

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Wabah Pandemi Covid-19, merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Dengan adanya wabah tersebut, otomatis tidak ada pertemuan tatap muka untuk menghindari penyebaran covid-19, atau setidaknya diminimalisirnya pertemuan, diantaranya pertemuan guru dengan murid. Proses KBM mulanya diliburkan, tetapi seiring berjalannya waktu, sembari menunggu vaksin covid-19 rilis, diberlakukanlah *new normal*. KBM harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh.

Menurut data yang dikeluarkan oleh UNISCO bahwa kualitas guru Indonesia sebagai komponen kunci dalam Pendidikan berada di urutan terakhir, yaitu urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia.¹ Hal ini tentu perlu menjadi perhatian karena guru merupakan kunci sukses pendidikan yang ada di sekolah.

Hasil dari pengukuran akademis uji kompetensi guru pun terlihat data yang memprihatinkan. Data tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini.²

Tabel 1. 1 Hasil Uji Kompetensi Guru

No.	Tahun	Tingkat	Nilai
1	2015	SD/MI	40.14%
2	2016	SD/MI	63.80%
3	2017	SD/MI	62.22%

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2018

Data pada tabel di atas harus menjadi evaluasi semua pihak mengingat target yang hendak dicapai adalah 80% pada tahun 2021.

¹ Yunus, "Guru atau kurikulum: Titik Urgen Kualitas Pendidikan Indonesia", *Kumparan* (Jakarta, 13 april 2019), 2.

² Rahadian P. Permita, "*Rapor Guru dalam Hasil Uji Kompetensi*", *Lokadata* (Yogyakarta, 27 November 2018), 1.

Begitupun dengan data guru menurut kelayakan mengajar yang dikeluarkan oleh Balitbang Depdiknas bahwa “untuk tingkat SD/MI tercatat 49,3 % guru tidak layak mengajar.”³ Bahkan Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PB PGRI) Dudung Nurullah menjelaskan “Guru yang memiliki kompetensi di atas rata-rata atau lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) dengan nilai minimal 80 tak lebih dari 30 persen.”⁴ Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, “Dari 6607 guru terdaftar yang dibawah oleh kemenag Kabupaten Bandung Barat, 3765 (57%) guru yang belum tersertifikasi, 11,7% merupakan lulusan SMA, 8,6% merupakan PNS. Dari seluruh guru terdata tersebut, belum semua guru mengikuti diklat yang diadakan oleh kemenag karena kurangnya dana dari pemerintah pusat.”⁵ Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari setengah guru di Kabupaten Bandung Barat belum tersertifikasi pendidik.

Pada tingkat satuan pendidikan, peningkatan profesionalitas guru, selain menjadi tanggung jawab pribadi guru yang bersangkutan, pun menjadi tanggung jawab kepala madrasah. Dalam hal ini, kepala madrasah sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan sudah seharusnya bisa memaksimalkan segala potensi sumber daya yang ada termasuk guru.

Kepala madrasah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk meingkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran, terlebih pada masa pandemi ini, mengingat pada masa tersebut, guru mutlak membutuhkan kemampuan penguasaan media pembelajaran yang mendukung pembelajaran jarak jauh. Oleh karena itu, kepala madrasah harus senantiasa melakukan pengawasan secara baik dan besar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat.

Di masa pandemi ini, tugas kepala madrasah sebagai seorang supervisor dihadapkan pada berbagai masalah. Untuk menerapkan pembelajaran jarak jauh,

³ Yuniar, “Mutu Madrasah dan Profesionalisme Guru: Tuntutan di Era Globalisasi”, *Ta'dib*, 18: 2 (Juni: 2013), 137

⁴ Dhita Seftiawan, “70 Persen Guru Tidak Kompeten”, *Pikiran Rakyat* (Jakarta, 22 Agustus 2019), 1.

⁵ Wawancara dengan Ahmad Sanukri (Kepala Kemenag KBB), KBB, 2 April 2020.

madrrasah dihadapkan pada kondisi teknologi dan jaringan internet yang terbatas kesiapan infrastruktur madrasah, kemampuan guru mengajar dalam jaringan (daring), serta ketersediaan ponsel pintar yang memadai untuk menjalankan aplikasi belajar.

Kendala lain terjadi ketika melakukan proses belajar-mengajar di rumah secara (luring) pembelajaran dilakukan dengan memberikan tugas tertulis kepada peserta didik. Menyerahkan dan menjemput tugas kepada dan dari peserta didik merupakan tugas yang sangat berat karena sebagian besar tempat tinggal peserta didik yang terpencar di banyak titik.

