

BAB I

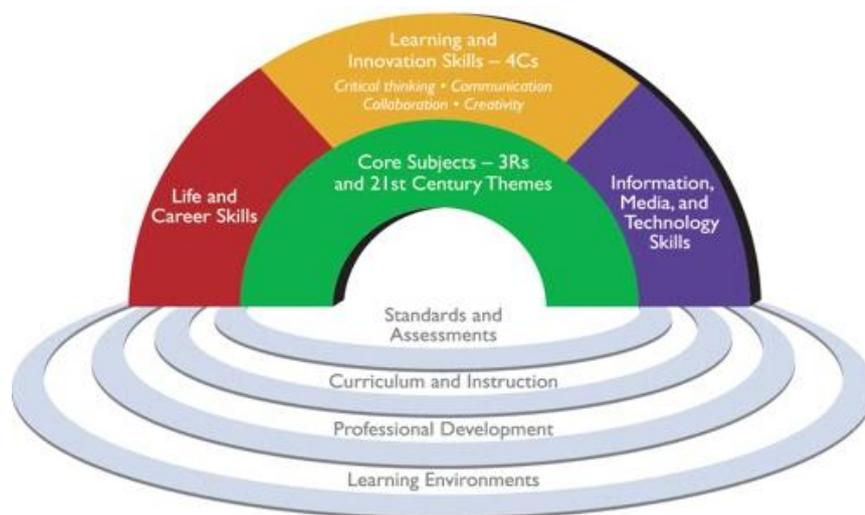
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas pendidikan terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia sendiri. Menyadari hal ini, maka pemerintah terus berupaya melakukan pembangunan pendidikan yang berkualitas. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui pembaharuan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana prasarana, pengadaan dan pengembangan bahan belajar, serta berbagai pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidikan yang bermutu pada gilirannya memiliki keterkaitan ke depan (*forward linkage*) dan keterkaitan ke belakang (*backward linkage*). Hal itu berarti pendidikan menunjukkan dua poin penting. Pertama, pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama dalam mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, dan sejahtera. Kedua, pendidikan yang bermutu bergantung pada keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu, yaitu guru dan tenaga administrasi yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Oleh karena itu, keberadaan pendidik, khususnya guru yang bermutu merupakan syarat mutlak lahirnya sistem dan praktek pendidikan yang berkualitas.

Semua negara di belahan dunia ini terus berupaya mengembangkan kebijakan yang mendorong pengembangan guru yang berkualitas. Salah satu kebijakan yang banyak dikembangkan di beberapa negara adalah intervensi langsung dalam hal peningkatan mutu serta pemberian jaminan dan kesejahteraan guru yang memadai. Misalnya, seperti yang dilakukan di Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat. Kebijakan di negara-negara tersebut berupa meningkatkan mutu guru dengan

mengembangkan kebijakan dengan melaksanakan sertifikasi guru. Selain itu, Amerika menggambarkan keadaan ideal fungsi pendidikan dalam membangun masyarakat abad-21 tercermin dalam hasil rekomendasi *team Partnership for 21 Century Skills* (http://www.p21.org/index.php?option=com_content&task=view&id=254&Itemid=120 diakses tanggal 11-1-2016) seperti visualisasi berikut:



Gambar 1. 1 Kriteria Pembangunan Masyarakat Abad 21

Sumber : Partnership for 21st Century Skills, Framework for 21st Century Learning, http://www.p21.org/index.php?option=com_content&task=view&id=254&Itemid=120 diakses tanggal 11-1-2016.

Membangun masyarakat berbasis pengetahuan (*knowledge-base society*) pada abad-21, difokuskan pada tiga keterampilan pokok yang harus dibangun melalui pendidikan, yaitu keterampilan hidup dan berkarir; keterampilan belajar dan berinovasi; dan keterampilan atau melek informasi, melek media, dan melek teknologi informasi dan komunikasi. Semua keterampilan tersebut terintegrasi ke dalam sekelompok mata pelajaran inti, yaitu Bahasa Inggris, Bahasa Negara, Seni, Matematika, Ekonomi, IPA, Geografi, Sejarah dan Kewarganegaraan. Untuk mewujudkan semua itu, pendidikan didukung oleh empat komponen yaitu lingkungan belajar, pengembangan profesi, kurikulum dan proses pembelajaran, serta standar dan asesmen.

