

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan yang sangat mendasar dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan dari kualitas generasi penerus bangsa. Generasi penerus yang kelak akan menjadi pemimpin bangsa yang akan membawa Negara Indonesia ke arah kemajuan atau kemunduran. Kualitas generasi penerus bangsa dapat ditentukan melalui pendidikan. Pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal dapat membentuk moral dan karakter generasi penerus dimana moral dan karakter inilah yang menjadi hal terpenting dalam kehidupan masyarakat saat ini. Moral dan karakter yang baik tentu saja akan memberikan kontribusi positif bagi pembangunan Negara dan sebaliknya moral dan karakter yang buruk akan membawa Negara pada kemunduran dan kehancuran.

Baik buruknya suatu pendidikan ditentukan oleh manajemen pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pelaku managerial satuan pendidikan yang dipimpinnya. Manajemen pendidikan yang salah akan menyebabkan keterpurukan pendidikan di Indonesia secara umum dan keterpurukan pendidikan di satuan pendidikan secara khusus. Sebaliknya manajemen pendidikan yang baik akan memberikan kontribusi pada perbaikan kualitas dan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Saat ini mutu pendidikan di Indonesia mengalami penurunan. Menurut survei *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di

Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Hasil survei tahun 2007 *World Competitiveness Year Book* memaparkan daya saing pendidikan dari 55 negara yang disurvei, Indonesia berada pada urutan 53. Menurut laporan *United Nations Development Programme* (UNDP) HDI pada tahun 2007 dari 177 negara yang dipublikasikan HDI Indonesia berada pada urutan ke-107. Di kawasan ASEAN Indonesia menempati urutan ke-7 dari sembilan negara ASEAN yang dipublikasikan. Indonesia memperoleh indeks 0,728. Peringkat teratas di ASEAN adalah Singapura dengan HDI 0,922, disusul Brunei Darusalam 0,894, Malaysia 0,811, Thailand 0,781, Filipina 0,771, dan Vietnam 0,733. Sedangkan Kamboja 0,598 dan Myanmar 0,583 berada di bawah HDI Indonesia (Sartibi, 2014).

Sementara dari hasil studi *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2018, peringkat Indonesia mengalami penurunan dibanding tahun 2015. Pada tahun 2018, kemampuan membaca Indonesia berada pada peringkat 6 dari bawah yaitu peringkat 74 dari 79 negara. Peringkat pertama diduduki oleh Negara Cina, disusul Singapura dan Macau. Untuk kategori matematika, Indonesia berada pada peringkat 7 dari bawah yaitu peringkat 73 dari 79 negara. Peringkat pertama diduduki oleh Negara Cina. Untuk kategori sains, Indonesia berada pada peringkat 9 dari bawah yaitu peringkat 71 dari 79 negara. Peringkat pertama diduduki oleh Negara Cina (Dewabrata, 2019). Menanggapi hasil PISA 2018 ini, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menyampaikan bahwa hasil penilaian PISA merupakan masukan berharga untuk mengevaluasi dan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia melalui peningkatan kompetensi guru. Guru adalah kunci

peningkatan kualitas pendidikan (Lin, 2019; Drossel dan Eickelmann, 2017; Lu dan Lien, 2016; Lomibao, 2016).

Mutu pendidikan di Indonesia mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian Pendidikan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan, Standar Pengelolaan Pendidikan dan Standar Pembiayaan (Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013). Kedelapan standar memiliki keterkaitan satu sama lain dan sebagai standar menjadi prasyarat bagi pemenuhan standar yang lainnya (Karenina dkk, 2015). Ketercapaian Standar Nasional Pendidikan sangat ditentukan oleh tercapainya standar pendidik dan tenaga kependidikan karena pendidik dan tenaga kependidikan merupakan penggerak utama dalam lembaga pendidikan yang memastikan tercapainya keberhasilan sebuah lembaga pendidikan (Setiawan, 2019).

Menurunnya mutu pendidikan di Indonesia, tidak terlepas dari rendahnya kompetensi guru sendiri (Fadhli, 2017; Sennen, 2017 dan Dudung, 2019). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dalam pasal 10 dikatakan bahwa seorang guru harus menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan oleh kurangnya kualitas profesional guru yang dibuktikan dengan fakta (1) persiapan dan kehadiran tenaga pengajar masih kurang; (2) pemanfaatan media pembelajaran yang tidak profesional; (3) metode mengajar yang masih konvensional yaitu

metode mengajar catat buku sampai habis dan (4) guru telah nyaman dengan metode mengajar sistem ceramah (Fadhli, 2017). Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia dikarenakan rendahnya kompetensi profesional guru dalam hal (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang ilmu yang diampu; (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (Sennen, 2017). Kompetensi profesional guru masih sangat rendah, hal ini dibuktikan pembelajaran yang cenderung dilakukan satu arah, pembelajaran tidak dirancang secara sistematis, komprehensif, kolaboratif dengan peserta didik sehingga peserta didik tidak menyenangi dan terlibat aktif dalam proses pembelajaran (Dudung, 2019).

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tidak dapat terlepas dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru karena kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial mempengaruhi karakter dan prestasi belajar siswa (Darajah dan Hadijah, 2016; Zuliamiranti dan Fauziah, 2017; Matra, Iswandhiari dan Nahwiyah, 2019). Rendahnya kompetensi kepribadian guru terlihat dari beberapa guru sering meninggalkan kelas untuk hal yang tidak penting dan lebih banyak menghabiskan waktu untuk melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pengembangan sekolah (Lie *et al*, 2019). Adanya kasus dimana guru mencabuli siswanya, guru terlibat pencurian, penipuan dan sebagainya yang tentu saja akan berdampak pada pembentukan karakter peserta

didik seperti banyak peserta didik yang terlibat pornografi, narkoba, merokok, bolos sekolah, tidak mengerjakan tugas, terlibat tawuran, melawan guru yang akhirnya akan mempengaruhi hasil belajar peserta didik (Anwar, 2011).

Rendahnya kompetensi sosial guru terlihat dari guru yang sangat menjunjung tinggi senioritas dan merasa paling benar sehingga tidak mau menerima saran dari guru junior (Lie *et al*, 2019). Kurangnya komunikasi guru dengan siswa, guru dan siswa kurang bergaul dengan efektif di kelas, kurang terjalannya sikap saling menghargai antara guru dengan siswa, kurangnya sikap keterbukaan dan kepercayaan antara guru dengan siswa sehingga siswa tidak memperhatikan guru saat guru menjelaskan materi dan cenderung melamun (Matra, Iswandhiari dan Nahwiyah, 2019).

