

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Pendidikan sangat memegang peranan penting bagi kehidupan manusia dan orang banyak, oleh karena itu Negara memiliki tugas untuk menjamin keterlaksanaan pendidikan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Dunia pendidikan mengalami proses disrupsi secara cepat untuk merespon berbagai perubahan yang terjadi dalam bidang pendidikan, perubahan secara terus menerus ini menuntut perlunya perbaikan sistem pendidikan nasional, termasuk mengupdate pengetahuan dan keterampilan guru dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat yang mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan dunia salah satu unsur penting dalam Pendidikan adalah guru.

Guru perlu terus meningkatkan kemampuan profesionalnya. Perkembangan pesat TIK, pertumbuhan generasi millennial, serta pergeseran perilaku dan kebutuhan informasi, menjadi indikator pemicu mulai berubahnya kondisi dunia pendidikan saat ini. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan. Guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik untuk menghasilkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas di masa depan.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pendidikan, sebagai garda terdepan dalam rangka peningkatan mutu kualitas pendidikan, oleh karena itu guru sebagai salah satu sumberdaya manusia melalui kelompok kerja guru madrasah perlu adanya tindakan peningkatan kualitas guru, hal ini harus menjadi perhatian stakeholder dan guru di melalui kelompok kerja guru madrasah, agar melalui kelompok kerja guru madrasah dapat menghasilkan pendidikan yang bermutu serta menghasikan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berprestasi dan kreatif serta berdaya saing tinggi, baik untuk saat ini apalagi dimasa yang akan datang.

Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan tujuan pendidikan

Nasional mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan merupakan upaya untuk memampukan setiap insan untuk mengembangkan potensi dirinya agar tumbuh menjadi manusia yang tangguh, berkarakter serta berkehidupan sosial yang sehat (Undang-Undang Sisdiknas, 2003) menyatakan juga bahwa: 1) Tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

Menurut (Burhanuddin dan Imron, 2003, p. 67) terkait dengan sumberdaya manusia Indonesia yang berkualitas, pendidikan adalah modal utama dalam pembangunan masyarakat Indonesia. Kekayaan dan keanekaragaman sumberdaya alam serta sumberdaya manusia yang dimiliki bangsa Indonesia menjadi berlipat daya guna bila diatur dan dikelola oleh sumber daya manusia yang terdidik dan ahli dibidangnya melalui pengajaran.

Peran strategis guru tersebut menuntut pembinaan dan pengembangan yang terus-menerus melalui pelatihan, pendampingan, supervisi atau pengawasan baik akademik maupun manajerial. Supervisi pengajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui kelompok kerja guru madrasah dan pengawas secara kontinyu perlu diarahkan pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada para guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih mampu melaksanakan tugas pokoknya

Peningkatan kualitas pembelajaran memiliki makna yang strategis dan berdampak positif berupa peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan masalah pendidikan dan pembelajaran yang dihadapi secara nyata, peningkatan kualitas siswa, proses dan hasil belajar, peningkatan profesionalitas pendidik, dan penerapan prinsip pembelajaran berbasis penelitian. Salah satu penyebab hasil belajar siswa yang rendah adalah terbatasnya kesempatan guru dan tenaga

kependidikan untuk mendapatkan pelatihan dalam jabatan (in-service training) yang berkelanjutan, bermutu dan terjangkau

Salah satu unsur penting yang sangat besar berperan dalam keberhasilan pendidikan adalah kompetensi guru, Kompetensi guru sangat bersentuhan juga dengan kreativitas guru dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensinya. Untuk meningkatkan kompetensi guru harus didasarkan pada hasil analisis, evaluasi, prediksi dan berbagai tantangan yang dihadapi baik internal maupun eksternal yang terus berubah. Dalam konteks ini pengembangan kompetensi bersifat dinamis, kontekstual, dan relative, yang artinya bahwa dinamis sebab terus berkembang dan disesuaikan dengan perkembangan zaman, kontekstual karena sangat dibutuhkan dan didasarkan pada konteks zamannya, dan relatif sebab pengembangan kompetensi yang dihasilkan dipandang bagus atau sempurna pada zamannya, dan akan menjadi tidak relevan pada zaman-zaman berikutnya. Oleh karenanya prinsip dasar dalam pengembangan kompetensi adalah *change and continuity* yaitu perubahan yang dilakukan secara terus menerus.

