BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum

SD Muhammadiyah 24 berlokasi di jalan Balai Pustaka Barat No. 2 Rawamangun Pulogadung Jakarta Timur, dengan akreditas A (Amat Baik). Di pimpin oleh kepala sekolah yang bernama Saadin, M.Pd. dan wakil kepala sekolah yang bernama Budiyono S.Pd.

SD Muhammadiyah 24 didirikan pada tanggal 1 februaari 1970 dengan jumlah murid sebanyak 16 orang dengan satu orang guru kelas yaitu Bapak Drs. A. Nawas Risa dan satu orang guru agama kelas yaitu Bapak Drs. Ujang Rofi'I Ys. Pada awal berdirinya nama sekolah adalah Sekolah Dasar Islam (SDI), karena pengaruh perkembangan politik pada waktu itu maka pada bulan Maret 1972 namanya diganti menjadi SD Muhammadiyah 24.

Pada awalnya sekolah menempati gedung yang dibangun oleh pemerintah DKI Jakarta bersama-sama dengan Sekolah Tehnik Islam (STI), Taman kanak-kanak Aisyiyah 21 dan Madrasah Diniyah Muhammadiyah (MDM) pagi-sore. MDM ini berdiri setelah beberapa bulan kemudian dengan jumlah murid 39 orang.

Keteika SD Muhammadiyah sudah berjalan pertengahan tahun murid-murid yang lebih besar dinaikan kelasnya menjadi kelas 2 sehingga gurunya bertambah satu orang yaitu Bapak Drs. M. Siradj Musthafa. Dengan demikian anak yang dinaikan ke kelas dua hanya belajar di kelas satu selama enam bulan, sehingga tamat kelas enam hanya menempuh waktu selama lima tahuan.

Tahun pertama berdirinya SD Muhammadiyah 24 belum ada kepala sekolah secara definitive, yang ada hanya penanggung jawab yaitu Bapak Drs. A. Nawas.Risa. Kemudian pada tahun 1971 ditunjuk secara resmi Bapak Drs. A. Nawas Risa. Mulai tahun 1972 penerimaan murid baru melalui tahap seleksi. Seleksinya meliputi ; pengetahuan bahasa, pengenalan hitungan dan pengenalan social/lingkungan. Penerimaan siswa baru pada tahun-tahun berikutnya terus meningkat, sehingga pada tahun pelajaran 1980 - 1981 penerimaan murid kelas 1 sebanyak 144 orang dibagi menjadi 3 rombongan.

Alhamdulillah sambutan yang baik dari masyarakat demikian besar sehingga sekarang banyak murid mencapai 700 orang lebih dengan tenaga pengajar sebanyak 32 orang, 2 orang tata usaha dan 1 oarang pramubakti. Sedangkan untuk menangani kebersihan dilakukan oleh petugas cleaning service. Selai itu ada pula petuga]s laboraturium, perpustakaan, keamanan dan tehnologi informasi yang ikut mendukung kegiatan sekolah tetapi secara organisasi dibawah pengelolaan Majelis Dikdasmen PCM Rawamangun.

Peran serta orang tua juga diwujudkan dengan adanya Komite Sekolah yang disebut Fouts (Forum Ukhuwah Orang Tua Siswa) dibentuk melalui Sk Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rawamangun Nomor ; 032/kep/IV.O/A.2007 dengan masa jabatan dua tahun.

SD Muhammadiyah 24 Jakarta, merupakan sekolah islam di Jakarta yang memiliki keunggulan tersendiri dengan mengusung visi “ menyiapkan generasi yang mampu bersaing dengan kompetensi, kokoh dalam aqidah. anggun dalam akhlak, dan unggul dalam prestasi”. Sekolah di bawah persyarikan Muhammadiyah yang hadir dalam amal usaha sistem pendidikan ini memiliki ciri khas dalam mengajarkan ajaran Islam dan termanivestasikan dalam matapelajaran ISMUBA (Al-Islam, Kemuhammadiyahan dan Bahasa Arab). Matapelajaran Al-Islam di dalamnya memuat unsur Al-Qur'an/Al-Hadits, Aqidah, Ibadah/Muamalah, Akhlak dan Tarikh. Sementara itu dalam meneladani para pemimpin dan tokoh-tokoh masyarakat serta berorganisasi dibelajarkan melalui Kemuhammadiyahan. Bahasa Arab sebagai salah satu ilmu alat untuk memahami bahasa Al-Qur'an dan al-Hadits.

Kurikulum yang digunakan di SD Muhammadiyah 24 mengacu pada kurikulum yang dikeluarkan oleh Kemendiknas dan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Dikdasmen. Sekolah ini memiliki Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang dikembangkan sendiri. Struktur kurikulum SD Muhammadiyah 24 dibedakan antar kelas rendah dan kelas tinggi. Untuk

kelas I – III menggunakan pendekatan tematik dan untuk kelas 4 – 6 menggunakan endekatan mata pelajaran.