Kota Pematangsiantar merupakan salah satu kota yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. Satuan pendidikan khususnya unit SMP yang ada di Kota Pematangsiantar terdiri dari 41 sekolah yaitu 13 SMP Negeri dan 28 SMP Swasta yang tersebar di 8 kecamatan. Mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar berdasarkan rapor mutu dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Rapor Mutu 2019

	2016	2017	2018	2019
Capaian Kota	4,46	5,62	5,58	6,61
Capaian Provinsi	4,11	4,93	5,4	6,48
Capaian Nasional	4,27	4,87	5,43	6,52

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar (November, 2020)

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar pada tahun 2019 mencapai kategori “Menuju SNP 4” dan dapat

dikatakan bahwa mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar belum tergolong baik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan dikatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan merupakan standar minimal yang ditetapkan pemerintah dalam bidang pendidikan yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan dan semua pemangku kepentingan dalam mengelola dan menyelenggarakan pendidikan. Standar minimal yang ditetapkan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan dengan batas bawah 6,67 dan batas atas 7. Capaian SNP Kota Pematangsiantar tahun 2019 adalah 6,61 artinya belum mencapai standar bawah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan asisten Kabid Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar, Bapak Johnson Lumbantobing, S.Pd. bahwa rapor mutu ini tidak bisa menggambarkan mutu pendidikan Kota Pematangsiantar secara *real* karena hasil tersebut hanya hitam di atas putih karena pengisian rapor mutu oleh masing-masing satuan pendidikan tidak semuanya dilakukan dengan benar mengingat banyaknya instrumen yang harus diisi dari rapor mutu tersebut sehingga pengisian instrumen rapor mutu tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dan bahkan sebagian sekolah menggunakan mesin untuk mengisi instrumen rapor mutu sehingga hasil yang diperoleh cenderung bagus. Padahal rapor mutu dari hasil Pemetaan Mutu Pendidikan (PMP) dapat dijadikan sebagai indikator untuk peningkatan mutu pendidikan (Nanang dan Rusman, 2019; Kemdikbud, 2019).

Rapor mutu dapat membantu mengidentifikasi masalah, penilaian program dan pencapaian sasaran. Setiap satuan pendidikan dapat mengidentifikasi kelebihan serta kekurangan masing-masing serta merencanakan program

pengembangan ke depan, memperkuat budaya evaluasi kelembagaan dan analisis diri, mendorong sekolah untuk meninjau kembali kebijakan yang telah usang, memberi informasi tentang status sekolah dibanding dengan sekolah lain. Sekolah dapat memiliki data dasar yang akurat sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan di masa depan. Hasil rapor mutu pendidikan diawali dengan pelaksanaan pemetaan mutu melalui Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dan menyampaikan hasil EDS tersebut dalam bentuk data dan informasi sesuai dengan instrumen pemetaan mutu yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dengan ketentuan yang ada (Nanang dan Rusman, 2019). Rapor mutu juga dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengukur peningkatan mutu yang dituangkan dalam Rencana Strategis Pembangunan Pendidikan dan memfasilitasi pemenuhan mutu di seluruh satuan pendidikan (Kemdikbud, 2019).

Mutu pendidikan juga dapat dilihat dari status akreditasi yang diperoleh karena adanya implikasi akreditasi sekolah terhadap mutu pendidikan (Setiyaningsih, 2017; Karyanto dkk, 2015). Mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar berdasarkan akreditasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Akreditasi Sekolah SMP Kota Pematangsiantar

No	Kecamatan	Akreditasi		
		A	B	C
1	Siantar Marihat	1		
2	Siantar Selatan	4	4	
3	Siantar Barat	5	6	
4	Siantar Utara	1	4	
5	Siantar Timur	7	2	
6	Siantar Martoba	2		1
7	Siantar Marimbun		2	
8	Siantar Silatasari	1	1	
Total		21	19	1

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar (November, 2020)

Berdasarkan tabel 1.2. dapat dilihat bahwa secara keseluruhan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar belum tergolong baik karena hampir setengah jumlah SMP Kota Pematangsiantar masih terakreditasi B dan bahkan masih ada 1 SMP Kota Pematangsiantar yang terakreditasi C.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pasal 2 disebutkan guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pasal 3 disebutkan pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Pasal 8 disebutkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 menyebutkan kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 disebutkan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Keprofesionalan guru SMP Kota Pematangsiantar berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Keprofesionalan Guru SMP Kota Pematangsiantar Berdasarkan Kualifikasi Akademik

Kecamatan	Jumlah Guru			Guru Belum S-1/ D-IV	Persentase
	SMP Negeri	SMP Swasta	Total		
Siantar Marihat		15	15	-	0%
Siantar Selatan	175	98	273	14	5,13%
Siantar Barat	105	171	276	6	2,17%
Siantar Utara	91	40	131	5	3,82%
Siantar Timur	122	107	229	9	3,93%
Siantar Martoba	43	16	59	-	0%
Siantar Marimbun	23	13	36	3	8,33%
Siantar Silatasari	75	-	75	-	0%
Total	634	460	1.094	37	3,38%

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar (November, 2020)

Tabel 1.4. Keprofesionalan Guru SMP Kota Pematangsiantar Berdasarkan Sertifikasi

Kecamatan	Jumlah Guru			Guru Belum Sertifikasi	Persentase
	SMP Negeri	SMP Swasta	Total		
Siantar Marihat		15	15	3	20%
Siantar Selatan	175	98	273	65	23,81%
Siantar Barat	105	171	276	97	35,14%
Siantar Utara	91	40	131	45	34,35%
Siantar Timur	122	107	229	70	30,57%
Siantar Martoba	43	16	59	11	18,64%
Siantar Marimbun	23	13	36	15	41,67%
Siantar Silatasari	75	-	75	2	2,67%
Total	634	460	1.094	308	28,15%

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar (November, 2020)

Berdasarkan tabel 1.3. dan tabel 1.4. dapat dilihat keprofesionalan guru SMP Kota Pematangsiantar berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa guru SMP Kota Pematangsiantar belum sepenuhnya tergolong guru profesional karena masih ada sekitar 3,38% guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik S-1/ D-IV dan sekitar 28,15% guru yang belum bisa dikatakan sebagai guru profesional karena belum memiliki sertifikat

pendidik. Sertifikat pendidik merupakan bukti pengakuan kedudukan guru yang telah memenuhi persyaratan sebagai tenaga profesional (Latiana, 2016).

Sertifikat pendidik diperoleh melalui uji sertifikasi. Sertifikasi dinilai mampu meningkatkan profesionalisme guru sebagai pendidik. Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan profesionalisme guru (Budi dan Musyafik, 2020; Suratman dkk, 2020; Utomo, 2018; Sudja dan Yuesti, 2017). Sertifikasi dapat meningkatkan motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya sehingga mampu bekerja secara profesional melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Namun pendapat lain menyatakan bahwa sertifikasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Kusumawardhani, 2017; Metro, 2014; Nurafni, 2011). Guru yang sudah bersertifikasi sekalipun gagal meningkatkan kompetensinya karena kebanyakan guru hanya sibuk memikirkan kapan uang sertifikasi cair, bukan memikirkan bagaimana uang sertifikasi itu digunakan untuk meningkatkan kompetensinya sebagai kontribusi bagi sekolah dan Negara dalam meningkatkan mutu pendidikan (Tusriyanto, 2014). Sertifikasi cenderung lebih merupakan alat untuk meningkatkan kesejahteraan guru (Nurafni, 2011).