Rendahnya mutu/kualitas guru di Indonesia pun dipengaruhi oleh diangkatnya guru tidak tersertifikasi pendidik oleh madrasah-madrrasah swasta, bahkan diantaranya baru menyelesaikan Pendidikan sekolah menengah atas saja. Hal diperparah dengan maraknya jual beli ijazah palsu atau pembuatan tugas akhir masa pendidikan di perguruan tinggi oleh jasa pembuat skripsi ilegal yang ini membuat kualitas pendidikan Indonesia tidak mengalami peningkatan. Menurut

Permasalahan yang terkait dengan pendidikan di Indonesia merupakan ranah garapan dari manajemen pendidikan dan pada hakikatnya “kemajuan dan perbaikan dalam pendidikan saat ini bergantung pada pengukuran hasil aktivitas pendidikan dan evaluasi terhadap pengukuran itu berdasarkan kriteria atau standar tertentu.”⁶ Menurut hemat penulis, tugas seorang pengawas adalah membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Terkait dengan hasil pengukuran uji kompetensi guru yang sudah disinggung di muka, maka evaluasi program pengembangan profesionalitas guru

⁶ A.Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), 23.

merupakan hal yang perlu untuk dilakukan. Mengingat “tujuan dari evaluasi program adalah menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan sebagai bahan rekomendasi.”⁷ Rekomendasi tersebut digunakan sebagai bahan dasar dalam membuat perencanaan program yang lebih baik.

Dalam manajemen pendidikan Islam, melakukan evaluasi merupakan sebuah *sunnatullah* yang dilakukan pula oleh Allah Swt dan para malaikat sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Qaff ,50 :17-18;

إِذْ يَتَلَقَّى الْمُتَلَقِينَ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ . مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ

Artinya: (yaitu) ketika dua orang malaikat mencatat amal perbuatannya, seorang duduk di sebelah kanan dan yang lain duduk di sebelah kiri. Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat pengawas yang selalu hadir. (Q.S Qaff [50] : 17-18).

Menurut ayat di atas bahwa sejatinya setiap manusia, termasuk kepala madrasah yang meng-*imami* sebuah lembaga melakukan evaluasi terhadap kebijakan atau program-program yang dibuatnya. Dengan mengekor pada kata manajemen, demi menjaga konsistensi dan disiplin ilmu manajemen, maka “tahapan manajemen evaluasi terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan evaluasi program.”⁸ Manajemen evaluasi program pendidikan sejatinya menjadi prosedur, tahapan, atau langkah yang harus ditempuh oleh evaluator dalam mengevaluasi program pendidikan.

Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi.⁹

Evaluasi program pengembangan profesionalitas guru berguna untuk menghasilkan guru yang berkualitas, bermutu dan layak untuk dikatakan sebagai tenaga pendidik, bukan hanya sekedar guru yang mengajar dan mengisi daftar hadir

⁷ A.Rusdiana, *Manajemen Evaluasi*, 22.

⁸ A.Rusdiana, *Manajemen Evaluasi*, 30-31.

⁹ Moekijat, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi* (Yogyakarta: Lintang Pustaka, 2017), 185.

di sekolah. Tapi sebagai pembimbing dan pendidik haruslah menunjukkan perilaku positif terhadap peserta didiknya dan masyarakat luas. Dalam prosesnya, pendidikan menjadikan tujuan sebagai sasaran ideal yang hendak dicapai dalam program dan diproses dalam produk kependidikan atau *output* kependidikan.

Pengawasan pada pengembangan profesionalitas guru berkontribusi pada munculnya guru yang berkualitas. Istilah tersebut lebih dikenal dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, pelaksanaannya harus sesuai dengan evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa riset mengenai evaluasi program terkhusus mengenai pengembangan profesionalitas guru menjadi penting untuk dilakukan. Penulis perlu melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam mengenai “*Manajemen Evaluasi Program Pengembangan Profesionalitas Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wilayah Kabupaten Bandung Barat*”. Kajian ini menjadi penting dilakukan guna memberikan solusi di masa pandemi ini agar proses pengawasan atau evaluasi program pada pengembangan profesionalitas guru bisa berjalan dengan lebih baik, umumnya untuk pendidikan di Indonesia, khususnya di satuan pendidikan yang menjadi tempat penelitian.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas maka yang menjadi fokus dari penelitian ini kondisi objektif jenis pengembangan profesionalitas guru di dua lokasi penelitian yaitu MIN 1 Kab. Bandung Barat dan MIN 2 Kab. Bandung. Di dalamnya akan ditelusuri jenis-jenis pengembangan profesionalitas guru yang terjadi pada dua sekolah yang sudah disebutkan di atas. Karena luasnya bahasan mengenai pengembangan profesionalitas guru yang terdiri dari level mikro, miso dan makro, dan demi penajaman kefokusannya penelitian, maka program pengembangan profesionalitas guru hanya akan difokuskan pada level mikro atau

satuan pendidikan saja dengan mengacu pada rencana kinerja tahunan dan rencana kinerja madrasah pada tahun penelitian dilakukan.

