

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0. atau revolusi industri dunia ke-empat dimana teknologi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas dan tidak terbatas akibat perkembangan internet dan teknologi digital. Oleh karena itu, ada empat tahap perkembangan profesional guru diantaranya era pra-profesional, era profesional otonom, era profesional kolegiat dan era profesional. Di era revolusi industri ini telah mempengaruhi banyak aspek kehidupan baik di bidang ekonomi, politik, kebudayaan, seni dan bahkan sampai ke dunia pendidikan yang menuntut peran guru yang semakin tinggi dan optimal.

Menyiapkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing secara global, dan menguasai perkembangan teknologi merupakan hal yang penting untuk masa depan suatu negara. Dengan demikian, dukungan dan peran pendidikan tinggi tersebut diharapkan untuk meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di tengah persaingan global dan pesatnya perkembangan teknologi informasi.

Hubungan dunia pendidikan dengan revolusi industri 4.0. adalah dunia pendidikan dituntut harus mengikuti perkembangan teknologi yang sedang berkembang pesat serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai fasilitas lebih dan serba canggih untuk memperlancar proses pembelajaran. Selain itu, diharapkan dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pola pikir pembelajaran dapat bergeser dari *teacher centered* menjadi *student centered*.

Beberapa tuntutan yang ditekankan pada guru di era revolusi industri ini diantaranya guru harus dianggap sebagai pekerja yang profesional selalu memberi pelayanan untuk masyarakat, guru dipersyaratkan menguasai ilmu dan keterampilan spesialis, ilmu dan keterampilan tersebut diperoleh dari pendidikan yang mendalan dan berkelanjutan. Sehingga dari tuntutan tersebut dilaksanakanlah pengembangan keprofesian berkelanjutan di Indonesia.

Upaya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional sangat dipengaruhi oleh pengembangan sistem dalam pengelolaan pendidikan khususnya dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Tujuan pendidikan nasional

memanusiakan manusia agar peserta didik dapat berkembang menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, berdemokratis dan bertanggungjawab.¹

Peningkatan sumberdaya manusia merupakan komponen terpenting dalam sistem pendidikan khususnya di sekolah. Selain itu, layanan pendidikan bagi masyarakat juga merupakan aktivitas organisasi sosial yang dilaksanakan di sekolah. Sebagai organisasi yang kompleks, sekolah memiliki komponen yang didalamnya saling berkaitan dan saling menentukan terhadap kualitas pendidikan terhadap pembangunan sumber daya manusia. Oleh karena itu sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, karena pendidikan salah satu modal yang paling berharga dalam peningkatan sumber daya manusia.

Kualitas mutu pendidikan atau tinggi rendahnya mutu pendidikan ditentukan dari kualitas sumberdaya manusianya. Beberapa gambaran rendahnya mutu pendidikan dapat dilihat dari para lulusan pendidikan formal yang kurang mampu bersaing di dunia kerja atau sebagai implementasi ilmu yang dimiliki para lulusan tersebut bahkan menciptakan lapangan pekerjaan baju. Hanya aspek *Input dan output* yang pemerintah lakukan untuk pembangunan dan pengembangan pendidikan.

Kebijakan pemerintah yang banyak terhadap pendidikan hanya menekankan pada aspek *input* saja, seperti pengadaan biaya operasional sekolah, tenaga pendidik, serta pengadaan sarana dan prasarana. Akan tetapi hal tersebut masih belum memberikan gambaran hasil kualitas pendidikan yang diharapkan.

Pada pengelolaan tingkat sekolah, penerapan sekolah efektif merupakan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu sumberdaya manusia di dunia pendidikan. Studi sekolah efektif mengkaji bagaimana sekolah mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui aspek *input, proses dan output*. Terkait dengan pengelolaan sekolah, pemerintah menggulirkan kebijakan

¹Tim redaksi, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan SISDIKNAS* (Bandung: Nuansa Aulia, 2012), 114.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Kebijakan tersebut tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional. Pada pasal 51 ayat 1 dijelaskan:

Bentuk otonomi manajemen satuan pendidikan, komite sekolah atau madrasah membantu kepala sekolah atau madrasah dan juga guru dalam melaksanakan pengelolaan kegiatan pendidikan yang disebut sebagai manajemen berbasis sekolah atau madrasah.²