Realitas sosial program sertifikasi guru belum memberi perubahan yang signifikan terhadap kinerja guru dalam mengajar. Hanya 37% dari guru bersertifikasi yang dapat menyampaikan materi dengan jelas, kemampuan pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran, kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK dan inovasi pembelajaran serta pengembangan keprofesian berkelanjutan masih perlu ditingkatkan dan guru bersertifikasi belum

menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran di kelas secara signifikan (Siswandari dan Susilaningsih, 2013).

Realitas seperti ini juga terjadi di SMP Kota Pematangsiantar. Keprofesionalan guru SMP Kota Pematangsiantar dilihat dari sertifikasi dimana masih banyak guru yang belum layak disebut guru profesional karena belum memiliki kompetensi sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Rendahnya kompetensi guru SMP Kota Pematangsiantar terbukti dari hasil UKG 2015 dimana nilai UKG guru SMP Kota Pematangsiantar sebesar 55,59 lebih rendah dari nilai rata-rata nasional sebesar 56,69.

Di samping masalah keprofesionalan dilihat dari kualifikasi akademik dan sertifikasi guru, juga terdapat masalah ketidaksesuaian kualifikasi akademik yang dimiliki guru dengan bidang yang diampunya artinya guru diberi mata pelajaran untuk diampu yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Masoka, dkk (2017) dan Yunus (2017) menyatakan bahwa masih banyak guru di sekolah yang mengajar mata pelajaran yang bukan bidang studi yang dipelajarinya. Ketidaksesuaian kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diajari tentu saja berdampak pada mutu pendidikan karena tidak memungkinkan bagi seorang guru untuk mengajari peserta didik bidang yang tidak dikuasainya. Mungkin bisa dikatakan bahwa guru bisa mempelajari materinya terlebih dahulu sebelum mengajarkannya kepada peserta didik namun hasilnya tidak mungkin optimal karena guru bersangkutan tidak akan mungkin mampu menguasai materi secara keseluruhan sehingga tidak mampu mengembangkan materi pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan hasil wawancara dengan Kabid Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar serta diskusi dengan beberapa Kepala Sekolah dan guru SMP Kota Pematangsiantar, fenomena yang sama juga terjadi di SMP Kota Pematangsiantar. Sekitar 32% guru SMP Kota Pematangsiantar yang mengampu bidang studi tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya dikarenakan kesulitan untuk merekrut guru pada bidang studi tertentu. Guru yang demikian tidak akan mampu mengenal karakteristik peserta didiknya karena tidak ada panggilan jiwanya untuk mencurahkan perhatiannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan apalagi kualitas diri. Sehingga guru cenderung memberikan tugas kemudian meninggalkan kelas bahkan sekolah untuk kepentingannya yang lain. Guru tidak benar menyusun perangkat pembelajaran tetapi hanya *copy paste* dari internet bahkan hanya mengedit dari file tahun sebelumnya. Guru menganggap menyusun perangkat pembelajaran itu hanya beban administrasi sementara praktik di lapangan tidak sesuai dengan perangkat pembelajaran tersebut. Sebagian besar guru tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi dengan berbagai alasan, tidak mampu berinteraksi secara baik dengan siswa, orangtua siswa dan sesama rekan kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan (Kastawi dan Yuliejantiningih, 2019).

Di negara maju sekalipun, pengembangan keprofesian berkelanjutan dinilai merupakan suatu keniscayaan. Seperti di Australia, guru telah berperan aktif dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan (Henderson, 2007). Di Hong Kong, pengembangan profesionalisme guru mata pelajaran sudah marak

dilakukan di sekolah dan kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan (Chow, 2013). Di Amerika Serikat pengembangan keprofesian berkelanjutan salah satunya dilakukan dengan kolaborasi antara guru dengan menjadi *coteacher* bagi guru lain (Gallo-Fox dan Scantlebury, 2016).

Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru (Undang-Undang No. 16 Tahun 2009; Sumarsono et al, 2018: 56; Priansa, 2017: 168). Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan kewajiban guru untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya yang dilaksanakan secara mandiri atau kegiatan kolektif guru dengan kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif (Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010: 44; Priansa, 2017: 168). Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan terhadap semua guru pada satuan pendidikan yang berada di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama dan/ atau kementerian lain serta satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang telah maupun belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam undang-undang.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan kunci untuk mengoptimalkan kesempatan pengembangan karier baik saat ini maupun masa depan. Untuk itu, pengembangan keprofesian berkelanjutan harus mendorong dan mendukung perubahan khususnya di dalam praktik-praktik dan pengembangan karier guru. Pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggung jawab guru

secara individu sesuai dengan masyarakat pembelajar sehingga sangat penting bagi guru yang berada di ujung paling depan pendidikan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan ini bermanfaat untuk: (1) meningkatkan pelayanan dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu mendidik, mengajar, melatih para siswanya dan (2) menjawab tantangan nyata baik dalam peningkatan kompetensi atau penguasaan materi maupun dalam keterampilan mengajar (Jumali, 2016).

Alur pembinaan dan pengembangan profesi guru yang dilakukan selama ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1. Alur Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016)

Sebagai langkah awal pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi guru, dilakukan pemetaan profil kinerja guru dengan menggunakan instrumen evaluasi diri pada awal tahun. Hasil evaluasi diri ini digunakan sebagai acuan dalam merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilaksanakan sepanjang tahun. Setiap akhir tahun dilakukan penilaian kinerja guru, hasilnya merupakan gambaran peningkatan kompetensi guru setelah

melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada tahun berjalan dan digunakan sebagai dasar penetapan angka kredit. Hasil penilaian kinerja guru tahun sebelumnya dilengkapi hasil evaluasi diri tahun berjalan, selanjutnya digunakan sebagai acuan perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk tahun berikutnya. Selanjutnya dilakukan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan masing-masing satuan pendidikan untuk menyesuaikan dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, dan budaya berdasarkan Laporan Evaluasi Diri Satuan Pendidikan dan/ atau Rencana Tahunan Pengembangan Satuan Pendidikan. Kompetensi yang diperlukan oleh guru untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan misalnya menduduki jabatan struktural di institusi. Peningkatan kompetensi yang diminati oleh guru untuk menunjang pelaksanaan tugas dan pengembangan kariernya. Pencapaian dan peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya bukan hanya bertujuan untuk peningkatan keprofesian guru dalam menunjang layanan pendidikan bermutu tetapi juga berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk menunjang pengembangan karier guru.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru dilaksanakan melalui siklus perencanaan, implementasi, evaluasi dan refleksi. Melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk kemajuan kariernya (Dermawati, 2013: 52).

Namun implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dinilai belum optimal. Dari hasil

penelitian Murni dan Sumardjoko (2015) yang menunjukkan bahwa implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan belum berjalan secara maksimal dikarenakan beberapa kendala seperti pelaksanaan yang bersamaan dengan jam efektif sekolah. Penelitian lain oleh Sujianto, Mukhadis, dan Isnandar (2012) menyatakan bahwa implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan belum berjalan efektif yang dibuktikan bahwa sebagian besar guru hanya kadang-kadang melakukan investasi diri terkait tiga unsur PKB. Sementara penelitian oleh Wiranti (2015) bahwa implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan belum optimal dikarenakan adanya kendala yang berasal dari diri guru seperti kurangnya waktu dan kemampuan, dan hambatan dari lembaga seperti kurangnya sarana dan prasarana pendukung.

Implementasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru Sekolah Dasar di Kabupaten Garut belum terkelola dengan baik mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pengorganisasian dan komitmen kepemimpinan sekolah pada pengembangan guru serta tindak lanjut pasca pengembangan keprofesian berkelanjutan diselenggarakan (Basri *et al.*, 2020). Masih banyak guru yang belum dapat memenuhi angka kredit yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru dari pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan khususnya dari unsur publikasi ilmiah dan karya inovatif (Wulandari *et al.*, 2020; Nuruzzaman dan Sutarto, 2019; Kaolan dan Basrani, 2017). Pengembangan keprofesian berkelanjutan dilihat dari unsur karya ilmiah yaitu penelitian tindakan kelas, guru kurang memahami teori dan prinsip penulisan penelitian tindakan kelas dan bahkan dapat menyebabkan

guru menjadi frustrasi karena kurangnya keterampilan penelitian (Burns, 2018; Latif, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SMP Kota Pematangsiantar yang sudah lulus sertifikasi khususnya guru SMP swasta, sekitar 68% diantara mereka tidak melakukan kewajiban Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan bahkan mereka tidak mengetahui apa itu Penelitian Tindakan Kelas (PTK), karya inovatif dan bagaimana cara membuat PTK serta membuat karya inovatif yang benar termasuk cara perhitungan angka kredit yang benar dari setiap unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan guru. Guru swasta yang ada di Kota Pematangsiantar beranggapan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan hanya ditujukan bagi guru negeri untuk pemenuhan angka kredit dan pengembangan karier. Untuk memenuhi kecukupan angka kredit guna kenaikan pangkat dan golongan, guru SMP Kota Pematangsiantar khususnya guru SMP negeri melakukannya dengan sistem paket dalam artinya hanya membayar kepada pihak yang melakukan penilaian angka kredit. Hal ini terjadi tidak seluruhnya merupakan kesalahan guru yang bersangkutan, tetapi juga disebabkan karena ketidaksamaan persepsi antara penilai angka kredit dengan guru yang menghasilkan karya untuk dinilai angka kreditnya. Adanya kesan bahwa pihak penilai angka kredit sengaja mempersulit guru dalam mengurus kenaikan pangkat dan golongan sehingga menyebabkan guru tidak ingin ambil pusing dan memilih untuk membayar kepada pihak penilai angka kredit untuk menyelesaikan kewajibannya.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan dengan beberapa model seperti *the training model*, *the award bearing model*, *the deficit*

model, the cascade model, the standards base model, the coaching and mentoring model, the community of practice model, the research action model, the transformative model (Kennedy, 2005) dan terdapat model lain seperti *off-site programmes, school base, school focused: university school partnership, distance education* (Kakoma, 2012). Di antara model pengembangan keprofesian yang ada, model yang paling banyak digunakan adalah pelatihan (Kastawi dan Yuliejantiningasih, 2019).

Pelatihan juga dinilai sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan (Rahyasih *et al.*, 2020; Sumarsono *et al.*, 2018; Kaolan dan Basrani, 2017; Windrawanto, 2015; Fernández, 2013). Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis, terorganisir dan spesifik untuk memperoleh, memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis (Febrianti, dkk, 2020: 30; Lubis dan Haidir, 2019: 249; Rumasukun, dkk, 2019: 174; Struthers, 2017; Slameto, dkk, 2017). Pelatihan dapat membantu guru dalam menguasai sesuatu pengetahuan instan serta pelaksanaannya guna menambah kecakapan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui pelatihan yang dilakukan masing-masing negara berbeda-beda. Di Negara Cina, guru diberi pelatihan *in service* dengan mengintegrasikan STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*). Pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui pelatihan dengan mengintegrasikan STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*) dapat memotivasi guru dalam mengintegrasikan praktik sains dan teknik

dalam strategi pembelajaran, meningkatkan efikasi guru, meningkatkan pengetahuan dan praktik pedagogik, mengembangkan kreativitas dan keterampilan berpikir kritis yang merupakan tuntutan keterampilan abad 21 (Kelley *et al.*, 2020; Conradt dan Bogner, 2020; Brand, 2020; Dong *et al.*, 2020; Lin, 2019).

Di Singapura, untuk pengembangan profesional guru maka Kementerian Pendidikan (MOE) dan *National Institute of Education* (NIE) akan membentuk komunitas pembelajaran profesional (PLC) sebagai wadah baru guru untuk melaksanakan pelatihan (Tan, 2018). Keberhasilan pelatihan bagi guru dipengaruhi oleh 3 hal yaitu pembelajaran tepat waktu, pemanfaatan teknologi dan mengintegrasikan STEM dalam pelatihan. Sains dan teknologi menjadi penopang pertumbuhan ekonomi Negara Singapura melalui pendidikan. Untuk pengembangan profesionalisme guru, pemerintah Singapura mendorong para guru untuk berperan aktif dalam komunitas pembelajar profesional dan memberikan pelayanan seperti bantuan dana untuk pelaksanaan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil dari pengoptimalan komunitas pembelajar profesional terlihat dari siswa Singapura yang menunjukkan kinerja di atas rata-rata secara konsisten di studi banding internasional seperti *Trends in Mathematics and Science Studies (TIMSS)* (Martin *et al.*, 2016) and *Programme for International Students Assessment (PISA)* (Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016).

Di Taiwan dan Spanyol, untuk mengembangkan kompetensi baru abad 21 maka guru diberi pelatihan dengan menggunakan teknologi digital yang didasarkan pada web dimana pelatihan berbasis kompetensi merupakan pelatihan

yang dinilai paling relevan untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam pelatihan (Tuan dan Lu, 2019; Bianchi *et al.*, 2015). Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan juga dilakukan di Jerman dan Republik Ceko. Dalam pengembangan profesional guru dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi karena dinilai lebih efisien dan dapat meningkatkan efikasi diri guru. Teknologi memainkan peranan penting dalam kehidupan individu dan masyarakat dalam hal pertukaran informasi secara global sehingga menjadi tantangan keterampilan yang harus dikembangkan. Teknologi mendukung keberhasilan proses pelatihan guru. Isi program pelatihan guru terkait dengan kompetensi digital guru, peran guru dalam pusat pelatihan, profil profesional guru dan pengembangan karier profesional guru (Drossel dan Eickelmann, 2017; Hepp *et al.*, 2015; Fraillon *et al.*, 2014; Davis dan Zaka, 2013).

Di Ghana, guru diberi pelatihan berbasis kompetensi untuk pengembangan keprofesionalan guru. Pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kompetensi guru dan guru benar-benar menerapkan apa yang diajarkan dalam pelatihan berbasis kompetensi. Alasan dilaksanakannya pelatihan berbasis kompetensi karena pelatihan berbasis kompetensi dipengaruhi secara positif oleh partisipasi dalam lokakarya pelatihan berbasis kompetensi, pengawasan efektif, ketersediaan alat peraga dan ketersediaan insentif dan pelatihan berbasis kompetensi ini dipengaruhi secara negatif oleh beban mengajar guru sehingga pelatihan berbasis kompetensi ini dinilai merupakan pelatihan yang paling relevan bagi guru guna pengembangan profesionalisme guru (Wongnaa dan Boachie, 2018). Pelatihan berbasis kompetensi mengimplikasikan jenis pelatihan yang lebih integral yang ditujukan untuk pemecahan masalah secara profesional, yang memerlukan

rekonstruksi konten dan perspektif produktif berkaitan erat dengan dunia pendidikan dan pekerjaan.