Dalam UU Sisdiknas Pasal 40 dinyatakan bahwa Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis: mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberi keteladanan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya. Ini memberikan makna bahwa guru diwajibkan untuk mengembangkan kompetensi sebagai guru professional. Dengan pengembangan dirinya diharapkan guru menguasai dan memahami kompetensi yang harus dimiliki sehingga proses belajar dan pembelajaran akan berjalan secara terstruktur dan tersistem demi mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Pengembangan profesi guru menjadi sangat penting sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, seni budaya, dan perubahan pada masyarakat.

Guru memiliki kewajiban mengembangkan profesinya secara berkelanjutan yang merupakan tuntutan Peraturan Menteri Negara Pendayaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 16 tahun 2009. Dengan PKB diharapkan akan terwujud guru yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan yang kuat dan memiliki kepribadian yang matang, kuat, dan seimbang. Tujuan PKB adalah meningkatkan

kualitas layanan pendidikan di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan khususnya adalah memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan, memfasilitasi guru untuk memutakhirkan kompetensi sehingga sesuai dengan tuntutan zaman, memotivasi guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional, dan mengangkat citra, harkat dan martabat profesi guru.

Selain itu dalam menjamin keterlaksanaan Pengembangan Keprofesian Guru dalam Undang-undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Bab IV Bagian Kesatu disebutkan Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat. Menurut (Damin., 2010, p. 8), di Indonesia hanya sebagian kecil (5%) dari guru memiliki peluang mengembangkan keprofesiannya atas prakarsa lembaga baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Jika pelatihan untuk pengembangan diri diberikan secara merata, setiap guru di Indonesia hanya memiliki peluang mengikuti pengembangan profesi satu (1) kali dalam kurun waktu 20 tahun.

Dalam prakteknya juga pengembangan keprofesian guru masih menemukan kendala dan tantangan di antaranya tentang manajemen waktu, biaya, sistem birokrasi, dan faktor internal guru seperti kepribadian, motivasi, dan komitmen (Tanang & Abu, 2014)

Dalam rangka pencapaian target pembangunan pendidikan nasional di Indonesia, Kementerian agama merupakan salah satu kementerian yang memiliki peran serta kontribusi penting dalam pencapaian target tersebut, karena Kementerian Agama memiliki layanan pendidikan formal yaitu pendidikan dasar dan menengah yang terdiri lebih dari sembilan juta peserta didik (sekitar 15% dari total siswa yang belajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah di Indonesia) yang belajar pada lembaga formal, satuan pendidikan dasar dan menengah di bawah binaan Kementerian Agama, yaitu melalui madrasah Ibtidaiyah (MI), madrasah Tsanwiyah (MTs), madrasah Aliyah (MA), dan satuan pendidikan keagamaan lainnya (Islam, Kristen, Hindu, Budha, Katolik).

Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan di madrasah berjumlah 629.185 orang yang terdiri dari guru MI, MTs, MA, dan tenaga kependidikan: kepala madrasah dan pengawas madrasah. Dari jumlah ini, 89.413 tinggal di daerah terpencil. Pada tahun 2018, anggaran yang tersedia hanya mampu menyediakan pelatihan in-service bagi 3.500 tenaga pendidik (atau kurang dari 1%), Block grants untuk KKG, MGMP, KKM, Pokjawas hanya tersedia untuk 200 kelompok kerja dari 514 kelompok kerja yang ada di 514 kabupaten/Kota. Anggaran yang tersedia tersebut juga hanya mampu mendukung pelatihan profesi bagi 100 kepala madrasah, guru madrasah dan pengawas, padahal jumlah seluruh kepala madrasah adalah 50.000 orang dan jumlah total pengawas 3.222 orang.

Oleh karena itu dibutuhkan perhatian yang lebih pada program PKB yang telah ada yaitu lebih fokus dibawah Kementerian Agama terkait dengan Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang diperuntukan bagi Guru dan Tenaga Kependidikan madrasah baik PNS dan atau non PNS yang tersebar di 34 Provinsi. Terutama sekali kegiatan yang memberikan penguatan dan pengembangan melalui kelompok kerja dan Diklat (pendidikan dan pelatihan) yang akan bekerjasama dengan Pusdiklat dan 14 Balai Diklat.

