

**EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME
GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KOTAMOBAGU
MENGUNAKAN MODEL CIPP**

TESIS

Oleh:

MINHARD REYNALDI LAMAMA

NIM : 21224011



**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
TAHUN 1444 H / 2023 M**

**EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME
GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 KOTAMOBAGU
MENGUNAKAN MODEL CIPP**

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana IAIN Manado Sebagai
Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam

OLEH:

MINHARD REYNALDI LAMAMA

NIM : 21224011

PEMBIMBING:

**Dr. Ardianto, M.Pd
Dr. Mutmainah, M.Pd**



**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
TAHUN 1444 H / 2023 M**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Nama : Minhard Reynaldi Lamama
NIM : 21224011
Tempat/ Tgl Lahir : Manado, 24 Maret 1980
Progeam Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1
KOTAMOBAGU MENGGUNAKAN MODEL CIPP

Dengan penuh kesadaran, saya menyatakan bahwa tesis ini benar adalah hasil karya saya sendiri, Kecuali kutipan-kutipan dari buku-buku yang sudah dijelaskan sebelumnya. Demikian surat pernyataan ini saya buat, apabila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi, saya terima sanksi sesuai aturan hukum yang berlaku.

Manado , 20 Mei 2023

Penulis

Minhard Reynaldi Lamama
NIM: 21224011

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama : Minhard Reynaldi Lamama
NIM : 21224011
No. HP : 0823-4843-2222

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu Menggunakan Model CIPP” adalah hasil karya sendiri. Ide/gagasan orang lain dalam karya ini saya sebutkan sumber pengambilannya. Apabila di kemudian hari terdapat plagiarisme, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan dan sanggup mengembalikan gelar dan ijazah yang saya peroleh sebagaimana peraturan yang berlaku.

Manado , 20 Mei 2023

Yang Menyatakan

Minhard Reynaldi Lamama

ABSTRAK

Nama : Minhard Reynaldi Lamama
NIM : 21224011
Fakultas/Prodi : Fakultas Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru
Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu Menggunakan
Model CIPP (Conteks, Input, Proses, Produk)

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi konteks, input, proses dan produk dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan evaluasi model CIPP. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan analisis dokumen. Teknik analisis data menggunakan Model interaktif dengan langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dalam meningkatkan profesional guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu berjalan dengan baik. Dalam hal input, terdapat hubungan antara kebutuhan dan tujuan diadakannya program. Dalam aspek konteks, sumber daya sudah dimanfaatkan secara maksimal. Untuk aspek proses dalam program telah sesuai dengan perencanaan, dan aspek produk. guru dapat meningkatkan keterampilan dan menunjang peningkatan sebagai guru profesional di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.

Kata kunci : Evaluasi, Model CIPP, Program Pelatihan, Profesionalisme Guru

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum warrohmatullahi wabarrokatu

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tesis dengan judul: “Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu Menggunakan Model CIPP” dapat terealisasikan. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister pada program studi Pendidikan Agama Islam PPS IAIN Manado.

Penulis menyadari bahwa dalam hal penyelesaian tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan karya ilmiah ini.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Delmus P. Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dan Wakil Rektor beserta jajarannya, yang telah memberikan motivasi dalam menuntut ilmu.
2. Dr. Nasruddin Yusuf, M.Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Manado, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penelitian untuk menyelesaikan studi pada Program Magister (S2)
3. Dr. Abdul Latief Samal, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah banyak memberikan arahan dan kemudahan dalam menyelesaikan studi pada Program Magister (S2)
4. Dr. Ardianto, S.Pd., M.Pd, selaku Pembimbing I dan Dr. Mutmainah, S.Pd., M.Pd, selaku Pembimbing II, yang selalu aktif memberikan bimbingan dan koreksi selama pelaksanaan penelitian hingga selesainya penelitian tesis.

5. Seluruh jajaran rektorat dan Pascasarjana IAIN Manado, terutama Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana IAIN yang dengan profesionalnya telah memberikan pencerahan ilmunya selama proses perkuliahan.
6. Liliyanti Kaowan, S.Pd., M.Pd selaku Kepala Sekolah MAN Kotamobagu, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan dengan profesional telah memberikan penjelasan data dan fakta dalam pelaksanaan penelitian hingga selesainya penelitian tesis ini.
7. Para guru-guru sebagai tenaga pendidik di MAN Kotamobagu atas segala waktu dan bantuannya, selama peneliti melakukan penelitian.
8. Kepada istri tercinta (Lindayati Damogalad), anak (Nurul Jihan Minarmi Lamama), dan seluruh keluarga besar yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasi bagi peneliti setiap waktu dalam keadaan suka maupun duka.
9. Teman-teman seangkatan serta semua pihak yang telah berpartisipasi dan berkontribusi dalam penelitian tesis ini, yang peneliti tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, semoga perjalanan dan persahabatan ini akan terus terjalin, menyambung Silaturahmi Ukhkhuwa Islamiyah serta mendapatkan balasan kebaikan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Aamiin.

Akhirnya, kepada Allah SWT jualah semua kerja keras ini peneliti serahkan, semoga amal yang telah diberikan kepada penulis, mendapatkan berkah dan *ridha* dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warrohmatullahi wabarrokatu.

Manado, 24 Mei 2023

Peneliti,

Minhard Reynaldi Lamama
NIM. 21224011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	vi
ABSTRAK INDONESIA.....	vii
ABSTRAK INGGRIS.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Penelitian Terdahulu.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
1. Profesionalisme	14
2. Guru	16
3. Evaluasi Program	29
B. Kerangka Konseptual.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian.....	53
B. Tempat dan Waktu	54
C. Sumber Data.....	54
D. Teknik Pengumpulan Data	55
E. Teknik Analisa Data.....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Profil Madrasa Aliyah Negeri Kotamobagu.....	61
B. Hasil Penelitian.....	64
C. Pembahasan Penelitian	74
BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.1 Garis Besar Desain Evaluasi	32
Tabel 2.2 Fungsi Evaluasi Model CIPP (Contexts, Iput, Proses, Produk)	49
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Wawancara Evaluasi Pengembangan Profesional Guru Di Madrasa Aliyah Negeri 1 Kotamobagu Dengan Model CIPP	55
Tabel 4.1 Materi Dan Metode Pembelajaran Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas XI IPA Di Madrasa Aliyah Nergri 1 Kotamobagu	72
Tabel 4.2 Kesesuaian Pelaksana Program Diklat Guru Profesional	88
Tabel 4.3 Keunggulan Program Guru Profesional	95
Tabel 4.4 Materi Program Diklat Guru Profesional	96
Tabel 4.5 Hambatan Dan Kendala	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pengembangan Diri Guru.....	3
Gambar 1.2 Grafik Karya Inovasi dalam Media Pembelajaran.....	4
Gambar 1.3 Grafik Karya Inovasi di Bidang Model pembelajaran.....	5
Gambar 1.4 Grafik Publikasi Karya Tulis Ilmiah.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasa Aliyah Negeri 1 Kotamobagu.....	62
Gambar 4.2 Grafik Presentase Rekap Penilaian Harian Siswa Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas XI IPA 1 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu Tahun Pelajaran 2022/2023 Semester Ganjil.....	71
Gambar 4.3 Grafik Kehadiran Siswa pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia pada Kelas XI IPA 1 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu Tahun Pelajaran 2022/2023 Semester Ganjil.....	72
Gambar 4.4Peta Konsep Input Penelitian.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, tidak terlepas peran dan fungsi guru yang merupakan faktor utama dalam membentuk watak peserta didik dan mengembangkan potensi yang mereka dimiliki. Guru dituntut untuk menjadi tenaga pengajar yang profesional sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan dapat berperan aktif dalam membangun bangsa dan tanah air. Kompetensi profesional harus dimiliki oleh setiap guru dalam setiap jenjang pendidikan seperti SD/MI, SMP/Mts, SMA dan sederajat, dan Perguruan Tinggi. Dalam memperhatikan kualitas seorang guru yang diterjemahkan dalam bentuk kompetensi profesi guru yang diatur dalam UU Permendiknas No.14 tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru yang profesional, secara ideal adalah seorang guru yang telah memenuhi kriteria administratif, yaitu memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang dan jenjang pendidikan yang diajar, akademis, yang berarti kompeten dalam bidang ilmu pengetahuan; dan berkepribadian, yang berarti sikap guru layak dicontoh oleh peserta didik. Tiga kriteria pokok ini sesuai dengan yang mengatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu menerapkan hubungan multidimensional yang memiliki tiga kriteria pokok¹. Guru profesional diharapkan telah menempuh bidang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, dapat mempertanggung jawabkan keilmuannya, dan memiliki sikap moral seorang guru yang ditunjukkan pada peserta didik, rekan sejawat, maupun lingkungannya. Guru yang profesional akan mampu menyelaraskan tiga kriteria pokok tersebut yang tercermin dalam sikapnya saat menjalani profesi sehari-hari.

¹ Amri, Utoyo, Bambang, Hartono 'Borneo Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur Vol. II, No. 2, Desember 2008' (Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, 2008).

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut Danim dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.²

Selain itu, terdapat dua alur pembinaan dan pengembangan profesi guru (Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005) yaitu Pembinaan dan Pengembangan Profesi yang meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan Pembinaan dan Pengembangan Karir (dilakukan melalui jabatan fungsional)³. Pengembangan dan pembinaan profesi guru ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 34 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan atau masyarakat. Melengkapi dasar-dasar tersebut, Pasal 51 Undang-undang Standar Nasional Pendidikan mengenai Manajemen Berbasis Sekolah dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah dan desentralisasi kebijakan juga mendukung pembinaan dan pengembangan profesi guru yang dapat dilakukan secara mandiri oleh pihak sekolah⁴.

Dalam menentukan keberhasilan dari hasil program pengembangan profesional guru aygn berkompeten dan berkualitas maka harus dilakukan evaluasi. Model evaluasi merupakan penggambaran, memperoleh dan

²Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi guru*, (Bandung:Alfabeta,2009) hal, 98

³ P P RI, 'Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 Tentang Guru', 2008.

⁴ Undang-Undang Nomor, 'Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah', *Pen. Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia*, 32AD.

meberikan informasi yang berguna untuk menilai alternative keputusan. Evaluasi menggunakan informasi hasil pengukuran dan penilaian. Pengukuran hasil menggunakan skor (angka) yang kemudian sjor ini diniali dan ditafsirkan berdasarkan atuarn untuk menentukan kemampuan seseorang.

Dalam rangka meningkatkan profesional guru secara berkelanjutan terdapat beberapa kegiatan yang dapat diikuti. seperti hasil penelitian dibawah yang menunjukkan 3 aspek yaitu pengembangan diri, karya inovasi dan publikasi ilmiah dari 14 guru yang telah tersertifikasi. Hasil Penelitian sebagai berikut⁵:



Gambar 1.1

Sumber : Hasil penelitian Kumalasari “Mengungkapkan profil Guru dalam Meningkatkan Profesional Berkelanjutan

Grafik Pengembangan Diri Guru

Berdasarkan hasil angket pada Gambar 1.1 yang telah diisi oleh responden menunjukkan grafik pengembangan diri guru, bahwa 100% guru telah mengikuti kegiatan pengembangan diri dalam rangka meningkatkan profesionalnya secara berkelanjutan. Kegiatan yang diikuti antara lain mengikuti MGMP, membaca buku/referensi untuk menambah wawasan ilmu,

⁵ Silvi Fitria Kumalasari, Dewi, Hasanah, ‘Mengungkap Profil Guru Dalam Meningkatkan Profesional Berkelanjutan’, in *Prosiding SEMDIKJAR (Seminar Nasional Pendidikan Dan Pembelajaran)*, 2022, v, 658–65.

mengikuti pelatihan-pelatihan/workshop yang relevan, mengikuti seminar dan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.⁶

Hasil angket karya inovasi media pengajaran pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa 92,86% menggunakan media pembelajaran. Ada banyak variasi yang telah digunakan dalam pembelajaran yaitu menggunakan video, smartphone, menggunakan lingkungan sekitar, menggunakan media cetak (papan flanel, klipng, koran), podcast, kit pembelajaran.⁷ Grafik dapat dilihat dibawah serta tingkatan persentasenya.



Gambar 1.2

Sumber : Hasil penelitian Kumalasari “Mengungkapkan profil Guru dalam Meningkatkan Profesional Berkelanjutan

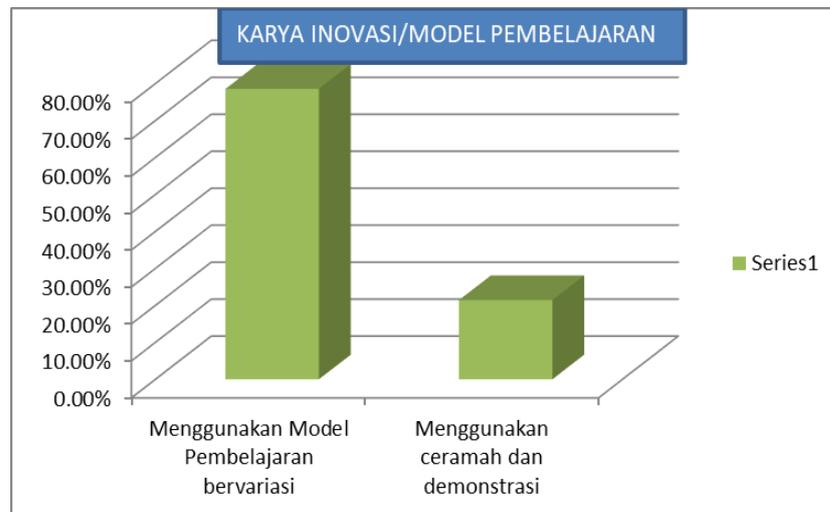
Grafik Karya Inovasi dalam Media Pembelajaran

Berdasarkan hasil angket karya inovasi di bidang model pembelajaran Gambar 1.3 menunjukkan 78,57% menggunakan model pembelajaran bervariasi yaitu model pembelajaran inkuiri, PjBL, karya wisata, *Role Playing*, *tiem veer sheer*, *Windows shopping*, *Discovery Learning*, PBL. Sebanyak 21,43% guru cenderung menggunakan ceramah dan demonstrasi dalam pembelajarannya.⁸

⁶ Kumalasari , v.

⁷ Kumalasari , v.

⁸ Kumalasari , v.

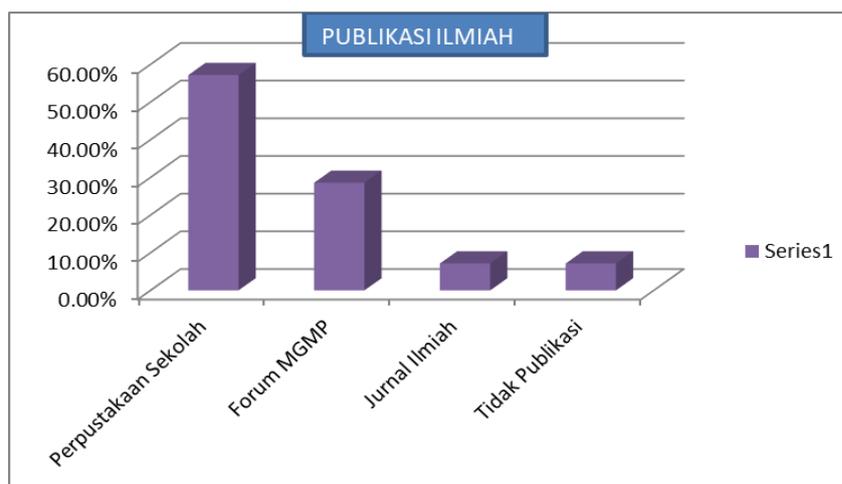


Gambar 1.3

Sumber : Hasil penelitian Kumalasari “Mengungkapkan profil Guru dalam Meningkatkan Profesional Berkelanjutan

Grafik Karya Inovasi Di Bidang Model Pembelajaran

Data untuk publikasi ilmiah Gambar 1.4 berdasarkan angket menunjukkan bahwa 92,86%, guru sudah melakukan publikasi ilmiah dari hasil karya ilmiahnya melalui berbagai cara yaitu di perpustakaan sekolah, forum MGMP, dan jurnal ilmiah.⁹



Gambar 1.4.

Sumber : Hasil penelitian Kumalasari “Mengungkapkan profil Guru dalam Meningkatkan Profesional Berkelanjutan

Grafik Publikasi Ilmiah

⁹ Kumalasari and others, v.

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden melakukan publikasi ilmiah, dan hasil dari publikasi tersebut disimpan dalam perpustakaan, selain itu beberapa responden mempublikasikannya melalui forum MGMP, sebagian kecil pada jurnal ilmiah, dan beberapa masih belum mempublikasikannya.¹⁰

Hal ini berarti bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (*training provider*) non pemerintah, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Di tingkat satuan pendidikan, program ini dapat dilakukan oleh guru pembina, guru inti, koordinator guru kelas, dan sejenisnya yang ditunjuk dari guru terbaik dan ditugasi oleh kepala sekolah. Berdasarkan observasi awal penelitian di beberapa silabus dan kurikulum dalam program pengembangan profesionalisme guru belum semua mampu menggunakan model evaluasi CIPP di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.

Evaluasi model CIPP (Conteks, Input, Proses dan Produk) merupakan model evaluasi merupakan kerangka yang komprehensif formatif dan evaluasi sumatif terhadap objek program pembelajaran, proyek, personalias, produk, institusi dan *system*. Konsep evaluasi model CIPP tersebut ditawarkan oleh Stufflebeam dengan pandangan bahwa tujuan penting evaluasi adalah bukan untuk membuktikan, tetapi untuk memperbaiki. Laporan evaluasi model CIPP menyampaikan dengan jujur, adil dan secukupnya yang diperlukan untuk semua pihak, orientasi dari evaluasi yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk membuat suatu keputusan dari pemegang keputusan. Manfaat dari evaluasi yaitu meningkatkan kemungkinan tercapainya suatu tujuan atau inisiatif, memastikan sumber daya yang bermanfaat, mengidentifikasi apa dan mengapa rencana bias berhasil atau tidak berhasil dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk memberikan layanan terbaik.

Penilaian hasil belajar yang dilakukan pendidik adalah proses pengumpulan informasi atau data tentang capaian pembelajaran peserta didik dalam aspek sikap, aspek pengetahuan dan aspek keterampilan yang dilakukan

¹⁰ Kumalasari, v.

secara terencana dan sistematis yang dilakukan untuk memantau proses kemajuan belajar dan perbaikan hasil belajar melalui penugasan dan evaluasi belajar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai rencana, bentuk kegiatan, dan hasil dari program pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu dalam tesis yang berjudul **“Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu Menggunakan Model CIPP”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dengan judul penelitian **“Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu Menggunakan Model Evaluasi CIPP”**. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana evaluasi program pengembangan profesionalisme guru untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu?
2. Bagaimana metode penggunaan evaluasi CIPP untuk pengembangan profesional guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu? Dimulai dari perencanaan, strategi, sumber daya manusia, anggaran, SOP dan regulasi atau kebijakan.
3. Apa saja faktor penghambat dan bagaimana implementasi program dengan menilai efektivitas, tujuan, prioritas kebutuhan, masalah, anggaran dan hasil dari target dalam pengembangan profesionalisme guru ?
4. Bagaimana hasil pelaksanaan program profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan terarah, penelitian dibatasi pada **Evaluasi Program dalam Pengembangan Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu menggunakan Model CIPP**.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis ruang lingkup masalah dengan subjek penelitian yaitu guru tersertifikasi. Adapun tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis evaluasi program pengembangan profesional di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.
2. Untuk menganalisis metode evaluasi CIPP dalam menilai program pengembangan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program profesionalisasi guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.
4. Untuk mendeskripsikan dan menunjukkan hasil dari program pengembangan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara meningkatkan prestasi pendidikan.
 - b. Bagi madrasah, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
 - c. Bagi jurusan, penelitian ini dapat menambah koleksi kajian tentang Evaluasi Pengembangan Profesional Guru .
2. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Evaluasi Pengembangan Profesional Guru di madrasah.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di bidang manajemen pendidikan.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) karya dan untuk mempermudah fokus apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian antara lain :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Sadikun ¹¹
Judul Penelitian	Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Otentik Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Di Sekolah Dasar Negeri 2 Tinggarjaya Kecamatan Jatilawang Kabupaten Banyumas.
Tahun Penelitian	2015
Tujuan Penelitian	Penelitian tersebut bertujuan untuk mengevaluasi dan mendeskripsikan pelaksanaan penilaian otentik Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti di Sekolah Dasar piloting implementasi kurikulum 2013 di Kabupaten Banyumas.
Hasil Penelitian	Dari hasil penelitian ini menyebutkan, bahwa pada penilaian otentik banyak terdapat hal baru dan pelaksanaannya membutuhkan kompetensi guru yang lebih baik jika dibandingkan dengan penilaian hasil belajar pada kurikulum 2006 (KTSP). Sementara di sisi lain, secara umum kesiapan guru Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti SD piloting implementasi kurikulum 2013 untuk melaksanakan penilaian otentik terkesan masih kurang.

¹¹ Sadikun, 'Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Otentik Pendidikan Agama Islam Dan Budi Pekerti Di Sekolah Dasar Negeri 2 Tinggarjaya Kecamatan Jatilawang Kabupaten Banyumas' (Pascasarjana Iain Purwokerto, 2015).