SD Muhammadiyah 24 Rawamangun mulai tahun pelajaran 2012 - 2013 penerimaan peserta didik baru sebanyak 108 orang dibagi menjadi 3 rombongan, jadi tiap kelasnya 36 orang siswa. Untuk kelas 2 ke atas jumlah tiap rombongan kelas berkisar 35 sampai 40 siswa. Setiap tingkatan kelas terdapat 3 kelas parallel. Jadi jumlah seluruhnya ada 18 rombongan kelas yang memiliki 18 ruang kelas yang sesuai dengan jumlah rombongan kelas sebanyak 18 rombongan.

Beberapa fasilitas yang ada di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun diantaranya, gedung sekolah, ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang wakil kepala sekolah, ruang kordinator bidang dan psikolog, ruang guru, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang multimedia, ruang laboraturium IPA, ruang laboraturium TIK, ruag serbaguna, ruang UKS, ruang dapur dan gudang, wc/toilet, basement, masjid, lapangan olahraga, taman, tempat sampah, dan lift.

SD Muhammadiyah 24 Rawamangun guru dan karyawanya diangkat oleh Majelis Dikdasmen, pegawai terdiri dari pegawai tetap dan pegawai honor. Ada juga guru DPK dari Kandepag Jakarta Timur. Untuk menangani kebersihan sekolah bekerjasama dengan perusahaan Cleaning Service.

Berikut keadaan Guru dan Karyawan, Guru Tetap 20 termasuk Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah, 12 guru honor, 2 guru DPK, 2 staff tata usaha, dan 1 pramubakti. Guru yang mempunyai satatus guru bantu ada 8 orang dan 17 orang guru yang sudah sertifikasi.

Berdasarkan gambaran umum yang telah di paparkan di atas, data dan informasi peneliti diperoleh melalui beberapa tahapan diantaranya dokumentasi, wawancara dan observasi. Data dan informasi kemudian dianalisis agar sesuai dengan pengembangan profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun. Data tersebut dipilih berdasarkan fokus penelitian, dan diperoleh dari beberapa key informan seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala dikdasmen dan guru.

2. Perencanaan pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu sekolah

a. Paparan data

SD Muhammadiyah merupakan sekolah islam yang mempunyai keunggulan dalam bidang agamanya, hal ini terlihat dari siswa – siswanya yang berpakaian muslim ketika sekolah. Peran serta Muhammadiyah dibidang pendidikan bertujuan untuk membentuk manusia yang bertaqwa, berkualitas, cerdas, damai, terbuka, demokratis, serta mampu berkiprah diera globalisasi.

Sumber daya manusia yang unggulah yang dapat mencapai tujuan tersebut, seorang guru yang benar-benar sadar dengan tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya dalam proses belajar mengajar, tentunya akan slalu introspeksi diri, selalu berusaha ingin maju agar mampu menyelesaikan tugasnya sebagai seorang pendidik. Untuk itu guru dituntut agar selalu berusaha meningkatkan kualitas kemampuannya dengan menambah pengetahuan, memperkaya pengalaman, memperbanyak buku bacaan, mengikuti seminar, pelatihan, dan workshop. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia itu penting dilakukan guna menambah pengetahuan, dan memperkaya pengalaman guru.

Dalam mengadakan pengembangan, di butuhkan perencanaan yang benar – benar matang agar berjalan sesuai dengan efektif dan efisien. Tujuan diadakanya pengembangan bagi guru tak lain untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kompetensi yang dimiliki guru, serta memberikan pengalaman, pengetahuan serta wawasan yang nantinya dapat diimplementasikan dalam kegiatan mengajar guru.

Perencanaan dalam mengadakan program pengembangan bagi guru pertama yang dilakukan analisis kebutuhan, menganalisis kebutuhan apa saja yang guru perlukan, dengan melakukan rapat kerja ataupun melihat langsung kondisi guru. Apabila dalam raker ataupun pengamatan langsung banyak guru yang perlu diberikan

pelatihan, maka selanjutnya yang dilakukan membentuk panitia untuk membuat proposal kegiatan. Dalam rapat kerja kepala sekolah dan guru menetapkan sasaran tujuan, anggaran, sarana prsarana, fasilitas, serta pembicara atau moderator untuk acara seminar maupun pelatihan. Setelah proposal selesai di buat oleh panitia pelaksana, kemudian proposal diserahkan pada dikdasmen Muhammadiyah untuk dipahami, proposal yang telah selesai dianalisis kemudian proposal di acc oleh pihak dikdasmen. Proposal yang sudah di acc, kemudian pelaksanaanya langsung di jalankan sesuai dengan isi proposal. Pengembangan profesionalisme guru diadakan tak hanya sebatas membantu guru dalam memecahkan masalahnya, namun bisa untuk menambah wawasan dan pengetahuanya agar lebih luas, sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman yang ada.