Salah satu prioritas Rencana Strategis Kementerian Agama dalam meningkatkan mutu Pendidikan Islam adalah peningkatan mutu pembelajaran melalui peningkatan mutu guru, kepala madrasah dan tenaga kependidikan di madrasah. Peningkatan mutu guru, kepala madrasah dan tenaga kependidikan di madrasah dilaksanakan melalui skema Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Guru, Kepala Madrasah, dan Tenaga Kependidikan Madrasah yang dilaksanakan melalui implementasi proyek Realizing Education's Promise: Support to Indonesia's Ministry of Religious Affairs for Improved Quality of Education (Madrasah Education Quality Reform) – yang disingkat REP atau MEQR, yaitu sebuah program investasi SDM yang dikembangkan Kementerian Agama yang sumber pendanaannya melalui Pinjaman Luar Negeri Bank Dunia (IBRD Loan No.8992-ID) dari tahun 2020 sampai dengan 2024.

Program ini juga bertujuan meningkatkan akses pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan. Berbagai kegiatan ini memiliki tujuan konkrit, seperti meningkatnya kemampuan guru dalam menyusun dan menerapkan rencana

pembelajaran (lesson plan) yang terbukti dapat meningkatkan prestasi belajar siswa, tetapi Anggaran pendidikan yang dialokasikan untuk Kemenag untuk Tahun Anggaran (TA) 2018 adalah Rp 52,6 triliun (11% dari Alokasi Dana Pendidikan yang berjumlah Rp 444 triliun atau sebesar 20% dari total APBN), sedangkan untuk TA 2019 dana pendidikan Kemenag yang dialokasikan sedikit menurun yaitu sebesar Rp 51,9 triliun (10.5% dari Dana Alokasi Pendidikan di tahun anggaran tersebut). Anggaran pendidikan Kemenag yang dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan (2018) sangat kecil, yaitu sekitar Rp 939 miliar (2% dari alokasi dana pendidikan Kemenag untuk level *pre-tertiary*). Pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan melalui kelompok kerja guru madrasah menjadi tugas utama seluruh stakeholder yang terkait. Guru dan tenaga kependidikan madrasah yang mencakup seluruh guru dan tenaga kependidikan madrasah memiliki peran yang sangat strategis untuk mewujudkan tugas utama tersebut. Komunikasi, kordinasi, konsultasi, konsolidasi, dan kooperasi/kolaborasi antara guru madrasah menjadi kunci utama keberhasilan terwujudnya kualitas Pendidikan madrasah. Pendidikan madrasah telah mendapat berbagai bantuan dari donor sebagai mitra pembangunan, namun jumlah bantuan terbatas dan program bantuan bersifat parsial, tidak menyeluruh. Besaran pendanaan program yang diusulkan ini adalah sebesar US\$ 50 juta per tahun atau setara dengan 1.43 persen dari anggaran tahunan Kemenag. Untuk meningkatkan pelayanan pendidikan secara komprehensif di bawah Kemenag tersebut, maka diusulkan untuk diadakan investasi berupa: 1. sistem perencanaan dan penganggaran pendidikan, 2. asesmen kompetensi siswa kelas 4 Madrasah Ibtidaiyah, 3. pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan melalui kelompok kerja guru madrasah, dan 4. penguatan sistem untuk mendukung peningkatan kualitas.

Strategi yang paling tepat untuk melaksanakan program atau agenda pengembangan keprofesian berkelanjutan pada investasi ke 3 adalah dengan melakukan pemetaan unit terkecil yang paling dekat dengan guru dan tenaga kependidikan Melalui kelompok kerja guru madrasah secara komprehensif, akurat, valid, dan *nir-double account*. Unit terkecil yang dimaksud adalah kelompok kerja (*learning community*) guru dan tenaga kependidikan melalui kelompok kerja guru madrasah. Tahun 2021 Kebijakan dan program kementerian tentang Pengembangan

keprofesian berkelanjutan (PKB) untuk Guru, Kepala madrasah, Pengawas, Pustakawan, Laboran, calon Kepala madrasah dan calon pengawas, di madrasah negeri dan swasta, tersebar di 34 Provinsi. Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan penguatan dan pengembangan melalui kelompok kerja (KKG – MGMP/MGBK – KKM, dan Pokjawas), penguatan dan penyiapan calon kepala madrasah dan calon pengawas

Pengembangan sumber belajar untuk guru, assesmen kompetensi guru, dan penguatan kapasitas guru, kepala madrasah, pengawas madrasah, pustakawan, laboran melalui pelatihan secara berjenjang. Penyiapan calon kepala madrasah dan calon pengawas madrasah akan dilakukan oleh Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan Kementerian Agama, sedangkan penguatan kompetensi pengawas akan dilakukan oleh Balai Diklat Keagamaan yang tersebar di 14 Provinsi. Selain itu Widyaiswara dari Pusdiklat dan Balai Diklat Kementerian Agama akan dilibatkan dalam pelatihan guru, kepala madrasah, dan pengawas madrasah.