Kesimpulan Penelitian	Kesimpulan dari penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian otentik pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti di SD Negeri 2 Tinggarjaya Kecamatan Jatilawang Kabupaten Banyumas sesuai dengan panduan teknis penilaian di Sekolah Dasar.
Nama Peneliti	Khoiruddin Jamil ¹²
Judul Penelitian	Evaluasi Program Pelatihan Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru (Studi Kasus Sma Lazuardi Gis Depok)
Tahun Penelitian	2019
Tujuan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program pelatihan dalam peningkatan profesionalitas guru di SMA Lazuardi GIS Depok. 2. Penelitian ini mengevaluasi program pelatihan di SMA Lazuardi GIS Depok apakah sesuai prosedur atau asal-asalan.
Hasil Penelitian	Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan evaluasi CIPP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Lazuardi GIS Depok berjalan dengan baik walau ada beberapa hal yang harus diperbaiki. Hal ini dijelaskan lebih lanjut bahwa dalam hal input, terdapat hubungan antara kebutuhan dan tujuan diadakannya program. Dalam konteks, sumberdaya sudah dimanfaatkan secara maksimal. Untuk Proses, proses pelatihan sudah sesuai dengan perencanaan dan untuk produk, terdapat peningkatan terhadap profesionalitas

¹² Khoiruddin Jamil, 'Evaluasi Program Pelatihan Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Lazuardi GIS Depok)', 2019.

	guru di SMA Lazuardi GIS Depok.
Kesimpulan Penelitian	Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan program pelatihan dalam peningkatan profesionalitas guru di SMA Lazuardi GIS Depok secara umum sudah baik, namun tentu tidak lepas dari berbagai kekurangan yang masih perlu diperbaiki dalam beberapa aspek agar dapat memberikan kebermanfaatan yang luas. Hasil evaluasi dirincikan sebagai berikut pertama, dalam hal konteks terdapat hubungan atau relevansi yang kuat antara tujuan penyelenggaraan dan kebutuhan peserta akan pelatihan. Kedua, dalam hal input sumber belajar sudah mendukung. Ketiga dalam aspek proses perencanaan sudah berjalan dengan semestinya. Dan keempat, dalam aspek produk ditemukan peningkatan profesionalitas guru di SMA Lazuardi GIS Depok dengan adanya pelatihan.
Nama Peneliti	Isep Djuanda ¹³
Judul Penelitian	Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model Cipp (Context, Input, Process Dan Output)
Tahun Penelitian	2020
Tujuan Penelitian	Pendidikan karakter dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai standar kompetensi lulusan.
Hasil Penelitian	Pengendalian pelaksanaan program pendidikan karakter

¹³ Isep Djuanda, 'Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process Dan Output)', *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 3.1 (2020), 37–53.

	<p>dilakukan secara efektif dan efisien</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Petunjuk hasil akhir pelaksanaan program pendidikan karakter. 2. Indikasi keberhasilan program pendidikan karakter 3. Petunjuk efektivitas pelaksanaan program pendidikan karakter. 4. Petunjuk efektivitas pelaksanaan program pendidikan karakter.
<p>Kesimpulan Penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan karakter merupakan suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi pengetahuan (<i>cognitive</i>), kesadaran (<i>feeling</i>) dan tindakan (<i>action</i>), baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama, lingkungan maupun bangsa dan negara. 2. Program pendidikan karakter diimplementasikan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikan yang mengarah pada pembentukan budi pekerti dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu dan seimbang sesuai dengan standar kompetensi lulusan pada setiap satuan pendidikan. 3. Fenomena kenakalan remaja/mahasiswa, intoleransi, terkikis-nya nilai-nilai kebersamaan, gotong royong, kejujuran, dan nasionalisme serta tumbuhnya budaya korupsi merupakan realitas yang menggambarkan kegagalan institusi pendidikan dalam menyelenggarakan pendidikannya, khususnya pada pengembangan karakter peserta didik. 4. Untuk mengukur keberhasilan program pendidikan karakter perlu dilakukan evaluasi secara komprehensif, sistematis, dan berkelanjutan, dengan mengumpulkan, menganalisis dan

	<p>menginterpretasikan data atau informasi tentang aktivitas dan karakteristik suatu program dengan menggunakan metode yang sistematis untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan suatu program, meningkatkan efektifitas dan memberikan informasi tentang pelaksanaan program di masa depan.</p> <p>5. Evaluasi pendidikan karakter perlu dipandang sebagai sebuah sistem, yang meliputi evaluasi konteks, evaluasi input, evaluasi proses dan evaluasi produk.</p>
--	---

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Dalam UU No. 14 tahun 2005 Dalam UU No. 14 tahun 2005 Bab I pasal 1 no.4 dijelaskan bahwa Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁴

Dari segi bahasa, Profesi adalah kata serapan dari bahasa Inggris "profess", yang dalam bahasa Yunani yang artinya "janji untuk memenuhi kewajiban melakukan tugas khusus secara tetap/permanen". Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan segala sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Seorang profesional artinya ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melayani pekerjaannya, bertanggung jawab (*responsibility*) atas keputusannya intelektual maupun sikap, dan memiliki rasa menjunjung tinggi atas etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis. Selain itu layanan pekerjaannya terstruktur. Hal ini dapat dilihat dari tugas personal yang mencerminkan sesuatu pribadi yang terdiri dari konsep diri (*self concept*), ide yang muncul dari diri sendiri (*self idea*), dan kenyataan dari diri sendiri (*self reality*)¹⁵.

Amitai Etzioni dalam Welbourne mengatakan bahwa profesionalisme mengandung (1) Badan pengetahuan yang sistematis, (2) Otoritas profesional yang diakui oleh pelanggannya, (3) Sanksi komunitas, (4) Kode etik peraturan, dan (5) Budaya profesional yang dipertahankan oleh asosiasi profesional formal. 'Karakter' lain telah ditambahkan, termasuk seperangkat keterampilan khusus yang membedakan; pelatihan dan sosialisasi yang panjang; kontrol atas

¹⁴ RI.

¹⁵ Syaiful Sagala, 'Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan', 2013.h1 1.

masuk ke proses pelatihan; komitmen terhadap layanan; otonomi tindakan; gengsi dan remunerasi, dan hubungan fidusia dengan klien Atas dasar ini pekerjaan sosial dinilai sebagai semi-profesi karena tidak memiliki sifat-sifat tertentu, seperti otonomi profesional.¹⁶

Seorang profesional memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan atau latihan khusus selain ada unsur semangat pengabdian dan ibadah atau panggilan profesi pada suatu kegiatan kerja. Lebih lanjut beliau menjabarkan bahwa pekerjaan seorang profesional terdiri dari beberapa unsur: pertama, berniat untuk merealisasikan kebajikan demi tegaknya kehormatan profesi yang digeluti dan tidak terlalu mementingkan atau mengharapkan imbalan upah materil kedua, keharusan kerja yang dilandasi kemahiran teknik yang berkualitas tinggi dengan proses pendidikan atau pelatihan yang panjang eksklusif dan berat ketiga, hasil kerja diukur dengan kualitas teknis dan kualitas moral dengan kontrol berupa kode etik yang dikembangkan dan disepakati bersama di dalam sebuah organisasi keempat, keahlian profesi yang dikuasai bukanlah komoditas yang hendak diperjualbelikan melainkan suatu kebajikan yang hendak diabdikan demi kesejahteraan umat manusia atau ibadah lillahi ta'ala.¹⁷

b. Etik Professionalsme

Etika akan memberikan semacam batasan ataupun standar yang akan mengatur pergerakan manusia di dalam kelompok sosialnya. Dalam pengertiannya yang secara khusus dikaitkan seni pergaulan manusia, etika ini diwujudkan dalam bentuk aturan tertulis yang secara sistematis, sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada pada saat dibutuhkan bias difungsikan sebagai alat untuk menghakimi segala macam tindakan yang secara logika-rasional umum dinilai menyimpang dari kode etik, demikian, etika adalah refleksi dari “*self control*” karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri.

¹⁶ Pelenope Welbourn, ‘*Social Work: The Idea of a Profession and the Professional Project*’, *Locus Soci@ L*, 3, 2009, 19–35.

¹⁷ Abdullah Syukri Zarkasyi, *Manajemen Pesantren: Pengalaman Pondok Modern Gontor* (Trimurti Press, 2005). 209-210.

2. Guru

a. Pengertian Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya mengajar. Sedangkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menjunjung tinggi mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.

Kata guru, bagi masyarakat Indonesia bukanlah kata yang asing lagi, akan tetapi ada baiknya disampaikan pengertian tentang guru agar terjadi kesamaan persepsi di dalam penelitian ini. Sebenarnya banyak pengertian dari kata guru. Dalam pandangan masyarakat Jawa, guru bisa dilacak melalui akronim gu dan ru. Gu diartikan dapat digugu (dianut) dan ru berarti bisa ditiru (dijadikan teladan).

Menurut hemat penulis guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam UU No. 14 tahun 2005 Bab I pasal 1 no.1 disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Syaiful Sagala, ruang lingkup seorang guru bisa diartikan lebih luas lagi. Menurutnya guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.¹⁸

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno, orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses

¹⁸ Sagala.h1 21.

pendidikan. Guru adalah suatu profesi, artinya sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan bukan sembarang orang di luar bidang pendidikan yang melakukannya. Namun, seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi.¹⁹

Dari keterangan di atas bisa disimpulkan bahwa tugas guru memang berat hingga disamakan seorang rasul, diantara kemampuan seorang guru adalah merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas, berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid agar mereka bisa belajar dan menjadi dewasa hingga menjadi seorang fasilitator yang merupakan sifat seorang pemimpin dan merupakan disiplin ilmu andragogi.²⁰

b. Peran Guru

Peran dan kompetensi guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal sebagaimana yang dimaksud antara lain guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor.²¹ Adapun peran-peran tersebut adalah sebagai berikut :

1) Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Peran guru sebagai pendidik (*nurturer*) berkaitan dengan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk

¹⁹ H. Uno, Profesi Kependidikan (Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia). (JAKARTA: PT Bumi Aksara., 2010).15-17.

²⁰ Akrim Mariyat, 'Mengenal Andragogy', At-Ta'dib, 5.1 (2010). hal 11.

²¹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. Cet. XIII, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2001) , Hal . 9

memperoleh pengalaman-pengalaman lebih lanjut seperti penggunaan kesehatan jasmani, bebas dari orang tua, dan orang dewasa yang lain, moralitas tanggung jawab kemasyarakatan, pengetahuan dan keterampilan dasar, persiapan.

2) Guru Sebagai Pengajar

Peranan guru sebagai pengajar dan pembimbing dalam kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor di atas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik. Guru harus berusaha membuat sesuatu menjadi jelas bagi peserta didik dan terampil.

3) Guru Sebagai Pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral dan spiritual yang lebih dalam dan kompleks.

4) Guru Sebagai Pengelola Pembelajaran

Guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran. Selain itu, guru juga dituntut untuk selalu menambah pengetahuan dan keterampilan agar supaya pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya tidak ketinggalan jaman.

5) Guru Sebagai Model dan Teladan

Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Sebagai teladan, tentu saja pribadi dan apa yang dilakukan guru akan mendapat sorotan peserta didik serta orang di sekitar lingkungannya yang menganggap atau mengakuinya sebagai guru.

c. Kompetensi Guru

Guru harus memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, juga memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi seorang guru dijelaskan pada bagian kesatu kompetensi Pasal 3 PP. 74 tahun 2008 menjelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dibawah ini akan dibahas tentang empat kompetensi tersebut.

1) Kompetensi pribadi

Pada PP. 74 tahun 2008 ayat ke 5 pada kompetensi kepribadian menjelaskan bahwa sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang:²²

- a) Beriman dan bertakwa;
- b) Berakhlak mulia;
- c) Arif dan bijaksana;
- d) Demokratis;
- e) Mantap;
- f) Berwibawa;
- g) Stabil;
- h) Dewasa;
- i) Jujur;
- j) Sportif;
- k) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- l) Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan
- m) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

2) Kompetensi social

Dijelaskan pada ayat ke 6 sebagai kemampuan Guru sebagai bagian dari Masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:²³

- a) Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun;

²² RI.

²³ RI.

- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik;
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan
- e) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Untuk kompetensi sosial para guru harus mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman).²⁴

3) Kompetensi profesional

- a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Dalam kompetensi profesional guru wajib menguasai pengetahuan tentang materi yang akan diberikannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab.²⁵

4) Kompetensi pedagogik

Selanjutnya pada ayat 2 memaparkan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Pada ayat ke 4 PP tersebut merinci kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang kurangnya meliputi:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;

²⁴ Uno.

²⁵ Uno. hl. 17.

- b) Pemahaman terhadap peserta didik;
- c) Pengembangan kurikulum atau silabus;
- d) Perancangan pembelajaran;
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
- g) Evaluasi hasil belajar;
- h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dalam kompetensi pedagogik menjelaskan bahwa peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran (pedagogik) harus memiliki kemampuan:²⁶

1) Merencanakan sistem pembelajaran

- a) Merumuskan tujuan
- b) Memilih prioritas materi yang akan diajarkan
- c) Memilih dan menggunakan metode
- d) Memilih dan menggunakan sumber belajar yang ada
- e) Memilih dan menggunakan media pembelajaran

2) Melaksanakan sistem belajar

- a) Memilih bentuk kegiatan pembelajaran yang tepat
- b) Menyajikan urutan pembelajaran secara tepat

3) Mengevaluasi sistem pembelajaran

- a) Memilih dan menyusun jenis evaluasi
- b) Melaksanakan kegiatan evaluasi sepanjang proses
- c) Mengadministrasikan hasil evaluasi

4) Mengembangkan sistem pembelajaran

- a) Mengoptimalisasikan potensi peserta didik;
- b) Meningkatkan wawasan kemampuan diri sendiri; dan
- c) Mengembangkan program pembelajaran lebih lanjut.²⁷

d. Sertifikasi Guru

²⁶ Uno.

²⁷ Uno. hl. 18.

Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang menyatakannya adalah pasal 8 : guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainnya adalah Pasal 11 ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Landasan hukum lainnya adalah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007.²⁸

Maksud sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sedangkan sertifikat pendidik adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen legalitas yang diperoleh dari uji kompetensi disebut sertifikat pendidik. Pendidik yang dimaksud disini adalah guru dan dosen. Proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru disebut sertifikasi guru dan untuk dosen disebut sertifikasi dosen.

Pelaksanaan suatu kegiatan besar secara nasional seperti sertifikasi guru ini, tentunya mempunyai tujuan dan manfaat bagi guru. Sertifikasi guru bertujuan untuk :²⁹

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru.

²⁸ RI.

²⁹ Lita Latiana, 'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik', *Edukasi*, 13.1 (2019).

d. Meningkatkan profesionalitas guru.

Dengan kata lain tujuan sertifikasi untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Adapun manfaat yang nantinya akan dirasakan setelah sertifikasi guru dilaksanakan dapat dirinci sebagai berikut :³⁰

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- 3) Menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK, dan kontrol mutu dan jumlah guru bagi pengguna layanan pendidikan.
- 4) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan guru dengan adanya tunjangan profesi.

e. Prinsip Profesionalisme Guru

Seorang guru dalam menjalankan tugasnya harus bersifat profesional. Kemampuan profesional seorang guru pada hakikatnya adalah muara dari keterampilan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang anak sebagai peserta didik, objek belajar, situasi berlangsungnya kegiatan pembelajaran yang kondusif. Guru profesional mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi (ditunjukkan melalui kemampuannya dalam memahami dirinya), sosial (memahami dirinya sebagai bagian dari lingkungan sosial dan memiliki kemampuan interaktif yang efektif), intelektual (diwujudkan dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung tugas mengajarnya, serta moral dan spiritual (diwujudkan melalui penampilan guru

³⁰ Latiana.

sebagai makhluk beragama yang tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral).

Pada UU Guru dan Dosen pasal 7 ayat 1 dikatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan suatu pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- 2) Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya
- 4) Mematuhi kode etik profesi.
- 5) Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas
- 6) Memperoleh penghasilan yang telah ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan
- 8) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas-tugasnya
- 9) Memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum

f. Profesionalisme Guru

Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan segala sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau hobi dan agar tugas guru berhasil maka ia harus mempunyai kemampuan, itulah yang dimaksud dengan kompetensi profesional, guru adalah figur pemimpin yang dalam batas-batas tertentu dapat mengendalikan muridnya, bekerja karena panggilan tugas profesional, bukan takut kepada pemimpinnya,³¹ arti kemampuan disini adalah kombinasi kemampuan yang luas dan ingin belajar seumur hidup untuk meningkatkan kualitasnya.³²

³¹ Uno. hl 1-18.

³² Paivi Virtanen, Hannele Niemi, Anne Nevgi, 'Active Learning and Self-Regulation Enhance Student Teachers' Professional Competences', *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 42.12 (2017), 1-20.

Fokus profesional adalah memeriksa aturan (UU) profesi dan perluasan profesional yang berupa sifat, kepercayaan, nilai, etika dan pengawasan. Tujuannya adalah pengembangan profesional yang berupa peningkatan praktek, kebijakan dan standarnya.³³

Dari keterangan di atas bisa disimpulkan bahwa profesionalitas adalah sebuah sikap profesional, melakukan pekerjaan pokok dan bukan sampingan apalagi hobi, mempunyai kombinasi kemampuan yang luas dan ingin belajar untuk meningkatkan kualitas, praktek, kebijakan dan standarnya.

Menurut Fathurrohman, Nabi Muhammad s.a.w juga seorang guru bahkan beliau berkata bahwa seorang pendidik haruslah profesional, apabila tidak “tunggulah kehancuran”.³⁴ Sang Nabi juga berkata bahwa seorang guru haruslah belajar seumur hidup minal mahdi ilal lahdi.³⁵ Namun dunia ini terus berubah dan guru harus meningkatkan kompetensinya agar bisa melayani siswa secara maksimal³⁶ dan untuk mempersiapkan mereka agar mengubah dunia di dunia yang berubah³⁷. Ternyata, dari zaman Nabi Muhammad hingga kini seorang guru harus terus belajar agar tetap profesional.

Program profesionalitas guru bisa menyumbangkan kualitas proses belajar mengajar³⁸ walau di Zimbabwe pedalaman Afrika Selatan hasilnya tidak memuaskan³⁹, dan di Cina hanya menjadi alat keamanan karir para guru

³³ Linda Evans, ‘Professionalism, Professionality and the Development of Education Professionals’, *British Journal of Educational Studies*, 56.1 (2008), 20–38.

³⁴ Pupuh Fathurrohman and Aan Suryana, ‘Guru Profesional’, Bandung: Refika Aditama, 2012, hlm 21.

³⁵ Abuddin Nata, ‘Fauzan, Pendidikan Dalam Perspektif Hadits’ (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005), 13-27.

³⁶ R K Soetjipto, ‘Profesi Keguruan [Teacher’s Profession]’, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.hlm 26.

³⁷ Fekede Tuli Gameda, Päivi Tynjälä, ‘Exploring Teachers’ Motivation for Teaching and Professional Development in Ethiopia: Voices from the Field’, *Journal of Studies of Education*, 5.2 (2015).hl 20.

³⁸ Enock, George Dr Gongera, ‘An Evaluation of the Principal’s Instructional Supervision on Academic Performance: A Case of Sameta Primary School Kisii County, Kenya’, 2013. hlm 207.

³⁹ Tabitha G Mukeredzi, ‘The Journey to Becoming Teaching Professionals in Rural South Africa and Zimbabwe’, *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 38.10 (2013), 83–104.

⁴⁰, herannya, di Indonesia profesionalitas guru justru menjadi tuntutan⁴¹. Nampaknya teori Gongera Enock George dkk., masih punya kesempatan untuk membuktikan dirinya di Indonesia.

Keterangan diatas menunjukkan bahwa tugas guru memang berat, mungkin ini sebabnya Hamzah B. Uno menyimpulkan bahwa untuk menjadi guru yang profesional yang bisa melaksanakan hal diatas memerlukan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap calon guru atau guru untuk mewujudkannya⁴². Namun bagaimanapun juga seorang guru haruslah profesional pada proses pendidikan dan pengajaran di kelas.⁴³

Guru Profesional adalah figur pemimpin yang dalam batas-batas tertentu dapat mengendalikan para muridnya. Bisa menjadi arsitek yang membentuk jiwa dan watak anak karena ia punya peluang untuk membangun sikap hidup atau kepribadian anak didiknya sehingga dapat berguna bagi diri dan keluarganya, seorang guru bekerja bukan karena takut kepada pemimpinnya, tetapi karena panggilan tugas professional dan ibadahnya.⁴⁴ Seorang guru membutuhkan kombinasi kemampuan yang luas yang hanya bisa ditingkatkan melalui kemampuan yang berprinsip belajar sepanjang hayatnya.⁴⁵

Dasar hukum pengembangan profesi guru di Indonesia sendiri tertuang pada Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru, No. 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan melalui Penilaian Portofolio dan No. 40 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan melalui Jalur Pendidikan.

Prinsip dari profesionalitas guru dijelaskan pada UU No. 14 tahun 2005 pasal 7 yang terdiri dari pertama, memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme kedua, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan,

⁴⁰ Karen Liang Guo, Yan Yong, 'Policies and Practices of Professional Development in China: What Do Early Childhood Teachers Think?', *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 38.6 (2013), 88–102.

⁴¹ Sagala. 114.

⁴² Uno. hl. 88.

⁴³ Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik (Kencana, 2012). H. 12.

⁴⁴ Sagala. 14.

