki kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan.
- 2) Memiliki pengetahuan spesialisasi.
- 3) Menjadi anggota organisasi profesi.
- 4) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien.
- 5) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan.

¹¹ Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung: Refika Aditama, 2012) hlm. 115-116.

- 6) Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri.
- 7) Mementingkan kepentingan orang lain diatas kepentingan pribadi.
- 8) Memiliki kode etik atau norma-norma yang mengikat guru dalam bekerja.
- 9) Memiliki sanksi dan tanggungjawab komunitas.
- 10) Memiliki kedisiplinan budaya profesi yaitu menggunakan simbol profesi.
- 11) Melakukan pertemuan pprofesional tahunan.¹²

Pendapat lain dikemukakan oleh ahli tentang ciri-ciri guru profesional yang meliputi:

- 1) Mampu melibatkan peserta didik dalm proses pembelajaran dengan keyakinan bahwa semua peserta didiknya dapat belajar dan memperlakukan peserta didik sama satu dengan lain.
- 2) Mengetahui secara benar dalam bidang ilmu pengetahuan serta mampu menerapkannya dalam kehidupan nyata.
- 3) Mampu menciptakan, memperkaya, dan menyesuaikan metode mengajar yang menarik dan memelihara minat peserta didik.¹³

Berdasarkan beberapa ciri-ciri yang disampaikan ahli, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru yang profesional adalah seorang guru yang mempunyai ilmu pengetahuan secara benar serta dapat mengajar dengan menyenangkan, dapat mengelola kelas, serta dapat menjadi panutan dalam masyarakat karena dapat mengaplikasikan ilmunya di kehidupan nyata, serta menjadi penggerak dan perubahan di masyarakat sekitar sekolah.

c. Prinsip profesional

Profesi guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen harus memiliki prinsip-prinsip profesional seperti tercantum pada pasal 5 ayat 1, yaitu: "Profesi guru dan dosen

¹² Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru...* hlm. 108-109.

¹³ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kerja Guru Profesioanal*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 58

merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
 2. Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
 3. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya.
 4. Mematuhi kode etik profesi.
 5. Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas.
 6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya.
 7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan.
 8. Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
 9. Memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum.
- d. Faktor rendahnya profesi keguruan.

Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain:

1. Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja diluar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada;
2. Kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa mempehitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan;

3. Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.¹⁴

Berdasarkan beberapa faktor penyebab di atas, faktor lain yang bisa dijadikan penyebabnya adalah kurang optimalnya peran organisasi keguruan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) untuk dapat meningkatkan profesionalisme anggotanya. Serta dapat mengupayakan kesejahteraan anggotanya sehingga menjadi lebih profesional dalam mengajar.

2. Hasil dan Analisis Data

a. Hasil penelitian

Adapun hasil dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ada berapa jumlah staf /pegawai?	Jumlah SDM yang ada di MI Al Huda keseluruhan ada 21 orang. Terdiri dari 17 orang guru dan 4 orang staf
2.	Apakah semua sudah kualifikasi S1?	Tidak semua guru berijazah S1. Guru berijazah S1 ada 14 orang, guru berijazah S2 ada 2 orang dan yang tidak berijazah S1 ada 1 orang.
3.	Berapa jumlah guru yang sudah PNS?	Jumlah guru PNS ada 8 orang dan
4.	Berapa jumlah guru yang sudah sertifikasi?	Jumlah guru yang sudah sertifikasi ada 9 orang
5.	Jumlah guru yang tetap dan honorer?	Di MI Al Huda tidak ada istilah guru honorer, yang ada adalah guru tetap

¹⁴ Mustofa, "Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia" dalam *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Universitas negeri Yogyakarta, Vol. 4 Nomor 1, tahun 2007, hlm. 76-88