Untuk meningkatkan kompetensi guru, maka arah kebijakan pendidikan salah satunya memprioritaskan pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan (PKB) untuk guru dalam jabatan melalui pelatihan, workshop yang dilakukan secara berkala dan merata. Pelatihan juga dilakukan dengan memberdayakan learning community guru, misalnya penguatan di Kelompok kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Bimbingan Konseling (MGBK), selain itu juga dilakukan pada learning community kepala madrasah dan pengawas.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru adalah pengembangan kompetensi bagi guru sesuai dengan kebutuhan dan dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan. Tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap profesional guru dalam mengemban tugas sebagai pendidik. Para pendidik di jenjang pendidikan RA, MI, MTs, MA selain membutuhkan kemampuan didaktik juga memerlukan bukti untuk pengembangan karirnya

Selanjutnya Kementerian Agama mengeluarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018, dijabarkan dalam Juknis PKB tentang Program PKB Guru di Kementerian agama Melalui kelompok kerja guru madrasah (Kemenag) Tahun 2019 dengan berpedoman pada Undang-undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang

Guru Dan Dosen maka kementerian Agama juga mencanangkan suatu penguatan program Pengembangan keprofesian berkelanjutan secara menyeluruh. Dengan memperhatikan kemampuan keuangan pemerintah pusat dan keuangan pemerintah daerah yang tidak memungkinkan untuk mengembangkan profesionalisme semua guru, maka perlu strategi khusus agar profesionalisme guru dapat terus dikembangkan secara masif.

Selaras dengan Latar Belakang, kebutuhan pendidikan dan program pengembangan profesi di atas, Kemenag Kota Cilegon telah ikut serta mengakomodasi untuk mengimplementasikan program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru tersebut, Jumlah guru madrasah di Kota Cilegon pada tahun 2020 sebanyak 219 berstatus PNS, 1370 berstatus guru non PNS, dapat kita lihat sebagian besar terdiri dari guru madrasah non PNS, dimana Sebagian besar guru non PNS ada di madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta), terkait anggaran kegiatan guru madrasah swasta diserahkan pada kekuatan madrasah masing-masing. Di dalam realitas pelaksanaan dan implementasi program yang sudah berjalan masih belum optimal seperti yang diharapkan oleh semua pihak. Kondisi yang demikian secara akumulatif dapat diprediksi bahwa tahapan pelaksanaan PKB akan menemui kendala yang tidak sedikit. Hal-hal ini yang merupakan argumentasi pada penelitian ini untuk melakukan studi mendalam dan melakukan evaluasi terhadap program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan masih harus mendapat perhatian lebih jauh dan mendalam baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi di kelompok kerja guru madrasah Se Kota Cilegon, karena kondisi yang muncul dipermukaan tampaknya tidak seperti yang semestinya. Dari hasil monitoring supervise yang dilaksanakan pada guru oleh kepala madrasah dan pengawas hasil kinerja guru masih rendah serta nilai PKG Formatif yang nilainya cukup, serta hasil nilai AKG yang rendah, hal ini menjadi dasar pentingnya guru melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Untuk mengetahui lebih mendalam pelaksanaan/implementasi program yang sudah berjalan, sebagaimana yang telah tertuang pada perencanaan program Kemenag Kota Cilegon, maka secara spesifik penelitian ini memusatkan perhatian

pada Evaluasi Program Pengembangan keprofesian berkelanjutan Melalui kelompok kerja guru madrasah se Kota Cilegon Banten.