Indikator efektif juga di definisikan oleh Hoy dan Miskel:

“Effectiveness indicators can be derived for each phase of the open – systems cycle – inputs (How effective is the school in acquiring abstract and fiscal resources?), transformations (How effective is the school in its internal operations?), and outputs (How effective is the school in achieving its academic and social goals?).”³

Sikap kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas merupakan beberapa hal yang diterapkan dalam manajemen berbasis sekolah (MBS) pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.⁴ Hal tersebut menjelaskan bahwa dalam pengembangan dan perbaikan pencapaian tujuan sekolah berfokus pada manajemen berbasis sekolah khususnya bagi kepala sekolah yang diberi kesempatan yang luas dalam mengembangkan sekolah. Konsep manajemen berbasis sekolah memiliki tujuan untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, mutu, dan peningkatan pemerataan pendidikan.⁵ Efektifitas salah satunya dapat dilihat dari bagaimana sekolah tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, sekolah merupakan sistem siklus terbuka, yang memiliki tiga komponen yaitu input, proses transformasi, dan output. Ketiganya sebagai kesatuan yang saling terkait dan sinergis dalam upaya pencapaian tujuan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keefektifan sekolah. Faktor-faktor sekolah efektif adalah; kepemimpinan instruksional, perencanaan dan tujuan kurikulum, tujuan yang jelas dan harapan yang tinggi, waktu untuk tugas, pengakuan keberhasilan akademik, iklim yang tertib, rasa kebersamaan, dukungan dan keterlibatan orang tua, situs manajemen sekolah,

²Tim redaksi, *Himpunan Peraturan*, 154.

³Hoy, K, W, & Miskel, *Educational Administration* ^{8th} (New York : Higher Education, 2015), 304.

⁴ Tim redaksi, *Himpunan Peraturan*, 76.

⁵ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 206

pengembangan staf, stabilitas staf, kolegial dan perencanaan kolaboratif dan dukungan langsung.⁶ Indikator keefektifan sekolah yaitu; visi misi yang jelas, kepala sekolah yang profesional, guru yang profesional, lingkungan belajar yang kondusif, ramah siswa, manajemen yang kuat, kurikulum yang luas dan berimbang, penilaian dan pelaporan prestasi siswa yang bermakna, dan partisipasi masyarakat yang tinggi.⁷ Beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas memiliki peran yang strategis dan menentukan dalam pembentukan sekolah efektif. Oleh karena itu dalam upaya pengembangan sekolah menuju sekolah yang efektif sekiranya perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Sekolah efektif memiliki orientasi terhadap pencapaian hasil belajar siswa, dimana prestasi hasil belajar siswa menjadi prioritas dalam pencapaian tujuan yang ditandainya komponen *input*, proses, dan *output* yang berkualitas. Hal tersebut didasarkan pada pendapat Mortimore mendefinisikan '*effective school as one in which students progress further than might be expected from a consideration of its intake.*'⁸ "Sekolah yang efektif adalah sekolah yang menetapkan keberhasilan pada *input*, proses, *output*, dan *outcome* yang ditandai dengan kualitasnya komponen-komponen sistem tersebut."⁹

Penelitian tentang sekolah efektif telah lama dilakukan dan memberikan banyak kontribusi terhadap pengembangan sekolah terhadap mutu pendidikan. Melalui implementasi sekolah efektif dapat memberikan gambaran sekolah tersebut melakukan perbaikan dan pengembangan untuk pencapaian tujuan sekolah. Pendidikan khususnya sekolah merupakan salah satu kunci utama dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penunjang kemajuan Negara dihadapkan pada tantangan yang kompleks, sebagai imbas dari tuntutan perkembangan zaman yang dinamis dalam berbagai

⁶ Hoy, K, W, & Miskel, *Educational Administration* ^{8th}, 303.

⁷Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan praktiknya* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2014), 13.

⁸ James dkk,..*How Verry Effective primary Schools Work* (London: Paul Chapman Publishing, 2016), 14.

⁹Komariah, A. & Triatna, *Visionary Leadership menuju Sekolah Efektif*, (Bandung: Bumi Aksara, 2015), 38.

aspek kehidupan. Upaya pengkaderan investasi sumber daya manusia (*human resource investment*) pada generasi muda harus ditunjang dengan system pendidikan yang maju dan modern guna memenuhi tuntutan perubahan secara global.