Sub fokus berikutnya sesuai dengan teori manajemen evaluasi program yang dikembangkan oleh Suharsimi Arikunto yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan tindak lanjut dari hasil evaluasi yang telah dilakukan. “Fokus dan sub fokus masalah bertujuan untuk mempertajam cakupan penelitian dengan bentuk pertanyaan.”¹⁰ Kegunaannya adalah untuk lebih membatasi wilayah masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah jenis-jenis program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimanakah perencanaan evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimanakah pelaksanaan evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat?
4. Bagaimanakah pengawasan evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat?
5. Bagaimanakah tindak lanjut hasil evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat terhadap penyusunan program berikutnya?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sebuah penelitian haruslah memiliki tujuan, “Tujuan penelitian adalah upaya untuk mengungkap maksud dan capaian yang ingin dihasilkan dari penelitian ini serta berhubungan secara fungsional dengan rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya.”¹¹ Tujuan penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

¹⁰ Keputusan Direktur Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, *Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi* (Bandung: Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2018), 6.

¹¹ Keputusan Direktur, *Panduan Penulisan*, 7

1. Mengetahui jenis-jenis program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat.
2. Mengetahui perencanaan evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat.
3. Mengetahui pelaksanaan evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat.
4. Mengetahui pengawasan evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat.
5. Mengetahui tindak lanjut hasil evaluasi program pengembangan profesionalitas guru di MIN 1 dan MIN 2 Kabupaten Bandung Barat terhadap penyusunan program berikutnya.

Harapan penulis dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan berkontribusi, baik secara ilmiah maupun praktis. Berikut adalah uraian singkat mengenai dua kegunaan tersebut:

1. Kegunaan Ilmiah

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan signifikansi akademik. Artinya, penelitian ini dapat berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu manajemen pendidikan Islam secara khusus. Lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

- a. Berkontribusi dalam bentuk pemikiran sebagai upaya mengaktualisasikan proses peningkatan kualitas atau kompetensi profesionalitas guru agar mampu memberikan dampak optimal sebagai keberadaannya di lingkungan sekolah, baik untuk meningkatkan mutu sekolah, lulusan peserta didik, atau menciptakan proses belajar yang terencana, menyenangkan, juga menghasilkan, serta kebermanfaatannya lainnya.
- b. Menjadi tambahan berliterasi untuk para pemerhati pendidikan, yang menjadi bahan komparasi terhadap literatur-literatur yang sudah ada. Dimaksudkan pula untuk menambah khazanah kepustakaan dunia pendidikan. Pun dapat menjadi rujukan atau referensi terhadap penelitian berikutnya, yang dapat dimaksimalkan oleh para peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Penulis pun berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan signifikansi secara praktis. Artinya, penelitian ini dapat berguna secara praktis di dalam masyarakat secara langsung. Berguna secara praktis dalam pembangunan agama, bangsa dan negara. Kegunaan tersebut akan lebih aktual apabila hasil penelitian ini dapat didayagunakan oleh Kepala Sekolah, Guru dan Praktisi Pendidikan dalam menjalankan aktivitasnya.

D. Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan penelitian ini, maka peneliti perlu memaparkan definisi operasional dan menggunakan beberapa teori yang berkenaan langsung dengan fokus penelitian:

1. Manajemen Evaluasi Program

Pengawasan merupakan bagian dari manajemen. “Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian.”¹² Tahapan manajemen tersebut berguna untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Mulyasa di dalam Rukayah menyatakan bahwa “manajemen merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan.”¹³ Hal tersebut dapat dipahami karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Evaluasi adalah kegiatan untuk menelaah keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan supervisi. Evaluasi dilaksanakan secara komprehensif. Sasaran evaluasi supervisi ditunjukkan kepada semua orang yang terlibat dalam proses pelaksanaan supervisi.

¹² Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management* (Jakarta: Prenadamedia, 2016), 4.

¹³ A. Rusdiana, *Manajemen Evaluasi*, 20

Hasil evaluasi supervisi akan dijadikan pedoman untuk menyusun program perencanaan berikutnya.

Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan “penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*)”¹⁴ kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang spesifik evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan pada kenyataannya mempunyai nilai.

Menurut pengertian secara umum, program dapat diartikan sebagai rencana. Apabila program langsung dikaitkan dengan evaluasi program maka program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.¹⁵

Sebuah program bukan hanya kegiatan tunggal yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, tetapi merupakan kegiatan yang berkesinambungan karena melaksanakan suatu kebijakan. Program sekolah merupakan suatu pedoman, petunjuk arah, dan penggerak yang menentukan semua aktivitas yang ada di sekolah. Bermutu atau tidaknya suatu kegiatan sekolah sangat tergantung pada program yang dibuat.

