

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Penelitian

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru menjadi salah satu langkah dalam pengembangan profesionalisme. Guru sering mengharapkan bahwa perubahan pada administrasi cenderung jauh dari kebutuhan dan permasalahan. Penggiringan pada norma selanjutnya akan menjadi langkah yang besar dalam perubahan, sebagaimana dijelaskan pada www.learningfirst.org:

*Teachers often expect that change will be mandated from an administration that is distant from their needs and problems. Departure from this norm would be a great step forward. To engage teachers more fully in their own professional development.*¹

Pelaksanaan Pendidikan Agama Islam (PAI) yang berlangsung di sekolah saat ini masih dianggap kurang berhasil dalam mengelola sikap dan perilaku keberagaman siswa serta membangun moral dan etika bangsa. Indikator kelemahan yang melekat pada pelaksanaan pendidikan agama di sekolah, dapat diidentifikasi sebagai berikut: 1) Pendidikan Agama Islam (PAI) kurang bisa mengubah pengetahuan agama yang kognitif menjadi makna dan nilai atau kurang mendorong penjiwaan terhadap nilai-nilai keagamaan yang perlu diinternalisasikan dalam diri siswa; 2) Pendidikan Agama Islam (PAI) kurang dapat berjalan bersama dan bekerja sama dengan program pendidikan nonagama; 3) Pendidikan Agama Islam (PAI) kurang mempunyai relevansi terhadap perubahan sosial yang terjadi di masyarakat atau kurang ilustrasi konteks sosial budaya.²

Sertifikasi diperuntukkan bagi guru atau pendidik agar mereka lebih fokus dan berhasil dalam mendidik para siswanya melalui sistem belajar mengajar di sekolah yang sudah ditentukan oleh pemerintah sebagai tempat pembelajaran untuk siswa. UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 sebagai bentuk implementasi dari Pembukaan UUD 1945, yang memuat tujuan pendidikan adalah, “untuk

¹ Lihat *Every Child Reading: A Professional Development Guide*. (November, 2000) dalam www.learningfirst.org. diunduh pada tanggal 12 Desember 2017

² Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam*, (Depok: Raja grafindo Persada, 2013), h.31

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warganegara yang demokratis dan bertanggung-jawab”.

Diakui bahwa terdapat beberapa kesulitan dalam pelaksanaan Pendidikan Agama Islam, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Kesulitan internal, berasal dari sifat bidang studi Pendidikan Agama Islam (PAI) itu sendiri yang banyak menyentuh aspek-aspek metafisika dan bersifat abstrak, atau menyangkut hal-hal yang bersifat supra rasional. Sedangkan kesulitan eksternal berasal dari luar studi Pendidikan Agama Islam (PAI) itu sendiri, antara lain menyangkut dedikasi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) mulai menurun, lebih bersifat transaksional dalam bekerja.

Kebijakan sertifikasi guru dalam berbagai jenis dan jenjang pendidikan seharusnya dibarengi oleh peningkatan kinerja dan mutu layanan, tetapi kenyataannya “jauh panggang dari api”; yang terjadi malah banyak guru yang demo seperti buruh pabrik, ketika tunjangan sertifikasi terlambat turun, permasalahan lain yang kontra produktif, sehingga cenderung menurunkan kualitas pendidikan. Berbagai permasalahan tersebut perlu mendapat jawaban yang akurat sebelum diberlakukan program PPG secara Nasional; sebab setelah diberlakukan pendidikan profesi, pemerintah hanya mengangkat guru yang sudah mengikuti pendidikan profesi; dan untuk mengikuti pendidikan profesi harus sudah mengabdikan dirinya melalui kebijakan SM-3T; yang mewajibkan setiap sarjana pendidikan untuk mengabdikan dirinya minimal satu tahun di daerah terdepan, terdalam dan terpencil. Lebih dari itu ada wacana ke depan bahwa guru harus S-2, seperti yang ditayangkan dalam beberapa stasiun televisi melalui teletextnya. Berbagai upaya peningkatan kualitas ini diharapkan dapat mendorong para guru untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat, termasuk dalam implementasi kurikulum tiga belas dan pembelajaran.

Upaya untuk meningkatkan guru Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) perlu dilakukan pembinaan dalam bentuk bantuan guru agar mau memperbaiki cara-cara mengajarnya bukan berarti guru itu lemah dalam

menjalankan apa yang sedang dilakukan, melainkan perbaikan itu berupa peningkatan dari prestasi kerja yang sedang dijalankannya.³Upaya ini belum dirasakan oleh guru Pendidikan Agama Islam (PAI) sehingga guru profesional belum bisa menjalankan sesuai dengan harapan masyarakat dan pemerintah.

Rendahnya profesionalisme guru tidak lepas dari beberapa faktor yang mengitari. Pandangan ini pernah dikemukakan oleh Ani M Hasan yang menyatakan bahwa 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 di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada;
2. Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.⁴

Selain permasalahan di atas, pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) dalam konteks kompetensi guru, mempunyai beberapa masalah, di antaranya adalah:1) Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) lebih terkonsentrasi persoalan-persoalan teoretis keilmuan yang bersifat kognitif semata dan lebih menekankan pada pekerjaan mengajar/transfer ilmu; 2) Metodologi pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) selama ini secara umum tidak kunjung berubah, ia bagaikan secara konvensional-tradisional dan monoton sehingga membosankan siswa; 3) Pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) seringkali dilaksanakan di sekolah bersifat menyendiri, kurang terintegrasi dengan bidang studi yang lain, sehingga mata pelajaran yang diajarkan bersifat marjinal dan perifer; 4) Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) seringkali terkonsentrasi dalam kelas dan enggan untuk dilakukan kegiatan praktek dan penelitian di luar kelas; 5) Penggunaan media pembelajaran baik yang dilakukan guru maupun siswa kurang kreatif,

³Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah)* (Bandung: Alfabeta, 2010) cetakan Ke-3, h. 163

⁴Ahmad Dasuki, "Pengembangan Profesionalisme Guru" dalam *MANAJERIAL* Vol. 9, No. 17, Juli 2010 :h. 1 - 9

variatif dan menyenangkan.; 6) Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) cenderung normatif, linier, tanpa ilustrasi konteks sosial budaya dimana lingkungan siswa tersebut berada, atau dapat dihubungkan dengan perkembangan zaman yang sangat cepat perubahannya; dan 7) Kurang adanya komunikasi dan kerjasama dengan orangtua dalam menangani permasalahan yang dihadapi siswa.⁵

Dari permasalahan di atas, problematika Pendidikan Agama Islam (PAI) di sekolah cukup kompleks mulai dari status guru dan kependidikan serta kedisiplinan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang masih rendah. Hal ini mendorong Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Sukabumi untuk melakukan berbagai perbaikan yang diawali dari diri masing-masing secara personal hingga perbaikan ke institusional.

Ketika pemerintah mengimplementasikan Kurikulum 2013 banyak guru yang tidak siap dalam melaksanakannya, karena berbagai faktor. Padahal untuk guru Pendidikan Agama Islam (PAI) adalah kesempatan yang harus dilaksanakan yang menunjang penguatan metode pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI).