Yayasan Al-muhajirin Purwakarta merupakan yayasan yang telah berdiri selama 27 tahun dan memiliki 4 unit. Setiap unit memiliki jenjang pendidikan yang berbeda. Unit 1 meliputi jentang pendidikan Playgroup, TK, SD, SMP, MTs, SMA, MA, dan STAI. Unit 2 meliputi jenjang pendidikan Day Care (Rumah Qur'an), SD, SMP, dan SMA. Unit 3 meliputi jenjang pendidikan SMP dan SMK. Sedangkan unit 4 meliputi jenjang MI dan MTs.

Hasil fakta empirik yang ditemukan khususnya di yayasan Al-Muhajirin Purwakarta diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-rata hasil Ujian Sekolah SMP se-Yayasan Al-Muhajirin Purwakarta

Unit	Hasil US		
	Rata-rata	Tertinggi	Terendah
SMP I Al-Muhajirin	51,6	76,6	43,2
SMP 2 Fullday Al-Muhajirin	62,3	77,2	56,1
SMP 3 Al-Muhajirin	51,9	76,3	34,4

Sumber : Rekap data statistik bidang kurikulum yayasan Al-Muhajirin Purwakarta tahun pelajaran 2017 – 2018

Berdasarkan studi eksplorasi kepada beberapa SMP di setiap unit diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Merujuk pada data statistik prestasi siswa, pencapaian prestasi hasil belajar siswa pada SMP berdasarkan rata-rata keseluruhan dirasa masih belum optimal.
2. Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru pada beberapa sekolah, kuantitas guru dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian masih dinilai belum optimal, terutama pada pelaksanaan pengembangan keprofesian secara mandiri.

3. Sekolah kurang berperan aktif dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan profesi guru terutama pada level sekolah, hal tersebut merujuk rekap data yang menunjukkan rendahnya alokasi anggaran sekolah terhadap kegiatan pengembangan keprofesian guru.
4. Rendahnya partisipasi orang tua terutama yang bersifat dukungan moral.

Beberapa gap yang ditemukan di atas dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut.

1. Pencapaian prestasi siswa rata-rata belum menunjukkan keunggulan.
2. Kegiatan pengembangan keprofesian kurang mampu memberikan motivasi bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya.
3. Kegiatan pengembangan keprofesian cenderung dilakukan dalam wadah PKB, sedangkan sekolah kurang berperan aktif dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan di sekolah (*in house training*).
4. Rendahnya partisipasi orang tua.

Tafsiran data empirik di atas bahwasannya permasalahan tersebut disebabkan faktor pendukung kurang optimal dalam pelaksanaan implementasi sekolah efektif. Diantara faktor yang mempengaruhinya ialah pelaksanaan pengembangan keprofesian guru belum optimal. Tuntutan perkembangan zaman dan perkembangan ilmu pendidikan yang dinamis, menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik yang profesional. Hal ini ditujukan agar guru memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang merupakan ujung tombak penggerak dalam kegiatan pendidikan bagi generasi muda. Dalam upaya peningkatan kualitas guru, maka dalam meningkatkan keprofesiannya diperlukan pengembangan keprofesian sebagai sarana bagi guru. Pelaksanaan pengembangan keprofesian guru harus dilakukan secara berkelanjutan, hal ini dimaksudkan agar guru terus mengasah kemampuannya dengan kajian keilmuan yang berkembang mengikuti trend perkembangan zaman.

Peranan pengembangan profesi pendidik sangat penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Hal tersebut seperti yang dipaparkan Institute for Learning (IfL) yang menyatakan “*Continuing professional development means maintaining,*

improving and broadening relevant knowledge and skills in your subject specialism and your teaching so that it has a positive impact on practice and learner experience.”¹⁰

Prestasi siswa yang merupakan dampak langsung dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru. Hal tersebut didasari pendapat bahwa *“The high quality of the teaching staff and the way they focused on teaching for learning was undoubtedly one of the keys to the schools’ success.”¹¹* Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang dimulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pembelajaran merupakan gambaran mutu kinerja mengajar guru. Guru dituntut untuk memberikan pelayanan pembelajaran yang bermutu dengan memusatkan pada aktivitas siswa. Dalam memenuhi tuntutan tersebut guru harus didukung dengan kompetensi sebagai pendidik yang profesional.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pengembangan keprofesian berkelanjutan, kinerja guru terhadap sekolah efektif sehingga tertarik untuk didalami dalam sebuah penelitian tesis dengan judul **“DAMPAK CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) GURU DAN KINERJA MENGAJAR GURU TERHADAP SEKOLAH EFEKTIF PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SE - YAYASAN AL-MUHAJIRIN PURWAKARTA”**.