Dengan demikian perencanaan kebutuhan dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme bagi guru yang ada di SD Muhammadiyah didasarkan pada kebutuhan guru itu sendiri, untuk jadwal pengembangan ada yang terjadwal ada yang tidak. Upaya pengembangan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah dari segi formal, memotivasi guru untuk menambah pendidikanya, dan dari segi non formal biasanya hanya pelatihan, workshop, seminar, dan pengajian bulanan yang diadakan pihak dikdasmen.

b. Analisa lapangan

Dari beberapa pernyataan key informan diatas dapat diungkapkan bahwa sekolah dalam mengadakan pengembangan guru berupa pelatihan atau seminar di perlukan perencanaan terlebih dahulu. Salah satu aspek terpenting dalam mengadakan pelatihan atau seminar, pihak sekolah melakukan pengamatan dan analisi kebutuhan guru. Pengamatan dan analisis kebutuhan sudah dilaksanakan kemudian hasil tersebut dirapatkan untuk menentukan hasil akhir, yang mana nantinya hasil tersebut menjadi acuan dalam mengadakan pelatihan ataupun seminar. Dalam merencanakan sebuah kegiatan, pihak sekolah harus membuat panitia terlebih dahulu untuk membuat proposal pengajuan kegiatan terlebih dahulu, kemudian proposal tersebut di berikan pada pihak dikdasmen untuk di lihat dan di acc. Setelah proposal di acc barulah dilaksanakan kegiatan tersebut.

Berdasarkan pernyataan key informan diatas upaya sekolah dalam mengembangkan profesionalismenya sudah bagus, terlihat dari pihak sekolah yang antusias dengan pengembangan guru yang ada di sekolah, hal ini dibuktikan dengan sekolah memberikan pelatihan – pelatihan dan seminar kepada guru, guna meningkatkan kualitas guru yang ada di SD Muhammadiyah.

Berdasarkan paparan data di atas peneliti melihat dalam meningkatkan kualitas guru tidak hanya saja terpaku pada kebutuhan guru saja, sebab sudah kewajiban guru untuk menambah pengetahuan serta kemampuan seiring perkembangan zaman tanpa harus menunggu informasi. Jika hanya terpaku pada kebutuhan guru, maka guru tidak akan bisa berkembang dan terpaku pada kegiatan pengembangan guru yang diadakan sekolah saja.

c. Display data

Berdasarkan paparan data dan analisis yang telah diuraikan, perencanaan Pengembangan proesionalisme guru di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun sudah cukup baik dan tepat sasaran. Terlihat dari proses pengamatan dan analisa yang dilakukan akan kebutuhan guru akan pegembangan kemampuan, yang diberikan sekolah melalui pelatihan dan seminar. Perencanaan pelaksanaan pengembangan profesionalime guru dalam meningkatkan mutu sekolah digambarkan sebagai berikut .

Gambar 1. Perencanaan Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

d. Kesimpulan sementara

Pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu sekolah di SD Muhammadiyah 24 sudah dijalankan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang sudah dipersiapkan dalam rapat sebelum kegiatan dilaksanakan. Perencanaan yang dilakukan yaitu berupa, analisa kebutuhan, pembuatan panitia dan pembuatan proposal kegiatan. Perencanaan yang telah dibuat berfungsi agar dalam pelakanaanya sesuai dengan apa yang kita rencanakan sebelumnya. Berdasarkan paparan data di atas peneliti berkesimpulan perencanaan pengembangan guru yang dilakukan SD Muhammadiyah hanya terpaku pada kebutuhan guru saja, sedangkan pengetahuan

serta wawasan guru mesti di update setiap saat agar tidak tertinggal informasi.

3. Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu sekolah

a. Paparan data

Pengembangan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan guru, dalam meningkatkan kompetensi guru itu sendiri. Perkembangan yang semakin pesat , mendorong perubahan kebutuhan guru akan pengetahuan yang luas seiring perkembangan zaman tersebut. Kebutuhan yang makin meningkat itu, memicu semakin banyaknya tuntutan guru yang harus dipenuhi untuk dapat memenangkan persaingan di masyarakat.

Peningkatan kompetensi keguruan, semakin dibutuhkan mengingat terjadinya perkembangan IPTEK yang semakin maju. Upaya mengembangkan profesi dan kompetensi guru Di SD Muhammadiyah 24 dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, dapat dilakukan melalui seminar, pelatihan, memberikan pinjaman dana untuk melanjutkan pendidikan dan pengajian bulanan.

Sebelum pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru disekolah SD Muhammadiyah 24 Rawamangun,sekolah terlebih

dahulu harus membuat perencanaan berupa membuat analisis kebutuhan terlebih dahulu, setelah itu barulah membuat proposal kegiatan.

Dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan proesionalisme guru di sekolah ini, tahapan yang dilakukan yaitu ada dua cara dengan melihat kebutuhan guru dan pengembangan untuk menambah wawasan dan pengetahuan guru. Pengembangan dengan melihat kebutuhan guru maksudnya pengembangan yang diadakan atas kebutuhan guru contohnya: banyak guru di sekolah ini yang belum bisa computer, kemudian dari kebutuhan tersebut barulah dibuat program pengembangan. Jika pengembangan profesionalisme untuk menambah wawasan dan pengetahuan guru, biasanya dilaksankan setiap setahun sekali. Manfaat diadakan pengembangan profesionalisme bagi guru, tentunya menambah pengalaman. wawasan, pengetahuan dan meningkatkan kemampuan guru agar lebih kreatif dan inovatif dalam memberika pengajaran pada siswa.