Sementara (leonora, 2003) menyatakan bahwa sebagian besar guru di seluruh dunia merasa bahwa kegiatan pengembangan profesi “terlalu pendek, tidak terkait dengan kebutuhan guru dan tidak efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar, dari teori dan kenyataan di lapangan penelitian ini berupaya untuk memahami beberapa konsepsi tentang evaluasi program yang menjadi pendasaran pemikiran penelitian dalam kaitannya dengan program pengembangan keprofesian berkelanjutan, Sebagai pendorong perlunya melakukan Evaluasi Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru madrasah.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan awal November 2020 pada Kemenag Kota Cilegon kepada 30 (tiga puluh) guru ditemukan bahwa Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru madrasah Kota Cilegon terutama guru swasta, terlihat PKB nya masih rendah, dari hasil survey pendahuluan terdapat (65%) dari 30 guru menyatakan belum memahami bagaimana cara/ persyaratan mendirikan MGMP, 60% guru menyatakan bahwa MGMP mereka belum ada visi misi, dan tujuan. Sedangkan visi misi yang mereka gunakan adalah visi misi dari Kemenag., terdapat 55% menyatakan kegiatan rekrutmen Fasilitator dari guru belum dilaksanakan sesuai kebutuhan, kompetensi, serta kriteria, fasilitator yang diajukan kemenag RI, 58% guru menyatakan bahwa belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai antara lain sekretariat, alat-alat praktek, Infocus, dll, 51% menyatakan bahwa belum mengetahui output dan outcome dari hasil kegiatan PKB yang mereka ikuti. seperti diuraikan diatas bahwa tujuan PPKB yaitu meningkatkan kompetensi guru, memutakhirkan kompetensi guru, meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga professional, menumbuhkan rasa cinta dan bangga menyaandang profesi guru, meningkatkan citra, harkat dan martabat profesi guru, menunjang pengembangan karir guru.

Fakta diatas menunjukkan bahwa guru madrasah baik negeri maupun swasta Kota Cilegon masih kurang optimal dan serius dalam meningkatkan kompetensinya sebagai tenaga pendidik dikarenakan kurangnya fasilitas serta motivator yang

mendorong untuk melaksanakan PKB secara kontinyu, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Dalam pelaksanaan Pengembangan keprofesian berkelanjutan dilingkungan kemenag melalui kelompok kerja guru madrasah baik pada guru-guru non PNS ataupun PNS, pelaksanaannya belumlah maksimal, misalnya yang berupa pelatihan/workshop pada guru-guru sebagai sarana dalam pelaksanaan program Pengembangan keprofesian berkelanjutan yang menggunakan dana DIPA kemenag ataupun biaya sendiri. Pelatihan yang dilakukan saat ini pesertanya lebih terfokus pada PNS, padahal jumlah guru madrasah yang berstatus PNS hanya berkisar 2 % dari seluruh jumlah guru madrasah di Kota Cilegon. Kondisi ini menunjukkan bahwa keseriusan dalam mengimplementasikan program Pengembangan keprofesian berkelanjutan belum maksimal dilaksanakan.

Informasi ini memberi indikasi bahwa Kemenag Kota Cilegon dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru madrasah sebagai program prioritas belum terlaksana dengan baik sesuai harapan, serta semua ini sangat kurang dari harapan program pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui kelompok kerja guru madrasah yang menghendaki perluasan dan pemerataan pendidikan untuk semua guru, Menurut (Sa'ud Syaefudin Udin, 2011) Sebuah program tindakan tidak boleh radikal ataupun utopis yang akan menyebabkan gagal di implementasikan. Penemuan sementara peneliti bahwa "kualitas" pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru madrasah dapat dikatakan masih rendah dikarenakan kualitas pelayanan yang rendah, dan pemahaman berorganisasi guru dalam PKB sangat tidak cukup memadai untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Rendahnya kualitas pelayanan mungkin sekali disebabkan oleh daya dukung yang tidak dapat dilepaskan dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia tidak di manfaatkan secara maksimal, kelompok kerja guru madrasah belum memperoleh pelayanan untuk melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan baik. Fakta diatas melalui penelitian awal yang menunjukkan bahwa Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah masih mengalami masalah yang serius sehingga perlu dilakukan perbaikan-perbaikan pada tempat-tempat yang dianggap penting dengan melakukan evaluasi

program secara “*sustainable*” dan dilakukan secara terus menerus. Kondisi inilah yang mendorong serta menjadikan alasan ketertarikan penulis untuk mengevaluasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan, mengingat program pengembangan keprofesian berkelanjutan ini merupakan salah satu program yang sangat penting yang harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, bukan hanya sebagai symbol PKB saja tanpa adanya tindak lanjut dalam implementasinya secara kongrit.