Perubahan peran guru sebagai sumber daya manusia dalam bidang pendidikan sangat penting, hal itu sejalan dengan pemikiran perubahan paradigma baru tentang pergeseran peran SDM guru ke depan. Paradigma lama, yaitu pendidikan yang cenderung berpusat pada guru, segera harus ditinggalkan menuju paradigma baru yang lebih berpusat pada siswa. Di sini guru lebih berperan sebagai fasilitator, manajer, pembimbing sekaligus teman. Tujuannya adalah mengembangkan kemampuan seperti tertuang dalam empat pilar pendidikan menurut UNESCO, yaitu kemampuan *learning to know/learn, learning to do, learning to be, dan learning to live together* (Thijs. et, al, (2016); maupun *Partnership for 21 Century Skills*.

Namun, pembangunan pendidikan di Indonesia tidak luput dari berbagai permasalahan. Hal ini tercermin pada *Human Development Index* (HDI) Indonesia yang rendah, yang pengukurannya didasarkan pada tiga indikator, dan salah satunya adalah pendidikan. Laporan Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nation Development Program, UNDP*) meliris Laporan Pembangunan Manusia 2015. Dalam laporan tersebut dapat diketahui bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia berada pada peringkat ke-110 dari 188 negara dengan skor 68,4 atau sama dengan tahun sebelumnya. Posisi ini sama dengan salah satu negara di Afrika yang merdeka pada 1960, yaitu Gabon (Biro Pusat Statistik. Satatistik Indonesia 2015). Berdasarkan pengukuran indikator IPM Indonesia pada tahun 2014, angka harapan hidup 68,9 tahun, harapan lama bersekolah 13 tahun, serta rata-rata lama sekolah yang dijalani individu berusia 25 tahun keatas adalah 7,6 tahun, pendapatan nasional bruto perkapita 9.788 dollar AS (setara Rp 137,5 juta dengan nilai tukar Rp 14.048). Untuk kawasan ASEAN, nilai IPM Indonesia jauh berada di bawah Malaysia yang sudah mencapai 77,3. Peringkat Indonesia di ASEAN berada pada posisi lima, Malaysia pada posisi tiga, dan paling atas adalah Singapura. Indonesia hanya lebih baik dari Vietnam

dan Kamboja. Keadaan seperti itu, mendesak Indonesia untuk bekerja keras meningkatkan kualitas pembangunan manusia melalui peningkatan kualitas pendidikan agar dapat mengejar ketertinggalan dari negara lain.

Indeks Pembangunan Manusia diukur berdasarkan tiga dimensi dasar manusia, yaitu umur dan hidup sehat, yang diukur dari usia harapan hidup; pendidikan, yang diukur dari tingkat kemampuan membaca menulis orang dewasa dan tingkat pendaftaran di sekolah dasar, menengah, dan lanjutan; serta tingkat kehidupan yang layak, yang diukur dengan Produk Domestik Bruto (PDB). Hal ini sangatlah penting, sekalipun IPM sendiri bukan merupakan indikator keberhasilan pembangunan yang komprehensif. Seperti diketahui, IPM memiliki beberapa kelemahan. Todaro (1995) mengemukakan beberapa kelemahan dari IPM sebagai indikator pembangunan sebagai berikut. *Pertama*, IPM itu bersifat relatif bukan absolut. Artinya, suatu negara akan dinilai IPM-nya dan dibandingkan dengan negara-negara lain. Jika semua negara mengalami peningkatan pada tingkat ukuran yang sama, maka negara-negara miskin atau yang sedang berkembang tidak naik peringkatnya, sehingga tidak memperoleh penghargaan atas usahanya dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia. *Kedua*, IPM itu hanya mencakup satu aspek saja dari tujuan pembangunan. Padahal banyak aspek lain yang tidak masuk ke dalam pertimbangan, misalnya aspek-aspek pemerataan pendapatan, kelestarian lingkungan hidup, serta perhatian pada *disabilitas*. *Ketiga*, IPM sebagai indikator pembangunan mengutamakan sumber daya manusia, dan ternyata IPM belum mencakup seluruh indikator tentang sumber daya manusia tersebut (Michael, 2000).

Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2015 melaporkan bahwa jumlah penduduk Indonesia mencapai 254,9 juta jiwa. Jumlah tersebut mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2014 yang berjumlah 252 juta jiwa. Dari keseluruhan jumlah penduduk tersebut,

penduduk laki-laki tercatat 128,1 juta jiwa, sementara penduduk perempuan adalah sebanyak 126,8 juta jiwa. Komposisi penduduk menunjukkan penduduk Indonesia pada 2015 lebih banyak tinggal di pedesaan, yakni 128,5 juta jiwa. Sementara yang tinggal di perkotaan besar sebanyak 126,3 juta jiwa. Namun, meskipun jumlah penduduk di pedesaan lebih besar, penambahan penduduk dari 2014 ke 2015 di perkotaan lebih besar dibandingkan dengan di pedesaan. Pertambahan penduduk di perkotaan mencapai 1,75%, sementara di pedesaan hanya 0,52%. (<http://www.hidayatullah.com/berita/nasional/read/2015/11/20/83632/jumlah-pendudukdari-perempuan.html>).

Program Wajib Belajar 6 tahun yang kini diteruskan menjadi Wajib Belajar 9 tahun didukung pembangunan infrastruktur adalah program sektor pendidikan yang diakui cukup berhasil. Hal ini terlihat dari meningkatnya Angka Partisipasi Kasar (APK) pendidikan untuk jenjang SD/MI tahun 2014 sebesar 103,34% meningkat dibandingkan tahun 2013 sebesar 103%; untuk jenjang SMP/MTs tahun 2014 sebesar 99,84% meningkat dibandingkan tahun 2013 yang sebesar 99,71%, dan untuk jenjang SMA/SMK/MA tahun 2014 sebesar 67,66% meningkat dibandingkan tahun 2013 yang sebesar 66,31%. Sementara untuk APM SD/MI pada tahun 2014 sebesar 92,46%, SMP/MTs 81,32% dan SMA/SMK/MA 46,73% (<http://berita.suamamerdeka.com/sm cetak/angka-partisipasi-kasar-pendidikan-meningkat/>).

Pembangunan pendidikan nasional ditempuh melalui empat strategi dasar, yaitu (1) pemerataan kesempatan, (2) relevansi, (3) kualitas, dan (4) efisiensi. Dari segi kualitas, pendidikan di Indonesia masih harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Kualitas pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan. Menurut Sukmadinata (2006) dalam Musfah (2011), hal itu selain karena masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar, disebutkan pula bahwa faktor guru menjadi penyebabnya. *Pertama*, guru belum bekerja secara sungguh-sungguh; dan *kedua*, kemampuan

profesional guru menunjukkan masih kurang terutama karena rendahnya kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru, serta rendahnya komitmen dan motivasi guru untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi (Visi dan Strategi Pembangunan Pendidikan untuk Tahun 2020 Tuntutan terhadap Kualitas Jakarta: Depdiknas, 1996).

Kualitas pendidikan itu menunjuk kepada kualitas proses dan pada kualitas hasil (Musfah, J., 2011). Pendidikan yang berkualitas adalah yang dari segi prosesnya tampak berlangsung secara efektif, dimana peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna, ditopang oleh sumber daya manusia, dana, dan sarana serta prasarana yang memadai. Pada gilirannya proses pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Oleh sebab itu, jelas bahwa intervensi sistematis perlu dilakukan terhadap proses pendidikan untuk memberikan hasil pendidikan yang berkualitas sebagaimana yang diharapkan.

Suatu hasil pendidikan disebut berkualitas jika mempunyai ciri-ciri berikut. *Pertama*, peserta didik memiliki tingkat penguasaan yang tinggi terhadap tugas-tugas belajar (*learning tasks*) yang harus dikuasai sesuai dengan tujuan dan sasaran pendidikan. Diantaranya adalah menunjuk pada hasil belajar akademik yang dinyatakan dalam prestasi belajar. *Kedua*, hasil pendidikan memiliki kesesuaian dengan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya sehingga peserta didik tidak hanya "mengetahui" sesuatu, melainkan juga "dapat melakukan sesuatu" yang fungsional dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya (*learning and earning*). *Ketiga*, hasil pendidikan berkesesuaian atau relevan dengan tuntutan lingkungan khususnya tuntutan dunia kerja.