Di Filipina, pengembangan profesional guru difokuskan pada pelatihan penelitian tindakan kelas. Penelitian tindakan kelas dinilai sangat penting untuk meningkatkan pengajaran berbasis praktik guna mencari solusi untuk masalah nyata yang terjadi di sekolah agar dapat diperbaiki sekaligus meningkatkan pembelajaran siswa (Toquero, 2020; De Borja, 2018; Latif, 2017; Fernández, 2013).

Di Vietnam, pengembangan profesional guru dilakukan dengan menggabungkan pengetahuan mutakhir tentang pengembangan profesional dan pengetahuan pada desain kurikulum yang diadaptasi dari budaya warisan Konfusianisme yang disebut kurikulum berbasis konstruktivisme sosial dan diterapkan pada pembentukan komunitas pembelajar bagi guru dengan fasilitator dan guru sebagai *co-designer* kritis (Hang *et al.*, 2017).

Di Jepang, pengembangan profesional guru dilakukan melalui seminar dan *Lesson Study Open House* sebagai bagian dari *in service* program pendidikan guru. Pengembangan keprofesional berkelanjutan *Lesson Study* didasarkan pada kolegalitas dalam komunitas profesional (Isozaki, 2011). Komunitas profesional menawarkan guru empat jenis kesempatan belajar yaitu (1) Pertemuan tahunan untuk mempresentasikan hasil penelitian, pertukaran informasi dan pengetahuan, diskusi tentang sains dan masalah pendidikan lainnya; (2) menerbitkan terbitan berkala dan buku makalah akademis dan berbasis praktis yang ditulis oleh guru; (3) khusus ceramah disampaikan oleh ilmuwan, pengawas sekolah, senior dari Kementerian Pendidikan; dan (4) kegiatan praktis seperti *Lesson Study* (Isozaki,

2016). *Lesson Study* ini juga diterapkan untuk pengembangan profesional guru di Filipina. *Lesson Study* sangat efektif untuk meningkatkan kualitas guru dan pengembangan profesional guru (Lomibao, 2016). *Lesson Study* sebagai penggerak utama pengembangan profesi guru tidak hanya sekedar menciptakan ide-ide baru namun juga untuk meningkatkan pengelolaan dan pembelajaran serta mengembangkan keahlian guru.

Pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan selama ini dinilai belum optimal. Pelatihan tidak memberikan kontribusi pada kinerja guru (Santika, 2020). Terdapat permasalahan dalam pelatihan sehingga pelatihan tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Permasalahan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan terletak pada masalah pengelolaan materi diklat, pengelolaan organisasi pembelajaran dan keterbatasan waktu pelatihan (Fauzan, 2020; Murtiningsih, 2018). Permasalahan dalam pelatihan juga disebabkan kompetensi dari narasumber (pelatih) dimana beberapa widyaiswara dalam pelaksanaan diklat dianggap masih kurang memadai dalam membawakan materi. Selain itu, ketersediaan bahan ajar bagi peserta diklat dianggap masih kurang memadai (Mujizatullah dan Mustoheludin, 2019).

Tidak tercapainya tujuan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru juga terjadi karena adanya kekurangan pada tahap evaluasi. Evaluasi diklat tidak berkesinambungan dan penyelenggaraannya hanya di tempat pelatihan saja dan tidak disertai dengan tindak lanjut bagaimana penerapan kemampuan yang telah diperoleh dalam upaya pemanfaatan kemampuan itu benar-benar dikuasai secara profesional (Mu'izz, 2017). Hal yang sama juga terjadi di Aceh dimana manajemen pelatihan belum efektif dan masih berbasis anggaran. Permasalahan

juga disebabkan dari aspek tenaga pengajar yaitu rendahnya kompetensi narasumber dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan secara efektif, kurangnya waktu yang tersedia untuk menanamkan kompetensi-kompetensi yang diharapkan dari peserta pelatihan, kurangnya keterlibatan peserta diklat dalam proses pelatihan sehingga pelatihan tidak optimal dan kurangnya kemampuan narasumber dalam melakukan evaluasi awal pembelajaran sehingga tidak mengetahui kemampuan peserta pelatihan. Dari aspek peserta pelatihan yaitu kurangnya motivasi peserta diklat untuk mendalami materi pelatihan sehingga pelatihan yang diajarkan hanya untuk melengkapi syarat. Sementara pada aspek pengelola diklat mencakup aspek penyediaan sarana dan prasarana pelatihan mulai dari modul, LCD/ proyektor, *whiteboard* dan *flip chart*, jaringan komputer dan internet serta teknologi multimedia (Rezeki, 2015).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kabid Dinas Pendidikan, kepala sekolah dan beberapa guru SMP Kota Pematangsiantar, realita pelatihan yang terjadi di Kota Pematangsiantar dapat dilihat dari aspek:

1. Kebutuhan Pelatihan. Pelatihan yang dilakukan tidak dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan. Informasi pelatihan langsung disebarkan oleh pihak Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar kepada Kepala Sekolah agar Kepala Sekolah dapat mengirim perwakilan guru sebagai peserta pelatihan.
2. Perancangan Pelatihan. Perancangan pelatihan dapat dilihat dari 3 aspek yaitu peserta pelatihan, kemampuan pelatih dan materi pelatihan. Dilihat dari aspek peserta pelatihan, peserta pelatihan yang dikirimkan sebagai perwakilan dari masing-masing sekolah bukanlah guru yang dinilai

memerlukan pelatihan tersebut tetapi guru yang ditunjuk langsung oleh Kepala Sekolah dan biasanya guru yang ditunjuk adalah guru yang dinilai kompeten supaya tidak memalukan sekolahnya. Dilihat dari aspek kemampuan pelatih, pelatih yang menjadi narasumber pelatihan bukanlah pelatih yang dinilai memiliki kompetensi sesuai dengan tujuan pelatihan, tetapi merupakan pihak-pihak yang dinilai memiliki kepentingan dalam mempromosikan jasa pelayanan. Dilihat dari aspek materi pelatihan, materi yang diberikan hanya sebatas *power point* yang dijelaskan sewaktu pelatihan. Namun yang namanya modul pelatihan dan lainnya tidak dipersiapkan sebelumnya mengingat dana yang tersedia terbatas.