Dalam pendidikan Islam “evaluasi merupakan salah satu komponen dari sistem pendidikan Islam yang harus dilakukan secara sistematis dan terencana sebagai alat untuk mengukur keberhasilan atau target yang akan dicapai dalam proses pendidikan Islam dan proses pembelajaran.”¹⁶ Untuk mengetahui proses pendidikan telah berjalan sesuai program, serta telah mencapai tujuan secara efisien dan efektif, atau proses pendidikan tersebut tidak berjalan sesuai program dan tidak

¹⁴ Fattah Nanang, *Analisis Kebijakan Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 234.

¹⁵ Arikutno Suharsimi dan Safrudin Cepi, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 4.

¹⁶ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2016), 220.

mencapai tujuan yang diharapkan, maka untuk mengetahui hal tersebut diperlukan kegiatan yang disebut evaluasi.

Banyak tokoh yang mengungkapkan teori mengenai evaluasi program, namun peneliti tertarik kepada satu teori evaluasi program yang diungkapkan oleh Cronbach dan Stufflebeam bahwa “evaluasi program merupakan upaya untuk memberikan informasi kepada pengambil keputusan”.¹⁷ Pendapat lain namun serupa bahwa “Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program”.¹⁸ Artinya bahwa Evaluasi program pendidikan adalah pemberian rekomendasi terhadap pelaksanaan supervisi pendidikan untuk menentukan keefektifan dan kemajuan dalam rangka mencapai tujuan supervisi pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan evaluasi program pendidikan, merujuk pada konsep manajemen, proses evaluasi program memerlukan tahapan-tahapan yang harus dilalui, secara garis besar, tahapan evaluasi program terdiri dari “perencanaan (*planning*), pelaksanaan/implementasi (*implementing*) dan evaluasi/monitoring (*evaluating/controlling*)” .¹⁹ artinya, dalam proses evaluasi program pendidikan, tahapannya berupa merencanakan evaluasi, melaksanakan evaluasi dan mengevaluasi evaluasi itu sendiri.

2. Pengembangan Profesionalitas Guru

Untuk mendalami pengembangan profesionalitas guru, perlu diketahui sebelumnya makna dari profesi. Profesi menurut Suparlan adalah “suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan tersebut.”²⁰ Profesi sendiri berasal dari bahasa latin “*proffesio*”²¹, yang mempunyai dua pengertian, yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Dalam pengertian yang

¹⁷ A. Rusdiana, *Manajemen Evaluasi*, 22.

¹⁸ Suharsimi dan Cepi, *Evaluasi Program*, 5.

¹⁹ A. Rusdiana, *Manajemen Evaluasi*, 31.

²⁰ A. Rusdiana dan Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 22.

²¹ A. Rusdiana dan Yeti, *Pendidikan Profesi*, 15

lebih luas, profesi mencakup kegiatan untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan keahlian tertentu. Adapun dalam pengertian yang lebih sempit, profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu sekaligus menuntut pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik.

Profesional adalah orang yang menyandang jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan tinggi. Mengutip Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka dalam Rusdiana menyatakan bahwa:

Profesional adalah yang terkait dengan bidang profesi, berbasis kemampuan atau keterampilan yang khusus untuk melaksanakannya secara efisien dan memperlihatkan keterampilan tertentu, melibatkan pembayaran dilakukan sebagai mata pencarian, atau dengan kata lain mendapatkan pembayaran dari kegiatannya, dan orang yang mengamalkan suatu bidang profesi.²²

Pengakuan atau pemberian gelar “profesional” ini telah mendapatkan pengakuan secara tersurat maupun tersirat. Pengakuan tersurat adalah pengakuan secara formal yang diberikan oleh lembaga atau badan yang mempunyai kewenangan untuk itu, yaitu pemerintah dan atau organisasi profesi. Dalam RUU Guru (Pasal 1 ayat 4) dinyatakan bahwa, “profesional adalah kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan pengabdian diri kepada pihak lain.”²³ Bisa dikatakan profesional jika memiliki kemampuan dan melakukan pengabdian kepada pihak lain.