Pendidikan menjadi kunci untuk memperbaiki pembangunan manusia di Indonesia. Sebagaimana sudah dikemukakan, suatu pendidikan yang berkualitas dari segi proses antara lain ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul. Dalam kaitan

ini SDM utama dalam pendidikan adalah pendidik atau guru yang bertugas di sekolah. Guru, khususnya di sekolah, menjadi elemen kunci dalam sistem pendidikan. Hal ini karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu sekolah dan mutu pendidikan umumnya.

Dengan kata lain, salah satu syarat penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah bahwa pelaksanaannya dilakukan oleh guru-guru yang profesional. Guru dengan kemampuan mengajar yang baik dapat berdampak pada peningkatan iklim belajar mengajar yang baik pula (Depdiknas, 1996).

Profesi guru merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan bahan pegamatan dan pertimbangan. Salah satu di antaranya adalah budaya kerja guru. Budaya kerja menunjuk pada nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari berbagai sumber, seperti adat kebiasaan, ajaran agama, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dalam kaitan ini secara khusus budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran akan sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Dalam kaitan ini, pendidik itu sama seperti pembuat kebijakan, mengandaikan hubungan antara modernisasi dan pendidikan (Hayhoe, 1992).

Budaya kerja guru akan tampak terlihat dari rasa tanggungjawab teknis dalam menjalankan tugas yang diembannya serta tanggungjawab moralnya. Sejak adanya sertifikasi profesi guru, pertanyaan mengenai dampak sertifikasi guru terhadap peningkatan kinerja guru terus meningkat. Tidak jarang masyarakat menyampaikan kritik dan kinerja guru menjadi sasaran. Kebijakan pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada tenaga pendidik, namun kinerja guru sendiri belum optimal. Kinerja guru dan budaya profesi pendidik serta kebutuhan peningkatan pelayanan pendidikan (Depdiknas, 2008). Terkait dengan hal inilah, maka melakukan kajian mengenai upaya

peningkatan kompetensi profesional guru menjadi penting, dengan harapan dapat memperoleh informasi substantif dan teknis yang berharga bagi peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan.

Pentingnya mempelajari secara sistematis upaya pengembangan kompetensi profesional guru ini berlaku pula di Provinsi Banten. Kenyataan menunjukkan bahwa kualitas penyelenggaraan pendidikan pada berbagai lembaga pendidikan di daerah, termasuk di Provinsi Banten, cukup beragam. Hal ini menunjuk baik pada aspek-aspek yang terkait dengan masukan, seperti kurikulum, tenaga pengajar, bahan ajar; maupun lingkungan, dan manajemen sekolah; aspek-aspek yang terkait dengan proses pembelajaran; aspek sarana prasarana dan perlengkapan yang dibutuhkan; serta aspek-aspek yang terkait dengan keluaran, seperti hasil ujian serta keterserapan lulusan.

Pada era sekarang Pemerintah Provinsi Banten senantiasa berupaya meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru dengan melakukan usaha-usaha strategis berupa fasilitasi dan pembinaan dalam kerangka peningkatan kualifikasi, kompetensi, kesejahteraan, serta perlindungan hukum, dan perlindungan profesi guru. Langkah-langkah strategis ini diambil sebagai wujud apresiasi tinggi terhadap guru sebagai penyandang profesi yang bermartabat.

Jumlah Guru se Provinsi Banten adalah 85.190 orang (PGRI Propinsi Banten *Laporan Panitia Peringatan HUT PGRI Ke- 70 Tingkat Provinsi Banten*, Serang, 2015. Dari jumlah tersebut yang berkualifikasi S1 berjumlah 77.747 orang, yang telah tersertifikasi berjumlah 37.691 orang, dan yang belum tersertifikasi berjumlah 47.499 orang. Kualitas pendidik, khususnya guru, jelas perlu terus ditingkatkan, sehingga para guru dapat menunjukkan kompetensi yang meyakinkan sebagaimana yang diharapkan dalam segi pengetahuan keterampilan serta penguasaan kurikulum, materi atau bahan pembelajaran, metode pembelajaran, teknik evaluasi. Selain itu juga memiliki

komitmen terhadap tugas serta disiplin yang tinggi. Kompetensi guru dimaksud perlu dikembangkan terus secara sistematis, terprogram, dan berkelanjutan melalui suatu sistem pembinaan yang mampu meningkatkan kualitas profesional guru.