3. Pelaksanaan Pelatihan. Karena tidak adanya analisis kebutuhan pelatihan maka jumlah peserta pelatihan juga tidak ditentukan, biasanya dibatasi minimal 2 orang per sekolah. Pelatihan tidak dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan bahkan terjadi korupsi waktu pelatihan. Sesuai jadwal pelatihan akan diadakan selama 3 hari namun implementasinya hanya dilaksanakan selama 1 hari sehingga materi pelatihan tidak dapat dikuasai peserta pelatihan dengan optimal. Biaya pelatihan biasanya dibebankan kepada masing-masing sekolah melalui pengalokasian anggaran Dana BOS sesuai kesepakatan MK2S. Sarana dan prasarana pelatihan juga tidak memadai karena layar proyektor yang tersedia hanya satu dan tidak terlihat oleh peserta pelatihan yang duduk di bagian belakang. Tempat pelatihan yang tidak tersedia pendingin ruangan (AC) menyebabkan suhu udara di ruang pelatihan sangat panas dan menyebabkan peserta pelatihan menjadi kurang konsentrasi dalam

mengikuti pelatihan. Tidak adanya pengawasan dari pihak Dinas Pendidikan atau Kepala Sekolah terhadap peserta pelatihan sehingga peserta pelatihan bebas keluar masuk ruangan selama pelatihan dan tentu saja akan mengganggu peserta pelatihan lainnya.

4. Penilaian Pelatihan. Hasil pelatihan tidak ditindaklanjuti kembali sehingga pelatihan hanya berlalu begitu saja tanpa diimplikasikan untuk meningkatkan kualitas guru SMP Kota Pematangsiantar.

Permasalahan-permasalahan yang menyebabkan tidak adanya kontribusi pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru disebabkan karena kurangnya manajemen yang tepat. Manajemen pelatihan yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Pengembangan model manajemen pelatihan guru sekolah dasar inklusif dengan menganalisis kebutuhan terintegrasi antara guru inklusif, instruktur dan penyelenggara pelatihan, mengembangkan modul pelatihan, menerapkan metode pelatihan dengan *mastery learning*, serta adanya tindak lanjut pasca evaluasi layak diterapkan di Kabupaten Brebes (Toharudin, 2018). Model partisipatif dalam pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, tindakan, dan aktivitas peserta untuk meningkatkan profesionalisme guru (Kusumaningrum *et al*, 2014; Khemkratoke *et al*, 2012).

Juga terdapat model pelatihan berbasis kompetensi dimana model pelatihan berbasis kompetensi ini dinilai mampu meningkatkan kemampuan beradaptasi, *well-being*, pertumbuhan, kreativitas dan inovasi dari peserta pelatihan (Azevedo *et al.*, 2015). Sejalan dengan itu, dalam penelitian Wu (2013), pelatihan berbasis kompetensi adalah metode populer untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kinerja organisasi. Penelitian lain

oleh Malik (2016) menyatakan bahwa model pelatihan berbasis kompetensi dinilai sangat praktis untuk digunakan sebagai model pelatihan guru kejuruan program keahlian teknik ketenagalistrikan dan sangat efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan. Penelitian oleh Nurrahmi (2015) juga dihasilkan model pelatihan berbasis kompetensi yang didasarkan pada kebutuhan peserta dan telah teruji menghasilkan produk pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru BK. Pelatihan berbasis kompetensi didorong oleh permintaan dan hasil didasarkan pada standar, standar yang dimaksud adalah standar penilaian kurikulum dan bahan pembelajaran yang dirancang dan dikembangkan (Marguerite, 2014).

Sementara penelitian oleh Julifan (2015) menyatakan bahwa manajemen pelatihan berbasis kompetensi bagi guru di PPPPTK BMTI belum sepenuhnya efektif karena:

1. Program-program pelatihan yang ditawarkan masih kurang didukung oleh analisis kebutuhan diklat berbasis kompetensi secara lengkap. Hal ini karena kurangnya anggaran untuk dapat melakukan *Training Need Analysis* (TNA).
2. Sistem rekrutmen peserta pelatihan masih belum selektif. Kondisi ini dapat dilihat dari sistem perekrutan yang masih menjaring nama peserta atas perkenalan peserta dengan pihak dinas pendidikan tanpa mengetahui terlebih dahulu kompetensi peserta pelatihan yang diinginkan.
3. Program pelatihan begitu padat namun disampaikan dalam waktu yang singkat. Akibatnya peserta pelatihan tidak dapat menguasai kompetensi secara optimal. Perencanaan pelatihan kurang terprogram dengan baik,

terlihat dari sering berubahnya jadwal pelatihan sehingga membingungkan peserta pelatihan. Sebaliknya juga terjadi dimana ada program pelatihan yang dari sisi kedalaman materi sebenarnya dapat disampaikan dalam waktu singkat namun pada pelaksanaannya disampaikan dalam waktu yang lama.

4. Metode pelatihan masih banyak menggunakan metode ceramah. Artinya metode pelatihan yang digunakan pengajar kurang bervariasi dan belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan peserta pelatihan.
5. Efektivitas pelatihan selama ini dilaksanakan belum terukur karena tidak ada jaminan mutu bahwa hasil pelatihan benar-benar dapat diimplementasikan.

Dengan menganalisis keberhasilan model pelatihan berbasis kompetensi di luar negeri dan adanya *gap research* pelatihan berbasis kompetensi memberi ruang bagi penulis untuk mengembangkannya agar menjadi lebih sempurna. Di samping itu juga penulis menilai pelatihan berbasis kompetensi dengan mengintegrasikan pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan pelatihan berdasarkan kebutuhan era revolusi industri 4.0 sekarang ini sangat relevan untuk mengembangkan model pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru SMP Kota Pematangsiantar.

Pelatihan dilakukan dengan pendekatan heutagogi karena bersifat *self-determined learning* yang dapat menghasilkan guru yang sadar akan peran pentingnya pembelajaran di era revolusi industri 4.0 sehingga tercipta seorang guru sebagai pembelajar sepanjang hayat yang selalu aktif belajar, mengaktualisasikan pengalaman belajarnya dan ini diperlukan guru yang lebih

dari sekedar pemberi ilmu (Sulistya, 2019). Pelatihan dengan pendekatan heutagogi ditandai dengan pelatihan yang dilakukan secara tatap muka dan *online*, adanya komunitas yang terdiri dari instruktur sebagai tenaga ahli di bidangnya dan peserta pelatihan dimana di dalam komunitas tersebut instruktur dan peserta didik dapat berbagi pengetahuan dan konten, mengajukan pertanyaan dan menanggapi pertanyaan dan masalah dalam komunitas (Hotimah dkk, 2020). Dalam pelatihan heutagogi, baik instruktur ataupun peserta pelatihan telah lebur dalam pembelajaran secara bersama-sama menjadi pembelajar sehingga peran instruktur dalam pelatihan sangat sedikit yaitu lebih kepada pembimbing dan pengarah bagi peserta pelatihan. Instruktur dan peserta pelatihan saling menimba ilmu dan saling belajar melalui komunitas pendidik. Dalam komunitas, instruktur dan guru berperan tidak hanya sebatas sebagai pemberi ilmu tetapi lebih memotivasi peserta pelatihan menjadi pembelajar sepanjang hayat, pemimpin pembelajaran, pengarah sumber belajar, pengarah pembentuk jaringan komunitas dan pembuka komunikasi (Hotimah dkk, 2020; Sulistya, 2019; Hiryanto, 2017). Pelatihan heutagogi ini dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kompetensi guru, motivasi serta mengembangkan kemampuan peserta pelatihan (Prawira dan Rachmawati, 2022; Hiryanto, 2017; Blaschke, 2012).