Amirudin Siahhan dkk⁶, menyatakan bahwa guru saat ini menghadapi tantangan yang cukup besar, bukan hanya karena adanya perubahan kurikulum saja, tetapi juga karena adanya perubahan yang terjadi di masyarakat. Lebih rinci Chairul Mahfud⁷, menganalisis bahwa kemajuan sains dan teknologi memang telah mampu membuka semakin lebar rahasia alam semesta. Komunikasi makin mendekatkan pemahaman dan saling pengertian antar berbagai kebudayaan, tata nilai, dan norma. Tetapi gerak kemajuan dan modernisasi rupanya juga membawa limbah peradaban yang dapat mencemari akhlak mulia. Hal ini bersentuhan dengan pergeseran moralitas dan tata nilai yang salah satunya dapat menjerumuskan manusia.

Sebagai guru profesional yang sudah mendapatkan sertifikat pendidik dan memperoleh tunjangan profesi berkewajiban:

⁵ Ditpai, *Rancangan Proyek Perubahan PAI*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2016), h.2

⁶ Amiruddin Siahhan, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2006),h.103

⁷ Chairul Mahfud, *Pendidikan Multikultural*, (Yogyakarta,: Pustaka pelajar, 2008), h.111

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan kompetensi secara berkelanjutan dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminasi atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi siswa dalam proses pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan;
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru Pendidikan Agama Islam (GPAI) disamping mengajar dan mendidik juga harus terus meningkatkan kualitas diri baik kualifikasi akademik maupun pengembangan wawasan dan keilmuan sesuai dengan kondisi zaman yang kian bersaing mampu beradaptasi dengan pola pikir siswa yang kian maju karena dipengaruhi oleh teknologi. Bila hal ini tidak dilakukan oleh guru, maka guru akan ditinggalkan oleh siswa dan akan mengalami kegagalan untuk membentuk out put yang berkualitas.

Sejalan dengan hasil penelitian tentang keahlian guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di kota Sukabumi, penulis mengutip pemikiran Muhaimin⁸ bahwa profesionalisme dengan suatu pekerjaan atau jabatan ditentukan oleh tiga faktor penting, (1) memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan atau spesialisasi, (2) kemampuan untuk memperbaiki keterampilan khusus yang dimilikinya, (3) penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian yang dimiliki itu.

Pemikiran di atas melahirkan kontruksi bahwa profesionalisme guru harus didukung oleh keahlian dan kemampuan khusus serta selalu mengadakan

⁸Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2011), h.181.

peningkatan kemampuan secara berkelanjutan sehingga mendapatkan upah dan gaji sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku yang ditetapkan pemerintah. Puncak dari upaya ini akan timbul keyakinan sebagai guru professional. Menurut Alries yang dikutip oleh Amir Tengku Ramly⁹ dalam suatu survei, sebanyak 80 % dari manajer Amerika berpendapat bahwa keyakinan terhadap kualitas akan menjadi sumber fundamental keunggulan bersaing di abad 21. Seseorang yang yakin dengan ilmunya, kualitas diri dan berupaya mengembangkan diri akan eksis dan mampu mengaktualisasikan dirinya, sehingga orang yang di sekitarnya akan menghargai dan memberi kesempatan untuk maju menuai prestasi.

Lebih jelas dapat diuraikan bahwa setiap guru professional yang sudah memperoleh sertifikasi pendidik idealnya terbangun rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki keyakinan yang kuat bahwa di dalam dirinya melekat sebagai guru professional dengan segala kriteria yang mendukungnya.

Pada prinsipnya pemerintah memberikan tunjangan profesi bukan semata-mata untuk kesejahteraan kehidupan guru terlebih peningkatan gaya hidup guru, namun substansi untuk peningkatan kualitas guru seperti keikutsertaan di forum ilmiah dan membekali guru dengan pembelajaran PAI berbasis ICT dengan berdasarkan kurikulum tiga belas dan model pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) berbasis Islam Rahmatan lil'Alamiin (ISRA) atau model Pembelajaran berbasis Lectora Inspire 12 dan banyak lagi modelnya yang diawali dengan kepemilikan Laptop setiap guru dan peningkatan kualifikasi akademik ke jenjang Strata dua (S2) dan yang lainnya. Bahkan ketika proses pembelajaran, idealnya sebagai guru professional memanfaatkan LCD projector dan berupaya ketika mengajar berbasis ICT, namun kenyataannya masih jauh guru Pendidikan Agama Islam (PAI) melakukan pembelajaran berbasis ICT.¹⁰

Setelah melakukan survey sederhana di lapangan sebagian kecil guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang telah menguasai ICT hanya sedikit. Data ini diperoleh lakukan ketika Kementerian Agama dalam hal ini Kasi PAIS Kota Sukabumi mengadakan Lomba Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI)

⁹ Tengku Amir Ramli, *Menjadi Guru Kaya: Melalui Perubahan Paradigma To Be Quadran*, (Bekasi: Pustaka Inti, 2005),h.25

¹⁰Tengku Amir Ramli, h.25

berbasis ICT dari jumlah guru Pendidikan Agama Islam (PAI) 450 mulai jenjang SD/SMP,SMA/SMK yang mengikuti lomba hanya 12 orang dengan persentase 1,2%. Fenomena seperti ini menunjukkan tingkat mutu dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Kota Sukabumi yang masih rendah.

Berdasarkan hasil studi orientasi pada Kementerian Agama Kota Sukabumi Seksi PAIS dan Pengawas Pendidikan Agama Islam tanggal 27 Desember 2016 diperoleh informasi mengenai kondisi riil permasalahan yang berkaitan dengan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada Sekolah umum di Kota Sukabumi di antaranya adalah: (1) Banyak guru pada sekolah umum negeri dan sekolah umum swasta yang sudah lulus uji kompetensi dalam program sertifikasi terutama guru-guru Pendidikan Agama Islam (PAI) PNS tetapi kinerjanya belum maksimal dan lebih berhasil guru-guru Pendidikan Agama Islam (PAI) non PNS; (2) Keragaman kompetensi guru dalam proses pembelajaran; (3) Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas belum mencerminkan aspek kebutuhan secara spesifik;¹¹ (4) Kesejahteraan guru yang belum memadai. (5) Kualifikasi akademik yang kurang relevan dengan kelayakan mengajar. (6) Kurangnya motivasi kesadaran diri guru untuk melakukan suatu perubahan terutama dalam kegiatan proses pembelajaran; (7) banyak guru yang telah disertifikasi namun belum menunjukkan kinerjanya dengan baik; (8) rendahnya etos kerja guru. (9) Pembinaan profesi berkelanjutan non PNS lebih berhasil dari pada guru PNS.¹² Masalah-masalah ini

¹¹Artinya system pembinaan profesional bagi guru pendidikan Agama Islam harus dilaksanakan dengan tujuan yang jelas dalam lingkup yang terjangkau serta melalui mekanisme dalam tatanan yang teratur. Dalam pelaksanaan pembinaan profesional guru Pendidikan Agama Islam tidak dapat dilaksanakan secara sendiri, tetap harus dilaksanakan secara terpadu yang melibatkan berbagai unsur terkait dengan kegiatan tersebut, misalnya pembinaan melalui Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam(KKGPAL), Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam (MGMP PAI), Asosiasi Guru Pendidikan Agama Islam(AGPAI).