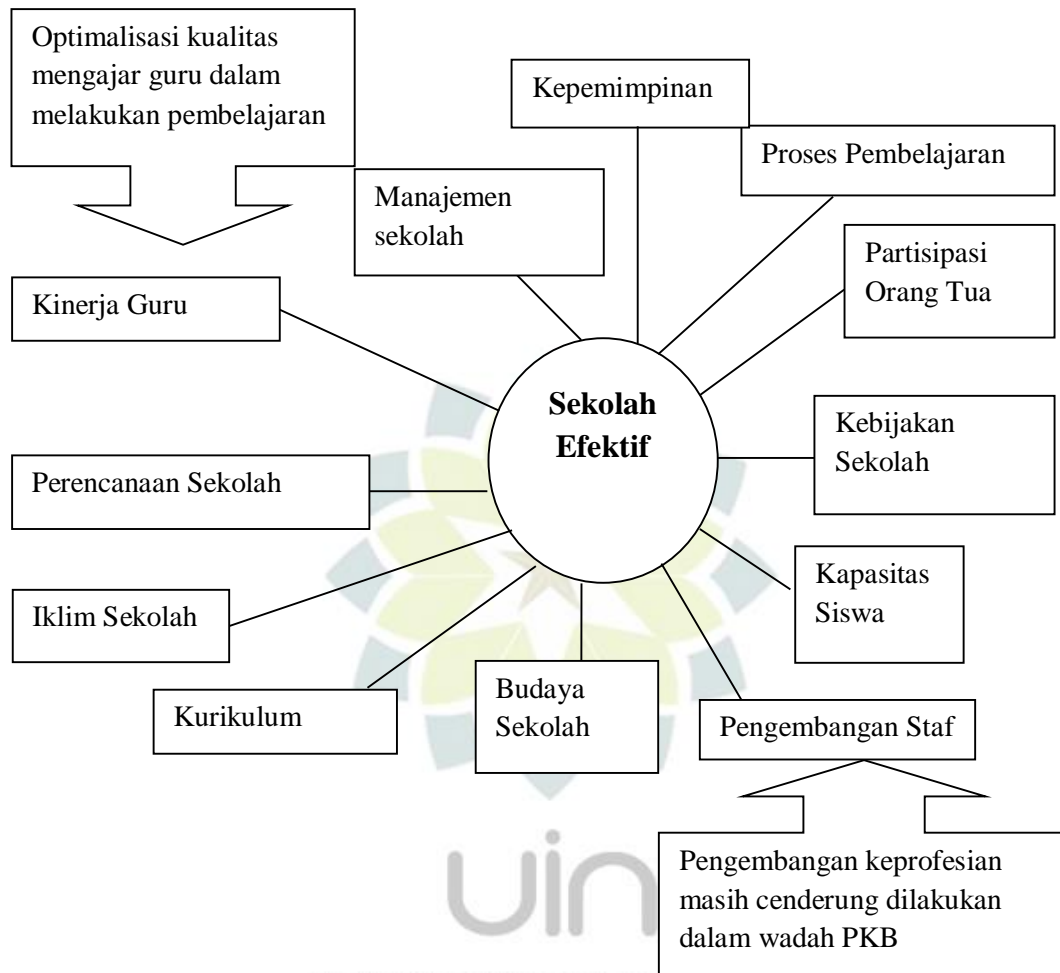
B. Identifikasi Masalah

Beberapa faktor yang mempengaruhi sekolah efektif, hal ini merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh para pakar diantaranya adalah kepemimpinan sekolah, manajerial kepala sekolah, kinerja guru, komitmen guru, motivasi guru, perencanaan sekolah, partisipasi orang tua, kebijakan sekolah, pengembangan staf, kurikulum dan proses pembelajaran, iklim sekolah, budaya sekolah, struktur sekolah, kapasitas siswa, dan lain-lain. Dari berbagai sumber dan hasil penelitian para ahli diantaranya penelitian Edmods, Mortimore, Sammons, MacBeath, Purkey

¹⁰ Scales, P, dkk, *Continuing professional Development in the Lifelong Learning Sector*. (New York: Mc Graw Hill, 2017), 3.