⁴⁵ Virtanen, Niemi, and Nevgi. hlm 5.

keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia ketiga, memiliki kualifikasi akademik dan pendidikan sesuai dengan bidang tugas keempat, memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas kelima, memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan keenam, memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja ketujuh, memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat kedelapan, memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan kesembilan, mempunyai organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Menurut Hamzah B. Uno seorang guru haruslah aktif untuk melibatkan peserta didik dalam memecahkan masalah, mencari sumber informasi, data evaluasi, serta menyajikan dan mempertahankan pandangan dan hasil kerja mereka kepada teman sejawat dan yang lainnya. Lanjutnya guru dapat bekerja secara intensif dengan guru lainnya dalam merencanakan pembelajaran, individu maupun tim, membuat keputusan tentang desain sekolah, kolaborasi tentang pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam proses penilaian, seperti kompetensi profesional yang merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar dia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.⁴⁶

g. Pengembangan Profesionalisme Guru

Pengembangan profesionalisme guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selain itu juga, pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi itu penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisme.⁴⁷

⁴⁶ Uno. hl. 17.

⁴⁷ Syaefudin Saud Udin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 98.

Profesionalisme guru perlu ditingkatkan secara berkelanjutan, untuk itu perlu diperlukan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam rangka peningkatan profesionalitas guru. Pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan.

Peningkatan profesionalisme guru harus dilakukan secara sistematis, dalam arti direncanakan secara matang, dilaksanakan secara taat asas, dan dievaluasi secara objektif, sebab lahirnya seorang profesional tidak hanya melalui bentuk penataran dalam waktu enam hari, supervisi dalam sekali atau dua kali, dan studi banding. Pidarta sebagaimana dikutip Priansa Donni menyatakan ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru antara lain :⁴⁸

- 1) Meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran;
- 2) Berdiskusi tentang rencana pembelajaran;
- 3) Berdiskusi tentang substansi materi pembelajaran;
- 4) Berdiskusi tentang pelaksanaan proses belajar mengajar termasuk evaluasi pengajaran;
- 5) Melaksanakan observasi aktivitas rekan sejawat di kelas;
- 6) Mengembangkan kompetensi dan performansi;
- 7) Mengkaji jurnal dan buku pendidikan;
- 8) Mengikuti studi lanjut dan pengembangan pengetahuan melalui kegiatan ilmiah;
- 9) Melakukan penelitian;
- 10) Menulis artikel;
- 11) Menyusun laporan penelitian;
- 12) Menyusun makalah;
- 13) Menyusun laporan atau revidi buku.

⁴⁸ Juni Priansa Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal. 113-121

3. Evaluasi Program

a. Pengertian Evaluasi

Tidak semua orang tau dan menyadari bahwa setiap hari kita melakukan evaluasi, kita melakukan evaluasi dengan cara mengukur dan menilai, ketika kita diberi pensil yang panjang atau pendek kita akan memilih yang panjang karena kita mengukurnya, dan ketika kita diberi buah kelengkeng yang manis atau buah delima yang masam maka kita akan memilih kelengkeng karena manis rasanya telah kita nilai dengan mencicipinya contohnya.

Seperti yang dikemukakan Arikunto⁴⁹ bahwa mengukur yang dimaksudkan untuk membandingkan sesuatu dengan satu ukuran dan menilai dalam hal ini bertujuan untuk mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik atau buruk, dan evaluasi meliputi kedua langkah tersebut yaitu mengukur dan menilai.

Idealnya, anggota masyarakat, organisasi, atau penyelenggaraan program evaluasi melibatkan diri dalam berbagai aspek evaluasi, mulai dari arah konseptual hingga pengumpulan data, analisis, dan tanggung jawab pelaporan⁵⁰, karena evaluasi sering dilakukan pada program yang sifatnya sebagai bantuan kepada orang yang bermasalah dan sering suatu evaluasi berujung kepada ketegangan yang kadang-kadang dapat menimbulkan konflik.⁵¹

Berdasarkan sudut pandang penggunaannya, evaluasi adalah proses menggambarkan, memperoleh, dan memberikan informasi deskriptif dan menghakimi tentang nilai dan manfaat tujuan, desain, implementasi, dan dampak beberapa objek untuk memandu pengambilan keputusan, melayani

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3* (Bumi Aksara, 2021), Hlm. 3.

⁵⁰ David M Fetterman, Abraham Wandersman, *Empowerment Evaluation Principles in Practice* (Guilford Press, 2005)h9.

⁵¹ Donna M Mertens, *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (Sage publications, 2019) hl. 47.

kebutuhan untuk akuntabilitas, dan mempromosikan pemahaman tentang fenomena yang terlibat.⁵²

Sementara itu dari sudut pandang valuing atau nilai, Evaluasi adalah bentuk penyelidikan yang fokusnya adalah beberapa evaluasi (program, proses, organisasi, orang, dan sebagainya dievaluasi) dan yang ditujukan untuk pengembangan konstruksi "jasa" dan / atau "bernilai" (penilaian nilai) tentang evaluasi itu dan konstruksi pantas menyatu pada kualitas bawaan dari evaluasi, terlepas dari penyelesaian di mana ia dapat menemukan aplikasi.⁵³

Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Evaluasi program juga merupakan upaya untuk mengetahui efektivitas komponen program dalam mendukung pencapaian tujuan program. Evaluasi program dikembangkan dari evaluasi secara umum, yaitu proses pengumpulan data, analisis, dan digunakannya untuk pengambilan keputusan terhadap objek maupun subjek yang dievaluasi. Selain itu evaluasi program juga dikembangkan dari berbagai pilar manajemen atau pengelolaan yang lebih spesifik, yaitu pilar monitoring, evaluasi, dan kontrol.

Dalam dunia pendidikan, evaluasi program dapat diartikan dengan kegiatan supervisi dan supervisi sekolah dapat diartikan sebagai evaluasi program. Dapat disimpulkan bahwa : *Evaluasi program pendidikan tidak lain adalah supervisi pendidikan dalam pengertian khusus, tertuju pada lembaga secara keseluruhan.*⁵⁴

b. Tujuan dan Manfaat Evaluasi Program

Tujuan dari kegiatan evaluasi program adalah keingintahuan penyusun program untuk melihat apakah tujuan program sudah tercapai atau belum. Dengan kata lain, evaluasi program dimaksudkan untuk melihat pencapaian target program. Untuk menentukan seberapa jauh target program

⁵² George F Madaus, Daniel L Stufflebeam, *Educational Evaluation: Classic Works of Ralph W. Tyler* (Springer Science & Business Media, 1988)hal.159 .

⁵³ Yvonna S Lincoln, Egon G Guba, *The Constructivist Credo* (Routledge, 2016).

⁵⁴ ArikuntoSuharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi, 1988) hal 21

sudah tercapai, yang menjadi tolok ukur adalah tujuan yang telah dirumuskan dalam tahap kegiatan perencanaan kegiatan.

Perlu diingat bahwa mengonsep evaluasi bukan kegiatan satu kali dan sifatnya dinamis atau terus menerus dan daripada repot menstandarkan pengertian evaluasi dari semua pengertian evaluasi dari para pakar, Stufflebeam dan Shinkfield sudah mendefinisikannya dengan “penilaian sistematis atas nilai atau kepantasan suatu objek”.⁵⁵

Langkah-langkah untuk perencanaan studi evaluasi adalah fokus evaluasi, perencanaan evaluasi dan tujuan evaluasi. Pertama fokus evaluasi, langkah ini terdiri dari beberapa unsur seperti mendeskripsikan objek yang mau dievaluasi, tujuan dari evaluasi, pemangku kepentingan dari evaluasi, kesempatan dalam evaluasi, pertanyaan evaluasi dan memilih model dari evaluasi, kedua, perencanaan evaluasi. Dalam langkah ini peneliti akan mengumpulkan data yang khusus –dalam hal analisa, penafsiran, dan penggunaan strategi, manajemen dari evaluasi dan perencanaan meta evaluasi. Ketiga, tujuan dari evaluasi. Evaluasi dapat dilakukan untuk berbagai tujuan yang macamnya ada dua yaitu evaluasi formatif dan sumatif. tujuan program evaluasi formatif dilakukan selama operasi suatu program untuk memberikan informasi yang berguna dalam meningkatkan program dan evaluasi sumatif dilakukan pada akhir program untuk memberikan penilaian tentang nilai atau kelebihan program.⁵⁶

c. Perencanaan Evaluasi Program

Berbicara tentang rencana evaluasi maka hal yang perlu dipertimbangkan adalah sejumlah faktor dalam mengembangkan rencana: pemangku kepentingan dan nilai-nilai mereka; program dan logikanya; konteks organisasi, sosial, dan politik; dan kemungkinan pertanyaan yang harus dijawab. Instrumentasi yang mungkin digunakan untuk menjawab pertanyaan yaitu mempertimbangkan data apa yang bisa dikumpulkan— informasi apa

⁵⁵ Daniel L Stufflebeam, George F Madaus, Thomas Kellaghan, *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (Springer Science & Business Media, 2006), xlix. h. 3.

⁵⁶ Mertens. h 48-52.

yang mungkin diperoleh untuk menjawab pertanyaan yang diajukan— lalu menilai semua faktor ini untuk menentukan “apakah menjawab pertanyaan-pertanyaan ini sebagai fokus evaluasi utama adalah usaha yang realistis dan dapat dilakukan?” dilanjutkan dengan cara mengumpulkan data dalam bentuk apa dan dari siapa. Selanjutnya, menentukan bagaimana data yang dikumpulkan akan dianalisis. Mempertimbangkan bagaimana menggunakan data untuk menjawab pertanyaan. Lalu memikirkan tentang bagaimana mengkomunikasikan temuan.⁵⁷ Dalam hal perencanaan evaluasi dijelaskan tahap-tahap tersebut dibawah ini.

1) Desain Evaluasi

Desain evaluasi termasuk dalam langkah-langkah proses evaluasi dan terdiri dari ukuran proses dan ukuran hasil. Dalam desain evaluasi diperlukan penyelesaian proses dengan menyusun rencana dan mencapai kesepakatan dengan para pemangku kepentingan. Biasanya, evaluator menganggap desain sebagai masalah yang terkait dengan: perbandingan apa yang akan dibuat; bagaimana kesuksesan akan ditentukan; siapa yang dipilih untuk berpartisipasi dalam program dan bagaimana; instrumen atau tindakan apa yang akan digunakan; dan kapan pengukuran akan dilakukan.⁵⁸

Pada awal proses, penting untuk mendengarkan dan menyelidiki. Siapa klien utama? Apa yang mereka inginkan dari evaluasi? Mengapa? Apa jenis evaluasi (konteks, input, proses, produk) yang paling responsif? Bagaimana pendapat klien tentang evaluasi yang harus dilakukan? Garis waktu apa yang mereka pikirkan? Siapa yang mereka lihat sebagai audiens utama? Siapa yang mungkin terluka karena evaluasi? Mengapa? Kerjasama siapa yang akan sangat penting? Informasi apa yang sudah ada? Apa sejarah yang relevan? Secara realistis, manfaat positif apa dari evaluasi yang dapat diharapkan? Apa dampak buruk dari kemungkinan nyata? Bagaimana mereka bisa dihindari? Kualifikasi apa yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu? dll.⁵⁹ Dibawah ini

⁵⁷ Marvin C Alkin, Anne T Vo, *Evaluation Essentials: From A to Z* (Guilford Publications, 2017). hal. 132.

⁵⁸ Alkin and Vo.hal. 133.

⁵⁹ Stufflebeam, Madaus, Kellaghan, xlix. h. 137.

merupakan tabel garis besar dalam desain evaluasi menurut Madaus, Scriven dan Stufflebeam.

Tabel 2.1
Garis Besar Desain Evaluasi

Ulasan Tentang Biaya Evaluasi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Definisi objek evaluasi 2. Identifikasi klien dan permis evaluasi 3. Jenis evaluasi (misi, konteks, input, proses, atau produk 4. Prinsip-Prinsip evaluasi yang baik (mis. Standar untuk diamati
Rencana dalam Memperoleh Informasi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi umum 2. Asumsi kerja untuk memandu pengukuran, analisis, dan interpretasi. 3. Pengumpulan Informasi (mis. Pengambilan sampel, instrumentasi, dan pengumpulan data 4. Organisasi informasi (mis. Pengkodean, pembuatan file, dan pengambilan data 5. Analisis informasi (baik kualitatif maupun kuantitatif 6. Interpretasi temuan
Rencana dalam Melaporkan Hasil
<ol style="list-style-type: none"> 1. Persiapan laporan 2. Penyebaran laporan 3. Penyediaan kegiatan keberlanjutan untuk melaporkan dampak evaluasi
Rencana untuk Mengelola Penelitian
<ol style="list-style-type: none"> 1. Peringkasan jadwal evaluasi 2. Rencana untuk memenuhi kebutuhan staf dan sumber daya 3. Ketentuan untuk meta evaluasi 4. Pembaruan berkala dari desain evaluasi 5. Anggaran/ biaya 6. Memorandum perjanjian atau kontrak

2) Ukuran Proses

Ketika memulai mengumpulkan data dalam evaluasi, harus diperiksa apakah berbagai atribut atau elemen program ini ada jenis lain dari proses yang lebih kompleks untuk diperiksa juga? Misalnya, seseorang mengajar sebuah unit dalam kursus matematika, mengapa orang berharap bahwa hasil tertentu akan tercapai? Apa yang terjadi, atau seharusnya terjadi, di kepala siswa agar pemahaman itu terjadi? proses ini disebut dengan mekanisme program.⁶⁰

3) Unsur-Unsur Program

Unsur-unsur program yaitu orang (*personel*), bahan, Klein, dan struktur organisasi. Dalam rencana evaluasi adalah mempertimbangkan bagaimana akan melakukannya? Harus ditentukan apakah unsur-unsur program telah diterapkan. Secara umum, dalam rencana evaluasi banyak detail yang lebih spesifik dari pengumpulan data ini tidak akan dimasukkan dalam rencana, tetapi akan ditentukan ketika memeriksa implementasi program.⁶¹

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan berkaitan dengan personel terutama staf program. Pertama, apakah jumlah staf yang tepat dalam kategori yang tepat telah dipekerjakan? Kedua, pernahkah ada pergantian personil atau kekurangan tenaga kerja karena kegagalan merekrut? Ketiga, apakah staf yang ada di lokasi memiliki kualifikasi yang sesuai? Mungkin saja agar program menjadi efektif, staf membutuhkan pelatihan khusus atau keterampilan khusus. Mungkin saja staf membutuhkan pemahaman budaya tertentu atau kepekaan. Harus dipertimbangkan apakah staf mampu mengambil tindakan yang diperlukan dalam melakukan program. Selanjutnya, apakah personel memiliki pemahaman tentang program, pemahaman tentang tujuan program, dan fasilitas dalam melaksanakan tindakan program yang diperlukan. Sikap staf juga penting karena merupakan salah satu alasan mengapa unsur-unsur program tidak diberlakukan. Selain itu harus juga dipertimbangkan apakah staf bekerja bersama secara efektif. Staf mungkin tidak bersedia melakukan perubahan karena berbagai alasan, seperti mereka mungkin berpegang pada ide-ide lama;

⁶⁰ Alkin, Vo. hal. 134.

⁶¹ Alkin, Vo. hal 134-135.

mungkin ada konflik dengan staf atau administrasi lain; atau, mereka mungkin frustrasi oleh hambatan sepele yang terjadi di hampir semua program baru.⁶²

Banyak jenis pertanyaan tentang kesesuaian personel dapat dijawab dengan memeriksa file personel program. Siapa stafnya? Apakah ada cukup staf? Perlu dicari informasi tentang pelatihan dan pengalaman akademik mereka. Beberapa atribut personel tidak ditemukan di atas kertas dan memerlukan prosedur yang berbeda. Area penting yang akan dicakup dalam wawancara adalah persepsi staf program (dan persepsi orang lain). Apakah mereka memiliki perasaan yang tepat tentang berpartisipasi dalam program ini? Apakah mereka dapat berhubungan baik dengan klien program?.⁶³

a) Materi

Materi termasuk hal-hal seperti komputer, buku, buku pegangan, dan manual. Perlu dipertimbangkan apakah semuanya ada di sana. Apakah mereka datang tepat waktu? Namun, perhatikan bahwa "tepat waktu" adalah gagasan relatif. Sebagai evaluator perlu menentukan sejauh mana keterlambatan implementasi materi mempengaruhi program, dan sejauh mana kondisi tersebut kemudian diperbaiki. Selain itu, penting untuk memeriksa apakah bahan tersebut digunakan.⁶⁴

b) Klien program

Klien program yaitu individu yang diyakini sebagai penerima manfaat dari program tersebut. Program ini disusun dengan mempertimbangkan klien-klien tertentu. Yaitu, ketika memikirkan jenis kegiatan, jenis staf, jenis bahan, dan bagaimana kegiatan harus disusun, elemen-elemen ini dirancang untuk memberi manfaat bagi penerima program tertentu. Karena itu, sangat penting untuk memeriksa apakah "siapa" yang dituju oleh program adalah "siapa" yang telah diantisipasi, apakah mereka klien yang tepat atau klien yang telah diantisipasi? Melihat

⁶² Alkin, Vo.hal .135.

⁶³ Alkin, Vo. hal. 136.

⁶⁴ Alkin, Vo. hal 136.

susunan populasi klien adalah penting untuk mengetahui apakah program telah dilaksanakan sebagaimana dimaksud.⁶⁵

Apa yang dilakukan dengan klien program yang penting? Pertama, menentukan apakah nomor mereka sesuai dengan apa yang diantisipasi, sebagaimana ditentukan dalam rencana program. Jika ada terlalu banyak klien, misalnya, itu mungkin menjadi penyebab berkurangnya efektivitas. Sebagai tambahan kepada sejumlah klien, klien yang disangka tertentu dengan kebutuhan tertentu, karakteristik tertentu, atau pelatihan atau tingkat pendidikan tertentu sebelumnya telah diantisipasi. Perlu ditentukan apakah jenis klien ini benar-benar dilayani? Apakah klien ini dipertahankan? Apakah klien menyelesaikan segmen program dengan jadwal yang sesuai? Apakah mereka keluar dari program dalam perjalanan? Semua ini adalah masalah proses terkait-klien yang penting yang perlu diperiksa.⁶⁶

c) Struktur organisasi program

Tidak hanya personnel, materi, dan klien, ada juga rencana kegiatan yang menjelaskan bagaimana mereka harus dikoordinasikan dan dipekerjakan. Melihat rencana program, memeriksa kegiatan yang dimaksud dan urutan dimana mereka terjadi. Pertanyaan yang perlu dijawab meliputi: Apakah ini diimplementasikan dalam urutan yang sesuai? Apakah ini dapat diterapkan sesuai dengan garis waktu program?⁶⁷

Bagian lain dari struktur organisasi adalah administrasi program. Ada sejumlah masalah termasuk apakah saluran pelaporan yang sesuai sedang digunakan. Apakah mereka yang bertanggung jawab atas program ini tahu apa yang terjadi? Satu masalah yang perlu dipertimbangkan adalah adanya sistem pencatatan yang aktif dan berkelanjutan. Tanpa arus informasi aktif, administrator program tidak akan dapat mencatat kekurangan jadwal dan berusaha untuk memperbaikinya. Bagaimana

⁶⁵ Alkin, Vo. hal.136.

⁶⁶ Alkin, Vo. hal 137.

⁶⁷ Alkin, Vo. hal 137.

dengan fasilitas? Apakah mereka sudah diantisipasi? Program, untuk beroperasi dengan baik, mengharapkan ketersediaan ruang tertentu, dan penting untuk menentukan apakah ruang tersebut atau ruang yang sebanding disediakan. Program mungkin tidak dapat beroperasi dengan baik jika tidak ada ruang yang cukup untuk melakukan kegiatan program seperti yang diharapkan. Selain itu, mungkin ada persyaratan khusus yang terkait dengan pengaturan. Sebagai catatan, apakah ruang memenuhi kebutuhan kegiatan program yang diantisipasi.⁶⁸

Banyak kekurangan dalam implementasi elemen-elemen program mungkin terkait dengan kurangnya anggaran yang sesuai. Mungkin anggaran yang dimaksud dalam rencana itu tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan seperti yang dinyatakan. Ini adalah kekurangan rencana yang perlu diperhatikan. Pertanyaan yang lebih penting adalah apakah alokasi dana benar-benar disediakan dan digunakan sesuai dengan apa yang dibayangkan dalam rencana program. Dua informasi ini perlu diperiksa sehingga staf program dapat menangani masalah ini. Masalah anggaran ini mungkin sudah diketahui oleh staf program — tetapi tidak harus oleh semua pemangku kepentingan utama.⁶⁹

d) Mekanisme program

Bagaimana melakukannya? Perlu diuji kembali teori program untuk melihat jenis kegiatan apa yang diharapkan terjadi. Ketika terlibat dalam evaluasi, perlu mempertimbangkan teori program yang akan dipakai atau model logika yang mungkin dibuat bersama klien. Model logika itu membantu menjelaskan alasan mengapa berbagai kegiatan terjadi.⁷⁰

Kegiatan program diberlakukan untuk mencapai tujuan jangka pendek tertentu (misalnya, pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap atau perubahan perilaku tertentu). Pada gilirannya, dirancang untuk mengarah pada kemampuan untuk terlibat dalam kegiatan lebih lanjut. Telah diantisipasi bahwa sekelompok kegiatan bermacam-macam yang

⁶⁸ Alkin, Vo.hal.137.

⁶⁹ Alkin, Vo.hal.138.

⁷⁰ Alkin, Vo. hal.138.

terkait dengan tindakan lain ini pada akhirnya akan mengarah pada pemenuhan tujuan atau hasil program yang luas. Evaluasi proses yang difokuskan pada mekanisme program berupaya memeriksa keefektifan hubungan-hubungan ini.