Model pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi dapat mengatasi permasalahan implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan yang ada selama ini sehingga dapat meningkatkan keprofesionalan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya dirancang model pengembangan keprofesian berkelanjutan agar Dinas Pendidikan, Kepala Sekolah dan guru SMP Kota Pematangsiantar

memiliki persepsi yang sama terhadap pelaksanaan kewajibannya sebagai guru profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2013) menghasilkan model pengembangan kompetensi profesional guru berkelanjutan dengan menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Model tersebut dapat meningkatkan kompetensi guru di sekolah SMP di Kota Padangsidempuan dan pemanfaatan TIK akan terwujud. Penelitian Hasibuan (2013) hanya fokus pada pengembangan kompetensi profesional guru berkelanjutan padahal seorang guru profesional menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen harus menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sumardjoko dan Prasetyo (2016) menghasilkan model pengembangan keprofesian guru berkelanjutan berbasis konstruktivitas kolaboratif untuk meningkatkan *soft skills transferable skills* guru dalam penulisan artikel ilmiah bersifat terpadu. Model ini lebih menekankan pada pengembangan profesi guru berkelanjutan secara mandiri, perlunya partisipasi dari Dikdasmen, sekolah, LPTK/ PT dan *stakeholder* dalam memfasilitasi guru dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan bila perlu adanya *reward* bagi guru yang melaksanakan pengembangan profesi guru berkelanjutan secara mandiri sehingga dapat menjadi motivasi bagi guru yang lain juga turut melaksanakan pengembangan profesi guru berkelanjutan secara mandiri.

Astuti, dkk (2015) menghasilkan model pelatihan IVCT untuk meningkatkan kompetensi profesional guru program keahlian. Model pelatihan yang dikembangkan oleh Astuti, dkk (2015) belum melibatkan fungsi pengawasan dan pendampingan dari Dinas Pendidikan ataupun *stakeholder* yang dinilai

mampu memberikan pengawasan dalam pelaksanaan pelatihan. Karena tanpa adanya pengawasan maka pelatihan akan berlangsung begitu saja dan tidak ada tuntutan tindak lanjut dari pelatihan yang dilakukan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hudson (2013) yang menyatakan bahwa dalam mengembangkan keprofesionalan guru dibutuhkan mentor untuk mengevaluasi dan mengartikulasikan praktik pelatihan. Pendampingan dalam pelatihan akan meningkatkan keterampilan komunikasi, mengembangkan peran kepemimpinan (pemecahan masalah dan membangun kapasitas) dan meningkatkan pengetahuan pedagogis. Pendampingan untuk pengembangan profesional guru dapat dilakukan dalam dua hal yaitu pendampingan eksplisit kepada guru dan pendampingan merefleksikan dan mendekonstruksi praktik pelatihan untuk kemajuan pedagogis.

Penelitian yang dilakukan oleh Ungar (2016) menghasilkan model pengembangan keprofesionalan guru dengan empat dimensi yaitu ambisius hierarkis, didorong hierarki, ambisius lateral dan didorong secara lateral. Model ini dapat berfungsi sebagai alat untuk menganalisis pengembangan profesional pribadi guru sekaligus merancang program pengembangan profesional dan intensif yang sesuai dengan kebutuhan khusus guru. Model ini lebih menekankan pada motivasi dan aspirasi guru dalam mengembangkan keprofesiannya secara mandiri. Perlu adanya pengawasan, pendampingan dan dukungan berupa fasilitas dari Dinas Pendidikan, sekolah dan *stakeholder* untuk turut berperan dalam pengembangan keprofesionalan berkelanjutan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Haryati (2016) menghasilkan model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) melalui pelatihan dan pendampingan PTK Berbasis Pembelajaran Aktif Bagi Guru Sekolah Menengah di Kota Magelang. Hasil penelitian menunjukkan kegiatan pelatihan dan pendampingan PTK berjalan lancar. Dari 40 peserta pelatihan PTK dihasilkan 22 laporan penelitian PTK, 15 laporan PTK yang diseminarkan dan 10 artikel ilmiah telah dipublikasikan di jurnal ilmiah nasional. Model ini hanya fokus pada pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui unsur PTK sementara untuk memenuhi angka kredit tidak hanya ada unsur PTK tetapi masih ada unsur lainnya seperti pengembangan diri dan pengembangan karya inovatif.

Berdasarkan model-model pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dikembangkan peneliti dan telah dianalisis kelebihan dan kekurangannya. Untuk itu penulis tertarik untuk mendesain model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar. Model pelatihan dikembangkan mengkombinasikan model pelatihan berbasis kompetensi dengan model ADDIE dengan tujuan agar dapat menciptakan sebuah program pelatihan yang dapat digunakan untuk memfasilitasi peserta pelatihan agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pelatihan juga dilakukan dengan mengintegrasikan teknologi sebagai tuntutan kebutuhan di era revolusi 4.0 ini dan menawarkan pendekatan heutagogi dalam pelatihan guru. Peserta yang telah mengikuti pelatihan dengan model ini diharapkan tidak hanya sekedar memiliki pengetahuan saja namun dapat menghasilkan suatu yang harus dikerjakan sesuai dengan tuntutan kompetensi pelatihan ini sekaligus memotivasi

guru menjadi pelajar sepanjang hayat. Model yang dikembangkan melibatkan kerja sama antara Dinas Pendidikan, MK2S, LPMP dan LPTK/ PT dalam memberikan dukungan bagi pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan dilakukan berdasarkan hasil observasi kesenjangan kinerja guru guna menganalisis kebutuhan pelatihan agar pelatihan yang diberikan tepat sasaran untuk meningkatkan kompetensi guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas tampak bahwa mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar masih rendah. Hal ini terlihat dari rapor mutu SMP Kota Pematangsiantar pada tahun 2019 hanya mencapai kategori “Menuju SNP 4” yaitu 6,61 yang artinya masih belum mencapai standar bawah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar juga terlihat dari status akreditasi sekolah. Hampir setengah dari keseluruhan SMP Kota Pematangsiantar masih terakreditasi B dan bahkan masih ada SMP Kota Pematangsiantar yang terakreditasi C.

Rendahnya mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar disebabkan rendahnya kompetensi guru dimana sebanyak 3,38% guru SMP Kota Pematangsiantar yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan S-1/ D-IV sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Selain itu sebanyak 28,15% guru SMP Kota Pematangsiantar yang belum sertifikasi sehingga belum layak menyandang gelar guru profesional berdasarkan Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Dan nilai UKG guru SMP Kota Pematangsiantar sebesar 55,59 lebih rendah dari nilai rata-rata nasional sebesar 56,69.