Pada hakikatnya “profesionalisme menunjuk pada dua hal, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan/jabatannya yang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya dan Orang yang menyandang suatu profesi.”²⁴ Profesionalisme merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

²² A. Ruddiana dan Yeti, *Pendidikan Profesi*, 18-19

²³ A. Ruddiana dan Yeti, *Pendidikan Profesi*, 19

²⁴ A. Ruddiana dan Yeti, *Pendidikan Profesi*, 24

Setelah mengetahui kata profesionalisme, dikenal juga istilah profesionalitas. “Profesionalitas adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.”²⁵ Pendapat lain menyatakan bahwa “Profesionalitas adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.”²⁶ Dengan demikian profesionalitas merupakan bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Profesionalitas kerja merupakan “tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja guru dalam melaksanakan program kerjanya.”²⁷ Efektif dan efisien, tidak lepas dari kata prosedur. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah- langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

Profesionalitas kerja sebagai suatu sistem yang memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku. Pengembangan instrumen manajemen tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses pelayanan di seluruh unit kerja pemerintahan dapat terkendali dan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai suatu instrumen manajemen, prosedur berlandaskan pada sistem manajemen

²⁵ Mulyasa, E, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 2006), 46.

²⁶ Kusnandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007) , 214.

²⁷ A.S Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 69.

kualitas, yaitu yakni sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang dan/atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Sistem manajemen kualitas berfokus pada konsistensi dari proses kerja. Hal ini mencakup beberapa tingkat dokumentasi terhadap standar-standar kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas adalah suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas keprofesionalannya dapat tercapai secara berkesinambungan.

Profesionalitas pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan, namun pada umumnya tidak semua pekerjaan adalah profesi, karena profesi memiliki karakteristik sendiri yang membedakannya dari pekerjaan lainnya. “Profesionalitas berkaitan dengan mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional.”²⁸ Pengertian ini menggambarkan bahwa profesionalitas memiliki dua kriteria pokok, yaitu keahlian dan bayaran. Kedua hal itu merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan. Seseorang dikatakan memiliki profesionalitas manakala memiliki dua hal pokok tersebut, yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalitas kerja diantaranya yaitu: “keterampilan, pendidikan yang ekstensif, pelatihan yang institusional, otonomi kerja dan kode etik.”²⁹ Berikut ini merupakan paparan lebih jelasnya.

1) Keterampilan

Keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan teoritis: Professional dapat diasumsikan mempunyai pengetahuan teoritis yang ekstensif dan memiliki

²⁸ Mulyasa, E, *Kurikulum Tingkat*, 39.

²⁹ Mulyasa, E, *Kurikulum Tingkat*, 40.

keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.

2) Pendidikan yang ekstensif

Profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi.

3) Pelatihan institusional

Selain ujian, juga biasanya dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan institusional dimana calon profesional mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi. Peningkatan keterampilan melalui pengembangan profesional juga dipersyaratkan.

4) Otonomi kerja

Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.

5) Kode etik

Organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan. Kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari.

Seseorang yang mengajarkan ilmu, selain disebut sebagai seorang guru, disebut juga sebagai pendidik. “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.”³⁰ Tenaga kependidikan yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru.

³⁰ Moh. Syamsudin, “Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kutai Timur”, *Syamil*, 3: 2 (2015), 281.

Profesi atau jabatan guru sebagai pendidik formal di sekolah tidak dapat dipandang sebelahmata karena menyangkut berbagai aspek kehidupan serta menuntut pertanggungjawaban moral yang berat. Inilah pertimbangan adanya berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang terjun dan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2008 tentang Guru sebagaimana dikutip Ali Mudlofir, sebutan guru mencakup: “(1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karier; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas.”³¹ Sementara di dalam madrasah, pegawai yang berada di dalam ranah tersebut disebut pendidik dan tenaga kependidikan.

Pengembangan profesionalitas guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. “Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.”³² Selain itu juga, pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi itu penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi.

Profesionalitas guru perlu ditingkatkan secara berkelanjutan, untuk itu diperlukan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dalam rangka peningkatan profesionalitas guru sesuai dengan Permen PAN RB No. 16 tahun 2009. Angka Kredit Kenaikan Jabatan Guru Terbaru yang berlaku 1 Januari 2013. Perubahan tersebut diantaranya,

Kenaikan pangkat jabatan Fungsional Guru serendah-rendahnya Golongan III/b diwajibkan membuat Karya Inovatif berupa Penelitian, Karya Tulis Ilmiah, Alat Peraga, Modul, Buku, atau Karya Teknologi Pendidikan yang

³¹ Mudlofir Ali, *Pendidik Profesional ;Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 120.