¹²Untuk merealisasikan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sehingga tidak terjadi kesenjangan antara Guru Pendidikan Agama Islam Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di sekolah Negeri dengan Guru Pendidikan Agama Islam Non Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di sekolah swasta dalam meraih prestasi guru pendidikan Agama Islam dan peserta didik maka perlu suatu ikatan serta komitmen dengan memperluas kerjasama antara beberapa sekolah dalam lingkup wilayah yang sama dengan mengadakan kegiatan pengembangan diri, karya ilmiah dan inovasi. Dengan sasaran akhir pembinaan terhadap kualitas profesi guru untuk menghadapi tugas-tugas ke depan yang selaras dengan berbagai tuntutan masyarakat antara lain: 1) berkaitan dengan tugas pokok; 2) Perbaikan prestasi dan kelulusan siswa; 3) berkaitan dengan sarana dan prasarana.

menggambarkan tentang lemahnya kinerja guru. Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) PNS bersertifikasi selanjutnya dapat mewujudkan kinerja Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang lebih baik dari pada guru Non PNS.

Permasalahan di atas berkaitan dengan perwujudan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang bersertifikasi. Selain fenomena di atas dalam lingkup mikro Kota Sukabumi, masalah yang mengemuka berhubungan pula dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), terutama pada unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Tiga hal ini merupakan unsur pokok dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru.

Salah satu masalah yang muncul adalah lemahnya guru dalam menyusun Penelitian Tindakan Kelas (PTK) sebagai salah satu komponen publikasi ilmiah. Takyudin melaporkan beberapa fakta terkait PTK yang dilakukan guru sebagai berikut: 1) Minat guru untuk melakukan penelitian sangat rendah. Hasil kajian menunjukkan bahwa minat guru dalam meneliti hanya 0,01% (Ditjen PMPTK 2002). Proses pembelajaran yang dilakukan guru sangat jarang dan hampir tidak tersentuh penelitian. Guru mestinya melakukan Penelitian Tindakan Kelas untuk mengukur keefektifan pembelajaran, dan melakukan upaya perbaikan dengan berbasis data temuan; 2) Adanya keharusan melakukan pengembangan profesi dalam bentuk penulisan karya ilmiah, baik dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK), maupun karya tulis ilmiah bidang pendidikan yang lainnya menyebabkan banyak guru yang berhenti kepangkatannya pada golongan IV/a. Terlebih lagi dengan dikeluarkannya Permenegpan RB nomor 16 tahun 2010 yang memberlakukan ketentuan bahwa guru yang akan naik pangkat setingkat lebih tinggi mulai dari golongan III/b maka guru tersebut harus memiliki angka kredit yang berasal dari publikasi ilmiah / karya inovatif, maka akan semakin sulit bagi guru untuk naik pangkat/ golongan; dan 3) Menurut Badan Kepegawaian Nasional (Kompas.com, 26 Maret 2009). Bahwa jumlah guru di Indonesia yang bergolongan IV/a sebanyak 334.184, golongan IV/b berjumlah 2.318, golongan IV/c sebanyak 84, dan Golongan IV/d ada 15 guru. Dari keseluruhan jumlah guru yang bergolongan IV, terdapat 99,28% bergolongan IV/a dan hanya 0,69% bergolongan IV/b. Lebih khusus lagi, di provinsi NTB, jumlah guru yang

meduduki jabatan IV/b ke atas hanya 123 orang atau 0,003% dari 46.345 orang guru di NTB.¹³

Memperhatikan permasalahan tersebut, Takyudin menyatakan bahwa permasalahan tersebut tidak terlepas dari kondisi di lapangan yang antara lain: 1) Kegiatan atau program pelatihan yang diselenggarakan pemerintah maupun yang dilakukan secara swadana guru selama ini yang menyangkut PTK bagi guru masih sangat kurang, 2) Pelatihan-pelatihan PTK bagi guru yang dilaksanakan sejauh ini masih dominan pada tataran teori atau konsep, belum banyak yang praktis, 3) Hasil-hasil pelatihan umumnya belum berdampak langsung terhadap kemampuan dan produktifitas guru dalam melakukan PTK; 4) Pelatihan yang dilakukan belum sampai pada dihasilkannya laporan PTK. Ada beberapa penyebab hal ini, antara lain kurangnya waktu yang tersedia dalam pelatihan, metode pelatihan, faktor guru/ peserta pelathan, dan lain lain; dan 5) Tidak adanya tindak lanjut setelah dilakukannya pelatihan sehingga pengetahuan, konsep yang diperoleh, yang ditransfer oleh narasumber/ instruktur mengendap dan tumpul karena tidak diimplementasikan.¹⁴

Selain pencapaian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) tersebut, permasalahan muncul pada kinerja. Peranan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan kualitas sumberdaya manusia di Indonesia, sangat wajar jika kemudian muncul anggapan bahwa realitas tentang rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya kinerja guru. Laporan *The United Nations Development Programme* (UNDP) dalam dua tahun terakhir (2011-2012) tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI), menempatkan Indonesia

¹³ Takyudin dalam <http://www.kompasiana.com/takyudin/pengembangan-keprofesian-guru-pada-penelitian-tindakan-kelas-melalui-pelatihan-pola-in-on-in> diunduh pada tanggal 1 Agustus 2017

¹⁴ Takyudin dalam <http://www.kompasiana.com/takyudin/pengembangan-keprofesian-guru-pada-penelitian-tindakan-kelas-melalui-pelatihan-pola-in-on-in> diunduh pada tanggal 1 Agustus 2017

di urutan bawah dari 187 negara yang disurvei. Indonesia dalam indeks tersebut berada pada peringkat 124 di tahun 2011 dan ke 121 di tahun 2012.¹⁵

Padahal sebelumnya, di tahun 2010, IPM Indonesia berada di peringkat 108 Sementara di tahun yang sama, tahun 2012, rilis dari *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)* menempatkan Indonesia pada peringkat ke 64 dari 120 negara yang disurvei dalam *Education For All Development Indeks (EDI)*, dengan nilai EDI sebesar 0,938 dari skala 1,000; nilai kemampuan literasi (baca/tulis) pada usia 15 tahun ke atas sebesar 0,926 dari skala 1,000 dan angka kelulusan sekolah dasar (maksimal hingga kelas V) sebesar 0,861 dari skala 1,000.¹⁶

Ironisnya dalam ke dua laporan tersebut, kualitas pendidikan di Indonesia dalam kategori menengah, dikategorikan sekelas dengan sejumlah Negara berkembang di Afrika dan Asia Timur seperti Ghana, Kamerun, Suriname dan Macao.