Pelaksanaan pengembangan dimulai dari melihat kebutuhan dan menyesuaikan dengan tema pelatihan atau seminar, kemudian dilanjutkan dengan rapat yang mana guru – guru dikumpulkan untuk diberitahu bahwa ada kegiatan pelatihan maupun seminar. Selanjutnya kepala sekolah mengumumkan dan menunjuk guru untuk mengikuti pelatihan maupun seminar di rapat, tetapi tak jarang kepala

sekolah memangilnya ke ruang kepala sekolah. Penunjukan guru dalam mengikuti pelatihan atau seminar selesai, guru tersebut diberikan surat tugas oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan atau seminar. Pelaksanaan pengembangan profesionalisme di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun, dilaksanakan pada 1 tahun sekali pada akhir semester, dan 1 bulan sekali untuk pengajian.

Untuk pengembangan yang diadakan dari pihak luar biasanya tidak terjadwal, dan pelaksanaanya berdasarkan undangan pelatihan ataupun seminar diberikan. Metode yang digunakan dalam pengembangan yaitu ceramah, diskusi, demonstrasi dan praktek langsung, sedangkan untuk materinya itu disesuaikan dari tema pelatihan atau seminar.

Penanggungjawab atau pihak yang terlibat dalam pengembangan profesionalisme yang ada di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun yaitu guru itu sendiri pihak yang terlibat dalam pelaksananya, untuk penanggungjawabnya kepala sekolah dan jajaranya serta pihak dikdsamen. Pengembangan yang dia adakan dari pihak dinas yang bertanggung jawab adalah pegawai dinas pendidikan.

Pelaksanaan pengembangan tak lepas dari kendala ataupun hambatan yang kita alami, biasanya hambatan itu tidak jauh dari guru – guru itu sendiri berupa masih adanya guru yang tidak mengikuti

pelatihan dan seminar yang diberikan. Selain itu kendala yang sering kita temukan yaitu masalah biaya dan waktu, terkadang waktu pelaksananya bentrok dengan jam mengajar guru dan waktu antara jadwal pelaksanaan dengan yang dilapangan terkadang tidak sesuai,. Sedangkan biaya biasanya kendalanya itu berupa dana misalnya dalam membuat proposal kami merincikan anggaran biaya. Anggaran biaya yang ada di proposal harus sesuai dengan dana yang diberikan, jadi dalam pelaksanaanya biayanya tidak boleh lebih dari anggaran.

Upaya yang dilakukan sekolah dalam menanggulangi hambatan yang terjadi dilapangan dengan membuat perencanaan yang baik, untuk guru yang tidak mengikuti peltihan yang diberikan sekolah, guru tersebut nantinya akan mendapat teguran. Waktu yang terkadang bentrok dan tidak tepat waktu, sebisa kami untuk mengadakanya pada waktu – waktu jam tidak efektif misalnya pada akhir semester yang mana setelah ujian semester bayak waktu yang tidak efektif yang bisa kita gunakan untuk pelatihan atau seminar.

b. Analisa lapangan

Dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru, disekolah ini melakukan rapat dan analisis kebutuhan guru megenai pengembangan kompetensi apa yang harus di ikuti guru. Selanjutnya diumumkan siapa saja guru yang harus mengikuti pelatihan. Kemudian guru yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan di beri surat

tugas. Pelaksanaan pengembangan yang ada di sekolah ini sudah bagus, terlihat dari komitmen sekolah untuk meningkatkan kualitas gurunya dengan memberikan pelatihan dan seminar.

c. Display data

Berdasarkan paparan data dan analisis yang telah diuraikan, pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah sudah bagus, terlihat dengan komitmen kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah dengan meningkatkan kualitas gurunya. Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme guru yang ada di SD Muhammadiyah 24 Rawangun dalam pelaksanaanya di awasi oleh beberapa pihak, berikut gambaran pengawasanya.

Gambar 3. Pengawasan Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

d. Kesimpulan sementara

Pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu sekolah di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun, dalam pelaksananya sudah sesuai perencanaan yang telah di buat sebelumnya. Pelaksanaanya merupakan tanggung jawab semua unsure yang terkait di dalamnya yaitu guru, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan pihak dikdasmen. Dalam implementasinya

pengembangan ini, sekolah tersebut menghadapi beberapa kendala yaitu dari segi waktu, dana, dan tempat.

4. Evaluasi pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu sekolah

a. Paparan data

Untuk mengetahui efektiitas dari pelatihan atau seminar yang telah dilakukan, Pertama,yang dilakuan oleh sekolah SD Muhammadiyah 24 Rawamangun adalah melakukan evaluasi terhadap guru yang sudah melaksankan pelatihan dengan melaporkan hasil kegiatan yang di ikuti kepada kepala sekolah, selain itu juga sekolah melakukan supervisi dan pengamatan secara tidak langsung dengan mengamati guru yang sedang mengajar, apakah pelitihan yang selama ini di ikuti di implementasikan atau tidak dalam strategi mengajarnya dan guru yang mengikuti pelatihan wajib memberikan pengalamanya pada guru yang tidak mengikuti.

Hasil dari pengembangan profesionalisme guru sangat beragam, dari guru yang lebih kreatif dan inovatif dalam pengajaranya, pengetahuan guru semakin luas, dari yang tidak bisa menjadi bisa contohnya, guru di sekolah ini masih banyak yang belum mahir menjalankan computer dengan adanya pelatihan guru saat ini semakin mahir dalam penggunaan laptop. Selain ada pula hasil yang dapat meningkatkan mutu sekolah yaitu proses belajar mengajar semakin

bagus dan kreatif, sehingga meningkatkan motivasi anak untuk belajar. Dari sini sekolah melihat pengembagan profesionalisme guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu sekolah salah satunya hasil belajar yang berupa nilai - nilai dan prestasi siswa yang semakin baik dan meningkat..