³² Syaefudin Saud Udin, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2016), 98.

nilai angka kreditnya disesuaikan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan.³³

Dengan regulasi terbaru di atas, perlu upaya lebih agar guru dapat meningkatkan golongannya. Pidarta sebagaimana dikutip Priansa Donni menyatakan ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru antara lain:³⁴

(1) Meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran; (2) Berdiskusi tentang rencana pembelajaran; (3) Berdiskusi tentang substansi materi pembelajaran; (4) Berdiskusi tentang pelaksanaan proses belajar mengajar termasuk evaluasi pengajaran; (5) Melaksanakan observasi aktivitas rekan sejawat di kelas; (6) Mengembangkan kompetensi dan performansi; (7) Mengkaji jurnal dan buku pendidikan; (8) Mengikuti studi lanjut dan pengembangan pengetahuan melalui kegiatan ilmiah; (9) Melakukan penelitian; (10) Menulis artikel; (11) Menyusun laporan penelitian; (12) Menyusun makalah; (13) Menyusun laporan atau rewiuw buku.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2005 sebagaimana dikutip Udin Syaefudin menyebutkan beberapa alternatif Program Pengembangan Profesionalisme Guru, sebagai berikut :³⁵

(1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2) Program penyetaraan dan sertifikasi, (3) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4) Program supervisi pendidikan, (5) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (6) Simposium guru, (7) Program pelatihan tradisional lainnya, (8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, (9) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, (10) Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas), (11) Magang, (12) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan, (13) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, (14) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat.

³³ Juni Priansa Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung : Alfabeta, 2014), 117.

³⁴ Juni Priansa Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, 113-121.

³⁵ Syaefudin Udin Saud, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 35.

Menurut Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:³⁶ (1) Pengembangan Diri ; (2) Publikasi Ilmiah; dan (3) Karya Inovatif.

Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan melalui diklat fungsional dan/ atau kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/ atau keprofesian guru, antara lain:³⁷

(1) Perencanaan pendidikan dan program kerja; (2) Pengembangan kurikulum, penyusunan RPP dan bahan ajar; (3) Pengembangan metodologi mengajar; (4) Penilaian proses dan hasil pembelajaran peserta didik; (5) Penggunaan dan pengembangan teknologi informatika dan komputer (TIK) dalam pembelajaran; (6) Inovasi proses pembelajaran; (7) Peningkatan kompetensi profesional dalam menghadapi tuntutan teori terkini; (8) Penulisan publikasi ilmiah; (9) Pengembangan karya inovatif; (10) Kemampuan untuk mempresentasikan hasil karya; dan (11) peningkatan kompetensi lain terkait pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Publikasi ilmiah mencakup 3 (tiga) kelompok, yaitu:³⁸ “presentasi pada forum ilmiah, publikasi hasil penelitian atau gagasan ilmu, dan publikasi buku pelajaran.”

- 1) Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pemasaran dan/atau narasumber pada seminar, lokakarya, koloqium, dan/atau diskusi ilmiah, baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, KKG/MGMP/MGBK, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.
- 2) Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer, dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan.

³⁶ Syaefudin Udin Saud, *Inovasi Pendidikan*, 36

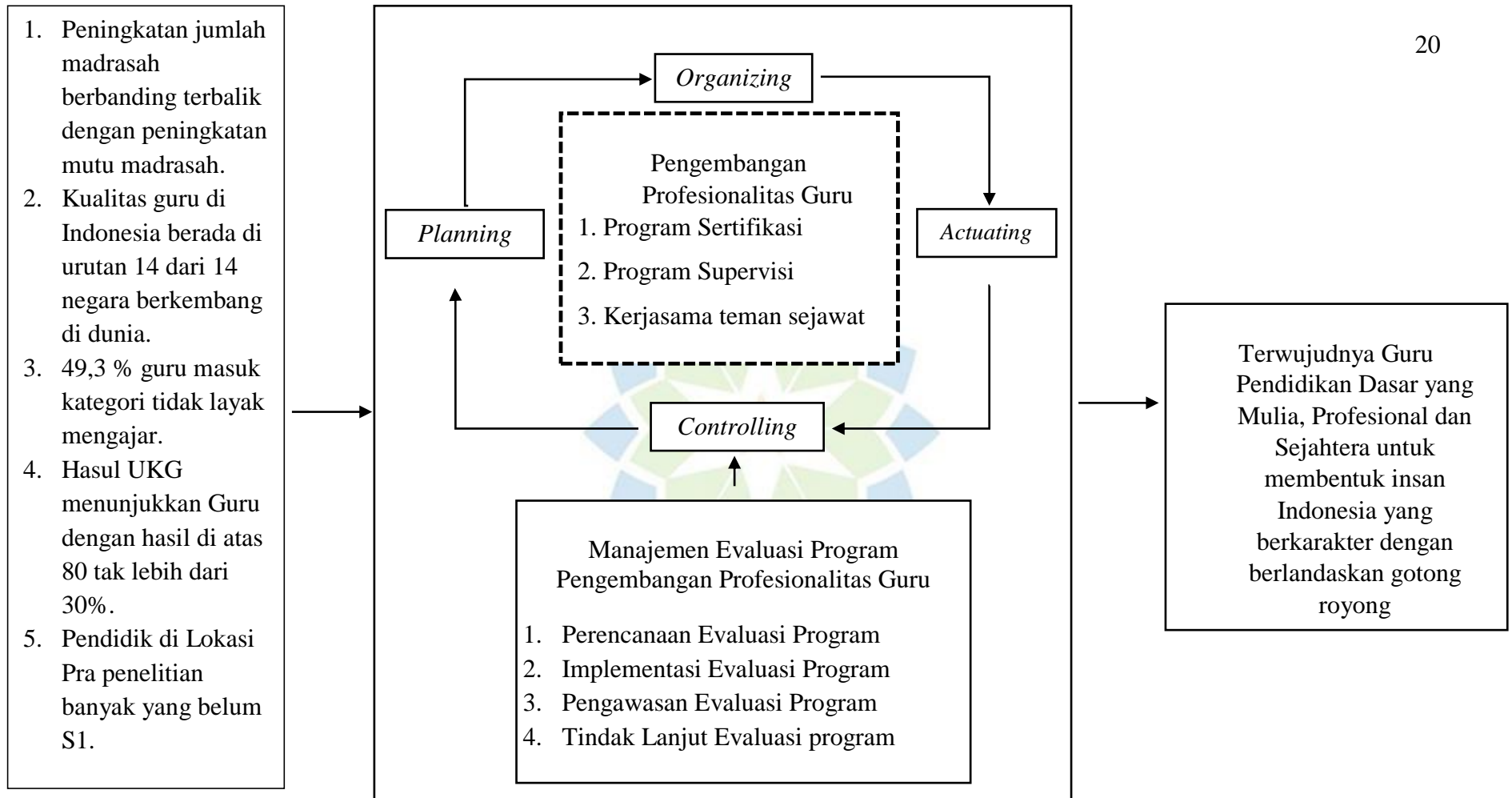
³⁷ Syaefudin Udin Saud, *Inovasi Pendidikan*, 38.