*In the middle category, there are forty-two countries, mostly in the Arab States (70% of countries in the region included in the EDI) and Latin America and the Caribbean (60% of countries in the region included in the EDI). In many of the countries in this category, progress across its components is unbalanced: half the countries in this group had a score of over 0.95 on the gender equity component but only five reached this score on the adult literacy component (UNESCO:2012).*¹⁷

Menurut Subhan, rendahnya kinerja dan kompetensi guru di Indonesia diakui oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, Mohammad Nuh, yang dibuktikan dengan hasil UKG di seluruh Indonesia, yang rata-rata nilainya hanya mencapai 4,25 dari skala 10. Nilai rata-rata uji kompetensi awal guru di 337 kabupaten/kota di bawah rata-rata nasional 42,25. Hanya 154 kabupaten/kota yang nilai rata-ratanya di atas rata-rata nasional. Nilai tertinggi 97,0 dan terendah

¹⁵ Subhan, *Faktor – Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Bahasa Arab Madrasah Ibtidaiyah Di Provinsi Banten*, dalam repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu diakses pada tanggal 1 Agustus 2017

¹⁶ Subhan, *Faktor – Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Bahasa Arab Madrasah Ibtidaiyah Di Provinsi Banten*, dalam repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu diakses pada tanggal 1 Agustus 2017

¹⁷ Subhan, *Faktor – Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Bahasa Arab Madrasah Ibtidaiyah Di Provinsi Banten*, dalam repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu diakses pada tanggal 1 Agustus 2017

1,0 menunjukkan kesenjangan kualitas guru antar daerah amat lebar. Provinsi dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh Yogyakarta, DKI Jakarta, Bali, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Nilai rata-rata terendah di Maluku, Maluku Utara, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, dan Jambi. Untuk tingkat kabupaten/kota, nilai rata-rata uji kompetensi awal (UKA) tertinggi di Blitar, Sukabumi, Gresik, Malang, dan Jember. Nilai rata-rata terendah di Kepulauan Mentawai, Dogiyai, Barito Utara, Morotai, dan Lampung Barat. Hasil UKA guru itu dipaparkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mohammad Nuh, Jumat (16/3), di Jakarta. (Kompas.com:16 Maret 2012).¹⁸

Rendahnya hasil uji kompetensi guru tersebut adalah cerminan dari rendahnya kinerja mengajar guru di Indonesia, yang berkaitan dengan rendahnya IPM dan Indeks Pembangunan Pendidikan atau *Education Development Indeks* Indonesia dalam pantauan riset UNDP maupun Unesco. Rendahnya kinerja guru di Indonesia disebabkan oleh banyak hal.

Musfah dalam bukunya berjudul *Peningkatan Kompetensi Guru*. mengungkapkan sejumlah temuan yang mengindikasikan lemahnya kinerja guru di Indonesia:

“Di lapangan terlihat banyak guru yang belum memenuhi standar kompetensi sebagaimana yang diharapkan. *Pertama*, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola siswa. Misalnya banyak kasus guru memberikan hukuman yang berlebihan terhadap siswanya bahkan sampai melukai. *Kedua*, Kepribadian guru masih labil. Misalnya, guru menodai siswanya sendiri, sehingga guru semacam ini sulit dijadikan teladan oleh para siswa dan masyarakat. *Ketiga*, kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat masih rendah. Misalnya, guru tidak mampu menulis karya ilmiah sebagai bagian komunikasi dengan masyarakat, dan hubungan guru dan siswa serta masyarakat –sehingga guru tidak mengetahui problem yang dihadapi siswanya, apalagi masyarakat sekitarnya. *Keempat*, penguasaan guru terhadap mata pelajaran masih dangkal. Misalnya, guru kesulitan dalam menerapkan materi pelajaran yang diajarkan dengan kehidupan siswanya sehari-hari”.¹⁹

¹⁸ Subhan, *Faktor – Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Bahasa Arab Madrasah Ibtidaiyah Di Provinsi Banten*, dalam repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu diakses pada tanggal 1 Agustus 2017

¹⁹ Subhan, *Faktor – Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Bahasa Arab Madrasah Ibtidaiyah Di Provinsi Banten*, dalam repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu diakses pada tanggal 1 Agustus 2017

Temuan Musfah tersebut menguatkan pernyataan Menteri Pendidikan Nasional tentang rendahnya kinerja guru, dilihat dari nilai kompetensi guru dalam penguasaan materi pelajaran serta kemampuan dalam keterampilan mengelola kelas. Disamping itu temuan tersebut juga menunjukkan fenomena degradasi keteladanan guru di tengah siswa dan masyarakatnya. Rendahnya kompetensi guru, tentu berpengaruh pada rendahnya kinerja guru dalam dunia pendidikan di Indonesia.

Permasalahan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di atas tidak serta berhubungan dengan pemenuhan angka kredit yang dicapai, melainkan bersentuhan pula dengan kinerja yang ditampilkan. Kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh pemenuhan berbagai komponen yang ditetapkan.

Permasalahan di atas tidak hanya terjadi di satu daerah, melainkan menyebar pada beberapa daerah termasuk Kota Sukabumi, khususnya pada guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang diangkat oleh Pemda, karena jumlahnya lebih banyak dari pada guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang diangkat oleh Kementerian Agama RI. Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada Kota Sukabumi mengalami kesulitan dalam kenaikan pangkat akibat dari lemahnya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilaksanakan. Kelemahan ini muncul dari diri guru juga dari akibat pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dilaksanakan oleh Pemda, KKG PAI, dan sekolah.

Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sudah berjalan di Kota Sukabumi, namun masih dalam tahap pelaksana kebijakan pemerintah pusat, dalam hal ini Direktorat Pendidikan Agama Islam (PAI). Pelaksanaan ini belum berjalan dengan mandiri dalam konteks Kementerian Agama Kota Sukabumi. Hasilnya masih menunjukkan bahwa program ini merupakan limpahan dari Direktorat Pendidikan Agama Islam (PAI). Fenomena ini perlu untuk dioptimalisasi baik dalam pengelolaan program maupun perluasan substansi peningkatan kompetensi guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Berbagai fenomena dan asumsi logis di atas menarik untuk diteliti. Hal ini terutama berkaitan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan kinerja. Disertasi ini mengambil judul sebagai berikut: Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) (Penelitian pada Sekolah Dasar di Kota Sukabumi)

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Terkait dengan latar belakang masalah di atas, problem pada penelitian ini di antaranya berkaitan dengan:

- a. kompetensi guru dalam menyusun karya tulis ilmiah dalam bentuk publikasi ilmiah kurang;
- b. Perwujudan kompetensi profesional yang rendah;
- c. Kinerja guru yang lemah;
- d. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan belum menunjukkan hasil yang maksimal;
- e. Kelemahan dalam pengembangan pembelajaran sebagai salah satu aspek kompetensi pedagogik;
- f. Motivasi dan kreativitas guru yang rendah;
- g. Kegiatan atau program pelatihan yang diselenggarakan pemerintah maupun yang dilakukan secara swadana guru selama ini yang menyangkut PTK bagi guru masih sangat kurang;
- h. Pelatihan-pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) bagi guru yang dilaksanakan sejauh ini masih dominan pada tataran teori atau konsep, belum banyak yang praktis;
- i. Hasil-hasil pelatihan umumnya belum berdampak langsung terhadap kemampuan dan produktifitas guru dalam melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK);
- j. Pelatihan yang dilakukan belum sampai pada dihasilkannya laporan Penelitian Tindakan Kelas (PTK);

- k. Tidak adanya tindak lanjut setelah dilakukannya pelatihan; dinas Pendidikan dan Kebudayaan, KKG PAI dan pihak sekolah dalam pembinaan kepada guru PAI
- l. Belum keefektifannya pembinaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, KKG, dan pihak sekolah dalam mengelola dan melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru PAI.

Beberapa permasalahan yang diidentifikasi yaitu: a) kinerja guru PAI belum maksimal; b) pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas PAI belum mencerminkan aspek kebutuhan secara spesifik; c) lemahnya guru dalam menyusun PTK. dan d) belum sesuai dengan amanat pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam hal ini, pemerintah telah mengatur pendidikan khususnya PAI seperti Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah RI Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, Permenag Nomor 16 tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah, dan KMA Nomor 211 tahun 2011 tentang Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian dibatasi pada meningkatkan kinerja guru melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pada Guru PAI. Lokus ini dipilih dipertimbangkan pula berkenaan dengan munculnya permasalahan yang mengemuka di Kota Sukabumi, lebih khususnya pada beberapa fokus sebagai berikut:

- a. Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- b. Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- c. Kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- d. Hubungan implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.