Alasan ketertarikan lainnya untuk meneliti evaluasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan ini adalah bahwa topik ini memiliki relevansi dengan keilmuan Manajemen Pendidikan, Menurut (Sri Setyaningsih, M.Si, 2021, p. 210) Manajemen adalah Pengkoordinasian dan pengintegrasian semua sumber yang ada melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, dalam manajemen beberapa aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi. Luther Gulick dalam (Handoko, T. Hani. , 2008) menciptakan kata POSDCORB, yang secara umum mewakili inisial dari tujuh fungsi manajemen yaitu: P singkatan dari Planning atau perencanaan, O untuk Organizing atau pengorganisasian, S untuk Staf, D untuk Directing atau Mengarahkan, Co untuk Co-ordination atau Koordinasi, R untuk Reporting atau pelaporan, B untuk Budgeting atau Penganggaran.

Dengan adanya penguasaan kompetensi guru maka proses belajar dan pembelajaran akan berjalan secara terstruktur dan tersistem demi mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan menjadi sangat penting sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, seni budaya, dan perubahan pada masyarakat.

B. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian pengembangan keprofesian berkelanjutan ini dibatasi hanya kelompok kerja guru madrasah Kota Cilegon, menitik beratkan pada Program pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui kelompok kerja guru. Adapun sub fokus penelitian mencakup hal-hal sebagai berikut Penelitian memusatkan perhatian pada kebutuhan dalam mencapai tujuan program serta perlu adanya tindakan melakukan Keberadaan landasan hukum, evaluasi kebutuhan(*need assessment*), Tujuan program dan sasaran, Melakukan Evaluasi

terhadap kesiapan kegiatan program, struktur organisasi, Rencana program, Strategi pelaksanaan program, guru, Fasilitator, Nara sumber, Perencanaan pengelolaan, sarana dan prasarana, Anggaran, Mekanisme Monitoring dan Evaluasi dan Kurikulum, Pelaksanaan Program; serta Hasil atau Dampak atau manfaat dari pelaksanaan PKB

C. Pertanyaan-pertanyaan Penelitian

Pertanyaan-pertanyaan penelitian adalah penegasan dari adanya kesenjangan antara aspek-aspek teoritis dan aspek-aspek realistik tentang fenomena yang diteliti. Dengan mengacu pada latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas maka penelitian ini dengan menghadirkan beberapa pertanyaan penelitian yang terkait dengan implementasi Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah analisis terhadap kebutuhan (need assesment), dasar hukum, tujuan dan sasaran program PKB yang diselenggarakan oleh Kelompok kerja guru madrasah di kementerian Agama kota Cilegon?
2. Bagaimana perencanaan, kesiapan, ketepatan, dan kelengkapan kegiatan program melalui rencana kegiatan program, prosedur dan mekanisme struktur organisasi, monitoring dan pengendalian, dukungan sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran sesuai dengan tujuan dan sasaran Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah se Kota Cilegon Banten?
3. Bagaimana pelaksanaan kegiatan program meliputi implementasi rencana kegiatan program, prosedur, dan mekanisme, struktur organisasi, monitoring dan pengendalian, dukungan sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran sesuai dengan tujuan dan sasaran program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah se Kota Cilegon Banten?
4. Bagaimana hasil (output) dan dampak (outcome) dari pelaksanaan Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru madrasah se Kota Cilegon Banten?

D. Tujuan Penelitian (untuk menghasilkan kebaharuan):

Penelitian ini memiliki tujuan bahwa penelitian ini merupakan evaluasi program secara akademis pertama yang bertujuan untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan program PKB guru melalui kelompok kerja guru madrasah se Kota Cilegon dalam mencapai tujuannya yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional Guru dalam mengemban tugas sebagai pendidik serta hasil dari penelitian ini berupa rekomendasi dan saran yang bisa dijadikan pertimbangan dalam memperbaiki pelaksanaan manajemen dalam pelaksanaan PKB kedepan.

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini dapat di bagi dalam 2 (dua) aspek yaitu:

1. Teoritis

- a. Secara teoritik penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran di bidang akademik, khususnya bagi jurusan Manajemen Pendidikan, dengan mengangkat fakta empirik yang ditemukan di lapangan untuk dijadikan bahan perbandingan dan studi lanjutan bagi Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah agar dapat diterapkan secara efektif dan efisien. Memberikan sumbangan terhadap kajian yang lebih mendalam mengenai Manajemen Pendidikan khususnya
- b. Memberikan sumbangan terhadap kajian yang lebih mendalam mengenai manajemen berbasis modal insani khususnya pemberdayaan melalui kelompok kerja guru madrasah baik tenaga pendidik ataupun kependidikan yang heterogen
- c. Memperkaya hasanah ilmu Manajemen dan pengembangan ilmu yang berkaitan dengan Manajemen Sumberdaya Manusia.
- d. Membuka kemungkinan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan kedekatan antara Kemenag dan melalui kelompok kerja guru madrasah.