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan tujuan sekolah, pendidikan sesungguhnya terletak pada guru. Bahkan, baik buruknya atau berhasil tidaknya pendidikan ada di tangan guru. Sebab, guru memiliki peranan yang strategis dalam membuat peserta didik menjadi pandai, cerdas, terampil, berakhlaq dan berpengetahuan luas, guru juga mempunyai fungsi mengajar dan mendidik. Sebagian guru yang ada disekolah ini sudah baik, sebab guru di sekolah ini mampu menjawab tantangan akan perasaingan di masyarakat oleh kerena itu dengan adanya pelatihan bisa menjadi acuan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi, dengan begitu secara tidak langsung guru mempunyai peran penting dalam keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan.

b. Analisa lapangan

Evaluasi hasil kegiatan pengembangan di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun dilaksankan dengan laporan yaitu setiap guru yang mengikuti pelatihan harus melaporkanya pada kepala sekolah, kepala sekolah pun melakukan pengematan terhadap kinerja guru yang telah

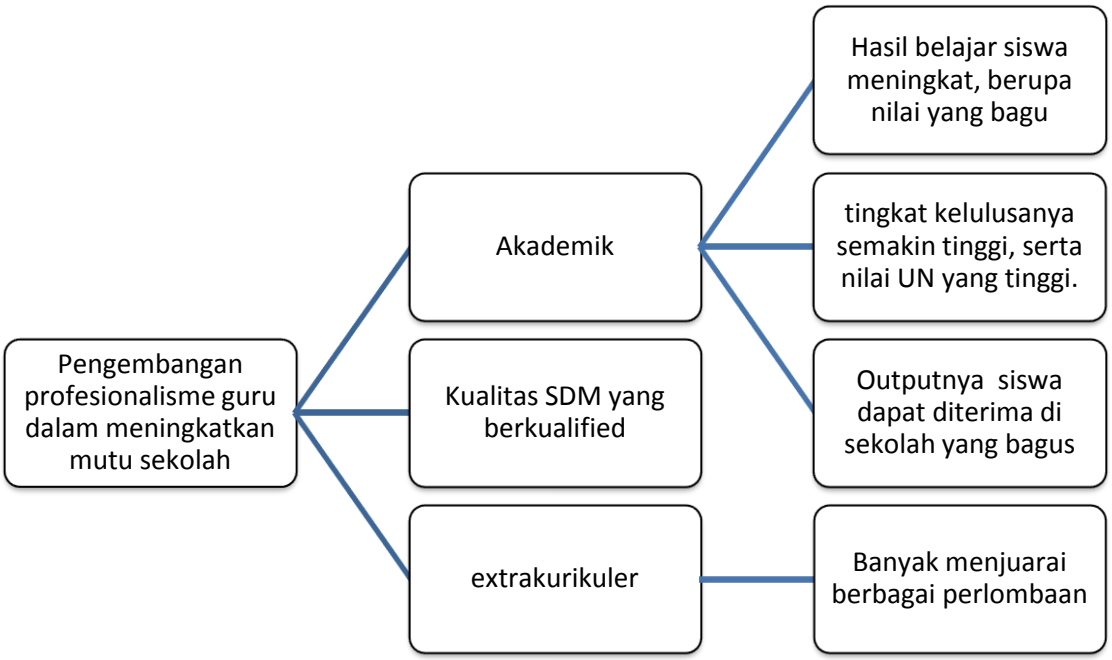
melaksanakan kegitan apakah sudah di terpkan atau belum, bagi guru yang mengikuti waji shering pada teman yang tidak ikut. Adanya pengembangan merupakan angin segar bagi sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah, dengan kualitas guru yang baik dapat meningkatkan hasil belajar siswa serta seorang guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan.

c. Display data

Gambar 4. Pengevaluasian Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru

Dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik, hal yang penting adalah membangun dukungan pada tenaga pendidik sehingga dapat lebih mampu untuk mengaktualisasikan dirinya guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Untuk mewujudkan

pendidikan yang berkualitas, maka penting pengembangan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut gambaran mengenai pengembangan profesionalisme guru terhadap mutu sekolah.



Gambar 5. Pengevaluasian Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru Kaitanya Dalam Meningkatan Mutu Sekolah

d. Kesimpulan sementara

Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah,24 Rawamangun sudah berjalan sesuai dengan rencana. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme bagi guru perlu dilkukan sekolah, sebab dengan adanya pengembangan guru dapat meningkatkan kualitas pendidik

yang ada di sekolah. Dengan tenaga pendidik yang berkompeten dan berkualitas, nantinya akan menunjang keberhasilan tujuan sekolah. Evaluasi yang di lakukan sekolah cukup bagus, yaitu dengan kepala sekolah mengamati kinerja guru secara langsung, dengan melihat pengajaran yang dilakukan di kelas.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil temuan penting di lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian yang ada, antara lain wawancara mendalam terhadap terhadap *key informan* dan observasi serta studi dokumentasi yang menggambarkan hasil positif. Dengan kata lain terdapat kesesuaian hasil data dari *key informan* dan peneliti di lapangan.