Pada variabel Proses, yang harus Diperhatikan adalah sebagai berikut:

(1) Elemen program

- (a) Personil
- (b) Jumlah staf
- (c) Personil yang tepat
- (d) Memahami program
- (e) Sikap staf

(2) Bahan

- (a) Disampaikan tepat waktu
- (b) Apakah mereka digunakan

(3) Klien

- (a) Klien yang tepat (jumlah dan karakteristik)
- (b) Tetap dalam program

(4) Struktur organisasi

- (a) Aktivitas yang dimaksudkan
- (b) Prosedur dan informasi administratif
- (c) Fasilitas yang sesuai
- (d) Mekanisme program
- (e) Teori program masuk akal
- (f) Mendapatkan pemahaman tambahan.⁷¹

4) Pendekatan Inklusif Terhadap Evaluasi

a) Desain penelitian

Pendekatan inklusif untuk evaluasi dapat menerima desain metode kuantitatif, kualitatif, atau campuran. Salah satu prinsip mendasar yang memandu pilihan desain adalah bahwa anggota masyarakat yang

⁷¹ Alkin, Vo. hal. 138.

terkena dampak evaluasi akan dilibatkan pada tingkat tertentu dalam keputusan metodologis dan programatik. Beberapa masalah muncul terkait dengan pilihan desain, termasuk responsif terhadap persepsi dan keterlibatan masyarakat, masalah etika terkait penolakan pengobatan, dan pembagian tunjangan dengan mereka yang terlibat dalam penelitian ini.⁷²

b) Kerangka teoritis untuk mendefinisikan masalah

Cendekiawan akademisi transformatif telah menunjukkan bahwa kerangka teori yang berbeda telah digunakan selama bertahun-tahun sebagai dasar untuk menjelaskan masalah sosial. Beberapa kerangka teoritis telah berkontribusi pada stereotip negatif perempuan, orang kulit berwarna, orang cacat, dan anggota kelompok terpinggirkan lainnya. Sebagai contoh, model medis disabilitas digunakan untuk membingkai penelitian yang diarahkan untuk memperbaiki orang dengan disabilitas.⁷³

c) Pertanyaan evaluasi dan indikator keberhasilan

Evaluators perlu bekerja secara kritis untuk mengembangkan pertanyaan dan indikator kinerja yang sesuai yang mencerminkan faktor-faktor yang terkait dengan transformasi.⁷⁴

d) Contoh definisi dan inklusivitas

Prasyarat untuk menjadi lebih inklusif adalah pengembangan kepekaan yang tepat terhadap keragaman dalam populasi yang dilayani oleh suatu program, memahami kompleksitas karakteristik dan implikasi budaya. Tidak semua orang tuli sama. Tidak semua orang Latin sama. Tidak semua orang Amerika keturunan Afrika adalah sama. Apa perbedaan dalam populasi yang penting dalam konteks ini? Bagaimana layanan

⁷² Stewart I Donaldson, Michael Scriven, *Evaluating Social Programs and Problems: Visions for the New Millennium* (Routledge, 2003). h. 92-98.

⁷³ Donaldson, Scriven. h 93.

⁷⁴ Donaldson, Scriven. h 95.

didistribusikan oleh berbagai sub-kelompok? Apa nilai-nilai yang mendasari distribusi layanan?.⁷⁵

e) Strategi pengumpulan data

Mencari tahu kompleksitas populasi adalah langkah pertama. Evaluator kemudian harus bekerja keras untuk mencari cara terbaik untuk mendapatkan data otentik dari berbagai sub kelompok. Ini mungkin melibatkan penggunaan berbagai bahasa atau dialek, yang memiliki implikasi bagi keahlian evaluator itu sendiri secara linguistik atau penerimaan terhadap penggunaan juru bahasa. Ini pasti akan melibatkan penentuan metode pengumpulan data yang tepat. Memahami bahwa untuk beberapa populasi, survei yang dikirim pulang dari sekolah atau melalui pos tidak dapat dipahami, mungkin ancaman, atau hanya satu hal lagi yang tidak bisa ditangani oleh orang yang berjuang untuk bertahan hidup. Apakah kelompok fokus merupakan cara yang lebih baik untuk mengumpulkan data? Apakah pertemuan di sekolah, atau pusat komunitas adalah pendekatan yang lebih baik? Apakah rapat dijadwalkan lebih baik di siang hari atau di malam hari? Apakah perlu menyediakan makanan, transportasi, atau penitipan anak? Penyelidikan yang sensitif dan cermat dapat membantu mengidentifikasi metode dan instrumen pengumpulan data yang tepat yang dapat mengarah pada pencapaian data yang otentik dan akurat dalam mengatasi perbedaan daya. Terjalin dengan keputusan metodologis seperti itu adalah masalah yang berkaitan dengan kekuatan diferensial untuk berbagai kelompok pemangku kepentingan.⁷⁶

f) Model Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu hal yang tidak baru karena kerajaan cina pada tahun 2200 sebelum masehi telah melakukannya untuk tes formal. Namun praktek evaluasi –pada tahun 1981—baru berumur kurang dari satu abad. Konsep pengukuran dan evaluasi berganti-ganti, pengukuran

⁷⁵ Donaldson, Scriven.hal.96.

⁷⁶ Donaldson, Scriven.hal.97-98.

dan evaluasi tidaklah mungkin keluar dari ikatan pemikiran ilmiah inquiry. Fokus dari evaluasi dan pengukuran pertama, perbedaan individual kedua, sejauh mana perhatian dunia pendidikan ketiga, dalam skala kecil, perbedaan-perbedaan berhubungan pada isi permasalahan. Evaluasi hanya mempunyai sedikit hubungan kepada program program dan kurikulum sekolah. Evaluasi berorientasi pada standarisasi dan pengukuran objek dengan norma tertentu. Evaluasi dipahami dari kiasan dunia industri untuk membimbing sekolah.⁷⁷

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Program

Evaluator harus melihat desain sebagai proses bukan produk dan untuk memandu pelaksanaan evaluasi –apakah konteks, input, proses, atau evaluasi produk— evaluator jelas perlu merancang pekerjaan yang harus dilakukan. Hal ini melibatkan persiapan rencana awal dan selanjutnya memodifikasi dan menjelaskannya saat studi berlanjut. Rencana-rencana ini berurusan dengan, misalnya:

- 1) Audiensi dan pertanyaan kunci;
- 2) Objek yang akan dinilai;
- 3) Apakah input, konteks, proses, dan /atau evaluasi produk ditunjukkan;
- 4) Waktu dan lokasi penelitian;
- 5) Tingkat dan sifat kontrol yang akan dikenakan;
- 6) Perbedaan yang harus dibuat;
- 7) Sumber-sumber informasi yang dibutuhkan;
- 8) Metode, instrument, dan jadwal pengumpulan data;
- 9) Format dan prosedur untuk pelabelan, penyimpanan dan pengambilan informasi;
- 10) Metode analisis dan interpretasi;
- 11) Ketentuan untuk mengkomunikasikan temuan; dan

⁷⁷ E G Guba, Y S Lincoln, 'Effective Evaluation: Improving the Usefulness of Evaluation Results through Responsive and Naturalistic Approaches. JosseyBass. Hackett, G., & Byars, AM (1996). *Social Cognitive Theory and the Career Development of African American Women*', *The Career Development Quarterly*, 44.4 (1981), 322.

12) Kriteria dan pengaturan untuk menilai hasil evaluasi.⁷⁸

e. Model Evaluasi CIPP

1) Pengertian Model Evaluasi CIPP

Model evaluasi CIPP adalah model yang paling banyak dikenal dan diterapkan para evaluator⁷⁹ Stufflebeam bekerja dengan perintis lain di bidang evaluasi (termasuk Egon Guba) untuk mengembangkan model evaluasi CIPP (Konteks, Input, Proses, Produk). Berawal dari Howard Merriman, yang pada waktu itu masih menjadi siswa *Evaluation Center* yang akhirnya menjadi direktur pada Columbus School's New Department of Evaluation (proyek yang dikembangkan Stufflebeam dkk.), mengamati bahwa huruf pertama dari label CIPP menyediakan singkatan yang nyaman untuk membantu orang-orang untuk mengingatnya. Maka, label CIPP pun tercipta.⁸⁰

CIPP merupakan model evaluasi yang memiliki suatu kerangka kerja komprehensif untuk melakukan evaluasi-evaluasi formatif dan summative atas program-program, proyek-proyek, personil, produksi-produksi, organisasi-organisasi dan sistem-sistem evaluasi. Model ini dimulai pada akhir 1960 untuk membantu meningkatkan dan mencapai akuntabilitas proyek-proyek sekolah di Amerika terutama menjadi kunci untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah. Selama bertahun-tahun, model ini semakin berkembang dimana telah diadaptasi dan diterapkan di Amerika Serikat dan banyak negara lain di dalam dan di luar pendidikan. Bidang aplikasi termasuk pemerintah, filantropi, pembangunan internasional, militer dan lain-lain.

2) Tujuan Evaluasi Model CIPP

Evaluasi Konteks menilai kebutuhan, masalah, aset, dan kesempatan untuk membantu para pengambil keputusan menentukan tujuan dan prioritas serta hasil. Evaluasi Input menilai pendekatan alternatif, rencana aksi berkompetisi, rencana staf, kelayakan anggaran

⁷⁸ Stufflebeam, Madaus, Kellaghan, xlix.h. 36.

⁷⁹ Arikunto h45

⁸⁰ Madaus, Stufflebeam.hl. 156-157.

untuk kelayakan dan potensi efektivitas biaya guna memenuhi kebutuhan dan pencapaian tujuan yang ditargetkan. Para pembuat keputusan menggunakan evaluasi input dalam memilih antara rencana berkompetisi, pembuatan proposal pendanaan, mengalokasikan sumber daya, menugaskan staf, penjadwalan pekerjaan, dan akhirnya membantu orang lain menilai rencana upaya dan anggaran.

3) Komponen Model Evaluasi CIPP

menguraikan model CIPP yang terdiri dari empat jenis evaluasi yaitu :

a) Evaluasi konteks

Orientasi utama dari evaluasi Konteks adalah untuk memahami kekuatan dan kelemahan objek (institusi, program, populasi target, atau seseorang) dan memberikan arahan kepada objek untuk perbaikan. Tujuan utama evaluasi Konteks pertama, menilai status keseluruhan objek, kedua memahami kekurangan objek yang akan diperbaiki oleh kekuatan objek itu sendiri, ketiga mendiagnosis masalah. Inti dari diagnosis masalah adalah lahirnya sebuah solusi yang akan meningkatkan kesejahteraan objek yang telah disebutkan. Evaluasi konteks memeriksa sesuai-tujuan dengan kepentingan objek untuk kebutuhan orang-orang yang dilayani. Hasil evaluasi Konteks bisa digunakan sebagai acuan dalam penetapan tujuan, kepentingan dan target perubahan.⁸¹

Metodologi evaluasi Konteks adalah mewawancarai klien untuk penelitian untuk mendapatkan persepsi mereka tentang kekuatan, kelemahan, dan masalah untuk membangun instrumen survei, dan dapat diberikan kepada sampel pemangku kepentingan, panel peninjau ahli mungkin dilibatkan untuk mengunjungi dan mengamati secara cermat suatu program.⁸²

⁸¹ Daniel L Stufflebeam , Chris L S Coryn, Evaluation Theory, Models, and Applications (John Wiley & Sons, 2014), 1. pp 151-211.

⁸² Stufflebeam, Coryn, l. h . 130.

b) Evaluasi input

Bila evaluasi konteks bertujuan untuk mengadakan perubahan maka evaluasi input membuat resepnya. Caranya dengan mencari dan memeriksa pendekatan-pendekatan yang dianggap relevan. Evaluasi input adalah kunci keberhasilan, kegagalan dan efisiennya suatu usaha untuk berubah. Diantara faktor yang membatasi suatu perubahan adalah keputusan dalam hal penempatan sumber daya dan bagaimana solusi yang efektif.⁸³

Seorang evaluator bisa memulai sebuah evaluasi input dengan meninjau (melalui pencarian literatur dan kunjungan ke program-program teladan) keadaan praktik sehubungan dengan memenuhi kebutuhan yang ditentukan untuk menilai apakah ada strategi solusi yang dapat diterima. Pada akhirnya, dapat dinilai untuk potensi efektivitas dan kelayakan selanjutnya dapat menyusun permintaan untuk proposal, mendapatkan proposal yang bersaing, dan menilai mereka untuk potensi efektivitas dan kelayakan. Selanjutnya, kunjungan lapangan dapat dilakukan untuk memperoleh penilaian sumber daya dan hambatan yang realistis.⁸⁴

c) Evaluasi proses

Inti dari evaluasi proses adalah pemeriksaan secara terus menerus terhadap pelaksanaan (implementasi) rencana perubahan. Salah satu tujuannya adalah untuk memberikan informasi tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, apakah sesuai jadwal atau tidak? seperti yang direncanakan atau tidak? dan sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara efisien atau tidak? Kecuali itu, evaluasi proses menjelaskan atau memberi panduan pelaksanaan rencana sesuai kebutuhan. Hal ini dikarenakan kegiatan perubahan ada yang tidak sehat dan ada juga yang direncanakan ketika kegiatan sedang berlangsung. Selain alat untuk menilai secara berkala, evaluasi proses

⁸³ Daniel L Stufflebeam, Anthony J Shinkfield, 'Stufflebeam's Improvement-Oriented Evaluation', in *Systematic Evaluation* (Springer, 1985), pp. 151–207.

⁸⁴ Stufflebeam and Coryn, L. H. 131.

juga menilai apakah para peserta kegiatan menerima dan bisa menjalankan peran mereka. Sebagai catatan, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam evaluasi proses pertama, kelengkapan data yang luas tentang kegiatan yang dilaksanakan kedua, catatan biaya yang lengkap tentang kegiatan dan ketiga, bagaimana pengamat dan peserta menilai kualitas kegiatan.⁸⁵

Awalnya, evaluator proses dapat meninjau rencana program dan evaluasi sebelumnya yang menjadi dasar untuk mengidentifikasi aspek aspek penting dari program yang harus dipantau seperti sesi pengembangan staf, pengembangan dan implementasi pusat materi, konseling siswa, hubungan dengan orang tua, layanan bimbingan belajar, sesi perencanaan staf, pengelompokan keterampilan siswa, pengajaran di kelas, perjalanan lapangan, tugas pekerjaan rumah, dan penggunaan tes diagnostik. Selain itu evaluator dapat membentuk kelompok penasihat, perwakilan luas dari peserta program, dan secara berkala meminta mereka untuk mengidentifikasi masalah dan pertanyaan yang harus ditangani.⁸⁶

Evaluator proses dapat mengembangkan jadwal umum kegiatan pengumpulan data dan mulai melaksanakannya. Selanjutnya, ketika hubungan dikembangkan, evaluator proses dapat menggunakan pendekatan yang lebih terstruktur. Pada awalnya, dengan mencoba untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana program beroperasi dengan mengunjungi dan mengamati pusat kegiatan, meninjau dokumen program, menghadiri pertemuan staf, dan melihat-lihat peserta kunci. Dia kemudian dapat menyiapkan laporan singkat yang merangkum rencana pengumpulan datanya, meninjau apa yang telah dipelajari, dan menunjukkan apa yang dia lihat sebagai masalah utama. Kemudian dapat mempresentasikan laporan ini pada rapat staf dan mengundang direktur staf untuk memimpin diskusi mengenai hal itu

⁸⁵ Stufflebeam, Shinkfield. pp 151-211.

⁸⁶ Madaus, Stufflebeam. hal. 132.

dan menggunakannya untuk revisi program sesuai keinginan dan keinginannya. Kemudian dalam pertemuan itu, sang evaluator dapat meninjau kembali bersama staf rencananya untuk pengumpulan data lebih lanjut dan laporan selanjutnya. Meminta reaksi mereka tentang umpan balik apa yang paling berguna pada pertemuan berikutnya, dan meminta saran mereka tentang cara terbaik untuk mendapatkan item informasi tertentu, misalnya, pengamatan, buku harian yang disimpan staf, wawancara, atau kuesioner. Atas dasar umpan balik dari staf, evaluator akan menjadwalkan sesi umpan balik di masa depan, memodifikasi rencana pengumpulan data yang sesuai, dan melanjutkannya. Sebagai catatan bahwa evaluator harus terus menunjukkan bahwa tujuan utama dari evaluasi proses adalah untuk membantu staf dalam melaksanakan program mereka, melalui semacam proses jaminan kualitas.⁸⁷

d) Evaluasi produk

Tujuan dari evaluasi produk adalah untuk mengukur, menafsirkan dan menilai pencapaian suatu program selama program dan pada akhir program, hal ini disebut dengan kesimpulan program. Tujuan utama dari evaluasi produk adalah kepastian akan sejauh mana program telah memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan dan peserta. Selain itu, evaluasi harus menilai efek program secara luas, termasuk diinginkan atau tidaknya suatu program, dan positif atau negatifkah hasil suatu program⁸⁸.

Seorang evaluator melakukan evaluasi produk dengan mengumpulkan dan menganalisis penilaian keberhasilan program dari sejumlah besar orang yang terkait dengan program dengan membandingkan hasil dari program yang diteliti dengan yang dari program alternatif. Agar klien tahu bagaimana pencapaian dibandingkan dengan tujuan yang dinyatakan sebelumnya dan sejauh

⁸⁷ Stufflebeam, Coryn, l. h.133.

⁸⁸ Stufflebeam, Shinkfield. pp. 151-211.

mana hasilnya lebih berharga daripada biaya untuk mencapainya. Selain itu, penting untuk menawarkan interpretasi sejauh mana kegagalan untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan dikaitkan dengan kegagalan untuk mengimplementasikan rencana program. Lalu bagaimana dengan prosedurnya?

a) Evaluator memulai dengan menilai kinerja sehubungan dengan kebutuhan yang sebelumnya didiagnosis dengan kriteria dibawah ini:

- (1) Dilakukan berdasarkan kinerja pengujian dibandingkan dengan profil kebutuhan yang dinilai sebelumnya.
- (2) Kinerja pretest.
- (3) Norma-norma yang dipilih,
- (4) Standar kinerja yang ditentukan, atau kinerja kelompok pembanding,
- (5) Tes objektif yang diterbitkan,
- (6) Tes yang dijadikan rujukan kriteria, atau tes kinerja terapan.

Sebagai catatan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada peringkat kinerja oleh pengamat, pengusaha, dan / atau penerima program itu sendiri.

b) Menilai produk kerja dan membandingkannya dengan profil kebutuhan yang dikembangkan sebelumnya untuk penerima program yang memproduksinya. pencarian yang luas untuk hasil yang tidak terduga, positif dan negatif dengan cara:

- (1) Melakukan dengan pendapat atau wawancara kelompok untuk menghasilkan hipotesis tentang berbagai hasil dan tindaklanjutnya dengan penyelidikan klinis yang dimaksudkan untuk mengkonfirmasi atau menghilangkan hipotesis.
- (2) Melakukan studi kasus tentang pengalaman sampel peserta yang dipilih dengan cermat untuk mendapatkan pandangan mendalam tentang efek program.

- (3) Mensurvei, melalui telepon atau surat, sampel peserta untuk mendapatkan penilaian mereka terhadap proyek dan pandangan mereka tentang temuan positif dan negatif.
 - (4) Meminta para peserta untuk menyerahkan contoh konkret, misalnya, potongan yang telah mereka tulis, tentang bagaimana proyek telah memengaruhi pekerjaan mereka.
 - (5) Melibatkan pengamat untuk melihat kinerja program dan kelompok pembanding dalam pengaturan reguler dan untuk mengembangkan dan memvalidasi tes yang membedakan antara kinerja mereka, sehingga memberikan pandangan tentang kontribusi unik program, pro dan kontra.
 - (6) Mencari dan memeriksa hasil program sehubungan dengan daftar periksa komprehensif hasil yang telah diamati untuk program serupa.
 - (7) Melakukan uji coba juri untuk memperkenalkan dan memeriksa semua bukti yang tersedia yang mencerminkan keberhasilan atau kegagalan program.
- c) Pelaporan temuan evaluasi produk dengan cara di bawah ini:
- (1) Laporan sementara dapat disampaikan selama setiap siklus program untuk menunjukkan sejauh mana kebutuhan yang ditargetkan sedang dipenuhi dan dipenuhi.
 - (2) Laporan akhir siklus merangkum hasil yang dicapai dan menafsirkannya dengan mempertimbangkan kebutuhan yang telah dinilai sebelumnya, biaya yang dikeluarkan, dan sejauh mana rencana itu dilaksanakan.
 - (3) Laporan tindak lanjut yaitu bagaimana jika dampak jangka panjang dapat ditemukan. Dalam laporan tersebut, hasilnya dapat dianalisis secara agregat, untuk subkelompok, dan untuk individu.⁸⁹

⁸⁹ Madaus, Stufflebeam. 134-135.