¹¹ James, dkk., *How Very Effective primary Schools Work* (London: Paul Chapman Publishing, 2016), 45.

dan Smith, dan Scheetens serta Boster, gambaran faktor-faktor yang merupakan variabel yang mempengaruhi sekolah efektif dituangkan dalam gambar berikut.



Gambar 1.1
Identifikasi Faktor yang mempengaruhi sekolah efektif

Dalam penelitian ini identifikasi masalah difokuskan pada pembahasan dampak *continuous professional development* (CPD) guru sebagai variabel (X_1) dan kinerja mengajar guru sebagai variabel (X_2) terhadap implementasi sekolah efektif sebagai variabel (Y) di SMP se-Yayasan Al-Muhajirin Purwakarta.

Terdapat beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengembangan keprofesionalan belum optimal dilakukan guru secara mandiri.

2. Masih kurang kesadaran dan motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai aktualisasi diri sebagai guru yang profesional.
3. Faktor pendukung terhadap kinerja guru terutama dalam pelaksanaan pembelajaran serta aktualisasi diri sebagai bukti profesionalitasnya dalam mengemban jabatan pendidik yang profesional diwujudkan dalam Pengembangan keprofesian guru.
4. Pelaksanaan pengembangan keprofesian guru masih bersifat kolektif, dan sekolah kurang aktif dalam menyelenggarakan pengembangan di tingkat sekolah seperti *in house training*.
5. Motivasi guru yang masih rendah untuk melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan sebagai upaya peningkatan kompetensi terhadap pengembangan implementasi proses pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini difokuskan pada masalah *Continuous professional Development* (CPD) guru, kinerja mengajar guru dan sekolah efektif. Ketiganya dianggap penting untuk diteliti karena merupakan bagian yang penting dalam proses pendidikan di sekolah.

D. Rumusan Masalah

Adapun rincian pertanyaan penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskriptif *Continuous Professional Development* (CPD) guru, kinerja mengajar guru, dan sekolah efektif pada Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta?
2. Seberapa besar dampak *Continuous Professional Development* (CPD) guru terhadap kinerja mengajar guru pada Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta?
3. Seberapa besar dampak kinerja mengajar guru terhadap sekolah efektif di Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta?
4. Seberapa besar dampak *Continuous Professional Development* (CPD) guru dan kinerja mengajar guru terhadap sekolah efektif di Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran serta data empiric terkait sekolah efektif, kinerja mengajar guru, dan CPD guru pada Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta.
- b. Melakukan analisis dan diverifikasi terkait dampak *Continuous Professional Development* (CPD) guru dan kinerja mengajar guru terhadap sekolah efektif di Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Memperoleh gambaran serta deskripsinya kondisi *Continuous Professional Development* (CPD) guru, kinerja mengajar guru dan sekolah efektif di Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta berdasarkan perolehan data lapangan.
- b. Menganalisis dampak *Continuous Professional Development* (CPD) guru terhadap kinerja mengajar guru pada Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta.
- c. Menganalisis dampak kinerja mengajar guru terhadap sekolah efektif di Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta.
- d. Menganalisis dampak *Continuous Professional Development* (CPD) guru melalui kinerja mengajar guru terhadap sekolah efektif di Sekolah Menengah Pertama se-yayasan Al-Muhajirin Purwakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Sebagai verifikasi konsep teori terkait faktor yang mempengaruhi sekolah efektif dari variabel CPD guru dan kinerja mengajar guru.
- b. Dapat dijadikan salah satu rujukan strategi berdasarkan gambaran hasil penelitian terhadap pengembangan sekolah efektif pada tingkat sekolah menengah pertama khususnya di yayasan Al-Muhajirin Purwakarta.