Guru profesional memiliki kemampuan mengorganisasikan lingkungan belajar secara kreatif dan inovatif. Peningkatan status dan kemampuan teknis guru harus sesuai dengan tuntutan tugas yang diembannya. Sebagai tenaga yang profesional, guru dituntut melakukan validasi dan memperbaharui pengetahuan dan ilmunya secara terus menerus, baik melalui belajar mandiri maupun melalui program-program pembinaan yang dikembangkan oleh pemerintah atau masyarakat.

Sejalan dengan itu, ke depan berbagai kebijakan yang digariskan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya dan meningkatkan mutu guru khususnya, antara lain mencakup pendataan, pengembangan model penyiapan dan penempatan pendidik. Untuk daerah khusus dilakukan melalui pembentukan tim pengembang dan survey wilayah. Selain itu juga penyusunan kebijakan dan pengembangan sistem pengelolaan pendidik secara transparan dan akuntabel. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pembentukan tim pengembang dan program rintisan pengelolaan pendidik serta peningkatkan kapasitas staf dalam perencanaan dan evaluasi program melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan. Beberapa upaya lain juga dapat berupa pelatihan dan rotasi; pengembangan sistem layanan pendidik untuk pendidikan layanan khusus melalui kerja sama dengan LPTK dan lembaga terkait lain; serta kerja sama antar lembaga di dalam dan di luar negeri melalui berbagai program yang bermanfaat bagi pengembangan profesi pendidik. Perlu pula untuk melakukan pengembangan sistem dan pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan melalui pembentukan tim pengembang dan tim penjamin mutu pendidikan. Hal ini diawali dengan penyusunan kebijakan dan mengembangkan sistem pengelolaan pendidik secara

transparan dan akuntabel melalui pembentukan tim pengembang dan program rintisan pengelolaan guru dan tenaga kependidikan.

Salah satu poin penting yang mencirikan abad ke-21 dalam dunia pendidikan adalah paradigma tekno-sains yang berkembang dan menggejala sebagai akibat dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Revolusi dalam dunia pembelajaran berlangsung akibat hilangnya sekat-sekat yang membatasi ruang dan waktu. Ini merupakan konsekuensi dari digitalisasi berbagai sumber daya dan entitas pendidikan serta proses pembelajaran itu sendiri.

Dengan demikian, pada era transformasi pendidikan ini, guru dan siswa memainkan peranan penting dalam kegiatan pembelajaran. Peranan guru kini bukan lagi sekedar *transfer of knowledge*. Guru bukan merupakan satu-satunya sumber belajar (*teacher centre*), melainkan berperan sebagai mediator dan fasilitator yang aktif untuk mengembangkan potensi siswa. Kompetensi dan pengalaman guru terintegrasi dan bersinergi menciptakan pembelajaran yang efektif dan profesional, sehingga pembelajaran menjadi lebih variatif, bermakna, dan menyenangkan (Indrajit, 2012).

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 65 tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah dinyatakan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik (Kemdikbud. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 65 tahun 2013 tentang Standar Proses*. Jakarta: Kemdikbud, 2013).

Diuraikan pula dalam dokumen tersebut bahwa prinsip pembelajaran yang digunakan meliputi: (1) dari peserta didik diberi tahu menuju peserta didik mencari