Tabel 2.2
Fungsi dari Evaluasi Model CIPP (Conteks, Iput, Proses, Produk)

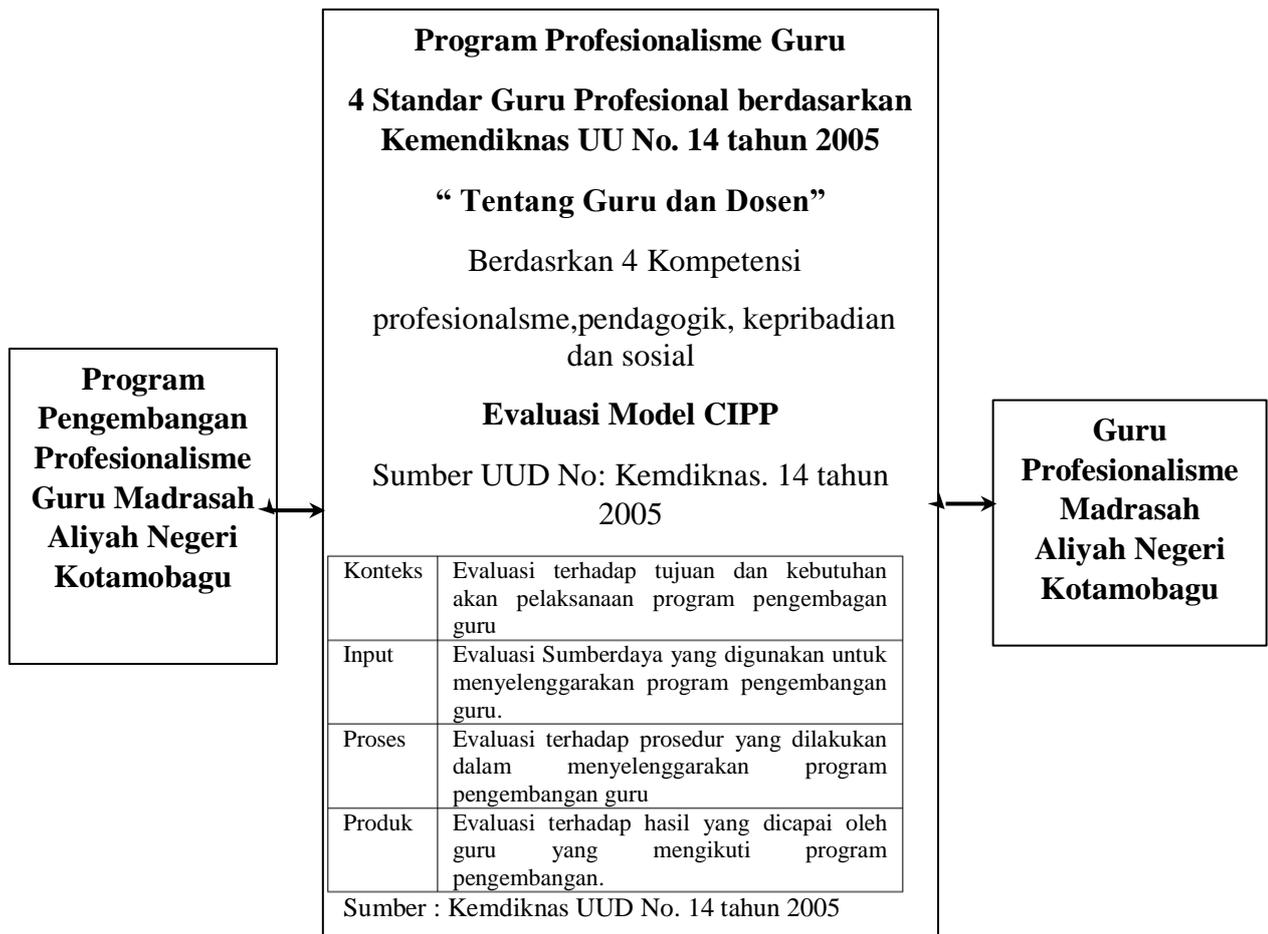
CIPP	Evaluasi Conteks	Evaluasi Input	Evaluasi Proses	Evaluasi produk
Objek	Untuk menentukan konteks dari kelembagaan, untuk mengidentifikasi populasi sasaran dan menilai kebutuhan peserta, untuk mengidentifikasi peluang, mengania kebutuha, untuk mendiagnosa masalah yang mendasri kebutuhan dan untuk menilai tujuan yang diajukan yang responsive kepada kebutuhan yang akan dinilai.	Untuk mengidentifikasi dan menilai kemampuan dari perencanaan, system, strategi program alternative, desain prosedur , untuk menerpakan dan mengimplementasi kan strategi, anggaran dan jadwal.	Untuk mengidentifikasi atau memprediksi proses, kelemahan dalam desain secara procedural atau dalam implementasi nya, meberikan informasi dalam pengambilan keputusan yang deprogram sebelumnya dan untuk melaporakan dan menilai pristiwa dan kegiatan procedural.	Untuk mengumpulkan deskripsi dan penilaian hasil dan menghubungkan dengan tujuan dan dengan konteks, input, serta memproses informasi dalam menafsirkan nilai dan jasa.
Metode	Dengan menggunakan berbagai metode seperti menganalisis system, survey, tinjauan dokumen,	Dengan menginventarisasi dan menganalisis sumber daya manusia dan material yang tersedia, strategi , solusi dan desain	Dengan memantau potensi hambatan procedural kegiatan dan sisanya waspada	Dengan mendefinisikan secara operasional mengukur kriteria hasil, dengan mengumpulkan

	audensi, wawancara, tes diagnostic dan teknik delpin	procedural untuk relevansi, kelayakan dan ekonomi dengan menggunakan metode seperti pencarian literature, tim advokat, kunjungan ke program teladan dan uji coba percontohan.	terhadap yang tidak dilipasi, dengan memperoleh informasi tertentu untuk keputusan yang diprogram, dengan menjelaskan proses yang sebenarnya, dengan terus berinteraksi dengan dan mengamati kegiatan staf proyek	penilaian hasil dari para pemangku kepentingan, dengan melakukan analisis kualitatif dan kuantitatif.
Hubungan dengan pembiayaan	Untuk memutuskan pengaturan yang akan dilayani, tujuan terkait dengan memenuhi kebutuhan atau menggunakan peluang, tujuan yang terkait dengan memecahkan masalah, mis., untuk merencanakan perubahan yang dibutuhkan; dan untuk memberikan	Untuk memilih sumber dukungan, strategi solusi, desain prosedural, Untuk menyusun kegiatan perubahan; dan untuk memberikan dasar untuk menilai implementasi.	Untuk menerapkan dan menyempurnakan desain dan prosedur program, yaitu, untuk melakukan kontrol proses; dan untuk memberikan catatan proses aktual untuk digunakan nanti dalam menafsirkan hasil.	Untuk memutuskan untuk melanjutkan, menghentikan, memodifikasi, atau memfokuskan kembali aktivitas perubahan, menyajikan catatan efek yang jelas (dalam-cenderung tidak diinginkan, positif dan negatif).

	dasar untuk menilai hasil.			
90				

B. Kerangka Konseptual

Dalam zaman yang terus berubah, guru dituntut untuk membekali peserta didik agar bisa beradaptasi dan menciptakan inovasi yang dapat bermanfaat untuk masyarakat atau individu masing-masing peserta didik. Sekolah yang baik pasti akan memperhatikan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini konseptual yang dibangun oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah peneliti, sebagai berikut dibawah gambar 2.1 alur kerangka konseptual penelitian :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

⁹⁰ Stufflebeam, Madaus, Kellaghan, xlix.h.138.

Dari kerangka konseptual Gambar 2.1, untuk mengetahui program pengembangan profesionalisme guru Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu perlu dilakukan evaluasi yang dapat menunjukkan hasil dari program tersebut, evaluasi yang dimaksud adalah untuk meningkatkan apa yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini bisa dilihat dengan evaluasi model CIPP yang mencakup konteks, input, proses dan produk yang dilaksanakan oleh objek dan subjek penelitian untuk menyesuaikan dengan prosedur yang telah dilaksanakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk menemukan sesuatu yang mempunyai langkah-langkah yang sistematis. Metodologi, di sisi lain, adalah cara melakukan sesuatu dengan hati-hati dan menggunakan pikiran Anda untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian adalah kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis suatu laporan untuk menyusunnya. Dengan demikian, metodologi penelitian adalah cabang ilmu yang membicarakan tentang bagaimana melakukan penelitian (termasuk kegiatan menemukan, mencatat, merumuskan, menganalisis, dan mengedit laporan) berdasarkan fakta atau fenomena ilmiah.⁹¹

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan laporan berdasarkan metode kualitatif mencakup masalah deskripsi murni tentang evaluasi program dan pengalaman orang di lingkungan penelitian. Studi kasus penelitian pendidikan sangat memperhatikan peningkatan berupa kegiatan program dengan menggunakan teori pengetahuan tentang disiplin penelitian empirik, penelitian dimulai dari pengumpulan data yang didapatkan dari wawancara narasumber, observasi ataupun mengumpulkan data atau bukti dokumentasi. Studi kasus berfokus pada lokasi dan waktu kegiatan program institut tertentu.

Secara khusus penelitian ini difokuskan untuk mendeskripsikan, mengungkap dan menjelaskan kajian tentang Manajemen Peningkatan Mutu di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan rancangan studi kasus. Topik atau unit yang akan diteliti adalah konteks. Input, process dan product untuk program pengembangan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu

Menurut Moleong “Metode Kualitatif” adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-

⁹¹ Abu Achmadi Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999).

orang dan perilaku yang dapat diamati.⁹² Sedangkan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.⁹³

Adapun alasan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena penelitian yang akan dilakukan ini berusaha untuk mendeskripsikan, mengungkap dan menjelaskan secara intensif dan terperinci tentang “*Manajemen Peningkatan Mutu di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu*”. Secara spesifik penelitian ini, difokuskan untuk mendeskripsikan, mengungkap dan menjelaskan kajian tentang Manajemen Peningkatan Mutu di Madrasah.

B. Tempat dan Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan. Penelitian ini mengambil lokasi di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.

C. Sumber Data

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Penggunaan teknik sampel bertujuan untuk mengambil beberapa responden dan informan yang dianggap dapat memberikan informasi yang terkait dengan permasalahan yang diangkat peneliti. Sumber data dapat diperoleh dari objek penelitian dan subjek penelitian, sebagai berikut :

1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah program dalam pengembangan profesionalisme guru Madrasah Aliyah Kotamobagu

2. Subjek Penelitian

Adapun subjek penelitian adalah responden atau informan tersebut dipilih dari orang-orang yang mengerti tentang hal-hal yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah dua orang fasilitator program pengembangan profesional guru, satu orang pembawa materi dan pelatihan (akademik

⁹²Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 3

⁹³Satori, Djam'an, Komariah, Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 22

maupun praktis), satu orang peserta program pengembangan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian ilmiah diperlukan adanya data yang relevan dengan persoalan yang dihadapi, karna kualitas data juga ditentukan oleh kualitas alat pengambilan/pengukuran. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik observasi

Teknik observasi adalah suatu cara untuk pengumpulan data yang diinginkan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung, teknik ini meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Dalam arti luas teknik observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan langsung yang dilakukan peneliti, tetapi juga bisa dilakukan secara tidak langsung.⁹⁴

2. Teknik interview/ wawancara

Teknik interview atau wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan kedua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaannya tersebut.⁹⁵ Margono dalam hal ini memberikan batasan bahwa wawancara merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.⁹⁶

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur yaitu mengacu pada topik-topik pertanyaan yang sudah ditentukan, dalam waktu yang bersamaan bagian tertentu dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan terbuka, dimana narasumber dapat memberikan informasi yang dijawab

⁹⁴Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta: PT. Refika Cipta, 2003), h. 136

⁹⁵Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 186

⁹⁶Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 164

sesuai anggapan dan bahasanya sendiri. Narasumber yang dimaksud yaitu penyelenggara atau fasilitator program pengembangan profesional guru, seseorang pemateri baik dari akademisi atau praktisi dan peserta program pengembangan profesionalisme guru. Instrumen wawancara yang diajukan pada saat penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kisi-kisi instrumen wawancara Evaluasi Pengembangan Profesional Guru di Madrasa Aliyah Negri 1 Kotamobagu dengan Model CIPP

Aspek	Sub Aspek	Pertanyaan	Informan
Konteks	Analisis kebutuhan peserta (Guru Madrasa Aliyah Negri Kotamobagu)	1. Apa saja masalah yang dihadapi ketika menjalankan peran sebagai guru profesional? 2. Apa saja kebutuhan guru yang belum terpenuhi untuk menunjang kompetensi profesional dan sosial keberibadian? 3. Situasi bagaimanakah yang menimbulkan masalah dalam lembaga pendidikan yang pernah dihadapi?	Peserta
	Mengidentifikasi target peserta (Guru Madrasa Aliyah Negri Kotamobagu)	4. Apa sajakah hal-hal yang diharapkan setelah mengikuti program ini? 5. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kompetensi profesionalisme guru? 6. Bagaimana hasil setelah mengikuti program?	
	Peluang yang dapat dimanfaatkan	7. Bagaimana anda melihat program ini sebagai suatu peluang berharga dalam meningkatkan profesional guru?	
Input	Kesediaan tenaga kerja dalam meningkatkan profesionalisme guru (Guru Madrasa Aliyah Negri Kotamobagu)	8. Bagaimana ketersediaan pemateri dalam program peningkatan profesional guru? 9. Apa upaya yang dilakukan dalam mengatasi masalah pada program yang dilaksanakan ? 10. Kendala apa yang ditemukan penetapan tenaga ahli dan kompeten sesuai dengan bidangnya?	Fasilitator
	Materi program pengembangan	11. Apakah materi program pengembangan guru sudah disajikan	Peserta

	profesionalisme guru	<p>dan dapat memenuhi kebutuhan guru?</p> <p>12. Sejauh mana implementasi materi terhadap pengalaman langsung guru pada saat proses pengajaran?</p> <p>13. Bagaimana peran materi dalam menunjang peningkatan kompetensi guru?</p>	
	Metode Pembelajaran	<p>14. Bagaimana metode pembelajaran yang didapatkan pada saat mengikuti program pengembangan guru?</p> <p>15. Apakah metode penyampaian materi yang dilaksanakan menarik untuk diikuti?</p> <p>16. Apakah ada pelatihan jarak jauh (distance learning)?</p> <p>17. Seberapa besar peran metode pembelajaran untuk dapat memahami materi yang diberikan?</p> <p>18. Apakah materi sesuai kebutuhan untuk pengembangan profesionalisme guru?</p> <p>19. Apa saja hal-hal yang harus diperbaiki dalam meningkatkan kompetensi guru?</p>	Fasilitator dan Peserta
	Fasilitas kegiatan	<p>20. Apa saja hal-hal yang harus perlu dan harus diperbaiki dalam penyediaan fasilitas pengembangan profesionalisme guru?</p> <p>21. Apakah fasilitas dapat menunjang pelaksanaan program pengembangan profesional guru?</p> <p>22. Bagaimana ketersediaan fasilitas pada saat proses program pengembangan profesionalisme guru?</p>	
Proses	Kesesuaian rincian pelaksanaan program	<p>23. Apakah pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru sesuai dengan rancangan yang telah dibuat?</p> <p>24. Bagaimana kesesuaian pelaksanaan program profesionalisme guru terhadap pelaksanaan pengajaran di dalam kelas?</p>	Fasilitator dan Peserta
	Aktivitas pelaksanaan program	<p>25. Bagaimana aktivitas selama pelaksanaan program berlangsung ?</p> <p>26. Apa pelaksanaan program ini sudah memenuhi target awal anda?</p>	Peserta
	Kendala yang di	27. Apa saja kendala yang di dapatkan	Fasilitator

	dapatkan	saat pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru? 28. Apa saja alternative yang dilakukan dalam menghadapi kendala tersebut?	dan Peserta
	Prosedur dan aturan yang berlaku saat program, dilaksanakan	29. Apakah program ini mempunyai prosedur dan aturan yang harus disepakati dan ditaati bersama? 30. Bagaimana fungsi dan peran aturan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan? 31. Hal-hal apa saja yang harus diperbaiki?	
Produk	Menginterpretasikan kelayakan program	32. Apa saja perubahan yang anda alami setelah melaksanakan program pengembangan profesionalisme guru? 33. Apakah program ini memberikan dampak yang signifikan dalam membantu pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru profesional? 34. Menurut pendapat anda bagaimana program ini dapat dilanjutkan? 35. Bila menurut anda layak, apa saran perbaikan terhadap program ini ?	Peserta
	Mengidentifikasi pengaruh utama dan biaya	36. Menurut pendapat anda apa faktor yang dominan dalam kelayakan program pengembangan profesionalisme guru? 37. Apa saja faktor pendukung lainnya dalam kelayakan program ini? 38. Apakah ada biaya dalam program ini? 39. Jika ada, menurut anda bagaimana pengaruh biaya terhadap pelaksanaan pelatihan ini?	Fasilitator dan Peserta

3. Teknik dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar-gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

E. Analisis Data

Menurut Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang harus dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁹⁷

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data kualitatif deskriptif (berupa kata-kata bukan gambar). Dalam menganalisis data penelitian terdapat tahap harus dilakukan, sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data-data yang diperoleh dari lapangan baik berupa catatan di lapangan, gambar, dokumen, dan lainnya diperiksa kembali, diatur, dan kemudian diurutkan. Pengumpulan data ini telah peneliti lakukan sejak awal observasi di lapangan. Data ini akan terus bertambah dan akan dirampung dan dianalisis ketika peneliti mulai tinggal di lokasi penelitian.

2. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.⁹⁸

Secara sederhana dapat dijelaskan dengan reduksi data kita tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas dan sebagainya.

⁹⁷Sugiono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 240

⁹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 247

3. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya menyajikan data. Kalau dalam penelitian kuantitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik *phi card*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.⁹⁹ Suatu penyajian adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini untuk melihat gambaran keseluruhan dari hasil penelitian yang kemudian disusun secara sistematis. Penyajian data dalam narasi nantinya peneliti hanya mengutip satu atau lebih narasumber dengan pemikiran adanya kesamaan jawaban antara narasumber.

4. Penarikan kesimpulan

Dari permulaan pengumpulan data, seseorang menganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proporsi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *kredibel*. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.¹⁰⁰

⁹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 249

¹⁰⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 253-254

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Profil Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu

1. Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu

Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, atau biasa disingkat dengan MAN 1 Kotamobagu, terletak di Kelurahan Mongondow, Kecamatan Kotamobagu Selatan yang merupakan salah satu Kecamatan dari Kabupaten Kota Kotamobagu, Provinsi Sulawesi Utara. Sebagai madrasah yang berada di salah satu pusat perkotaan, dan juga sebagai satu-satunya madrasah aliyah yang berstatus negeri di daerah Kota Kotamobagu, tentunya memiliki citra reputasi yang sangat baik. Sehingga banyak masyarakat di daerah ini yang menyekolahkan anak-anaknya di MAN 1 Kotamobagu. Tidak hanya masyarakat Kota Kotamobagu yang menyekolahkan anak-anaknya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu. Melainkan juga masyarakat Bolaang Mongondow lainnya yakni, Bolaang Mongondow Induk (Bolmong), Bolaang Mongondow Selatan (Bolsel), Bolaang Mongondow Utara (Bolmut), dan Bolaang Mongondow Timur (Boltim). Bahkan ada juga beberapa siswa MAN 1 Kotamobagu yang berasal dari luar daerah Bolaang Mongondow dan dari luar wilayah Sulawesi Utara. Hal ini, disamping dikarenakan oleh citra reputasi yang baik, juga disebabkan oleh fasilitas berupa asrama putra dan putri bagi siswa-siswinya yang berasal dari luar Kota Kotamobagu.

Secara historis, Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu didirikan pada tahun 1985. Pada masa ini, MAN 1 Kotamobagu masih menggunakan nama Yayasan Daarul Ulum dan berstatus sebagai Madrasah Aliyah Swasta, atau masih dikelola oleh pihak swasta. Seiring berjalannya waktu, pengelolaannya diserahkan kepada pihak Departemen Agama dengan tujuan agar supaya status madrasah ini, yang awalnya Swasta, bisa dirubah menjadi berstatus Negeri. Penyerahan ini didasarkan pada amanat Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 alinea ke 4 yang menyebutkan bahwa mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan

kemerdekaan. Oleh karena itu Departemen Agama yang sekarang ini diganti istilah dengan Kementerian Agama mengambil bagian dalam turut serta untuk menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya berkecimpung pada proses pembinaan umat, melainkan juga membuka peluang untuk memproses pembentukan sumber daya manusia yang cerdas yang pada gilirannya dapat mengisi pembangunan bangsa Indonesia, di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan taqwa.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan tersebut tentu Kementerian Agama tidak berjalan sendiri akan tetapi ada kerja sama yang baik dengan Kementerian Pendidikan, sehingga terwujud proses pembelajaran di lingkungan Kementerian Agama yang sampai dengan saat ini tidak sedikit sumber daya manusia yang merupakan output dari madrasah. Madrasah identik dengan sekolah yang datangnya inisiatif dan partisipasi dari masyarakat itu sendiri untuk belajar dan kemudian direspon oleh orang-orang yang peduli dengan keinginan masyarakat

2. Program Unggulan, Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu

a. Program Unggulan Madrasah

- 1) Mampu secara aktif melaksanakan ibadah Yaumiah dengan benar dan tertib
- 2) Mampu membaca Al-Quran
- 3) Berakhlak mulia (akhlqul karimah)
- 4) Mampu mengikuti kegiatan olahraga khususnya volly ball dan takraw.

b. Visi “Terwujudnya madrasah religius, berprestasi, dan cakap iptek”.