- e. Hubungan evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- f. Hubungan implementasi dan evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru PAI SD di Kota Sukabumi.
- g. Faktor-faktor yang dapat menghubungkan dengan meningkatkan kinerja guru PAI SD di Kota Sukabumi selain implementasi dan evaluasi PKB.

Fokus terhadap guru PAI SD di Kota Sukabumi dibatasi dengan mempertimbangkan jumlah guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD paling banyak dibanding dengan jumlah guru Pendidikan Agama Islam (PAI) pada jenjang SMP, SMA, dan SMK.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah digambarkan di atas, maka rumusan masalahnya adalah Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) akan meningkat melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Berdasarkan rumusan tersebut, maka dapat diturunkan ke dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut ini:

- a. Bagaimana implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi?
- b. Bagaimana evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi?
- c. Bagaimana kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi?
- d. Bagaimana hubungan implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi?
- e. Bagaimana hubungan evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi?

- f. Bagaimana hubungan implementasi dan evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru PAI SD di Kota Sukabumi?
- g. Faktor-faktor apa yang dapat menghubungkan dengan meningkatkan kinerja guru PAI SD di Kota Sukabumi selain implementasi dan evaluasi PKB?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis:

- a. Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- b. Evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- c. Kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- d. Hubungan implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- e. Hubungan evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SD di Kota Sukabumi.
- f. Hubungan implementasi dan evaluasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan meningkatkan kinerja guru PAI SD di Kota Sukabumi.
- g. Faktor-faktor yang dapat menghubungkan dengan meningkatkan kinerja guru PAI SD di Kota Sukabumi selain implementasi dan evaluasi PKB.

2. Kegunaan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut di atas, studi ini secara akademis dapat menjawab dua persoalan, baik secara teoretis maupun praktis, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berguna sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoretis

Dari penelitian ini, diharapkan terdapat kegunaan yang nyata baik kegunaan teoretis bagi dunia pendidikan ini. Adapun kegunaan teoretis dari penelitian ini yaitu memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya khazanah pendidikan terutama mengenai peningkatan kinerja guru PAI melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

b. Kegunaan Praktis

Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Kementerian Agama yang menentukan kebijakan pendidikan khususnya di lingkup Mapenda; Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang menentukan kebijakan pendidikan; Madrasah/Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang secara praktis; guru PAI; Siswa; dan peneliti berikutnya.

D. Kerangka Berpikir

Kinerja guru didukung oleh teori pengembangan profesionalisme. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah *.....output drive from processes, human or otherwise*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.²⁰

Menurut Prawirasentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar

²⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 136

hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.²¹ Dessler, menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan.²² Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Kinerja guru diharapkan memenuhi harapan yang ditetapkan oleh sekolah. Guru dapat melakukannya dengan perencanaan peningkatan kinerja. Rencana Peningkatan dirancang untuk mendukung seorang guru dalam bidang yang menjadi perhatian melalui pengawasan yang berdaya guna.

Penelitian terbaru telah mengidentifikasi kinerja guru sebagai variabel terpenting dalam peningkatan mutu pembelajaran. Efek hal ini telah terbukti lebih besar dari efek karena ukuran kelas, sekolah, dan status sosial ekonomi siswa. Namun, sebagian kebijakan belum memadai untuk menentukan kinerja guru. Pintu masuk guru untuk berkinerja baik diawali dengan ujian, pengalaman bertahun-tahun, dan pelatihan tingkat lanjutan. Sehingga kinerja guru dapat mengimplementasikan sistem akuntabilitas yang mengarah pada pengembangan profesional untuk meningkatkan mutu pembelajaran.²³

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam implementasi tugas jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria telah ditentukan pertama dan telah disepakati bersama.²⁴ Kinerja adalah kesiapan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan hasil seperti yang mereka harapkan.

Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugas dengan selalu berpegang teguh pada etika profesi, independen, produktif, efektif, efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang

²¹ Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. (Yogyakarta;BPFE, 2010), h. 2

²² Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta. PT. Prenhalindo, 2011), h. 513

²³ John Schacter, *Teacher Performance-Based Accountability*, (Santa Monisa: Milken Family Foundation, 2012), h. 2, dalam <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download>

²⁴ Rivai V., *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 2

didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat, dan kode etik yang regulatif.²⁵ Untuk itu, peningkatan kompetensi guru dalam pelaksanaan publikasi ilmiah merupakan hal yang esensial untuk seorang guru yang profesional. Walaupun dalam kenyataannya di lapangan banyak guru sudah profesional melalui sertifikasi pendidik tetapi kurang kompeten dalam pelaksanaan publikasi ilmiah. Namun ke depan, pelaksanaan publikasi ilmiah bagi seorang guru adalah mutlak dalam rangka kenaikan pangkat dan jabatannya sebagaimana diatur dalam Permen PAN-RB Nomor 16 Tahun 2009 Bab VII Pasal 16 ayat 2 menyatakan bahwa:

Untuk kenaikan jabatan/pangkat setingkat lebih tinggi dari Guru Pertama, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a sampai dengan Guru Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e wajib melakukan kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) yang meliputi sub unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau karya inovatif.

Dengan adanya pernyataan di atas, seorang guru tidak dapat memungkiri tentang sebuah regulasi yang mengatur jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Kompetensi guru dalam melaksanakan publikasi ilmiah sangatlah penting.

Dalam konteks sosiologis, sebagaimana yang dikemukakan oleh Morgan dan Shackelford dalam *Handbook of the Sociology of Education in the 21st Century*, guru harus menjunjung profesionalisme.

Teachers should be professionals, and mechanisms for the careful selection and training of teachers need to be further developed. Teachers differ a great deal in their social origins, but they remain valued leaders in their communities. Teachers retain their community leadership roles partly because their out-of-school behavior is monitored and regulated by the community. Relatedly, teacher satisfaction rests on mutually respectful relations with the community. In large school systems, teachers move between vacancies in search of students who are easier to teach, typically with the consequence that the schools with students who have the most social disadvantage receive school instruction from the least experienced teachers. Fortunately, most teachers remain active readers,

²⁵Sulipan. 2007. *Kegiatan Pengembangan Profesi Guru*. <http://www.ktiguru.org/index.php/profesiguru>. dalam <http://bdkpadang.kemenag.go.id>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2017

*including for professional development and the improvement of their own teaching skills.*²⁶

Kutipan di atas menegaskan bahwa guru harus profesional. Begitu pula dalam pelatihan guru yang harus dikembangkan lebih cepat. Guru harus dapat memainkan peranan kepemimpinan dalam komunitasnya sehingga terbentuk hubungan saling percaya antara dirinya dengan masyarakat.