tahu; (2) dari guru sebagai satu-satunya sumber belajar menjadi belajar berbasis aneka sumber belajar; (3) dari pendekatan tekstual menuju proses sebagai penguatan penggunaan pendekatan ilmiah; (4) dari pembelajaran berbasis konten menuju pembelajaran berbasis kompetensi; (5) dari pembelajaran parsial menuju pembelajaran terpadu; (6) dari pembelajaran yang menekankan jawaban tunggal menuju pembelajaran dengan jawaban yang kebenarannya multi dimensi; (7) dari pembelajaran verbalisme menuju keterampilan aplikatif; (8) peningkatan dan keseimbangan antara keterampilan fisikal (*hardskills*) dan keterampilan mental (*softskills*); (9) pembelajaran yang mengutamakan pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik sebagai pembelajar sepanjang hayat; (10) pembelajaran yang menerapkan nilai-nilai dengan memberi keteladanan (*ing ngarso sung tulodo*), membangun kemauan (*ing madyo mangun karso*), dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran (*tut wuri handayani*); (11) pembelajaran yang berlangsung di rumah, di sekolah, dan di masyarakat; (12) pembelajaran yang menerapkan prinsip bahwa siapa saja adalah guru, siapa saja adalah siswa, dan di mana saja adalah kelas; (13) pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran; dan (14) adanya pengakuan atas perbedaan individual dan latar belakang budaya peserta didik.

Dari uraian di atas, tampak jelas bahwa kompetensi guru merupakan faktor yang sangat penting yang menentukan keberhasilan upaya meningkatkan mutu pendidikan, khususnya yang terkait dengan pembelajaran. Guru dituntut profesional dalam arti memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran. Dengan guru profesional berarti guru yang bekerja berdasarkan penguasaan keilmuan dan keahlian dengan mengabdikan diri sepenuhnya pada pekerjaan yang dipilihnya. Pada saat yang sama juga dilakukan dengan selalu berusaha mengembangkan diri dan keahlian yang berkaitan dengan jabatannya sebagai guru.

Sementara itu, makna sebagai agen pembelajaran sebagaimana disebutkan dalam penjelasan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 mengandung makna berperan sebagai fasilitator, motivator, pemacu, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Secara teknis, kompetensi guru ini juga telah diuraikan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Sejalan dengan tantangan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga guru dituntut untuk senantiasa melakukan berbagai upaya dalam rangka peningkatan kompetensinya. Guru dituntut untuk lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran. Dalam menghadapi tantangan global berupa pentingnya profesionalitas tersebut, maka guru perlu bertindak antisipatif dan proaktif, yakni melakukan pembaharuan atas pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya secara berkelanjutan.

Pembinaan guru merupakan salah satu amanat Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu ditegaskan pula dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pelaksanaan undang-undang dan peraturan pemerintah ini diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk selalu mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan. Upaya ini disebut dengan istilah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Pelaksanaan program PKB diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kompetensi kepribadian. Hal ini tiada lain untuk memenuhi kebutuhan dan menjawab tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi guru.

Secara teknis pelaksanaan program PKB diatur dengan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009

tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Ketentuan tersebut pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Kegiatan PKB yang dikembangkan didasarkan pada profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru (PKG) yang didukung hasil evaluasi diri. Guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan diwajibkan untuk mengikuti program PKB. Kegiatan tersebut diorientasikan sebagai pembinaan dalam pencapaian standar kompetensi guru. Sementara untuk guru yang hasil penilaian kinerjanya telah mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan, kegiatan PKB diarahkan pada pengembangan kompetensi untuk memenuhi layanan pembelajaran berkualitas dan peningkatan karirnya sebagai guru.

Di Provinsi Banten sudah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru tersebut. Salah satu diantaranya adalah kegiatan yang dilakukan melalui sistem pembinaan profesional, pembentukan gugus sekolah dan pembinaan profesional di tiap-tiap sekolah. Pada setiap gugus SD/MI dibentuk Kelompok Kegiatan Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Guru (KKG). Sementara di SMP/MTs disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Namun, walaupun gugus sekolah sudah dibentuk dan kegiatan kelompok kerja guru melalui KKG dan MGMP telah berjalan, pelaksanaan kegiatan ini masih kurang atau belum memadai sebagai forum untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut, maka perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan. Salah satunya adalah dengan melakukan revitalisasi dan mensinergikan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pelatihan dan orientasi teknis bagi guru di Pusat