		yayasan (GTY), yakni ada 9 orang
6.	Kebijakan yang dikembangkan kepala madrasah untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki guru?	Kebijakan yang sudah pernah ada di madrasah untuk mengembangkan keprofesian guru ada diklat, baik diklat perseorangan maupun keseluruhan yang dilakukan oleh guru termasuk juga diklat kurikulum 2013
7.	Adakah program dari sekolah untuk meningkatkan kinerja guru? (misal studi banding ke sekolah lain, bimbingan teman sejawat, outbond, tukar menukar tenaga pengajar dengan sekolah lain)	Program yang masih terus berjalan adalah KKG guru, dimana dalam KKG tersebut ada pembuatan kelengkapan administrasi guru, <i>micro teaching</i> , bedah SKL, dan juga bedah kisi-kisi untuk guru kelas 6
8.	Pernahkah diadakan pelatihan-pelatihan untuk guru di sekolah atau mengirim guru ke sekolah untuk mengikuti pelatihan?	Pelatihan di madrasah dengan mengundang pengawas, baik pengawas madrasah yang ada di lingkup kecamatan, kabupaten, bahkan profinsi. Salah satunya mengenai pelatihan administrasi guru, akreditasi, ataupun pelatihan dalam proses pembelajaran
9.	Pelatihan apa saja yang sudah pernah diikuti?	Pelatihan pembuatan administrasi guru, akreditasi, dan proses pembelajaran. Selain itu ada juga kegiatan KKG yang dilakukan secara

		rutin setiap bulan berdasarkan kelasnya.
10.	Pernahkan guru-guru mengikuti diklat 2013?	Semua guru di MI Al Huda sudah mengikuti diklat kurikulum 2013
11.	Biasanya ada berapa guru yang mengikuti pelatihan atau diklat? Dan kualifikasi dari bapak sendiri terhadap guru yang mengikuti pelatihan seperti apa?	Untuk pelatihan biasanya diikuti oleh semua guru
12.	Setelah melaksanakan pelatihan, adakah tindak lanjut dari sekolah?	Setelah mengikuti pelatihan atau KKG maupun kegiatan motivasi yang lainnya, biasanya secara pribadi guru mencerna apa yang telah didapatkan kemudian mengaplikasikannya dalam kegiatannya sebagai seorang guru. Hal tersebut merupakan dampak yang positif dan kepala madrasah mengapresiasinya.
13.	Bagaimana biasanya cara bapak untuk lebih memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya?	Memotivasi bentuk langsung dari kepala madrasah belum pernah, namun cara yang pernah dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan mengadakan sebuah forum diskusi yang berisi motivasi guru secara spiritual
14.	Bagaimana kualifikasi khusus dari pihak	Untuk guru PNS ada rekomendasi dari kemenag, sedangkan guru yang

	sekolah mengenai penerimaan guru di madrasah?	bukan PNS maupun karyawan diserahkan secara intern kepada kepala madrasah. Bagi guru pemula juga diadakan program magang.
15.	Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan di Al-Huda?(waktu)	Supervisi dilakukan apabila ada tuntutan dari pengawas dan sebagai tuntutan akreditasi saja. salah satu penyebabnya karena kurang nyaman bila melakukan supervisi terhadap guru-guru yang lebih tua.
16.	Bagaimana standart penilaian supervisi dari kepala sekolah?	Untuk supervisi secara formal belum pernah, namun secara informal sudah. Kepala sekolah melihat ketertiban guru dan stafnya, apakah datang tepat waktu atau tidak, sedangkan penilaian kepala sekolah terhadap guru untuk menelaah RPP dan administrasi guru yang lainnya belum dilakukan.
17	Adakah kendala madrasah dalam membangun kinerja guru untuk menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya?	Kendala dalam meningkatkan kinerja guru adalah sudah banyaknya guru yang berusia diatas 40 tahun, sedangkan guru yang masih muda hanya sebagai pegawai tidak tetap, artinya jika mengikuti perkembangan zaman terutama dalam bidang IPTEK guru-guru sudah tidak mampu lagi. Penggunaan IT dalam pembelajaran sementara yang dapat dilakukan

		adalah guru kelas 5 dan kelas 6
--	--	---------------------------------

b. Analisis data

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa MI Al-Huda berdasarkan jumlah guru dan staf ketika dibandingkan dengan jumlah siswa yang berjumlah 303 atau 12 kelas indikator tersebut menggambarkan bahwa MI Al-Huda sudah standar dalam pelayanan pembelajaran, karena menurut bapak kepala madrasah bahwa standar minimalnya MI adalah 1: 28 siswa dan maksimal 32 siswa. Dengan jumlah 12 kelas tersebut, bahwa kebijakan kepala sekolah untuk tidak menambah rombel adalah kebijakan yang tepat dimana mereka sedang meningkatkan kualitas siswa.