³⁸ Syaefudin Udin Saud, *Inovasi Pendidikan*, 39.

3) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/ atau pedoman guru.

Dari teori dan konsep mengenai manajemen evaluasi program yang dipaparkan oleh berbagai tokoh terutama Pendidikan Nasional (Diknas) tahun 2009 dan pengembangan profesionalisme menurut Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, maka dapat disimpulkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:





Gambar 2: Kerangka Pikir Penelitian
Diolah Oleh Peneliti

Bagian di atas menjelaskan bagaimana Manajemen Evaluasi Program yang tahapannya adalah perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan tindak lanjut evaluasi program menjadi sebuah alat untuk mengukur dan menilai bagaimana sebuah program pengembangan profesionalitas guru berjalan dengan baik. Adapun yang menjadi fokus dalam program pengembangan profesionalitas guru adalah sertifikasi, supervisi akademik dan pembelajaran, serta program pengembangan keprofesian berkelanjutan berupa kerjasama dengan teman sejawat. Ketiga hal tersebut senantiasa dievaluasi secara sistematis dengan menggunakan manajemen evaluasi program yang telah disebutkan sebelumnya.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini berisi hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang relevan dengan fokus penelitian ini. Hasil studi terdahulu, bisa dijadikan sebagai “bahan eksplorasi teoritik, menghindari duplikasi dan plagiarism, membekali peneliti untuk memilih Batasan wilayah kajian dan menentukan kontribusi hasil penelitian.”³⁹ Berikut adalah studi pendahuluan yang digunakan oleh peneliti:

1. Rukayah (2016)

Rukayah⁴⁰ melakukan penelitian pada tahun 2016 dengan judul Evaluasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Semarang, Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Satya Wacana. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi manajemen berbasis sekolah di sekolah dasar negeri Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pada evaluasi konteks menunjukkan pelaksanaan program Manajemen Berbasis Sekolah dibutuhkan oleh *stakeholder* sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dalam evaluasi *input*, pelaksanaan program MBS dipengaruhi oleh SDM, kurikulum yang sesuai, sarana prasarana yang

³⁹ Keputusan Direktur, *Panduan Penulisan*, 8

⁴⁰ Rukayah, “Evaluasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar negeri kabupaten Semarang”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3: 2 (Juli-Desember, 2016), 178.

memadai serta pembiayaan yang mencukupi untuk terselenggaranya MBS. Dalam evaluasi proses, pengambilan keputusan harus melibatkan masyarakat atau orang tua secara maksimal. Sedangkan untuk proses mengajar, aspek yang dinilai adalah keaktifan, kreatifitas, efektifitas, dan kebahagiaan peserta didik. Pada evaluasi *output*, hal yang menjadi penilaian adalah prestasi akademik.