Dari data didapat selama penelitian, maka peneliti menemukan temuan penting pada penelitian, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan pengembangan profesionalisme guru yang ada di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun yaitu berupa kepala sekolah dan jajaranya melakukan perencanaan terlebih dahulu, selanjutnya menganalis kebutuhan apa saja yang dibutuhkan guru. Kemudian kepala sekolah mengadakan rapat kerja bersama guru untuk membahas kebutuhan apa saja yang diperlukan guru serta solusi apa

yang harus dilakukan untuk mengatasai kebutuhan guru, kemudian dibentuklah panitia untuk membuat proposal kegiatan. Proposal kegiatan yang sudah jadi dibuat, kemudian di serahkan pada pihak dikdasmen untuk dianalisis, setelah pihak dikdasmen memberikan acc pada proposal kegiatan yang diajukan sekolah kemudian proposal itu dikembalikan kepada sekolah untuk langsung dilaksanakan.

Didalam rapat kerja selain merapatkan kebutuhan guru, rapat juga berisi pemberitahuan informasi pelatihan serta mengumumkan siapa saja guru yang dapat mengikuti pelatihan. Penunjukan guru didasarkan oleh dua factor yaitu penunjukan berdasarkan kebutuhan kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru yang dikiranya mempunyai kompetensi yang kurang, dan penunjukan untuk semua guru kepala sekolah memberikan pelatihan pada semua guru untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di sekolah tersebut.

Perencanaan pengembangan di sekolah ini harus disesuaikan dengan kebutuhan guru, dengan melihat kebutuhan guru yang semakin kompleks, maka pihak sekolah melakuan pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya, terlihat dari usaha sekolah ini memberikan banyak pelatihan pada gurunya.

2. Pelaksanaan

Pengembangan dalam pelaksanaannya yang ada di SD Muhammadiyah dilaksanakan pada setiap setahun sekali dan diadakan pada akhir semester, pemilihan waktu tersebut dipilih karena setelah melakukan semeteran banyak waktu yang tidak efektif sehinggan waktu tersebut dapat dimafaatkan untuk pengembangan profesionalisme guru.

Tahapan pelaksanaan pengembangan yang pertama dilakukan mengadakan rapat untuk menganalisis kebutuhan, kemudian pemberitahuan adanya pelatihan, selnjutnya guru diberikan Seurat tugas untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan pengembangan yang diadakan dari pihak luar, biasanya pihak sekolah diberikan undangan untuk mengikuti pelatihan ataupun seminar. Penunjukan guru yang mengikuti pelatihan dari pihak luar, dilakukan dengan melihat kebutuhan dan materinya, seperti halnya pelatihan yang dilakukan dinas beberapa waktu lalu dengan tema pembuatan rpp tematik. dengan melihat meteri dan kebutuhanya pihak sekolah menyesuaikan dengan kebutuhan guru. Pihak sekolah menganalisisnya dengan melihat meteri pelatihan, yang mana pembuatan rpp tematik di butuhkan bagi guru kelas 1 sampi kelas 3, karena guru tersebut dalam pengajaranya menggunakan rpp tematik.

Pengawasan dalam pelasanaan pengembangan di awasi oleh kepala sekolah,serta pihak dikdasmen. Dalam pelaksanaanya tak luput dari kendala yang dihadapi, kendala yang dihadapi pihak sekolah antara lain dari guru itu sendiri yang masih belum mempunyai kesadaran untuk menambah pengetahuanya serta wawasanya, kemudian waktu yang kurang tepat biasanya bentrok dengan jadwal mengajar guru, dan penyesuaian dana anggaran,

3. Evaluasi

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa evaluasi pelaksanaan pengembangan yang ada di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun dilakukan dengan cara guru melaporkan hasil kegiatannya dilakukan dengan cara guru melaporkan hasil kegiatan pelatihan yang telah guru ikuti pada kepala sekolah, selanjutnya kepala melakukan pengamatan kepada guru apakah pelatihan yang selama ini diikuti sudah di implementasikanya dalam mengajar atau belum. Pengevaluasian untuk kehadiran guru dalam pelaksanaan pengembangan menjadi salah satu factor keberhasilan dari pelatihan yang diadakan, namun di lapangan menemukan masih ada guru yang tidak ikut serta dalam pelatihan. Kepala sekolah melakukan evaluasi dengan cara memberikan surat teguran pada guru yang tidak mengikuti pelatihan selama 3 kali lebih.

Evaluasi dapat juga dilakukan ketika pelatihan sedang berlangsung, bentuk pengevaluasian berupa instrument maupun praktek latihan langsung. Evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana guru dalam memahami isi dari pelatihan tersebut sehingga dapat diterapkan dalam pekerjaanya.

C. Pembahasan Temuan dikaitkan dengan Justifikasi Teoritik yang Relevan

Berdasarkan temuan umum yang dideskripsikan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya dilakukan analisis penyesuaian dengan teori yang relevan.