Kebijakan kepala madrasah untuk guru tercermin pada kebijakan yang sudah dilaksanakan maupun yang masih menjadi wacana kepala madrasah yang masih baru tersebut. Untuk menjadikan madrasah mengikuti perkembangan zaman, maka penerapan kurikulum 2013 sudah diterapkan dikuatkan lagi dengan semua guru pengajar di MI Al-Huda sudah mengikuti diklat kurtilas. Kebijakan yang lain yang menarik adalah adanya diskusi ilmiah antar guru, sehingga kritik dan saran akan terbangun untuk suatu pembelajaran yang lebih baik lagi di kelas. Pembinaan internal oleh madrasah dilakukan oleh kepala madrasah maupun guru yang memiliki kewenangan membina guru, artinya melalui rapat pergantian atau rotasi jam mengajar dan pemberian tugas-tugas tambahan guru dapat didiskusikan dengan baik.

E. PENUTUP

1. Simpulan

a. Kebijakan pengembangan profesi guru di MI Al-Huda

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, kebijakan pengembangan profesi guru di MI Al-Huda yang sudah diterapkan meliputi:

- 1) Mengikutsertakan semua guru madrasah dalam diklat seperti Diklat Kurtilas, semua guru MI Al-Huda sudah mengikuti diklat tersebut.
 - 2) Adanya diskusi ilmiah antar guru kelas, hal ini dilakukan untuk memberikan masukan atau kritikan cara mengajar guru di kelas.
 - 3) Supervisi kepala madrasah dilakukan bergantian antar kelas.
 - 4) Guru MI Al-Huda harus melek IT untuk mengikuti perkembangan zaman, hal itu bisa untuk pengembangan pembelajaran lebih baik dan inovatif.
 - 5) Honorarium guru yang disamakan, walaupun guru itu baru masuk menjadi pengajar namun untuk honor di MI Al-Huda disamakan.
 - 6) Seleksi penerimaan guru yang masuk di MI Al-Huda yaitu kualifikasi S1 pendidikan, membaca Al-Qur'an dan memiliki etos kerja yang tinggi.
 - 7) Mengikuti kegiatan KKG maupun MGMP.
 - 8) Menjalin kerjasama dengan kemenag untuk mendatangkan narasumber yang dapat membina dan memotivasi kinerja guru.
 - 9) Menjalin kerjasama dengan lembaga motivasi dari luar untuk dapat memotivasi dan merefresh kinerja guru.
- b. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala madrasah kendala yang dihadapi oleh MI Al-Huda dalam mengembangkan profesi keguruan meliputi:
- 1) Guru memiliki karakteristik yang berbeda (individu dan lingkungan)
 - 2) Janis program pengembangan profesi guru yang diikuti oleh guru MI Al-Huda masih sangat terbatas.
 - 3) Kurangnya kesiapan dan komitmen guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesi guru.
 - 4) Kurangnya motivasi dan kesadaran guru dalam menjalankan kebijakan pengembangan profesi guru.

- c. Berikut ini adalah upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dan guru dalam mengembangkan profesi guru adalah sebagai berikut:
- 1) Mengikuti program sertifikasi guru, walaupun belum semua guru yang ada di MI Al Huda bersertifikasi tetapi sudah sekitar 50% guru sudah bersertifikasi.
 - 2) Program pemberdayaan KKG.
KKG merupakan sebuah wadah kegiatan pengembangan profesional yang diperuntukkan untuk guru kelas SD/MI sesuai dengan jenjang kelasnya masing-masing. Pertemuan KKG biasanya diadakan setiap satu bulan sekali. Dengan adanya wadah ini, guru dapat saling memberi masukan tentang materi pembelajaran yang diajarkan dan dapat mencari alternatif pemecahan terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi di kelas. Selain itu dalam kegiatan KKG juga ada model *micro teaching* dan *peer teaching*.
 - 3) Magang
Guru pemula melakukan magang di dalam kelas dengan bimbingan guru senior sesuai dengan jenjang kelasnya
 - 4) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan
Guru profesional akan selalu mengikuti perkembangan pengetahuan dari berbagai sumber media yang tersedia. MI Al Huda tampaknya sudah mulai melakukan hal itu, yakni dengan mencari informasi-informasi mengenai contoh MI yang sudah maju seperti MI Malang melalui media internet maupun yang lainnya walaupun MI Al Huda belum pernah melakukan studi banding kesana.
 - 5) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat
Kerjasama dengan teman sejawat di MI Al Huda dilakukan dalam forum KKG
 - 6) Pengembangan guru yang dipandu secara individual