Pengembangan Budaya Kerja Guru (P2BKG) Provinsi Banten. Untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang dimaksud, Dinas Pendidikan Provinsi Banten mencoba melaksanakan pelatihan *In-On Service Training* Peningkatan Kompetensi Guru yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Budaya Kerja Guru (P2BKG) Provinsi Banten. Kegiatan ini didesain berdasar pada implementasi kurikulum 2013. Desain program yang dikembangkan mencakup 3 kegiatan yakni: 1) implementasi kurikulum 2013 dalam konten 5 mata pelajaran yakni: Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Fisika dan Biologi yang dalam hal ini disebut (*in1*); 2) dalam kegiatan kedua yaitu implementasi hasil pelatihan pada *in1* untuk diterapkan (implementasi) di kelas ditempat para guru mengajar (di sekolah masing-masing) atau disebut dengan *on (on campus)*, pada kegiatan 3) dilakukan refleksi terhadap berbagai temuan baik itu kekuatan, kelemahan dalam konten pengajaran yang meliputi kelima mata pelajaran tersebut, kelebihan dan kelemahan itu dibahas dalam Pelatihan ke-2 atau disebut dengan *in-2*.

Untuk mendukung keberhasilan tahapan kegiatan itu secara akademik didesain kegiatannya meliputi: 1) penjelasan teknis; 2) pemaparan permendikbud No. 59 tentang kurikulum SMA, No. 60 tentang Kurikulum SMK, No 103 tentang Proses Pembelajaran, dan No. 104 tahun 2014 tentang Penilaian; 3) pendekatan saintifik diperkuat dengan penerapan model pembelajaran berbasis penemuan (*inquiry* dan *discovery*), model pembelajaran berbasis masalah, dan model pembelajaran berbasis projek; 4) refleksi implementasi kurikulum 2013 yang dilaksanakan pada saat *on*; 5) *peerteaching* dan refleksi; dan 6) penyusunan tindak lanjut. Dengan kegiatan pelatihan dan implementasi di sekolah serta orientasi ini, diharapkan pada saat ini dan kedepan kegiatan-kegiatan kelompok kerja guru dan musyawarah kerja guru mata pelajaran tersebut dapat lebih terarah dan dapat meningkatkan profesionalisme guru secara

mandiri dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti melihat urgensi untuk mengadakan penelitian tentang Program Pengembangan Budaya Kerja Guru di Provinsi Banten sebagai bahan penulisan disertasi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada efektivitas proses kegiatan pelatihan *In-On Service Training* P2BKG Provinsi Banten dalam meningkatkan kompetensi profesional guru peserta pelatihan tersebut. Kajian diarahkan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan. Kajian juga ditujukan pada kelas pelatihan mata pelajaran Ekonomi. Alasan pemilihan kelas Ekonomi yang diambil, karena dalam kurikulum 2013 mata pelajaran Ekonomi merupakan salah satu mata pelajaran yang termasuk dalam kelompok mata pelajaran wajib. Berikut adalah aspek-aspek lebih rinci dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan yang menjadi subfokus penelitian.

1. Subfokus, Perencanaan kegiatan meliputi aspek-aspek:
 - a. persiapan administrasi ketatausahaan,
 - b. Penyiapan peserta,
 - c. kejelasan pedoman kegiatan,
 - d. penyiapan bahan-bahan yang diperlukan dalam kegiatan, dan
 - e. kejelasan format dan isi bahan diskusi.
2. Subfokus, Pelaksanaan kegiatan meliputi aspek-aspek:
 - a. ketepatan waktu kehadiran peserta,
 - b. ketepatan waktu kehadiran nara sumber,
 - c. kenyamanan tempat kegiatan,
 - d. kelengkapan fasilitas kegiatan,

- e. kejelasan penyampaian materi oleh nara sumber,
 - f. kejelasan penyampaian materi oleh guru inti,
 - g. kejelasan format dan bahan diskusi,
 - h. pelaksanaan proses diskusi,
 - i. pendampingan oleh guru inti, dan
 - j. kelengkapan perangkat pendukung diskusi.
3. Subfokus, Evaluasi kegiatan meliputi aspek-aspek:
- a. evaluasi proses dalam penguasaan materi pelajaran yang diampu
 - b. evaluasi hasil pelatihan dalam memilih menggunakan metode PBM.