Wujud dari profesionalisme salah satunya adalah dapat mengembangkan kelas yang lebih baik dalam pembelajaran. Morgan dan Shackelford menyatakan:

*Teachers are most effective when their social distance from the pupils assigned to them is minimized, suggesting that teachers should be trained and sorted in recognition of these challenges. But because of student heterogeneity, and the lack of an effective system that allocates teachers to students with individual---specific needs, it is important for all teachers to tailor their practices to the individual situations of each student. Matching effects aside, teachers who maintain a traditional, autocratic mode of instruction teach more content than do teachers who maintain a congenial, democratic mode of instruction.*²⁷

Kinerja guru akan lebih efektif jika ia dapat mendekatkan jarak dengan masyarakat. Hal ini disadari, dapat dilatihkan pada guru dalam menghadapi perubahan. Karena siswa itu heterogen, guru harus memahami perbedaan individual masing-masing siswa.

Profesionalisme seorang guru menjadi langkah awal keberhasilan pendidikan. Indikator akan keprofesionalan guru, dilihat dari kompetensi atau kemampuan dasar yang dimiliki atau ketekunan disiplin keilmuannya. Secara eksoteris teramanahkan dalam PP No. 19/Tahun 2005 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 Tentang perubahan kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5670) mengamanahkan

²⁶ Morgan and Shackelford, *Handbook of the Sociology of Education in the 21st Century*, (USA: John Hopkins University, 2017), h.5

²⁷ Morgan and Shackelford, *Handbook of the Sociology of Education in the 21st Century*, h.6

guru sebagai tenaga profesional yang wajib melakukan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guna mendukung Pengembangan Profesionalisme Guru Pembelajaran (PPGP).

Dalam sebuah riset yang dirilis pada Science Direct.org.disebutkan bahwa:

“The professional development of teachers is studied and presented in the relevant literature in many different ways. But always at the core of such endeavours is the understanding that professional development is about teachers learning, learning how to learn, and transforming their knowledge into practice for the benefit of their students’ growth. Teacher professional learning is a complex process, which requires cognitive and emotional involvement of teachers individually and collectively, the capacity and willingness to examine where each one stands in terms of convictions and beliefs and the perusal and enactment of appropriate alternatives for improvement or change.”²⁸

Kutipan di atas menyatakan bahwa pengembangan profesional guru dikaji dan dituangkan dalam berbagai literatur dengan berbagai macam cara. Akan tetapi, intinya adalah bahwa pemahaman terhadap pengembangan profesional berhubungan dengan pembelajaran guru, bagaimana mengajar, dan mentransformasi pengetahuan pada proses pembelajaran. Profesionalisme merupakan proses kompleks yang menuntut keterlibatan pengetahuan dan emosional baik secara individu maupun kolektif.

Guru profesional wajib untuk melakukan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan bentuk pembinaan secara berkesinambungan. Hal ini sesuai dengan Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang guru Bab 1 Pasal 1 dijelaskan, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah²⁹.

Dalam kaitan profesionalisme guru di kelas, ia harus mempelajari perilaku yang baru dalam kelas sehingga dapat terjadi interaksi transfer keilmuan yang efektif. Cara yang dapat dikembangkan diantaranya: 1) memahami teori dan

²⁸ Beatrice Avalos, *Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years*, dalam www.sciencedirect.org. diunduh pada tanggal 13 Desember 2017, h.1

²⁹Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: SinarGrafika, 2006), h..2.

konten pembelajaran yang baru; 2) mengobservasi model baru dalam pembelajaran; 3) mempraktekkan perilaku yang baru dalam konteks yang nyaman; dan 4) mencoba pembelajaran yang baru dengan teman sebaya di kelas pembelajaran. Hal ini pernah dikemukakan dalam situs Reading Rockets, yaitu sebagai berikut:

For a teacher to learn a new behavior and effectively transfer it to the classroom, several steps are involved:

1. *Understand the theory and rationale for the new content and instruction.*
2. *Observe a model in action.*
3. *Practice the new behavior in a safe context.*
4. *Try out the behavior with peer support in the classroom.*

Many successful attempts may be needed before the new behavior feels comfortable and well learned. Moreover, an individual teacher's efforts to improve practice are much more likely to succeed and persist if they are part of a schoolwide and, ideally, districtwide effort.³⁰

Secara umum, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan³¹ sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karier guru khususnya dalam kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Melalui pembinaan kompetensi guru berkelanjutan diharapkan akan terwujud guru yang profesional, yang senantiasa belajar untuk meningkatkan dan menyesuaikan kompetensi untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, khususnya kepada siswa di sekolah, yang bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga kepribadian yang matang, stabil, kuat, berwibawa, dan seimbang.

³⁰ Lihat Learning First Alliance, *The Process of Professional Development*, dalam www.readingrocket.com, diunduh pada tanggal 12 Desember 2017

³¹ Kemendiknas Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, h. 32

Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat dan tuntas secara kepribadian yang prima, diharapkan guru dapat memberikan layanan pendidikan yang bermutu, dan mampu memotivasi siswa untuk senantiasa meningkatkan dan belajar berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghadapi berbagai perubahan dan tantangan yang semakin rumit dan kompleks. Hal ini sangatlah penting karena perubahan-perubahan yang terjadi setiap saat hanya dapat diikuti oleh masyarakat yang senantiasa belajar dan terus belajar untuk menyesuaikan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempertahankan eksistensinya.³²

Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal. Menurut Danim, tugas utama guru akan efektif apabila guru memiliki derajat profesionalisme tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Menyikapi pernyataan tersebut, guru dituntut tidak hanya memiliki kompetensi sebagai pendidik tetapi juga memiliki kemahiran, kecakapan /keterampilan yang memenuhi standar sebagai guru profesional.³³

Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut; sementara itu bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam

³² Kemendiknas Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*, h.3

³³Sudarwan Danim. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*.(Bandung: Alfabeta, 2009),h.17

pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa.³⁴

Keberhasilan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru sangat ditentukan oleh beberapa pihak yang mendukung peningkatan kinerja. Dalam lingkup Kabupaten/Kota setidaknya terdapat beberapa pihak yang saling terkait yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, KKG, dan Sekolah. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota memiliki tanggungjawab sebagai berikut: 1) Mensosialisasikan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan LPMP melatih tim pelaksana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) tingkat Kabupaten/Kota; 2) Menghimpun dan menyediakan data profil kinerja guru dan rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sekolah dan gugus sekolah yang ada di wilayahnya; 3) Mengetahui dan menyetujui program kerja pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diajukan sekolah dan gugus; 4) Menyediakan pendanaan, layanan konsultasi, dan pendampingan serta mengkoordinasikan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang ada di daerahnya (sekolah maupun gugus). Jika diperlukan menyusun rencana dan pembiayaan serta melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di tingkat Kabupaten/Kota kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang dikelola oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota); 5) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) untuk mengetahui ketercapaian maupun kekuatan dan kelemahan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di sekolah dan/ atau gugus sekolah maupun yang dikelola oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota yang bersangkutan, serta tindak lanjut perbaikan ke depan; 6) Membuat laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan mengirimkannya kepada sekolah, dan/atau LPMP dengan tembusan ke Dinas Pendidikan Provinsi masing-masing sebagai masukan untuk perbaikan pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di masa

³⁴ Kemendiknas Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*,h..3

mendatang; dan 7) Mengembangkan dan melaksanakan sistem informasi kegiatan Penilaian Kompetensi Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) termasuk penyempurnaan dan pembaharuan data secara berkala di tingkat kabupaten/kota.³⁵

Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai institusi kegiatan guru yang bertanggung-jawab terhadap upaya peningkatan keprofesian guru di gugus masing-masing dalam Kabupaten/Kota memiliki tugas dan tanggung-jawab dalam pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagai berikut; 1) Menghimpun dan menyediakan data profil kinerja guru dan rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sekolah yang ada di gugusnya; 2) Mengkoordinasikan, menyusun rencana pelaksanaan dan pembiayaan serta melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di gugusnya; 3) Mengusulkan rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) gugus dan pembiayaannya kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota; 4) Mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di gugusnya masing-masing untuk disampaikan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan Sekolah; 5) Melaksanakan pendampingan dan konsultasi pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di sekolah; dan 6) Membantu tim pemantau dan evaluasi dari tingkat pusat, LPMP, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten di Kecamatan, dan Pengawas Sekolah.³⁶

Dalam konteks ini, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) berhubungan dengan kinerja. Kinerja guru berhubungan dengan kegiatan perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Tugas ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru dapat mempengaruhi kinerja guru dan dapat dilihat ketika guru melaksanakan tugas mengajar.³⁷ Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa kinerja

³⁵ Kemendiknas Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*, h.17

³⁶ Kemendiknas Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*,h.18

³⁷ Wina Sanjaya. *Pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi*. (Jakarta: Prenada Media, 2005), h.13

merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja guru berhubungan dengan kompetensi yang harus dimiliki. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.³⁸ Dalam konteks ini pula, kinerja guru tidak dapat timbul dengan sendirinya. Kinerja tidak hanya terbentuk akibat usaha dan kemampuan. Ia dipengaruhi pula oleh faktor lain.

Jakobus berpendapat bahwa dilihat dari aspek motivasi, khususnya ganjaran yang akan diperoleh sehubungan dengan adanya kinerja, seseorang akan melihat bahwa kinerja merupakan jalan yang memuaskan kebutuhan. Pendapat ini senada dengan Gibson yang menyatakan bahwa kebutuhan berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku, artinya apabila terdapat kekurangan kebutuhan maka orang lebih peka terhadap usaha motivasi dari manajer.³⁹

Kinerja guru juga dapat dipandang dari sebuah pernyataan bahwa hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan keduanya penting untuk memahami reaksi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil instrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan sendiri, dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan obyek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang

³⁸ M Sholahudin, "Evaluasi Kinerja Guru", dalam Jurnal Tafaqquh; Vol. 1 No. 1, Mei 2013, h. 129

³⁹ Piet Jakobus, *Studi Evaluasi Pelaksanaan Program Bimbingan Konseling* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005), h. 81

yang berbeda. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja.⁴⁰

Pemerintah mencanangkan program Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk mengetahui tingkat ketercapaian kinerja guru. Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.⁴¹ Hasil PKG dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan "insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi" lebih cepat direalisasikan.⁴²

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang berhasil salah satunya didorong oleh optimalisasi. Istilah optimalisasi dalam hal ini merujuk pada sesuatu yang mendorong untuk menjadi yang terbaik serta menunjukkan perbaikan dari keadaan baik sebelumnya. meningkatkan berdasarkan pendekatan kebahasaan merupakan bentukan kata dasar tingkat yang berarti naik, meningkat. Dalam konteks pengembangan kompetensi guru, meningkatkan dapat dimaknai sebagai tindakan, proses, dan cara untuk meningkatkan keterpenuhan kompetensi guru secara lebih efektif. Guru yang telah memiliki kompetensi dikembangkan dan ditingkatkan kembali kemampuannya sehingga sesuai dengan standar yang ditetapkan bahkan melebihi standar.

⁴⁰ Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2006), Cet.ke-1, h. 227

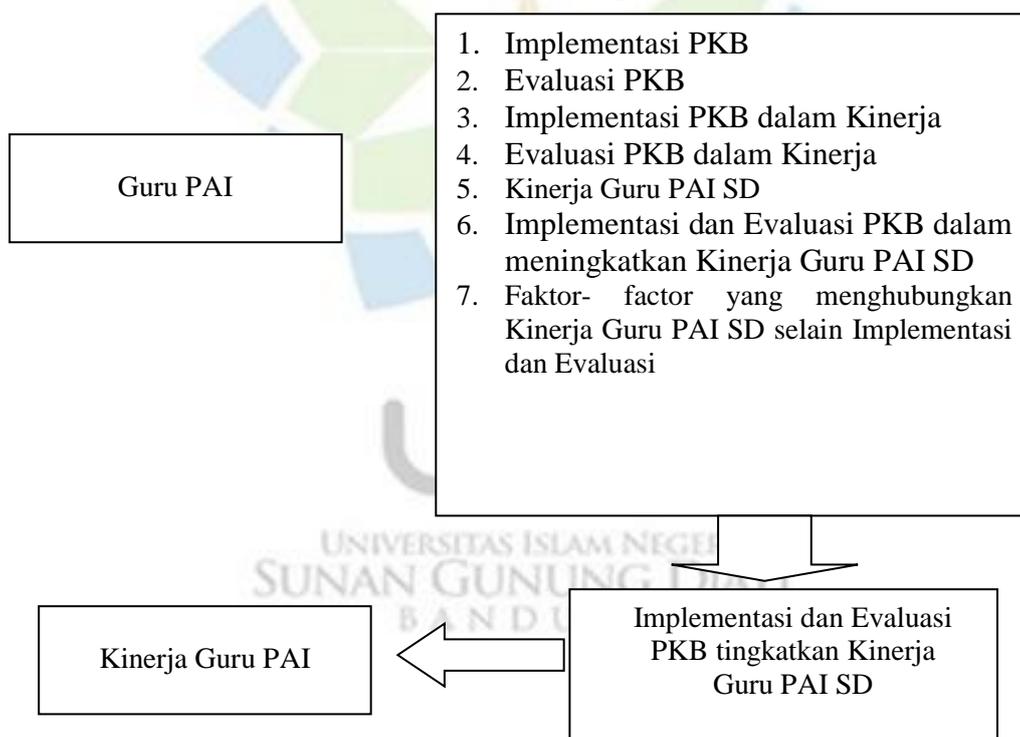
⁴¹ Depdiknas, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2010), h.2

⁴² Depdiknas, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2010), h.1

Kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dapat diasumsikan dipengaruhi oleh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Dengan program ini, guru dilatih dan dikembangkan kompetensinya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif menjadi bagian penting dalam mewujudkan profesionalisme guru. Proses perwujudan profesionalisme guru dapat berpengaruh baik pada kinerjanya apabila dilakukan optimalisasi.

Asumsi dan kaitan antara komponen pembentuk kinerja guru berbasis pengembangan profesionalisme dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



E. Hasil Penelitian Terdahulu

Bagian ini memuat hasil penelitian terdahulu yang relevan dan puistaka terkait dengan penelitian. Sepanjang penelusuran terhadap penelitian yang relevan yang telah dilakukan sebelumnya, ada beberapa penelitian tentang Meningkatkan kinerja guru dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) antara lain:

1. Dede Sutisna, 1999 ”*Pengaruh Kepemimpinan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan upaya Tahapan Mutu Total terhadap Kinerja Dosen Tetap PTS Jawa Barat,*” Disertasi Program Studi Pendidikan, Program Pascasarjana UPI Bandung

Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan koesioner sebagai instrument penelitian. Temuan yang ia dapatkan adalah: a) Kinerja dosen secara signifikan dipengaruhi oleh *ability*, kepemimpinan, motivasi dan upaya tahapan mutu lokal; b) *Total Quality Management* di Jawa Barat belum dipraktikkan secara utuh dan mutu total belum menjadi kepedulian yang membawa keberhasilan pendidikan.