Program ini bertujuan agar guru dapat menilai kebutuhan belajar mereka sendiri, mampu belajar aktif serta mengarahkan diri mereka sendiri. Oleh sebab itu, kepala madrasah MI Al Huda mengadakan sebuah forum diskusi untuk memotivasi guru secara spiritual dan dengan adanya forum diskusi tersebut ada hal positif yang dapat diambil, guru MI Al Huda yang tadinya kurang disiplin dalam hal kelengkapan administrasi guru, setelah ada motivasi tersebut menjadi rajin dan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan dilengkapi oleh guru.

F. Rekomendasi

Inisiatif pengembangan profesi guru idealnya berasal dari prakarsa suatu sekolah atau madrasah. Untuk meningkatkan dan pengembangan profesi guru yang perlu ditingkatkan lagi di MI Al Huda adalah:

1. Hendaknya kepala madrasah lebih meningkatkan kembali kegiatan supervisinya monitoring terhadap guru dan karyawan, seperti menelaah administrasi guru (RPP, silabus, prota, prosem, KKM, dan JBE), observasi guru di kelas, dan meberikan evaluasi.
2. Mengadakan diklat pendidikan dan pelatihan maupun non pendidikan dan pelatihan. Adapun diklat pendidikan dan pelatihan meliputi:
 - a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program tersebut ditujukan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 untuk mengikuti pendidikan S1 bahkan magister pendidikan keguruan dalam bentuk tugas belajar.
 - b. Program penyetaraan dan sertifikasi, program tersebut diberikan kepada guru yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas mengajarnya atau bukan dari program pendidikan dan keguruan
 - c. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, program tersebut diberikan kepada guru agar tercapai kompetensi keguruannya.

Adapun diklat non pendidikan dan pelatihan yang dapat di ikuti atau dilakukan untuk pengembangan profesi meliputi:

1. Meningkatkan kemampuannya untuk kreatif membaca jurnal-jurnal pendidikan dan menulis jurnal atau karya ilmiah. Madrasah perlu meningkatkan program penulisan jurnal atau karya ilmiah sehingga guru-guru yang ada di MI Al Huda lebih produktif atau selain itu guru-guru MI Al Huda membaca jurnal-jurnal yang sudah ada kemudian di share dengan guru-guru yang lainnya apa isi dan intinya dan apa yang bisa diterapkan di MI Al Huda
2. Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, pertemuan tersebut ditujukan untuk guru agar memberi pengetahuan tentang pendidikan dan pembelajaran
3. Mengikuti berita aktual dari berbagai media
4. Melakukan studi banding dengan MI yang sudah maju
5. Pemberian penghargaan agar guru giat dalam menjalankan profesinya dan bahkan penghargaan perlu juga diberikan kepada guru bukan PNS sehingga tidak ada perbedaan perlakuan dan kesenjangan diantara para guru
6. Guru-guru hendaknya aktif dalam mengikuti seminar dan *workshop*

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. *Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011.
- Daryanto. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kerja Guru Profesioanal*, Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Hasbullah, M. *Kebijakan Pendidikan: Dalam Perspektif Teori, Aplikasi, dan Kondisi Objektif Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo, 2015.
- Helmawati. *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta'lim: Peran aktif Majelis Ta'lim Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Kunandar. *Guru Profesional*, Jakarta: Raja Grafindo, 2010.

- Mustofa, “Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia” dalam *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Universitas negeri Yogyakarta, Vol. 4 Nomor 1, tahun 2007.
- Nurfuadi. *Profesioanalisme Guru*, Purwokerto: STAIN Press, 2012.
- Sagala, Saiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sudjana, Djudju. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Sugiono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Wiriaatmadja, Rochiati. *Metode Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.