Visi tersebut di atas mencerminkan cita-cita madrasah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat. Untuk mewujudkan visi tersebut, dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Religius, dimaksudkan bahwa peserta didik taat menjalankan perintah Allah SWT dan menjauhi laranganNya
- 2) Berprestasi, dimaksudkan bahwa peserta didik memiliki keterampilan, berdaya saing, dan dapat diterima di madrasah / madrasah negeri ternama di Gorontalo.
- 3) Cakap IPTEK, dimaksudkan bahwa peserta didik menguasai dan dapat mengaplikasikan teknologi dan informasi dalam pembelajaran.

c. Misi

- 1) Menanamkan dan menumbuhkan nilai-nilai imtaq dan akhlakul karimah melalui pemahaman, pembiasaan, pengamalan dan keteladanan di lingkungan madrasah
- 2) Menyelenggarakan pendidikan yang efektif untuk menumbuhkembangkan potensi, kepribadian peserta didik baik dibidang akademik maupun non akademik
- 3) Mewujudkan peserta didik yang berprestasi dibidang akademik dan non akademik
- 4) Melaksanakan proses pembelajaran inovatif, kreatif dan efektif dan berbasis informasi dan teknologi

3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu



Struktur Organisasi Madrasa Aliyah Negeri 1 Kotamobagu

Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah evaluasi pengembangan profesionalisme guru Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu Menggunakan Model Evaluasi CIPP, karena penelitian ini bersifat kualitatif maka data dikumpulkan melalui analisis dokumen dan wawancara semi struktur yang merupakan audio. Peneliti mengumpulkan literatur sesuai kebutuhan penelitian, berikut ini adalah hasil dari penelitian yang dibahas secara rinci.

Data hasil wawancara menjelaskan bahwa diklat guru profesional diadakan oleh Balai Diklat Keagamaan Manado yang menaungi program pelatihan guru profesional yang mengarahkan dan mendampingi peserta untuk menemukan dan memecahkan masalah terbesar peserta dan sekaligus untuk mencapai tujuan yang diharapkan melalui solusi yang praktis dan siap untuk diimplementasikan.

Lembaga Balai Diklat Keagamaan Manado merupakan lembaga resmi dari pemerintah merupakan lembaga yang berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan dan memiliki fungsi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan keagamaan, pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan keagamaan dan penyiapan dan penyajian laporan hasil pelaksanaan tugas balai diklat keagamaan. Pelaksanaan kegiatan diklat guru profesional dikoordinasikan dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/satuan kerja dilingkungan Departemen Agama, dan pemerintah daerah, serta lembaga terkait lainnya.

Lembaga Balai Diklat Keagamaan Manado memiliki visi yaitu terwujudnya aparatur kementerian agama yang profesional dan berakhlak mulia, sedangkan misi dari Lembaga Diklat Keagamaan Manado yaitu meningkatkan kualitas SDM penyelenggara diklat, meningkatkan kualitas manajemen kediklatan, meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan penguatan citra; meningkatkan kualitas sarana dan prasarana diklat, meningkatkan koordinasi dan kemitraan dengan instansi terkait, meningkatkan ketersediaan data dan informasi kediklatan berbasis IT, meningkatkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kediklatan, dan meningkatkan pembinaan akhlak mulia aparatur kementerian agama.

Dalam pelaksanaan kegiatan diklat guru profesional tidak terlepas dari visi misi dengan membantu organisasi dan individu untuk mengidentifikasi dan untuk mencapai potensi yang dimiliki peserta, memperoleh kesuksesan dalam hidup baik dalam personal dan profesional dan mentransformasi peserta melalui proses belajar dalam pengembangan keterampilan dan mengoptimalkan potensi-potensi yang peserta miliki. Visi dari kegiatan diklat guru profesional adalah memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada para guru agar dapat mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran di kelas sedangkan misi dari diklat guru profesional adalah :

1. Meningkatkan kualitas guru: Melalui diklat guru profesional, guru akan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.
2. Meningkatkan mutu pendidikan: Diklat guru profesional bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dengan cara melatih para guru agar lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.
3. Membangun kompetensi: Diklat guru profesional akan membantu membangun kompetensi guru dalam berbagai aspek, seperti teknik mengajar, keterampilan interpersonal, manajemen kelas, dan sebagainya.
4. Memperbaharui pengetahuan dan keterampilan: Diklat guru profesional akan memberikan pembaruan pengetahuan dan keterampilan kepada guru, sehingga mereka dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.
5. Meningkatkan keprofesionalan guru: Melalui diklat guru profesional, guru akan diberikan pelatihan untuk meningkatkan keprofesionalan mereka, termasuk etika dan tanggung jawab sebagai seorang guru.
6. Meningkatkan motivasi guru: Diklat guru profesional bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja, sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan memperoleh hasil belajar yang optimal.

Diklat Guru Profesional adalah program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi para guru dalam bidang pendidikan Secara

keseluruhan, fisi dan misi diklat guru profesional bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan melatih para guru agar lebih profesional dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Ada beberapa materi yang umumnya diajarkan dalam diklat Guru Profesional, antara lain:

1. Pedagogi dan psikologi pendidikan:

Materi ini membahas mengenai teori-teori dan prinsip-prinsip pedagogi dan psikologi pendidikan yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Dalam penyampaian materi teori pedagogik merupakan ilmu yang membahas pendidikan anak, pedagogik dibutuhkan untuk seorang guru bukan hanya untuk mengajar tetapi guru harus mampu dalam menyampaikan atau menginformasikan pengetahuan di sekolah, mengembangkan kepribadian anak didiknya secara terpadu, sedangkan materi psikologi pendidikan dengan menggambarkan dan menunjukkan tentang proses-proses dan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan manusia.

2. Strategi pembelajaran:

Materi ini mencakup berbagai strategi pembelajaran yang efektif dan inovatif yang dapat digunakan untuk memudahkan siswa memahami materi yang diajarkan. Perencanaan rangkaian kegiatan belajar dan mengajar yang didesain dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Bila dilihat dari materi strategi pembelajaran dibagi menjadi dua yaitu induktif dan deduktif sedangkan untuk langkah strategi mencakup empat langkah dasar yaitu :

- a. Penentuan tujuan dalam proses pengajaran
- b. Penetapan sistem pendekatan dalam proses mengajar.
- c. Pemilihan dan menetapkan metode, teknik dan prosedur pembelajaran yang paling efektif dan efisien
- d. Menentukan tolak ukur keberhasilan proses pembelajaran

Strategi mengajar yang dilakukan guru sangat penting untuk mengembangkan profesionalisme guru, artinya usaha guru dalam menggunakan berbagai variabel pengajaran agar dapat mencapai tujuan dari pendidikan.

3. Teknologi pendidikan:

Materi ini membahas mengenai penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan cara mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Mendefinisikan teknologi pendidikan sebagai studi dan praktek etis untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, mengelola dan menggunakan dengan sumber daya teknologi yang sesuai kebutuhan pengajaran, dengan demikian, teknologi pendidikan mengacu pada semua ilmu pendidikan terapan yang valid dan andal. Untuk konteks yang diberikan dapat merujuk pada proses teoritis, algoritma atau heuristic, teknologi pendidikan tidak selalu menggambarkan dalam bentuk fisik.

Dalam program diklat guru profesionalisme materi tentang teknologi pendidikan mengintegrasikan teknologi dalam pendidikan dengan cara dan prosesnya secara positif yang menggambarkan proses belajar yang lebih beragam dan menunjukkan kepada siswa untuk belajar dalam menggunakan teknologi.

4. Evaluasi pembelajaran:

Materi ini membahas mengenai teknik-teknik evaluasi pembelajaran dan pengukuran hasil belajar siswa. Dalam penyampaian materi evaluasi pembelajaran dapat dibedakan menjadi dua yaitu evaluasi pembelajaran dan pengukuran hasil pembelajaran perbedaan antara evaluasi dan pengukuran yaitu evaluasi merupakan proses yang memperlihatkan hasil dari belajar siswa itu sendiri sedangkan pengukuran yaitu pemberian angka tentang suatu hal.

Tujuan dari pelaksanaan materi evaluasi pembelajaran yaitu untuk mengukur tingkat keberhasilan siswa dalam mengikuti kegiatan proses pembelajaran dengan tujuan untuk memberikan umpan balik kepada siswa dan guru, untuk evaluasi guru dan sekolah dalam mengelola pembelajaran, dan sebagai pertimbangan bagi lembaga dan pemerintah untuk mengambil kebijakan tentang pendidik.

5. Manajemen kelas:

Materi ini membahas mengenai teknik-teknik manajemen kelas yang efektif untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan. Manajemen kelas meliputi kegiatan dalam mengorganisir kelas, pengaturan dan melakukan pemeliharaan yang kesemuanya diperlukan peran guru yang besar dalam manajemen kelas agar suasana kelas dapat mendukung proses belajar siswa.

6. Pembelajaran kolaboratif:

Materi ini membahas mengenai cara-cara mendorong siswa untuk bekerja sama dalam proses pembelajaran dan mengembangkan keterampilan sosial dan keterampilan kerja sama tim. Dalam pembelajaran kolaboratif hal yang harus diperhatikan oleh guru bahwa setiap siswa memiliki kemampuan yang beragam dengan latar belakang yang berbeda, melalui pembelajaran kolaboratif siswa dapat bekerjasama, memberikan bantuan dengan bimbingan intelektual yang memungkinkan dan memudahkan dalam mengerjakan tugas-tugas yang lebih kompleks.

7. Pembelajaran berbasis proyek:

Materi ini membahas mengenai pembelajaran berbasis proyek dan bagaimana merancang dan mengimplementasikan proyek-proyek pembelajaran yang bermakna dan relevan. Pembelajaran berbasis proyek merupakan model yang menggunakan proyek atau kegiatan dalam bentuk media dengan mengeksplorasi, penilaian, interpretasi, sintesis dan informasi untuk menghasilkan suatu proyeksi hasil belajar yang lebih kompleks.

8. Pembelajaran berbasis masalah:

Materi ini membahas mengenai pembelajaran berbasis masalah dan cara-cara mengajarkan siswa untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks. Materi *problem based learning* yang diartikan sebagai pembelajaran berbasis masalah yang merupakan model pembelajaran yang melibatkan siswa dalam suatu kegiatan untuk menghasilkan gagasan, inovasi dan solusi terhadap permasalahan yang

diberikan oleh guru dengan dasar keilmuan yang telah dipelajari oleh setiap siswa.

9. Pengembangan kurikulum:

Materi ini membahas mengenai pengembangan kurikulum yang relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan dan kebutuhan dunia pendidikan saat ini.

10. Etika dan profesionalisme:

Materi ini membahas mengenai etika dan profesionalisme dalam profesi guru, termasuk mengenai kode etik, tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme.

Dari program diklat guru profesional diatas, menunjukkan materi yang telah didapatkan oleh peserta lebih lanjut, program ini akan membantu sekolah untuk meningkatkan pada kapasitas secara personal dan profesional dari guru sekaligus diharapkan guru dapat menjadi sosok panutan bagi siswa. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru dalam bidang pendidikan.

Untuk teknis program diklat guru profesional dirancang dalam waktu 6 hari dengan penyedia tempat pembelajaran dari pihak penyelenggara Badan Diklat Pelatihan dan Pendidikan Keagamaan Manado. Dalam pemberian materi fasilitator menggunakan berbagai metode dan teknis dalam proses pelatihan dan pembelajaran yang termasuk :

1. Presentasi:

Pemateri dapat menggunakan presentasi multimedia atau slide presentasi untuk menyajikan informasi dan konsep-konsep yang terkait dengan topik yang dibahas. Tujuan dari presentasi dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan menjaga motivasi belajar guru.

Guru harus bisa memberikan penekanan pada manfaat materi pelajaran yang disampaikan, selain itu seorang guru harus mampu mengoptimalkan *public speaking* untuk menjadikan tema diskusi yang baik. Kelemahan dari metode presentasi dengan rentang waktu yang singkat dapat membuat presentasi materi tidak dapat dimaksimalkan secara sempurna.

2. Diskusi kelompok:

Metode ini melibatkan peserta diklat dalam diskusi kelompok untuk memperoleh wawasan dan pemahaman yang lebih dalam tentang topik yang dibahas. Diskusi kelompok sangat penting dikarenakan mendorong peserta untuk bertukar pikiran dan membangun argument yang berbobot. Beragamnya permasalahan yang di hadapi oleh setiap peserta dapat membuat penilaian atau pendapat menjadi bervariasi atau bermacam-macam, tentunya dalam proses diskusi kelompok ini akan mendorong peserta dalam menyampaikan gagasan untuk di bidang pendidikan.

3. Studi kasus:

Pemateri dapat menggunakan studi kasus untuk membantu peserta diklat memahami situasi-situasi yang kompleks dan memberikan solusi yang tepat. Peserta untuk melakukan analisis dari informasi yang telah disediakan untuk menentukan sebab dari masalah tertentu dan membuat keputusan mengenai masalah tersebut. Kekuatan metode ini yaitu melatih keterampilan menganalisa masalah dan ingin menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi yang mendekati nyata. Sementara kelemahan dari metode studi kasus yaitu kadang-kadang tidak dapat melihat hubungan-hubungan antara informasi yang ada dan pengajaran perlu memberikan petunjuk yang cukup dalam arahan analisis.

Studi kasus merupakan sarana utama penelitian empiris yang mengutarakan pandangan tentang subjek penelitian. Seperti dijelaskan diatas bahwa studi kasus meberikan uraian utuh yang sama dengan apa yang dialami oleh pembaca dalam kehidupan sehari-hari.

4. Latihan simulasi:

Dalam latihan simulasi, peserta diklat dapat berpartisipasi dalam situasi yang direka untuk meniru situasi nyata dan memperoleh keterampilan atau pengalaman baru. Dengan latihan sismulasi, guru dapat melakukan pelatihan dalam melaksanakan mengajarnya setiap hari, simulasi juga meberikan guru kesempatan untuk mendapatkan pengalaman langsung dari meateri pelatihan yang telah diberikan.

Manfaat dari metode simulasi terhadap peserta yaitu mampu meningkatkan pemahaman dan memudahkan peserta dalam belajar sehingga dapat meningkatkan presentase dalam proses belajar.

5. Role-playing:

Metode ini melibatkan peserta diklat dalam peran tertentu, seperti guru atau siswa, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam implemetasi materi *role playing* : a. guru menjelaskan dari tujuan pembelajaran dan kompetensi yang ingin dicapai, b. guru membuat alur pembelajaran sesuai dengan tema dari pembelajaran, c. guru emlakukan pembagian tugas dengan peran tertentu kepada setiap peserta didik.

Kegiatan *role playing* merupakan metode yang dapat membuat peserta didik menjadi lebih tertarik dan memotivasi untuk ikut serta dan terlibat secara langsung dalam belajar, tidak hanya belajar tentang konsep dan teori tetapi peserta didik juga dapat mengintegrasikan pengetahunya terhadap perilaku melalui pengklasifikasian masalah-masalah dengan mengsplorasi alternative dan mencari solusi yang kreatif.

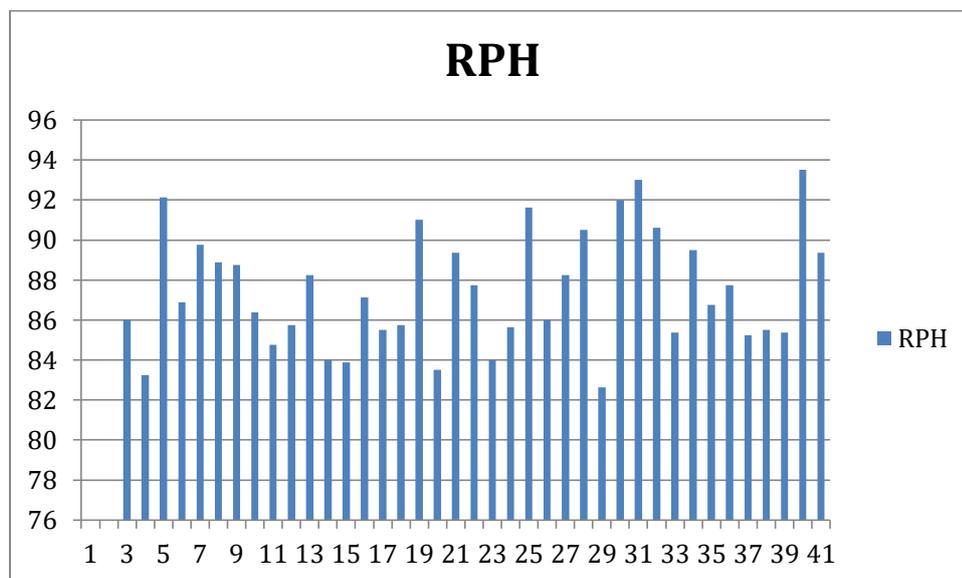
6. Pengamatan:

Peserta diklat dapat mengamati guru yang telah berpengalaman dalam mengajar atau memimpin kelas untuk memperoleh wawasan dan ide-ide baru tentang praktik pengajaran yang efektif.

7. Evaluasi:

Pemateri dapat menguji pemahaman peserta diklat melalui tes atau latihan evaluasi untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan telah dipahami dengan baik.

Dalam mengimplemetasikan materi yang telah didapatkan dalam pelatihan, guru telah menyusun berbagai metode dan strategi pembelajaran yang dapat meningkatkan presentase keberhasilan peserta didik dalam mengikuti proses belajar yang dilaksanakan di dalam kelas, sebagai berikut data presentase yang di dapatkan dalam penelitian mengenai kedisiplinan siswa dan nilai rata-rata harian dalam mengikuti mata pelajaran :

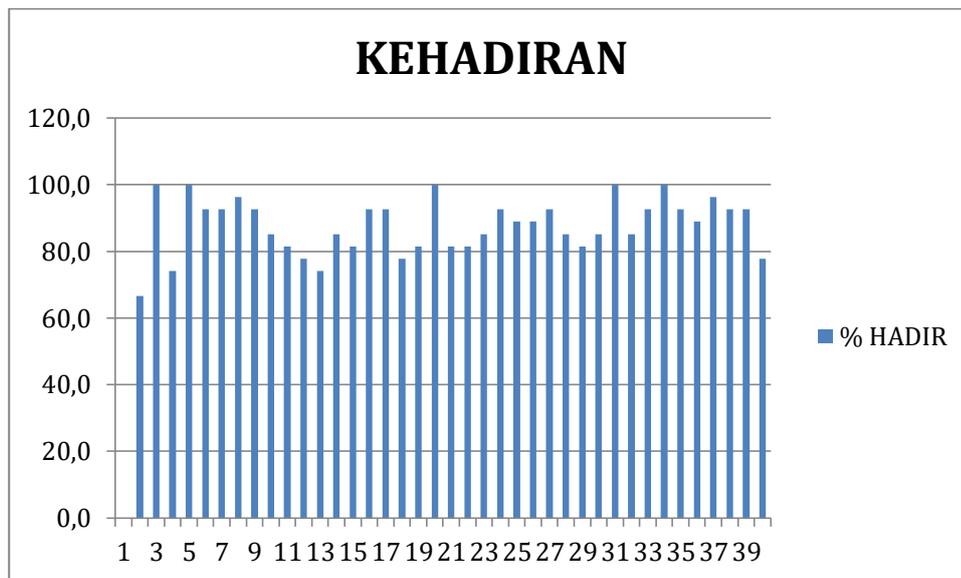


Gambar 4.2

Grafik Presentase Rekap Penilaian Harian Siswa Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas XI IPA 1 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu Tahun Pelajaran 2022/2023 Semester Ganjil

Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa dalam nilai rata-rata penilaian harian diatas standar bobot sebesar 60% dari keseluruhan siswa dengan total 39 orang, artinya keberhasilan guru dalam melakukan proses mengajar kepada peserta didik dikategorikan sangat baik dikarenakan nilai rata-rata penilaian harian siswa diatas 80-93% dengan kategori memuaskan. Dengan penilaian harian menunjukkan seberapa berhasilnya proses belajar mengajar yang terjadi. Selain itu juga sebagai perbaikan dalam melakukan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan siswa.

Selain dari hasil RPH tingkat keberhasilan guru dapat juga dilihat tingkat kehadiran siswa yang akan menunjukkan bahwa guru yang kurang memahami peserta didik akan mempengaruhi tingkah laku peserta didik dampaknya peserta didik tidak memiliki motivasi dalam mengikuti pembelajaran, sebagai berikut tingkat presentase dari kehadiran peserta didik dalam mengikuti pembelajaran, dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Gambar 4.3

Grafik Kehadiran Siswa pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia pada Kelas XI IPA 1 di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotamobagu Tahun Pelajaran 2022/2023 Semester Ganjil

Dari Grafik pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa kehadiran siswa rata-rata diatas 80%, walaupun masih terdapat siswa dengan tingkat kehadiran bawah 70%, guru melakukan berbagai metode agar pencapaian mengajar maksimal diterima setiap peserta didik. Selain itu, terdapat juga bahan ajaran guru tidak terlepas dari apa yang telah diterima pada saat pelatihan seperti berikut pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Materi dan Metode Pembelajaran Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Kelas XI IPA di Madrasa Aliyah Nergri 1 Kotamobagu

Materi Pembelajaran	Metode Pembelajaran
Menentukan Pernyataan umum dan langkah - langkah dalam teks prosedur 'Kiat Berwawancara Kerja'	Pembelajaran berbasis proyek
Menemukan gagasan umum, fakta, pola pengembangan paragraf sebab akibat dan pola pengembangan proses dalam teks eksplanasi	Pembelajaran berbasis masalah
Menentukan Struktur Teks Prosedur Berdasarkan gambar	Pembelajaran berbasis masalah

Menemukan struktur dalam teks eksplanasi	Pembelajaran berbasis proyek
Unsur Intrinsik dalam Cerpen	Pembelajaran kolaboratif

Sumber : Data Dokumen

Pembahasan Penelitian

Profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan segala sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau hobi dan agar tugas guru berhasil maka ia harus mempunyai kemampuan, itulah yang dimaksud dengan kompetensi profesional, guru adalah figur pemimpin yang dalam batas-batas tertentu dapat mengendalikan muridnya, bekerja karena panggilan tugas profesional, bukan takut kepada pemimpinnya,¹⁰¹ untuk meningkatkan profesionalisme guru diperlukan pengembangan untuk merangsang, meningkatkan dan memelihara kualitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Untuk mengetahui suatu program pengembangan profesional guru dari tingkat keberhasilannya, maka diperlukan metode yang dapat mengevaluasi pengembangan program profesional guru, maksudkan tujuannya untuk memberikan gambaran, memperoleh dan memberikan informasi deskriptif dan untuk melihat pencapaian target program. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengembangan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Nergri Kotamobagu, peneliti menggunakan metode atau model CIPP yang terdiri dari evaluasi Conteks, Input, Proses dan Produk. Orientasi utama dari evaluasi konteks adalah untuk memahami kekuatan dan kelemahan objek (institusi, program, populasi target, atau seseorang) dan memberikan arahan kepada objek untuk perbaikan. Tujuan utama evaluasi konteks pertama, menilai status keseluruhan objek, kedua memahami kekurangan objek yang akan diperbaiki oleh kekuatan objek itu sendiri, ketiga mendiagnosis masalah. Inti dari diagnosis masalah adalah lahirnya sebuah solusi yang akan meningkatkan kesejahteraan objek yang telah disebutkan.