Permasalahan rendahnya mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar juga disebabkan ketidaksesuaian kualifikasi akademik yang dimiliki guru dengan bidang yang diampunya. Banyak guru SMP Kota Pematangsiantar yang mengampu bidang studi tidak sesuai dengan kualifikasi akademiknya dikarenakan kesulitan untuk merekrut guru pada bidang studi tertentu. Guru yang demikian tidak mengenal karakteristik peserta didiknya secara optimal. Guru SMP Kota Pematangsiantar yang cenderung hanya memberikan tugas kepada peserta didik kemudian meninggalkan ruangan kelas untuk kepentingan yang lain dan umumnya merupakan kepentingan pribadi. Guru SMP Kota Pematangsiantar tidak benar menyusun perangkat pembelajaran tetapi hanya *copy paste* dari internet dan bahkan hanya mengedit dari file tahun sebelumnya. Sebagian besar guru SMP Kota Pematangsiantar tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi dengan berbagai alasan. Sebagian besar guru SMP Kota Pematangsiantar tidak mampu berinteraksi secara baik dengan peserta didik, orangtua peserta didik dan bahkan terhadap sesama rekan kerja.

Bahkan guru yang telah sertifikasi juga tidak melaksanakan kewajiban pengembangan keprofesian berkelanjutan karena beberapa alasan dan masalah. Guru belum mengetahui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), karya inovatif dan bagaimana cara membuat PTK serta karya inovatif dengan benar dan perhitungan angka kreditnya. Sebagian besar guru SMP Kota Pematangsiantar khususnya guru swasta beranggapan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan hanya ditujukan bagi guru negeri untuk pemenuhan angka kredit dan pengembangan karier. Banyak guru yang memenuhi persyaratan kenaikan pangkat dan golongan seperti Penelitian Tindakan Kelas dan persyaratan lainnya dengan sistem

dipaketkan dan membayar saja. Adanya perbedaan persepsi antara pihak Dinas Pendidikan sebagai penilai angka kredit dengan guru yang menghasilkan karya untuk dinilai angka kreditnya sehingga adanya kesan bahwa pihak Dinas Pendidikan sengaja mempersulit guru dalam mengurus kenaikan pangkat dan golongan.

Mengatasi permasalahan implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan melalui pelatihan. Namun pelatihan yang dilakukan di SMP Kota Pematangsiantar selama ini belum optimal dikarenakan manajemen pelatihan yang kurang efektif. Pelatihan yang dilakukan di SMP Kota Pematangsiantar tidak dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan. Peserta pelatihan yang dikirim sebagai perwakilan dari masing-masing sekolah bukanlah guru yang dinilai memerlukan pelatihan tersebut tetapi guru yang ditunjuk langsung oleh Kepala Sekolah dan biasanya guru yang ditunjuk adalah guru yang dinilai kompeten supaya tidak memalukan sekolahnya. Pelatih yang menjadi narasumber pelatihan bukanlah pelatih yang dinilai memiliki kompetensi sesuai dengan tujuan pelatihan tetapi merupakan pihak-pihak yang dinilai memiliki kepentingan dalam mempromosikan jasa pelayanan. Materi pelatihan yang diberikan hanya sebatas *power point* yang dijelaskan sewaktu pelatihan, namun modul pelatihan dan lainnya tidak dipersiapkan sebelumnya mengingat dana yang tersedia terbatas. Pelatihan tidak dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditentukan bahkan terjadi korupsi waktu pelatihan.

Selain itu, permasalahan pelatihan juga terlihat dari sarana dan prasarana pelatihan tidak memadai seperti layar proyektor yang tersedia hanya satu dan tidak terlihat oleh peserta pelatihan yang duduk di bagian belakang. Tempat

pelatihan tidak tersedia pendingin ruangan (AC) menyebabkan suhu udara di ruang pelatihan sangat panas dan menyebabkan peserta pelatihan menjadi kurang konsentrasi dalam mengikuti pelatihan. Tidak adanya pengawasan dari pihak Dinas Pendidikan atau Kepala Sekolah terhadap peserta pelatihan sehingga peserta pelatihan bebas keluar masuk ruangan selama pelatihan dan akan mengganggu peserta pelatihan lainnya. Hasil pelatihan tidak ditindaklanjuti kembali sehingga pelatihan hanya berlalu begitu saja tanpa diimplikasikan untuk meningkatkan kualitas guru SMP Kota Pematangsiantar.

1.3. Pembatasan Masalah

Tidak efektifnya pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan SMP Kota Pematangsiantar disebabkan karena pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan hanya dilakukan melalui siklus perencanaan, implementasi, evaluasi dan refleksi. Siklus ini terus dilakukan berulang namun belum adanya upaya dalam mengatasi penyebab masalah ketidakefektifan dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Siklus evaluasi hanya dijadikan sebagai acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan di semester yang akan datang. Pada tahap refleksi digunakan untuk melihat kembali hal-hal yang telah dilaksanakan baik menyangkut proses ataupun hasil. Kekurangan dari hasil refleksi tidak dicari solusi penyelesaiannya, hanya dijadikan sebagai acuan untuk evaluasi diri di tahun berikutnya.

Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi ketidakefektifan dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Salah satunya adalah melalui pelatihan. Adanya banyak model pelatihan yang dapat dilakukan

untuk mengatasi permasalahan ketidakefektifan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Oleh karenanya kajian ini akan dibatasi pada model pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi. Hal ini dikarenakan tidak tercapainya tujuan dari pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilakukan selama ini disebabkan karena manajemen pelatihan yang kurang efektif sehingga tidak dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kompetensi guru.

Dengan model pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi diharapkan dapat mengoptimalkan implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan guru SMP Kota Pematangsiantar. Dengan demikian akan dapat meningkatkan kompetensi guru SMP Kota Pematangsiantar sehingga mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar juga akan meningkat.

Penelitian ini hanya dibatasi membahas desain model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar yang dikembangkan dengan model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) dan efektivitasnya sementara kebijakan Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar secara tertulis terhadap implementasi model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar belum dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini hanya fokus pada pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui unsur penelitian tindakan kelas yang melibatkan guru yang sedang

mengusulkan kenaikan pangkat TMT April 2022 dan guru penggerak sementara unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan lainnya belum dilibatkan seperti pengembangan diri dan karya inovatif. Penelitian ini hanya fokus pada dampak penelitian tindakan kelas sementara dampak pengembangan keprofesian berkelanjutan secara keseluruhan terhadap peningkatan mutu pendidikan belum dibahas dalam penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana desain model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar.
2. Bagaimana efektivitas implementasi model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar.

1.5. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah untuk:

1. Menghasilkan desain model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar.
2. Menguji efektivitas implementasi model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar.

1.6. Manfaat

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoretis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP Kota Pematangsiantar dengan model pengembangan keprofesian berkelanjutan guru melalui manajemen pelatihan berbasis kompetensi.

1.6.2. Manfaat Praktis

Pihak yang diharapkan mendapatkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Pengelola Yayasan

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pengembangan sumber daya (pendidik dan tenaga kependidikan) agar mampu mengikuti tuntutan perkembangan zaman.

2. Kepala Sekolah SMP

Temuan penelitian ini dapat dijadikan umpan balik bagi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di masing-masing satuan pendidikan yang dipimpin melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan.

3. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pematangsiantar

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan SMP di Kota Pematangsiantar melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan.

4. Pengawas Sekolah

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan fungsi pengawasan untuk meningkatkan mutu pendidikan SMP di Kota Pematangsiantar khususnya peningkatan pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan melalui peningkatan kompetensi guru.

5. Guru

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan.

6. Peneliti

Temuan ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang relevan di kemudian hari.