2. Ashepi Zulham (2016)

Ashepi Zulham⁴¹ melakukan penelitian pada tahun 2016 dengan judul Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Islam Terpadu, Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengembangan profesionalisme guru. Hasil Penelitian ini adalah bahwa manajemen perencanaan profesionalisme guru berangkat dari hasil analisis program yang telah dilakukan sebelumnya sebagai acuan, beban tugas seorang pendidik dikatakan profesional jika sesuai dengan latar belakang pendidikan guru tersebut, manajemen pengawasan dilakukan sebagai bahan evaluasi program yang harus dilakukan secara berkala.

3. Hidayatun Nikmah (2016)

Hidayatun Hikmah⁴² melakukan penelitian pada tahun 2016 dengan judul Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme guru di MI Ma'arif NU 1 Pageraji, IAIN Purwokerto, 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sekaligus mengevaluasi program pengembangan profesionalisme guru di Ma'arif NU 1 Pageraji Kec. Cilongok Kab. Banyumas. Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi CIPP (*Context, input, process, product*). Model Evaluasi ini dikembangkan oleh Daniel L. Stufflebeam dkk. Jenis penelitian ini adalah penelitian evaluatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian adalah

⁴¹ Ashepi Zulham, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru", Tesis Program Magister Manajemen Pendidikan, (Bandar Lampung, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Univ. Lampung, 2016), iii. t.d.

⁴² Hidayatun Nikmah, "Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru di MI Ma'arif NU 1 Pageraji kec. Cilongok Kab. Banyumas", *Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), vi.t.d.

sebagai berikut: 1) Dari komponen *context*, perumusan visi, misi, dan tujuan program pengembangan profesionalisme guru sudah kategori baik. Sedikit catatan pada perumusan visi dimana perumusan misi masih kurang sempurna, karena visi dari pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru merupakan implementasi dari visi dan misi madrasah yang mengacu pada program tahunan dan Renstra madrasah. 2) Dari komponen *Input*, menunjukkan bahwa input tim, guru, kurikulum serta sarana dan prasarana sudah kategori baik. Sedikit catatan pada input sarana dan prasarana masih perlu adanya peninjauan terkait pengembangan profesionalisme guru. 3) Dari komponen *Process*, penggunaan metode, media, materi, dan waktu pembelajaran dalam pengembangan profesionalisme guru sudah kategori baik. Sementara untuk waktu pengembangan profesionalisme guru perlu dioptimalkan. 4) Komponen *Product* sudah kategori baik. Pencapaian program pengembangan profesionalisme guru sudah sesuai target yang ditetapkan oleh madrasah. Program yang dibuat oleh tim pengembangan profesionalisme guru sangat efektif untuk memantau dan mengukur keberhasilan program yang dibuat oleh tim pengembangan profesionalisme guru.

4. Moh. Syamsudin (2017)

Moh. Syamsudin⁴³ melakukan penelitian pada 2017 dengan judul Evaluasi Kinerja guru Sekolah Dasar di Kutai Timur, IAIN Samarinda, Program evaluasi kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur. Program evaluasi kinerja guru adalah dengan merumuskan tujuan evaluasi dengan menetapkan standar proses pembelajaran, menetapkan format dan indikator evaluasi sesuai dengan standar kinerja guru, teknik dan jadwal evaluasi dengan dilaksanakan secara serentak pada akhir tahun pelajaran. Pelaksanaan evaluasi kinerja guru adalah ; a) Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap Rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru dan menandatangani RPP yang telah dinilai. b) Kepala sekolah juga melaksanakan pengamatan proses pembelajaran guru dikelas dalam rangka untuk melihat pembelajaran yang

⁴³ Moh. Syamsudin, "Evaluasi Kinerja Guru sekolah Dasar di Kutai Timur", *Syamil*, 3: 2 (Juli, 2015), 279.

dilaksanakan guru apakah sudah sesuai dengan RPP, penggunaan metode dan media pembelajaran. c) Kepala Sekolah mengevaluasi terhadap laporan hasil pembelajaran.

Perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sedang dilakukan diantaranya yaitu: (1) objek yang dievaluasi mengingat penelitian yang dilakukan adalah terkait pengembangan profesionalitas guru. (2) jenis penelitian, bahwa yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Jika penelitian yang digunakan oleh Hidayan adalah untuk mengevaluasi program pengembangan profesionalisme guru, penelitian yang sedang dilakukan adalah untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen evaluasi program perencanaan pengembangan profesionalitas guru. (3) Fokus Kajian, evaluasi kinerja guru adalah sebuah bentuk bagaimana memonitor kinerja guru, sedangkan pada manajemen evaluasi program perencanaan pengembangan profesionalitas guru adalah untuk memaparkan sistem evaluasi terhadap program perencanaan pengembangan profesionalitas guru.