¹⁰¹ Uno. hl 1-18.

Evaluasi konteks memeriksa sesuainya tujuan dengan kepentingan objek untuk kebutuhan orang-orang yang dilayani. Hasil evaluasi konteks bisa digunakan sebagai acuan dalam penetapan tujuan, kepentingan dan target perubahan. Untuk membahas temuan penelitian ini, dapat sebagai berikut :

1. Pembahasan Aspek Konteks

Evaluasi konteks memeriksa sesuainya tujuan dengan kepentingan objek untuk kebutuhan orang-orang yang dilayani. Hasil konteks bisa digunakan sebagai acuan dalam penetapan tujuan, kepentingan dan target perubahan. Dalam aspek konteks ini membahas tentang masalah yang berkaitan dengan respirasi atau tujuan, visi, misi, analisis kebutuhan peserta serta peluang yang tersedia dari “Diklat Guru Profesional” yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado.

Sesuai dengan hasil temuan penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa evaluasi konteks program pengembangan profesionalisme guru di madrasah aliyah negeri kotamobagu telah memenuhi persyaratan dan kriteria. Perumusan tujuan, visi dan misi menurut peneliti telah memenuhi persyaratan. Sifatnya pengembangan, menginspirasi dan menantang untuk pencapaiannya dan sesuai hasil wawancara dari narasumber. Penjelasan evaluasi konteks pada “Program Diklat Guru Profesional” yang diikuti oleh guru sebagai berikut:

a. Tujuan dari Program Diklat Guru Profesional

Fokus profesional adalah memeriksa aturan (UU) profesi dan perluasan profesional yang berupa sifat, kepercayaan, nilai, etika dan pengawasan. Tujuannya adalah pengembangan profesional yang berupa peningkatan praktek, kebijakan dan standarnya.¹⁰² Berdasarkan informasi dari narasumber Ibu Sofianti Datusolong menjelaskan tujuan dari program guru profesional yang diselenggarakan oleh Badan Pelatihan dan Pendidikan Keagamaan Manado yaitu Diklat Guru

¹⁰² Linda Evans, ‘Professionalism, Professionality and the Development of Education Professionals’, *British Journal of Educational Studies*, 56.1 (2008), 20–38.

Profesional adalah program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi para guru dalam bidang pendidikan.¹⁰³

b. Visi dan Misi Diklat Guru Profesional

Berdasarkan visi dan misi bahwa dalam pelatihan tidak terlepas dari regulasi UU No. 14 tahun 2005. Visi dari “Program Diklat Guru Profesional” adalah memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada para guru agar mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran di kelas. Sedangkan untuk misi dari “Program Diklat Guru Profesional” terdiri dari beberapa poin, sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas guru: Melalui diklat guru profesional, guru akan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.
- 2) Meningkatkan mutu pendidikan: Diklat guru profesional bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dengan cara melatih para guru agar lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Membangun kompetensi: Diklat guru profesional akan membantu membangun kompetensi guru dalam berbagai aspek, seperti teknik mengajar, keterampilan interpersonal, manajemen kelas, dan sebagainya.
- 4) Memperbaharui pengetahuan dan keterampilan: Diklat guru profesional akan memberikan pembaruan pengetahuan dan keterampilan kepada guru, sehingga mereka dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.
- 5) Meningkatkan keprofesionalan guru: Melalui diklat guru profesional, guru akan diberikan pelatihan untuk meningkatkan keprofesionalan mereka, termasuk etika dan tanggung jawab sebagai seorang guru.

¹⁰³ Hasil Wawancara 15/03/23

- 6) Meningkatkan motivasi guru: Diklat guru profesional bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja, sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan memperoleh hasil belajar yang optimal.

Berdasarkan visi dan misi dari “Program Diklat Guru Profesional” dapat disimpulkan bahwa Diklat Guru Profesional memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja, sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan memperoleh hasil belajar optimal.

c. Analisis kebutuhan peserta

Tahap paling penting dalam menyusun program diklat adalah analisis kebutuhan diklat atau *training needs analysis*. Analisis kebutuhan diklat merupakan rangkaian dalam proses perencanaan diklat kegiatan ini sebenarnya berangkat dari membandingkan tingkatan pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan sesuai dengan standar kompetensi. Tapi masalahnya seringkali diklat yang diselenggarakan oleh organisasi tidak atau masih kurang memenuhi kebutuhan sesungguhnya untuk peserta.

Tujuan dari analisis kebutuhan diklat antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh peserta (Guru) dalam rangka menunjang kebutuhan yang diperlukan. Berdasarkan standar UU Kemendiknas No. 14 tahun 2005 yang berdasarkan 4 kompetensi (profesionalisme, pedagogik, kepribadian dan sosial) dan PP 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan pasal 103 ayat 1a-1f menjelaskan dari tujuan pelatihan sebagai berikut :

- 1) Memperoleh keterampilan kecakapan hidup
- 2) Mengembangkan sikap dan kepribadian profesional
- 3) Mempersiapkan diri untuk bekerja
- 4) Meningkatkan kompetensi vokasional
- 5) Mempersiapkan diri untuk berusaha mandiri

6) Melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan aturan yang telah disebutkan diatas setidaknya ada beberapa titik orientasi atau kepentingan dari “Program Diklat Guru Profesional”, *pertama* kepentingan lembaga pelatihan, *kedua*, sekolah yang mengirim tenaga pengajar(guru) dan *Ketiga*, Kebutuhan peserta atau individu. Dalam pengembangan guru profesional dibutuhkan kesinambungan, sistematis dan konsisten. Kepentingan lembaga sekolah yang mengirim peserta adalah sekolah agar sumber daya manusia memiliki kompetensi yang baik dan kepentingan kebutuhan peserta adalah menambah wawasan berbagai macam metode pembelajaran yang dapat digunakan dalam proses pengajaran.

Sesuai penjelasan diatas kebutuhan peserta “Program Diklat Guru Profesional” berdasarkan regulasi, narasumber Sofianty Datusolong menjelaskan bahwa sebelum pelatihan terdapat berbagai masalah yang timbul dalam menjalankan peran sebagai guru profesional seperti “Kesulitan dalam mengelola kelas dan murid-murid yang berbeda karakteristik dan kebutuhan belajar, tuntutan beradaptasi dengan teknologi dan perkembangan baru dalam dunia pendidikan yang dinamis”.¹⁰⁴ Artinya pelaksanaan “Diklat Guru Profesional” sudah tepat dan sesuai dengan tujuan diselenggarakannya pelatihan dengan mempertimbangkan masalah, kebutuhan dan menyediakan solusi konkrit kepada peserta untuk menjalankan peran sebagai guru profesional.

d. Peluang yang tersedia

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab I Pasal 1 No. 4 dijelaskan mengenai profesional adalah kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber dari penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, keterampilan atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan profesi. Dengan demikian guru profesional adalah pekerjaan yang sumber penghasilan

¹⁰⁴ Hasil Wawancara 17/03/23

dari pekerjaan yang membutuhkan keterampilan, kemampuan dan mahir dalam bidangnya sesuai kompetensinya sebagai guru.

Berdasarkan penjelasan diatas pada data sebelumnya bahwa guru merupakan nyawa dari proses pembelajaran untuk siswa dengan menghasilkan alumni terbaik dan menjadi personalia yang berbudi pekerti. Guru merupakan tenaga pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya, oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu. Peran guru sebagai pendidik (*nurturer*) berkaitan dengan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak untuk memperoleh pengalaman-pengalaman lebih lanjut seperti penggunaan kesehatan jasmani, bebas dari orang tua, dan orang dewasa yang lain, moralitas tanggung jawab kemasyarakatan, pengetahuan dan keterampilan dasar, persiapan.

Data wawancara dari narasumber ibu Intan Safitri Mamonto bahwa terdapat berbagai masalah dalam menjalankan peran sebagai guru profesional, sebagai seorang guru dituntut untuk dapat melakukan pengajaran yang baik demi berlangsungnya proses mengajar yang baik, lebih lanjut menurut narasumber terdapat beberapa kebutuhan guru yang belum terpenuhi untuk menunjang kompetensi profesional dan sosial kepribadian, diantaranya : pelatihan dan pengembangan profesional yang kontinu, sumber daya yang belum memadai, kesulitan dalam pengelolaan kelas, tuntutan beradaptasi dengan teknologi dan perkembangan baru dalam dunia pendidikan.¹⁰⁵

Dari berbagai masalah yang timbul dalam dunia pendidikan maka peluang dari pelatihan “Program Diklat Guru Profesional” sangat relevan dilakukan sehingga dapat menunjang kompetensi peserta sebagai guru yang profesional dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

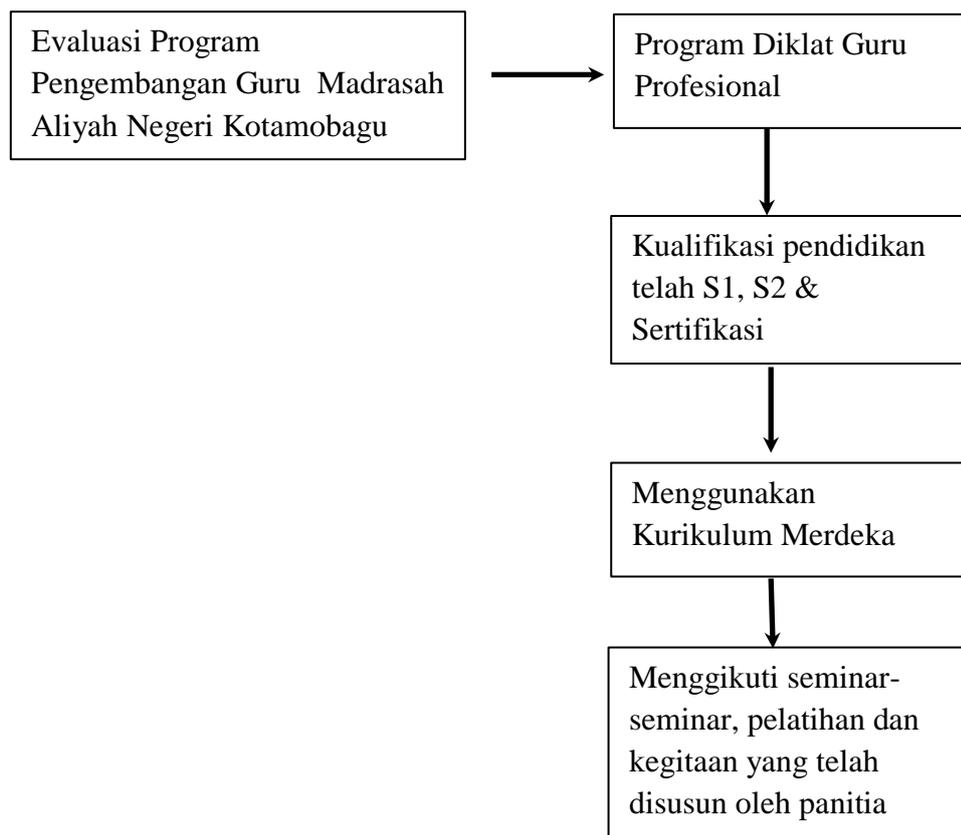
¹⁰⁵ Hasil wawancara 18/03/2023

2. Pembahasan Aspek Masukan (Input)

Berdasarkan hasil temuan penelitian, menunjukkan bahwa input dari mencukupi kriteria yaitu peserta (Guru). Kemudian input peserta yang merupakan sarjana pendidikan dan diamanahkan tugas sebagai pendidik, komitmen dalam mengoptimalkan profesionalan, kemauan keras dan prasarana mencukupi kriteria yang memadai yaitu prasarana gedung yang baik, ruang memadai dan baik, tersedia media dan alat penunjang juga disediakan.

Dalam hasil penelitian dapat digambarkan dalam aspek input dengan peta konsep dalam pelatihan “Program Guru Profesional” sebagai berikut :

Gambar 4.4



Peta Konsep Input Penelitian

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menegaskan bahwa para guru dan dosen harus mempunyai kualifikasi akademis, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmaninya

serta rohani, dan mencukupi kualifikasi lainnya yang disyaratkan oleh lembaga pendidikan dimana ia ditugaskan, serta mempunyai kemampuan dalam meraih dan memperoleh tujuan pendidikan secara nasional. Undang-Undang tersebut dipandang dapat dijadikan payung hukum bagi guru dan dosen tanpa adanya diskriminasi antara mereka yang bertugas di lembaga pendidikan swasta dan negeri. Artinya orang yang berilmu atau mempunyai ilmu pengetahuan, sama halnya dengan mempunyai kualifikasi akademis dan berkompotensi khususnya kompetensi pedagogik (Cahyana, 2010). Berdasarkan penjelasan diatas bahwa seseorang harus memiliki kualifikasi akademis yang didapatkan dari sebuah kampus serta seseorang yang memiliki ilmu dan pengetahuan dan tentu pastinya seorang guru mempunyai kompetensi pedagogik yang sangat dituntut agar membekali dirinya dengan penguasaan yang mendalam terhadap bidang studinya secara memadai. Faktor yang membatasi suatu perubahan adalah keputusan dalam penempatan sumber daya dan bagaimana solusi yang efektif dan evaluasi input merupakan inti untuk memulai perubahan tersebut dan dibawah ini adalah komponen dari aspek input dalam penelitian ini :

a. Fasilitator dan Trainer (Pemateri)

Pengembangan profesionalisme guru dilakukan berdasarkan kebutuhan dari institusi yang berkaitan, kelompok guru maupun individu gurus sendiri. Dalam pengembangan guru memiliki tujuan untuk merangsang, meningkatkan kualitas dan memelihara sumber daya manusia, selain itu juga, pengembangan profesional guru perlu ditingkatkan secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi dari guru. Untuk pengembangan yang berkelanjutan memiliki cakupan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang telah didesain untuk meningkatkan pengetahuan, karakteristik, pemahaman dan keterampilan.

Dalam upaya pengembangan professional guru terdapat berbagai cara salah satunya mengikuti pelatihan yang menunjang kualitas guru

yang dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang mampu meningkatkan kinerja guru. Salah satu faktor utama dalam program pelatihan yaitu pemateri sederhananya orang yang menjelaskan, menyampaikan, memaparkan dari isi materi yang akan disampaikan.

Data wawancara dari narasumber ibu Ibu Sofianti Datusolong menjelaskan bahwa dalam “Program Diklat Guru Profesional”, fasilitator sebagai orang yang menjadi faktor penting dalam membantu, mempermudah dan memiliki respon yang cepat untuk memenuhi kebutuhan peserta program sedangkan materi pelajaran diberikan secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diimplementasikan, lebih lanjut narasumber menjelaskan bahwa pada program diklat guru profesional fasilitator juga diemban seluruh trainer atau pemateri.¹⁰⁶

b. Materi

Materi merupakan inti dari pengembangan guru profesional, yang termasuk materi hal-hal seperti buku, kurikulum materi, berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan kriteria metode meliputi penggunaan metode penjelasan materi mengembangkan profesionalisme guru memiliki banyak variasi, dengan demikian dapat berpengaruh signifikan dalam implementasi di ruang mengajar, terdapat pula kekurangan dalam “Program Diklat Guru Profesional” seperti jangka waktu pelatihan jangka pendek dengan waktu pelaksanaan selama 6 hari. Kemudian untuk kriteria media sejalan dengan pelajaran yang disampaikan, sejalan dengan perumusan tujuan, sehingga mampu membantu terhadap pemahaman peserta. Untuk kriteria materi yang mencakup materi sesuai dengan yang dirumuskan oleh tim pengembangan yang mendukung pada peningkatan kompetensi para guru. Data dokumentasi menggambarkan dan menunjukkan pelaksanaan “Program Diklat Guru Profesional” dalam penyajian

¹⁰⁶ Hasil Wawancara 17/03/2023

materi dengan menjelaskan materi yang telah ditentukan dan peserta turut serta aktif dalam diskusi yang dilaksanakan pada ruang kelas.

Selain itu, data wawancara dari fasilitator dari Balai Diklat Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado yang dilakukan pada menunjukkan bahwa materi untuk kompetensi pedagogik pada program diklat guru profesional sudah maksimal atau bermanfaat untuk diterapkan dalam mengajar, lebih lanjut narasumber menjelaskan bahwa hasil dari diklat diusahakan untuk diterapkan, dilakukan dan diimplementasikan oleh peserta dalam kelas walau sifatnya akan butuh konsistensi dan butuh pengembangan dari peserta, adapun hal yang harus diketahui bahwa terdapat materi-materi yang harus dikembangkan yang sifatnya masih bisa diperbarui seperti mencari variasi atau strategi dalam mengajar secara maksimal. Narasumber Ibu Sofianty Datusolong menjelaskan bahwa pelatihan program guru profesional dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan menunjukkan bahwa pendekatan pada Program Diklat Guru Profesional berbentuk *integrative* yang artinya menyatukan beberapa aspek dalam suatu proses. Model *integrative* di bagi menjadi intel mata pelajaran dan antar mata pelajaran. Intermata pelajaran artinya beberapa aspek dalam satu mata pembelajaran diintegrasikan. Sedangkan untuk antarmata pelajaran merupakan pengintegrasikan bahan dari beberapa mata pelajaran.¹⁰⁷

Lebih lanjut narasumber ibu Sofianty Datusolong menjelaskan bahwa dalam tatap muka sifatnya mengedepankan studi kasus dengan cara mengangkat kasus pada setiap pertemuan kemudian peserta melakukan diskusi dalam kelompok kemudian dipresentasikan, modul berbentuk tugas dengan pengerjaan sebelum pertemuan kelas, para peserta harus mengerjakan respon paper yaitu tugas-tugas yang diberikan para fasilitator yang harus dikerjakan, dalam materi studi kasus peserta diberikan waktu untuk membaca, melihat dan

menganalisis suatu informasi tertentu yang diberikan oleh fasilitator(pemateri).¹⁰⁸

Pemateri atau fasilitator kemudian menyampaikan materi dengan studi kasus dengan presentasi dalam bentuk pengajaran *active learning*. Dalam mengawali sajian pembelajaran, fasilitator perlu menjajangi apa yang telah diketahui oleh peserta, antara lain meminta peserta menyampaikan latar pekerjaannya, alasan mengapa tertarik pada pelatihan ini dan apa yang diharapkan dari pelatihan ini. Setelah memberikan ulasan terhadap penyajian pada peserta fasilitator menyampaikan tujuan dari pembelajaran sesuai dengan yang ingin dicapai.

c. Metode Pengembangan Profesionalisme Guru

Dalam penggunaan metode pelatihan dalam program tergantung pada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan menggunakan metode berbeda pula. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan metode yaitu : sasaran pelatihan, sumber daya manusia, bidang subjek, waktu, sarana, biaya dan prinsip-prinsip belajar. Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selain itu juga, pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi itu penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisme.¹⁰⁹

Program diklat guru profesional yang dilaksanakan dengan menggunakan prinsip belajar orang dewasa (BOD). Fasilitator memfokuskan pembelajaran pada upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan dengan menggunakan modul dan slide materi pembelajaran.

108

¹⁰⁹ Syaefudin Saud Udin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 98.

Sesuai dengan pendekatan BOD, maka metode yang digunakan antara lain : ceramah, Tanya jawab , demonstrasi dan praktek, diskusi kelompok, penugasan dan simulasi. Dalam hasil penelitian menunjukkan dalam penyampaian materi menggunakan materi yang menarik agar peserta mampu mempraktekkan atau mengaplikasikan dalam kegiatan pembelajaran. Penjelasan narasumber ibu Intan Safitri Mamonto menjelaskan bahwa terdapat berbagai variasi penyampaian materi, bahkan menjadi khasan baru bagi para peserta pengembangan, selain itu guru dapat merasakan langsung manfaat dari materi pelatihan profesionalisme guru dalam menghadapi tantangan dalam kelas dan mengembangkan keterampilan pengajaran mereka. Implementasi materi pelatihan profesionalisme guru yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif bagi siswa.¹¹⁰

d. Penggunaan Fasilitas Sarana Prasarana

Sarana prasarana salah satu alat mendukung keberhasilan program diklat guru profesional sehingga sarana prasarana merupakan hal yang paling penting agar seluruh materi pembelajaran dapat berjalan dengan dengan baik. Ketersediaan fasilitas yang tidak lengkap akan memberikan resiko lebih besar untuk pelaksanaan praktik yang tidak sesuai standar. Ketersediaan fasilitas yang tidak lengkap dapat berakibat kurang pengetahuan dan sikap. Ketersedian fasilitas merupakan komponen sistem manajemen yang harus dipenuhi.