Pada bagian ini akan dipaparkan analisis temuan dengan pernyataan teori yang relevan, di mana pembahasan temuan ini merupakan hal-hal unik yang didapatkan peneliti selama proses pengumpulan data dan toeri-teori yang digunakan mengadopsi beberapa kajian teori sebelumnya (bab 2) serta kajian teori baru yang belum disajikan. Berikut pembahasan temuan dikaitkan dengan justifikasi teori relevan sesuai dengan rumusan masalah yang ada :

Guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam upaya membentuk watak dan mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru hingga saat ini tidak akan pernah dapat digantikan oleh yang lain, terlebih pada masyarakat Indonesia yang multikultural dan multibudaya, kehadiran teknologi tidak dapat menggantikan tugas-

tugas guru yang cukup kompleks dan unik. Oleh sebab itu, diperlukan guru yang memiliki kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan diharapkan secara berkesinambungan mereka dapat meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Profesional artinya dilaksanakan secara sungguh- sungguh dan didukung oleh para petugas secara profesional. Petugas yang profesional adalah petugas yang memiliki keahlian, tanggung jawab, dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yanng kuat. Untuk menguji kompetensi tersebut, pemerintah menerapkan sertifikasi bagi guru khususnya guru dalam jabatan

1. **Perencanaan pengembangan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun**

Profesional guru merupakan salah satu ciri dimana guru tersebut mempunyai kompetensinya sebagai guru, dengan kompetensi yang dimiliki guru. Guru dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

> Menurut pakar manajemen pendidikan Rice, dan Bishoprick dikutip oleh Ibrahim Bafadal guru profesional adalah guru yang mampu mengolah dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.Profesionalisasi guru oleh kedua pasangan penulis tersebut dipandang sebagai satu proses yang bergerak

dari ketidaktahuan (*Ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*Immaturity*) menjadi matang, dari diarahkan oleh orang lain (*Other-directtedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri.[1]

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 2, yaitu :
"Guru professional itu guru yang yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai to proksi, sehingga dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan maksimal."

Hal ini juga diungkapkan oleh key informan 3, yaitu :
"Guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaanya sebagai guru, sehingga dalam mengajar dan menididik siswanya berjalan dengan baik sesuai dengan keahlianya."

Hal ini juga diungkapkan oleh key informan 4, yaitu :
"Profesionalisme yaitu tanggungjawab guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, selain itu seorang guru harus kreatif dapat menguasai bahan ajar dengan baik."

Juga diungkapkan oleh key informan 5, yaitu
"Bagaimana seorang guru menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu dapat memecahkan masalah – masalah yang dihadapi anak."

Tahapan-tahapan penyususunan pelatihan dan pengembangan adalah:

a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan (*job-study*).
b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan atau pengembangan.
c. Menetapkan criteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
d. Menetapkan metode pelatihan atau pengembangan.
e. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.[2]

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 1 yaitu :
"Kita lakukan analisis kebutuhan dulu, baru kita buat proposal kegiatan dan kita berikan pada pihak yayasan atau PCM. Kalau di sini kegiatan pengembangan di lakukan oleh 2 pihak dari sekolah itu sendiri dan dari pihak dikdasmen, secara kesuluruhan sih sama, hanya pengajuan proposalnya jika dikdasmen ke PCM, kalau sekolah ke dikdasmen."

---

[1]Ibrahim.*Op.Cit*, h.5.
[2]*Ibid*., h.52

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 2, yaitu :

"Nah pertama sebelum membuat perencanaan kita melihat kondisi dilapangan dahulu, contohnya waktu itu sudah waktunya guru – guru mengajar menggunakan laptop dan infocus, nah selanjutnya yang kami lakukan rapat terlebih dahulu untuk menentukan kebutuhan apa saja yang diperlukan guru, kemudian kita analisis bersama –sama. Setelah rapat menemukan hasil. Setelah itu kita harus membuat proposal pengajuan dana kegiatan pelatihan maupun seminar. Proposal sudah siap lalu kita serahkan pada pihak Didasmen agar di acc, proposal sudah di acc pihak didasmen barulah kegiatan dapat dilaksanakan. Isi proposal ini juga sebagai pengajuan dana kegiatan yang nantinya diberikan dari pihak yayasan. Untuk dana pengembangan bisanya didapat dari pihak yayasan, dengan mengajukan proposal kegiatan."

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 3, yaitu :

"Pertama sebelum membuat perencanaan kita melihat kondisi dilapangan dahulu, selanjutnya yang kami lakukan rapat terlebih dahulu untuk menentukan kebutuhan apa saja yang diperlukan guru, kemudian kita analisis bersama –sama. Setelah rapat menemukan hasil, kemudian kita bentuk panitianya, nah tugas dari panitia ini yaitu membuat proposal yang nantinya akan diserahkan pada pihak yayasan. Setelah itu kita harus membuat proposal pengajuan dana kegiatan pelatihan maupun seminar. Proposal sudah siap lalu kita serahkan pada pihak Didasmen agar di acc, proposal sudah di acc pihak didasmen barulah kegiatan dapat dilaksanakan. Isi proposal ini juga sebagai pengajuan dana kegiatan yang nantinya diberikan dari pihak yayasan. Untuk dana pengembangan bisanya didapat dari pihak yayasan, dengan mengajukan proposal kegiatan."

2. Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun

Menurut Prabu pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) jalur yaitu:

1. Pendidikan formal
   Pendidikan formal ditunjukan kepada pengembangan kecerdasan, kpribadian, bakat, sikap mental dan kreativitas.
2. Jalur pelatihan kerja
   Jalur pelatihan kerja merupakan suplemen dan komplemen dari pendidikan formal yang lebih ditekankan pada peningkatan keterampilan kerja dan sikap mental.

3. Jalur pengembangan (bimbingan kerja)
   Jalur pengembangan merupakan pematangan di lapangan kerja dalam waktu yang relative cukup lama.
   Ketiga jalur tersebut merupakan proses berlanjut dan saling terkait sebagai suatu system pengembangan sumber daya manusia yang terpadu.[3]

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 1, yaitu :
Ya ada dong, ya tadi itu dengan seminar, pelatihan dan pengajian bulanan,
Hal ini senada dengan pernyataan key informan 2, yaitu :
Ada, yaitu programnya memberikan pinjaman uang untuk guru yang ingin melanjutkan pendidikanya, memberikan kredit bagi guru yang ingin mempunyai laptop, mengadakan pengajian bulanan yang diselingi dengan seminar mengenai strategi mengajar, dan memberikan pelatihan – pelatihan,
Hal ini senada dengan pernyataan key informan 3, yaitu :
Ada, kita mempunyai program berupa pelatihan dan seminar untuk guru, selain into kita juga mengadakan pengajian bulanan yang salah satuna juga dapat memberikan pengetahuan agama bagi guru, disela – sela pengajian biasanya juga guru mendapatkan seminar tentang strategi mengajar.

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 4, yaitu :
Ada yaitu yang tadi saya sudah katakana programnya berupa pelatihan dan seminar
Hal ini senada dengan pernyataan key informan 5, yaitu :
Ya ada, basanya programnay berbentuk pelatihan – pelatihan untuk guru, dan seminar.

Metode-metode pengembangan antara lain:

1. *Lecture*(ceramah atau kuliah)
2. *Conference*(rapat) .
3. *Programmed instruction*
4. Metode studi kasus
5. *Role playing*,
6. Metode diskusi
7. Metode seminar[4]

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 4, yaitu :
Kebanyakan ceramah ya, diskusi dan ada juga praktek seperti pelatihan IT kita langsung mempraktekannya dengan computer maupun laptop

---

[3] *Ibid*., h. 54
[4] *Ibid*.,h. 77-78

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 5, yaitu :
Kebanyakan ceramah ya, diskusi, dan seminar yang kemarin ibu ikutin ada praktek membuat RPP tematik.

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih, atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 1, yaitu
Peserta sih sejauh ini, karena terkadang ada peserta yang tidak ikut, waktu yang sempit juga menjadi kendala bagi kita dan dana
Hal ini senada dengan pernyataan key informan 2, yaitu
Biasanya sih hambatanya tidak jauh – jauh dari guru itu sendiri, ada saja guru yang jika di suruh ikut pelatihan tidak mau, banyak sekali alasan – alasan yang diberiakan itu terlihat bahwa guru itu malas untuk mengembagkan dirinya.
Hal ini senada dengan pernyataan key informan 3, yaitu
Kendalanya waktu, waktu yang sempit membuat guru harus menyesuaikan jadwal mengajarnya dengan jadwal pelatihan atau seminar, terkadang kita mengambil setelah libur semesteran, sebab akhir semesteran banyak waktu guru yang luang. Dan biaya, misalnya dalam prencaanaan proposal yang berisi anggran biaya sudah tertulis dananya, nah dalam pelaksanaan dananya kurang itu lah yang menjadi kendalanya. Jadi dalam pelaksanaanya harus sesuai dengan anggaran yang diberikan pihak yayasan tidak boleh lebih dari anggaran.

3. Evaluasi pengembangan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah 24 Rawamangun

Kriteria dalam evaluasi pelatihan yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan yaitu:

a. Kriteria Pendapat
b. Kriteria Belajar
c. Kriteria Prilaku

d. Kriteria hasil[5]

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 2, yaitu

Evalusinya dilakukan dengan kita panggil guru yang mengikuti seminar, lalu laporkan ke kepala sekolah apa saja yang dia dapat selama seminar, kemudian kita lakukan supervise dan pengamatan kinerja guru. Nah guru yang tadi juga wajib membaginya pada teman – temanya ilmu apa yang dia dapat selama seminar.

Hal ini senada dengan pernyataan key informan 2, yaitu

Untuk pengevaluasian hasil pengembangan atau pelatihan, laporan hasil kegiatanya diserahkan pada pihak yayasan. Sedangkan untuk mengevaluasi guru yang sudah mengikuti pelatihan yaitu dengan laporan kepada kepala sekolah bahwa dia sudah melaksanakan atau mengikuti pelatihan, kemudian kepala sekolah menilai kinerja guru apakah pelatihan yang dia ikuti sudah diterapkan atau belum, dan guru yang sudah mengikuti pealatihan diwajibkan memberi pengalamanya pada guru – guru yang tidak mengikuti pelatihan.

[5]*Ibid*., h.69