2. Secara Praktis

- a. Masukan kepada kepala sekolah di yayasan Al-Muhajirin tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi akademik siswa dalam implementasi sekolah efektif.
- b. Masukan bagi para pengawas bina Sekolah Menengah Pertama di yayasan Al-Muhajirin sebagai proyeksi terhadap upaya pendampingan guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan peneliti lain. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Muksin, 2016, dengan judul “*Pengembangan Model PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Guru SMK di provinsi DKI Jakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat ini pemerintah telah memiliki program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri. Orientasi PKB tersebut memiliki tujuan dan pencapaian standar kompetensi dan pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran berkualitas dan peningkatan karir guru.¹²

Tesis yang ditulis oleh Murni yang berjudul “*Analisis Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Di SMK Muhammadiyah 3 dan 6 Gemolong Sragen*”. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) belum ada perubahan yang signifikan terhadap kinerja guru setelah sertifikasi, (2) upaya pengembangan diri dilakukan dengan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), diklat, pelatihan, workshop, dan seminar belum maksimal, (3) permasalahan yang dihadapi guru dalam pengembangan profesi yang dominan adalah undangan pada jam efektif, bertepatan dengan kegiatan sekolah, kurang memahami pentingnya penelitian, kurang menguasai materi dan teknik penulisan, dan belum ada

¹² Muksin, “Pengembangan Model PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) guru SMK di Provinsi DKI Jakarta”, *Jurnal Pendidikan*, 08: 02 (Juni, 2016), 14.

sosialisasi/pelatihan/pendampingan penyusunan PTK, (4) kepala sekolah memberikan dukungan yang positif terhadap guru sertifikasi dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi.¹³

Duwi Tri Lestari dalam tesisnya yang berjudul “*Model PKB (pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Melalui Kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru : Suatu Studi terhadap guru-guru IPA SMP di Kota Bandung*”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan dan pengaruh antara (1) model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru, (2) model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap kompetensi profesional guru, (3) model PKB melalui kegiatan MGMP, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional secara bersama-sama maupun individual terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh antara model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap kompetensi pedagogik guru, (2) terdapat pengaruh antara model PKB melalui kegiatan MGMP terhadap kompetensi profesional guru, (3) terdapat pengaruh antara model PKB melalui kegiatan MGMP, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional secara bersama-sama maupun individual terhadap kinerja guru.¹⁴

Muhdi Harso dengan jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Keefektifan Sekolah di SMK Kabupaten Pemalang*”. Hasil penelitian ini diantaranya (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap keefektifan sekolah besarnya 41%, sedangkan 58,2% keefektifan sekolah dipengaruhi oleh variabel lain, (2) terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah besarnya 24,2%, sedangkan 75,8% keefektifan sekolah dipengaruhi oleh variabel

¹³Murni, “Analisis pengembangan Kerofesian Berkelanjutan Guru Di SMK Muhammadiyah 3 Gemolong Sragen”, Tesis, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015), 53.t.d.

¹⁴Duwi Tri Lestari, Model PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan) Melalui Kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru: Suatu Studi Terhadap guru-guru IPA SMP di Kota Bandung ,(2012: 156). Available: <http://repository.upi.edu/7824/>,

lain, (3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap keefektifan sekolah besarnya 43,3%, sedangkan 56,7 keefektifan sekolah dipengaruhi oleh variabel lain.¹⁵

Ali Akbar dengan tesisnya yang berjudul “*Pengaruh continuous professional development dan kinerja mengajar guru terhadap sekolah efektif pada sekolah dasar negeri terakreditasi A se-kota Cirebon.*” Hasil penelitian ini menunjukkan (1) CPD guru berpengaruh terhadap sekolah efektif (2) kinerja mengajar guru berpengaruh terhadap sekolah efektif dan CPD guru berpengaruh terhadap sekolah efektif melalui kinerja mengajar.¹⁶