Penelitian ini lebih fokus pada aspek kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dosen. Fokus penelitiannya berbeda, walaupun sudah terdapat singgungan dengan kinerja. Penelitian ini fokus pada guru PAI dalam kerangka pencapaian PKB yang sedang dicanangkan oleh pemerintah. Sehingga, penelitian Dede Sutisna dengan penelitian ini akan memiliki perbedaan dalam penarikan kesimpulan.

2. Afifudin, 2007. berjudul ”*Kinerja Guru Madrasah Aliyah (Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Madrasah, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Jawa Barat).* Disertasi Program Studi Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Hasil penelitian ini, Afifudin mendapat temuan diantaranya: a) Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap budaya organisasi. Ini artinya bahwa kepemimpinan berkontribusi terhadap pengkondisian budaya organisasi. Bukti empirik ini semakin mengukuhkan bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala madrasah. Dilihat dari perspektif manajemen dapat disimpulkan bahwa jika fungsi kepemimpinan kepala madrasah berjalan dengan baik, maka budaya organisasi akan semakin baik dan kondusif; b) Supervisi Akademik(pengawas); dan c) Budaya Organisasi.

3. Irfan Ahmad Zain, 2016. berjudul "*Kebijakan Program Sertifikasi dalam meningkatkan Kompetensi Guru*". *Kebijakan program sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi guru Agama Islam khususnya di Jawa Barat* Disertasi Program Studi Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makna implementasi kebijakan sertifikasi dan tindak lanjutnya dalam upaya peningkatan kompetensi guru Agama Islam di Jawa Barat. Tujuannya adalah mendeskripsikan dan melakukan evaluasi terhadap implementasi kebijakan program sertifikasi guru Agama Islam di Jawa Barat untuk mencapai standar kompetensi guru yang telah dilakukan serta tindak lanjut dari program sertifikasi tersebut yang telah dilaksanakan memerlukan penelitian secara sistematis untuk mengetahui manfaat, kesesuaian keefektifan dan efisiensi dari program guru Agama Islam. Berdasarkan hasil penelitian tersebut akan dapat digunakan sebagai bahan informasi tentang pelaksanaan kebijakan program peningkatan kompetensi melalui sertifikasi. Hasil penelitian ini juga memberikan informasi tentang kelemahan dan kekuatan sehingga dapat dilakukan proses perbaikan dan peningkatan menuju pelaksanaan program sertifikasi yang lebih baik.

4. Mausul, 2004. berjudul "*Manajemen Kegiatan Gugus dalam Pembinaan Kompetensi Guru Mata Pelajaran*". Disertasi PPS UNINUS Bandung. Simpulannya adalah bahwa organisasi Gugus XI SMP Kabupaten Bandung sebagai sistem manajemen pendidikan memiliki kelengkapan Pengawas MKKS, KKG dan MGMP dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam hal: a) perencanaan sebagai proses awal dan memiliki visi, misi dan strategi serta mengembangkan prioritas program pembinaan dan pengembangan mutu kinerja serta inovasi guru mata pelajaran; b) kelembagaan Gugus XI SMP ditemukan tiga permasalahan pokok yaitu masalah kelembagaan, manajemen dan dampak mengenai kelembagaan gugus serta temuan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman; c) pelaksanaan program kerja adanya relevansi kegiatan gugus dalam upaya peningkatan kompetensi professional guru mata pelajaran diantaranya

seperti peningkatan proses belajar mengajar, sehingga guru betul-betul memiliki jiwa professional dengan menguasai dan memahami lima kompetensi dasar serta memiliki efektivitas koordinasi antara perangkat gugus dalam menyamakan persepsi, kebutuhan, tujuan dan kesamaan tata tertib.

5. Dadang Emuh, 2015. “*Manajemen Strategi Pemberdayaan Guru Mata Pelajaran dalam Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*” (Studi Deskriptif Analisis pada Kelas XI SMA Pesantren Terpadu Hayatan Thoyyibah, SMK Yaspi Syamsul’Ulum dan MA Syamsul’Ulum Kota Sukabumi) Disertasi, Bidang Manajemen Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Islam Nusantara Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan adalah : 1) Pemerdayaan guru Mata Pelajaran dalam meningkatkan proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam dilakukan sesuai prinsi – prinsip manajemen strategi, dibuktikan dengan adanya upaya merencanakan, melaksanakan, mengawasi (mengevaluasi) kegiatannya dalam pemberdayaan guru tersebut, hanya saja pelaksanaannya elum optimal, 2) Pemberdayaan guru Mata Pelajaran dalam meningkatkan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) ditempat penulis lakukan penelitian belum semua guru mata pelajaran melaksanakannya, 3) Faktor-faktor penghambat dalam pemberdayaannya diantaranya” a) ilmu manajemen, b) Biaya (Financial); c) Kesadaran dan Paradigma guru; d) Sarana dan Prasarana.d) wadah pemberdayaan misalnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran belum cukup meningkatkan mutu proses pembelajaran, begitu juga aspek pendukung lainnya, sehingga hasil belajar pun belum maksimal.

Simpulannya adalah Bording School di Sukabumi secara umum sudah menerapkan prinsip – prinsip manajemen, namun manajemen strategi elum maksimal, maka dengan itu perlu kesadaran semua pihak (stake holder) pendidik untuk lebih meningkatkan dan menerapkan manajemen strategi secara maksimal untuk Bording School di Sukabumi yang lebih baik.

6. Haedar Rahman, 2011. *Kinerja Guru Profesional dalam Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran (Studi Deskriptif Kualitatif pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung*. Disertasi. Konsentrasi Manajemen Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Islam Nusantara. Bandung.

Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Haedar Kebijakan pemerintah tentang kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi guru membawa harapan baru bagi dunia pendidikan. Guru yang telah lulus sertifikasi secara formal berhak disebut guru professional, sebutan tersebut harus dibuktikan dengan kinerja guru yang berkualitas terutama dalam kegiatan proses pembelajaran. Focus masalah penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru professional dalam melaksanakan proses pembelajaran pada MA di Kabupaten Bandung.

Hasil penelitian di atas sudah menunjukkan kajian mengenai kompetensi guru. Namun tidak menggambarkan kinerja guru dalam konteks Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Dalam hal ini, penelitian ini berada dalam posisi mengisi ruang kosong penelitian yang fokus pada PKB dan kinerja guru terutama pada Penilaian Kinerja Guru (PKG) melalui *Mixed-Method Research*

Penelitian ini bersifat kritis dalam mengembangkan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya lebih mengarah pada kompetensi. Temuan sebelumnya lebih berorientasi pada pola pengembangan kompetensi. Relatif jarang ditemukan kajian faktual deskriptif mengenai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru dan kinerja.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang penulis lakukan hanya pada aspek variabel yang diteliti, sedangkan perbedaannya adalah belum ada satupun penelitian terdahulu tersebut yang menggabungkan secara langsung variabel Meningkatkan kinerja guru, dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagai variabel bebas dengan meneliti pada Sekolah Dasar se- kota Sukabumi seagaimana penelitian yang akan penulis lakukan.