Terkait dengan model Stake, aspek-aspek tersebut termasuk dalam sebagian komponen masukan, proses, dan hasil. Untuk kelengkapan komponen evaluasi input, yaitu rekrutmen calon peserta pelatihan, dan komponen evaluasi dampak, yang diarahkan pada keberhasilan guru peserta pelatihan *In-On Service Training* P2BKG Provinsi Banten. Sedangkan komponen proses diarahkan pada proses pengelolaan SDM guru dalam kegiatan pelatihan juga daya dukung sarana prasarana yang disiapkan Dinas Pendidikan Provinsi Banten.

Kajian juga akan difokuskan pada keberhasilan peningkatan kompetensi guru dilihat dari segi kompetensi profesional. Hal ini ditetapkan dengan alasan utama berupa asumsi bahwa kompetensi profesional guru merupakan faktor determinan keberhasilan pembelajaran. Selain itu, substansi pelatihan *In-On Service Training* P2BKG Provinsi Banten juga lebih banyak menekankan pada pengembangan kompetensi profesional guru.

C. Perumusan Masalah

Seiring dengan dinamika di berbagai bidang pendidikan, pengelolaan program pendidikan dilakukan secara profesional sehingga dapat membawa pengaruh positif

terhadap hasil pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan telah dilakukan terobosan dalam usaha peningkatan proses pembelajaran yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya para guru di Provinsi Banten. Salah satu kegiatan tersebut adalah berupa kegiatan *In-On Service Training* Peningkatan Kompetensi bagi para guru yang ada di Provinsi Banten yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Budaya Kerja Guru (P2BKG) Provinsi Banten.

Namun, bagaimana dan sejauhmana efektivitas penyelenggaraan kegiatan *In-On Service Training* diperlukan suatu studi yang sistematis. Hal ini sejalan dengan fenomena, bahwa telah banyak diselenggarakan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi guru, namun efektivitasnya diragukan, atau bagaimana hasilnya secara objektif sering tidak dapat diketahui secara pasti. Program seperti itu harus memperhatikan kebutuhan riil guru terkait dengan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik, bukan sebatas memberikan kemampuan teoretis. Hanya sedikit program pelatihan yang mengajarkan tentang visi belajar dan mengajar kepada para guru, sehingga mereka menjadi guru yang dapat diharapkan. Jika demikian, alih-alih meningkatkan kompetensi guru, pelatihan malah merupakan pemborosan waktu, tenaga, dan biaya. Padahal semua guru memerlukan pendidikan atau pelatihan yang professional untuk membekali dalam menjawab tuntutan profesi yang mereka pilih.

Sehubungan dengan hal tersebut akan dilakukan penelitian evaluasi mengenai upaya peningkatan kompetensi guru yang dilakukan oleh P2BKG Provinsi Banten dengan merujuk pada model Stake (*Description, Judgment*) yang meliputi tahapan 1) Antecedens (*antecedents/contexs*), 2) Transaksi (*transaction/process*), dan 3) keluaran (*Output/ouytcomes*) dalam pelatihan. Dengan dasar tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam formula pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimanakah karakteristik peserta, nara sumber, sarana prasarana, dan pengelola kegiatan pelatihan *In–On Service Training* yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Budaya Kerja Guru (P2BKG) Provinsi Banten?
2. Bagaimanakah efektivitas proses kegiatan *In–On Service Training* Peningkatan Kompetensi Guru yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Budaya Kerja Guru (P2BKG) Provinsi Banten?
3. Seberapa tinggi tingkat keberhasilan pelatihan *In–On Service Training* Peningkatan Kompetensi Guru yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Budaya Kerja Guru (P2BKG) Provinsi Banten dapat meningkatkan kompetensi profesional guru peserta pelatihan?

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoretis, melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memberikan sumbangan berupa kajian konseptual tentang peranan penanggungjawab kegiatan, pimpinan, dan pelaksanaan diklat di lingkungan Pusat Pengembangan Budaya Kerja Guru (P2BKG) Provinsi Banten khususnya, dan umumnya terhadap Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) serta Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) yang ada di Indonesia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat memberikan penyajian empirik tentang faktor-faktor penting yang melatar belakangi, mendukung, dan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi guru. Hasil tersebut selanjutnya diharapkan dapat menjadi panduan atau bahan pertimbangan teknis bagi penyempurnaan program-program pelatihan berikutnya yang ditujukan bagi peningkatan kompetensi guru, khususnya peningkatan kompetensi profesional.