H. Kerangka Pikir

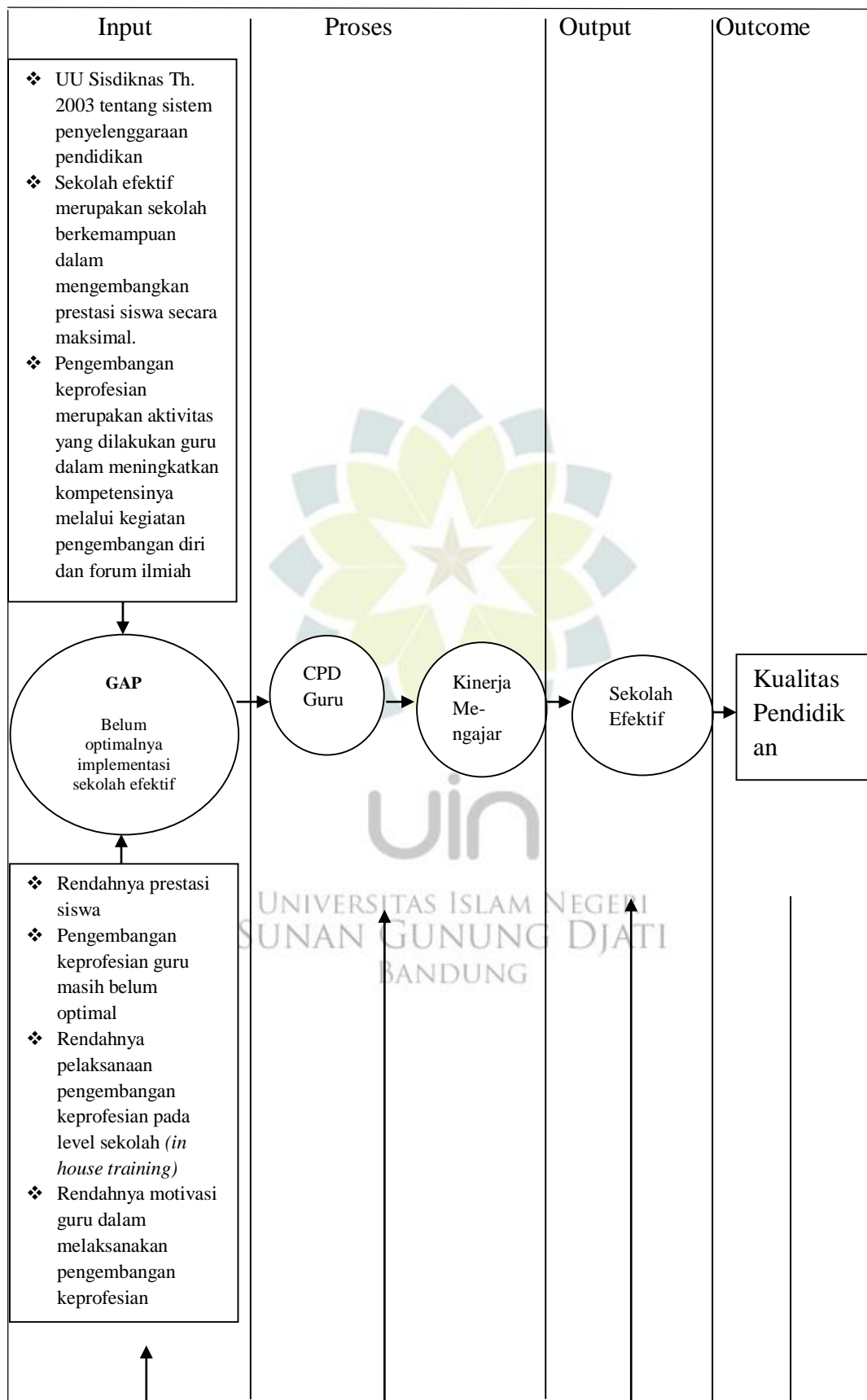
Uma Sekaran memaparkan kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.¹⁷ Dalam penelitian ini kerangka berpikir dimaksudkan untuk menggambarkan dan menjelaskan garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian dalam sebuah diagram.



¹⁵ Muhdi Harsono, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Keefektifan Sekolah Di SMK Kabupaten Pemalang, Educational Management*, pada hari Kamis, 5 November 2018, jam 08.00 WIB

¹⁶ Ali Akbar, *Pengaruh Continuous Professional Development dan Kinerja Mengajar guru terhadap Sekolah Efektif Pada Sekolah Dasar Negeri Terakreditasi A Se-Kota Cirebon*, (2015: 134). Available: <http://RepositoryUpi>.

¹⁷ Sugiono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2013), 91.



I. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian literatur yang telah dipaparkan, peneliti menentukan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara dari peneliti dengan merujuk pada kajian teori. Adapun secara rinci sebagai berikut.

1. *Continuous Professional Development* (CPD) Guru berdampak terhadap Kinerja mengajar guru.
2. Kinerja mengajar guru berdampak terhadap sekolah efektif.
3. *Continuous Professional Development* (CPD) guru dan kinerja guru memiliki dampak terhadap sekolah efektif.