2. Praktis

Secara Praktis, dalam konteks pengembangan Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru madrasah, penelitian ini dapat digunakan untuk:

- a. Bagi penyelenggara Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah , yaitu Kemenag Pusat, Kemenag Propinsi, kemenag Kota Cilegon khususnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan strategis dan praktis dalam merencanakan kegiatan Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah , mendapatkan nilai-nilai yang tepat guna terhadap kebutuhan guru-guru madrasah Kota Cilegon, Mengumpulkan informasi yang relevan tentang kecukupan sumber daya yang tersedia, melakukan pemantauan terhadap pemerataan pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi kelompok kerja guru madrasah, dan perluasan kesempatan belajar bagi seluruh guru melalui kelompok kerja guru madrasah Indonesia, sekaligus sebagai bahan masukan bagi pengambilan keputusan dan pilihan program untuk perbaikan implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru Madrasah ke depan, dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.
- b. Bagi Pelaksana Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru, yaitu kelompok kerja guru madrasah baik guru negeri maupun swasta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam menilai kualitas, manfaat program serta efektifitas program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru madrasah selanjutnya.
- c. Bagi Guru, Kepala madrasah, Pengawas yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan Program pengembangan keprofesian berkelanjutan di kelompok kerja guru madrasah, dapat memperoleh pengetahuan praktis dan wawasan tentang bagaimana mengimplementasikan Program pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kelompok kerja guru madrasah lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas peserta didik.

E. Kebaharuan Penelitian

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui kelompok kerja guru di kementerian Agama Kota Cilegon selama ini belum

pernah diteliti secara khusus dan komprehensif. Dalam evaluasi program PKB guru melalui kelompok kerja guru madrasah merupakan proses diskripsi, pengumpulan data dan penyampaian kondisi riil keberhasilan dari program kepada pengambil keputusan yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan apakah program dalam pelaksanaannya sudah baik, dapat dilanjutkan atau dihentikan. Evaluasi program PKB melalui kelompok kerja guru yang diselenggarakan kementerian Agama berbeda dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diselenggarakan oleh kementerian lain, karena pelaksanaan program peruntukan bantunya dilakukan secara bertahap juga diperuntukkan untuk kelompok kerja guru yang sebagian besar anggotanya adalah guru non PNS, program ini bertujuan mengurangi kesenjangan yang ada di lingkungan guru madrasah dibawah Kementerian Agama, dimana kesempatan para guru untuk melakukan kegiatan PKB berupa workshop, pelatihan, diklat kemungkinan 30 tahun baru merasakan. Program ini adalah program yang dirancang sebagai stimulus untuk kelompok kerja dalam melaksanakan program PKB di komunitasnya sehingga diharapkan kelompok kerja guru madrasah sudah memiliki gambaran dalam pengembangan komunitas belajarnya. Selama kegiatan baik dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi disibimbing dan dipantau secara berjenjang.

Temuan hasil penelitian akan dibahas korelasinya dengan konsep ataupun teori yang relevan dan juga dengan hasil penelitian terdahulu, baik aspek yang sudah memenuhi standar maupun aspek yang belum memenuhi standar, menjadi referensi dan dasar untuk menjadi rekomendasi untuk mendapatkan pemikiran baru terkait aspek-aspek penyelenggaraan program.

Dari hasil analisis evaluasi kegiatan yang dilakukan diharapkan akan menjadi rekomendasi untuk kelompok kerja guru madrasah dalam kegiatan program pengembangan keprofesian berkelanjutan sehingga akan kelompok kerja guru akan menjadi sarana dan memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu Pendidikan di madrasah. Rekomendasi dari hasil analisis evaluasi program PKB melalui kelompok kerja guru madrasah di Kota Cilegon diharapkan termasuk menjadi salah satu sarana dan kontribusi kebaruan penelitian ini sehingga dengan rekomendasi yang diajukan akan menjadi

alternatif baru pelaksanaan PKB dalam penyelenggaraan Pendidikan di Indonesia.