Hendaknya disiapkan dengan baik oleh pengelola pendidikan dan pelatihan untuk menjamin lancarnya proses proses pembelajaran. Dari hasil penelitian yang didapatkan standar dalam pelatihan dan pendidikan telah memenuhi standar dalam melaksanakan pembelajaran yang diikuti peserta diklat guru profesional. Berdasarkan penjelasan narasumber Intan Safitri Mamonto “Ya, fasilitas dapat sangat membantu dalam mendukung pelaksanaan program pengembangan

¹¹⁰ Hasil Wawancara 17-18/03/2023

profesional guru. Berikut adalah beberapa fasilitas yang dapat membantu:¹¹¹

- 1) Ruang pelatihan dan perpustakaan: Ruang pelatihan yang dilengkapi dengan teknologi canggih dan perpustakaan yang lengkap dapat membantu guru untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.
- 2) Akses ke teknologi: Guru yang memiliki akses ke perangkat teknologi seperti komputer, internet, dan perangkat lunak pembelajaran, dapat mengakses pelatihan online, webinar, dan sumber daya pembelajaran lainnya.
- 3) Pengembangan kurikulum dan materi ajar: Fasilitas seperti pusat pengembangan kurikulum dan materi ajar, dapat membantu guru dalam merencanakan dan mengembangkan materi ajar yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan siswa.
- 4) Dukungan administratif: Fasilitas dukungan administratif seperti kantor sekolah dan staf administrasi yang terlatih, dapat membantu guru dalam mengelola tugas administratif dan memberikan waktu yang lebih banyak untuk pengembangan profesional.
- 5) Kolaborasi dan mentorship: Fasilitas seperti ruang kolaborasi dan mentorship, dapat membantu guru untuk bekerja sama dengan rekan mereka dan memperoleh umpan balik dari mentor mereka, yang dapat membantu mereka tumbuh dan berkembang sebagai profesional.

Dengan demikian, fasilitas yang tepat dapat sangat membantu guru dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru, meningkatkan kualitas pengajaran mereka, dan akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

3. Pembahasan Aspek Proses

Peningkatan profesionalisme guru harus dilakukan secara sistematis, dalam arti direncanakan secara matang, dilaksanakan secara taat asas, dan

¹¹¹ Hasil Wawancara 17/03/2023

dievaluasi secara objektif, sebab lahirnya seorang profesional tidak hanya melalui bentuk penataran dalam waktu enam hari, supervisi dalam sekali atau dua kali, dan studi banding.

Hasil dari evaluasi proses adalah memberikan informasi bagaimana kegiatan yang akan dilaksanakan, apakah sesuai jadwal, perencanaan dan sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara efisien. Evaluasi proses memberikan informasi sebagai panduan pelaksanaan rencana sesuai kebutuhan peserta. Maka kriteria yang telah ditetapkan adalah kesesuaian antara target materi pembelajaran dengan pelaksanaan yang telah ditetapkan berdasarkan pedoman pelaksanaan program diklat guru profesional.

Pada dasarnya program diklat yang dilaksanakan sudah sesuai dengan perencanaan program yang dibuat. dari penjelasan narasumber Ibu Sofianti Datusolong mengatakan bahwa pelaksanaan selama 6 hari dan penyajian materi yang dilakukan oleh fasilitator dilaksanakan sesuai perencanaan program diklat guru profesional,¹¹² berdasarkan hasil temuan penelitian dijelaskan sebagai berikut :

a. Kesesuaian rencana pelaksanaan program

Hasil evaluasi terhadap kurikulum dalam pembelajaran “Program Diklat Guru Profesional” dalam penelitian ini, bahwa pelaksanaan program berdasarkan tahap prosesnya meliputi beberapa kegiatan yaitu workshop dan pelatihan keterampilan, kolaborasi antara guru, observasi kelas dan umpan balik, pembelajaran mandiri, pelatihan kepemimpinan, evaluasi dan penilaian.

Peneliti belum menemukan dokumentasi yang menunjukkan rincian perencanaan “program diklat guru profesional”. Lebih lanjut bahwa narasumber Ibu Sofianti Datusolong menjelaskan secara rincinya bahwa semua kegiatan berjalan dengan lancar. Tingkat kehadiran peserta 100% hadir, bahkan tidak ada keterlambatan dan begitu pula pematerei, hal tersebut dipahami bahwa dalam pelaksanaan “Program Diklat Guru Profesional” fasilitator menyediakan asrama untuk masing-masing

112

peserta dan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dari peserta dan kepatuhan tata tertib. Selain itu semua peserta menggunakan atribut yang ditetapkan serta tingkat partisipasi dalam diskusi aktif. Kesesuaian berdasarkan evaluasi model CIPP dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Kesesuaian pelaksanaan Program Diklat Guru Profesional

No	Aspek	Kriteria	Capaian Program	Kesenjangan	Hasil
1	Konteks	Adanya dasar hukum	Program dilaksanakan berdasarkan regulasi undang-undang dan SK penugasan yang dikeluarkan oleh sekolah	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai
		Latar belakang program	Pelaksanaan program pelatihan agar guru dapat memberikan pengajaran peserta didik dengan berbagai metode dan meningkatkan kinerja guru	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai
		Melakukan analisis kebutuhan	Penyelenggaraan pelatihan pada guru dan memberikan individual didasarkan kebutuhan peserta didik	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai
		Tujuan sesuai dengan kebutuhan Peserta	Untuk meningkatkan kualitas kompetensi para guru dalam bidang pendidikan	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai
2	Input	Fasilitator dan Trainer	Telah memiliki sertifikasi sebagai pemateri dan sesuai SK yang dikeluarkan oleh penyelenggara	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai

		Rumusan materi pelatihan memenuhi kebutuhan peserta akan pengetahuan, kemampuan dan sikap	Sesuai dengan kurikulum dan berbagai permasalahan di bidang pendidikan baik dari aspek teknologi maupun metode pengajaran yang efektif	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai
		Metode pembelajaran latihan bervariasi	Metode yang digunakan adalah ceramah, diskusi, simulasi dan observasi langsung	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai
		Fasilitas dan Prasarana	Fasilitas dan prasarana sangat membantu dan menunjang aktivitas pelatihan.	Terdapat perbedaan fasilitas ditempat pelatihan dan sekolah seperti penggunaan teknologi	Belum sesuai
3	Proses	Penggunaan materi pelatihan dapat meningkatkan kinerja guru	Dalam pelaksanaan diklat guru profesional dapat memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kompetensi profesional	Materi pelatihan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja.	Sudah sesuai
		Kompetensi Profesional	Dasar penilaian kinerja guru dan mengatasi kendala yang ditemukan dalam kinerja guru	Kinerja guru sudah lebih baik setelah mengikuti dan melaksanakan kegiatan pelatihan, akan	

				tetapi dalam pencapaian kompetensi profesional guru terdapat tahapan-tahapan yang harus dilakukan setiap guru	
		Adanya evaluasi kinerja guru	Evaluasi guru harus dilaksanakan baik sekali setiap tahun ataupun per triwulan pada saat rapat kerja. Dilakukan dengan memeriksa kegiatan belajar yang direkam berupa laporan RPP, TFP, observasi harian, materi pembelajaran tercapai dan belum tercapai.	Tidak dapat kesenjangan	Sudah sesuai
4	Produk	Identifikasi Keunggulan Program	Program guru profesional memberikan dampak yang baik dari materi pelatihan dan metode pengajaran yang akan diimplementasikan dan membantu dalam pengembangan profesional guru.	Dalam penerapannya terdapat materi yang memerlukan waktu untuk memaksimalkan materi yang telah diterima pada saat pelatihan. Terdapat berbagai metode pengajaran yang dilakukan oleh guru dalam proses	Sudah Sesuai

				pengajaran baik untuk mengikat motivasi, disiplin dan kualitas dari anak didik.	
		Interpretasi Program	Materi dan metode yang dapat langsung diterapkan pada saat proses pengajaran.	Setelah pelaksanaan program guru dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran.	Sudah sesuai
		Hambatan Program	Faktor-faktor hambatan program guru fasilitator yaitu kualitas pelatihan, fasilitator, materi, fasilitas, anggaran, dan waktu pelaksanaan	Terdapat hambatan dan kekurangan dalam pelatihan seperti waktu pelaksanaan yang singkat.	Belum Sesuai

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menggunakan model CIPP untuk melihat kesesuaian pelaksanaan kegiatan yang mencakup dari aspek konteks, input, proses, dan produk, informasi program merangkum seluruh gambaran kegiatan program yang berhasil dijalankan dengan baik dan lancar.

b. Peningkatan Kinerja Guru setelah Mengikuti Pelatihan

Dalam pelaksanaan “Program Diklat Guru Profesional” melalui pelatihan menggunakan metode pelatihan, materi dan fasilitator, menurut Susanto (Susanto, 2016 pp 69 & 119) mengemukakan bahwa kinerja itu dari sebuah hasil kerja yang baik dengan dasar pengetahuan, keterampilan dan sikap. Seorang guru dianggap memiliki kinerja yang baik apabila memenuhi keempat kompetensi yang merupakan dasar untuk penilaian kinerja guru. Kriteria kinerja guru yang diarahkan pada

kompetenitis berdasarkan regulasi pemerintah RI No. 74 tahun 2008 bab II pasal 2 bahwa kompetensi standar guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : kompetensi pedagogik, keperibadian, sosial dan profesionalisme.

Dari hasil penelitian *pertama*, dari hasil wawancara dengan narasumber ibu **Liliyanti Kaawaoan** selaku kepala sekolah menunjukkan bahwa materi pelatihan “Program Diklat Guru Profesional” dengan metode yang digunakan sangat berkaitan dengan pengembangan profesionalisme guru, dalam pelatihan tersebut menyangkut materi pedagogic dan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan metode pembelajaran sesuai dengan standar kurikulum yang berlaku. Kemudian guru banyak belajar tentang bagaimana menjadi *good teacher* untuk anak didik, untuk dirinya sendiri dan untuk sesama rekan guru. Dalam metode pembelajaran , materi yang akan diajarkan dikemas dalam satu tema dengan trainer memberikan contoh secara konkrit bukan sekedar teori saja.¹¹³

Dalam penerapan metode pembelajaran, yang mutlak dilakukan guru di kelas adalah pengajaran langsung (*Direct Teaching*) walaupun terasa sulit pada masa-masa transisi, harus tetap dilakukan dengan rasa senang dan sikap profesional. Membiasakan penggunaan bahasa dengan pola kalimat SPOK secara berkesinambungan agar kalimat yang disebutkan atau dijelaskan pada anak terstruktur baik. Dengan pelatihan yang telah didapatkan guru melakukan adaptasi selama satu semester, melakukan evaluasi secara berkala dan mencari hambatan ketika proses pembelajaran, pada akhirnya akan meningkatkan mutu pengajaran menjadi lebih kondusif.

Dari hasil wawancara narasumber (kepala sekolah) menjelaskan dalam pelatihan yang diikuti guru (sekolah) hal terpenting sebelum membuat *Lesson Plan* atau RPP guru harus mengetahui karakteristik dan potensi anak, guru harus tahu dan paham dengan data-data

¹¹³ Hasil Wawancara 19/03/2023

perkembangan anak dilihat dari afeksi, kognisi, bahasa, psikomotor, sosial, estetik, observasi harian guru, domain anak didik, keseharian anak ketika pembelajaran agar guru tetap dalam memberikan dan membuat kurikulum bagi anak.

Dengan “Program Diklat Guru Profesional” mampu membawa peserta dalam perkembangan dengan cara baik, lebih lanjutnya narasumber (kepala sekolah) menyatakan bahwa guru menjadi kreatif, inovatif dan dapat memotivasi anak didik kearah yang lebih baik. Menurutnya merubah pemahaman bahwa pendidikan anak tidak hanya seputar prestasi dan nilai bagus tapi yang tidak boleh dilupakan oleh pengajar adalah akhlak dan perilaku anak.

Kedua, pada aspek kompetensi sosial dari data penelitian bahwa trainer pelatihan menyatakan bahwa, setelah pelatihan sangat terlihat perbedaannya pada semangat guru seperti merasa di *charge* dan saling menguatkan antara guru. Pada keseluruhan guru sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Menjadi guru tidak mudah, tetapi dengan tekad dan semangat, pelatihan ini memberikan manfaat bukan hanya pada anak didik saja tapi kepada individu guru sebagai bekal dalam proses mengajar.

Kegita, pada aspek kompetensi pribadi menunjukkan bahwa antar guru saling memberikan motivasi, bekerjasama dan saling peduli dengan guru lainnya. Sehingga secara tidak langsung menjelaskan komunikasi yang terjalin antara guru berjalan dengan baik.

Keempat, menurut teori Susanto (2016, p 262) menyatakan bahwa dari diselenggarakannya program pelatihan dapat bermanfaat baik untuk kemajuan lembaga maupun para pegawai agar mempunyai semangat tinggi untuk bekerja, dapat bertanggung jawab pada tugasnya dan agar terjadinya peningkatan pada kompetensi profesional. Pada aspek kompetensi profesional menunjukkan bahwa keseluruhan guru yang mengikuti pelatihan “Program Diklat Guru Profesional” dapat

mengimplementasikan materi yang telah didapatkan dalam mendukung proses pembelajaran di kelas.

Berdasarkan hasil penelitian, menurut regulasi peraturan pemerintah RI No. 74 tahun 2008 bab II pasal 2 menyatakan bahwa empat kompetensi yaitu : kompetensi pedagogik, keperibadian, sosial dan profesionalisme dijadikan kriteria dasar pada penilaian kinerja guru. Dapat diketahui kinerja guru Madrasa Aliyah kotamobagu menjadi lebih baik setelah mengikuti dan melaksanakan kegiatan pelatihan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil output yang diberikan oleh kepala sekolah yang menurut catatan dan laporan kinerjanya.

c. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui keberhasilan guru baik yang dilakukan secara praktik dan secara teori sebelum dan sesudah menjalankan pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan dari program. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui indikator yang sudah tercapai maupun belum tercapai. Berdasarkan wawancara , evaluasi kinerja guru dilakukan satu kali dalam setahun yaitu diadakan pada saat akhir semester yang diikuti oleh guru, kepala sekolah dan badan pengawas.

Guru mengevaluasi kinerja masing-masing dalam satu rapat kerja bersama dengan guru-guru yang lainnya. Dengan mengevaluasi kinerja masing-masing dapat membangun dan saling memberikan motivasi agar dapat lebih maju, dan dapat saling memberikan arahan. Tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang mengacu pada prinsip evaluasi yaitu menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi dari sekolah/madrasa.

Berdasarkan hasil wawancara narasumber Liliyanti Kaawoan sebagai kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Kotamobagu melaporkan bahwa evaluasi terbagi dua macam. Untuk evaluasi

pertama, rapat kerja yang dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan ketetapan sekolah yaitu pada awal semester dan pertengahan semester dilaksanakan bersama guru dan staf, kepala sekolah yang diadakan dalam kurung waktu satu minggu. Evaluasi yang diadakan membahas dimulai dari dokumen administrasi sekolah seperti memeriksa kegiatan belajar yang direkam oleh guru yang terdiri dari RPP, TFP, observasi harian, laporan bulanan yang terlaksanakan dan tercapai dalam kegiatan pengajaran.¹¹⁴

Selain itu, narasumber **Sofianty Datunsolang** (guru) menjelaskan secara rinci bahwa observasi harian merupakan instrument pokok bagi guru dalam memberikan penilaian atas perkembangan anak didik. Dalam laporan observasi yang dilaksanakan guru tersebut mencakup laporan pencapaian murid yang berdasrakan pada perkembangan tiap anak dalam laporan tertulis.¹¹⁵

Dalam evaluasi kinerja guru yang dijelaskan narasumber Liliyanti Kaawaoan Selaku kepala sekolah dalam pelaksanaan evaluasi juga terdapat materi pembahasan yang berkaitan dengan tata tertib guru seperti kedisiplinan guru, pemahaman guru dalam menguasai materi ajaran, meteri pembelajaran yang telah tercapai maupun yang belum tercapai.¹¹⁶

Evaluasi tidak hanya sekedar permasalahan administrasi sekolah saja melainkan perubahan sikap dan sifat individu guru dan antara guru setelah mengikuti pelatihan, dari hasil keseluruhan evaluasi yang telah dilaksanakan menurut narasumber Liliyanti Kaawaoan kepala sekolah bahwa guru yang mengikuti pelatihan “Program Diklat Guru Profesional” mengalami peningkatan kinerja baik secara admistrasi ataoun implementasi dalam proses mengajar didalam kelas.¹¹⁷

¹¹⁴ Hasil Wawancara 19/03/2023

¹¹⁵ Hasil Wawancara 18/03/2023

¹¹⁶ Hasil Wawancara 19/03/2023

¹¹⁷ *Ibid*

Dengan diadakannya pelatihan para guru Madrasa Aliyah negeri 1 Kotamobagu menunjukkan hasil seperti *recharge*, energy baru, dingitkan lagi kembali mengenai bekerja lebih baik, guru lebih kreatif dalam pembelajaran dan mampu menguasai materi pembelajaran, mampu mengendalikan kelas dan menjadi pribadi yang lebih berkembang, upaya tindakan lainnya dalam meningkatkan kemampuan guru dengan kegiatan *recalling* dan *microteaching*. *Recalling* merupakan kegiatan yang dilakukan 1 minggu sekali tujuannya untuk menguatkan materi, mengelola kelas dan saling mengoreksi antara guru. Hasil dari aspek kompetensi profesional dijadikan dasar penilaian bahwa kinerja guru Madrasa Aliyah Negeri 1 Kotamobagu dianggap memiliki kinerja yang baik dan telah berusaha bertanggung jawab pada tugas yang diemban. Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi kinerja guru sudah dilaksanakan dengan baik. hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh.

4. Pembahasan Aspek hasil (*Product*)

Tujuan dari evaluasi produk yaitu untuk mengetahui informasi tentang pencapaian, dampak dan keunggulan dari program yang telah diikuti oleh peserta. Pelatihan yang telah dijalankan guru dapat memenuhi kebutuhan baik dari aspek kompetensi profesional guru dan kompetensi keperibadian social guru, selain itu pemenuhan trainer yang ahli, penempatan guru dengan bidang ajara yang sesuai dengan kemampuannya, *teamwork* yang baik dan saling mendukung antara guru memiliki dampak besar kepada peningkatan terhadap kinerja guru.

Dari hasil temuan memberikan dampak besar dari konteks, input dan proses pada guru madrasa Aliyah Negeri 1 Kotamobagu, dari hasil wawancara kepala sekolah menjelaskan guru memperoleh ada peningkatan dalam kinerja termasuk semangat dalam mengajar, dapat bekerja lebih baik, bekerja lebih cepat, semakin percaya diri dalam menghadapi orang disekitar, berfikir positif pada anak murid, berbagi pengetahuan yang didapatkan dari pelatihan juga dari guru-guru tentang membangun anak didik secara optimal

dan sesuai fitrahnya yang hasilnya dapat menciptakan lingkungan belajar yang nyaman bagi peserta didik dan membuat tugas mengajar menjadi aktivitas yang membahagikan.

Tujuan utama dari evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan telah memenuhi kebutuhan guru dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional. Dari hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut :

A. Identifikasi keunggulan Program

Hasil penelitian menunjukkan bahwa materi pelatihan dengan berbagai metode dan materi telah mampu memenuhi pemahaman guru. Pada kompetensi profesionalitas terdapat materi yang dapat mengembangkan profesional sebagai guru, dibawah ini menunjukkan keunggulan dari program guru profesionalitas :

Tabel 4.3

No	Keunggulan Program Guru Profesional
1	Ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti anggaran, fasilitas, pemateri dan materi pelatihan
2	Rencana yang jelas dan trstruktur dengan tujuan yang jelas dan terukur
3	Monitoring dan evaluasi secara teratur unutk mengukur kemajuan dan efektivitas program
4	Mendorong akuntabilitas, menjamin kesetaraan dan pengembangan diri
5	Menggunakan teknologi sebagai alat bantu dalam proses pelatihan
6	Menumbuhkan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik
7	Meningkatkan kompetensi professional guru
8	Meningkatkan kesadaran, tanggung jawab dan memotivasi dalam profesi guru

Sumber : Hasil Data Penelitian

Permasalahan pokok dalam pengembangan profesi guru berkaitan dengan kompetensi profesionalisme guru yang meliputi : a. rendahnya kompetensi, b. rendahnya motivasi berusaha untuk mengembangkan

mutu diri, c. rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Dengan mengikuti pelatihan “Program Diklat Guru Profesional” dapat menunjang permasalahan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Terdapat juga materi yang merupakan inti dari pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Pendidikan dan Keagamaan Manado, dari hasil temuan penelitian yaitu materi dengan mengkatategorikan apakah telah memenuhi dalam meningkatkan profesional guru, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Materi Program Diklat Guru Profesional

Materi	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional
Pedagogik	✓			✓
Psikologi pendidikan				✓
Strategi Pembelajaran				✓
Teknologi pendidikan				✓
Evaluasi Pembelajaran				✓
Manajemen Kelas				✓
Pembelajaran kolaboratif				✓
Pembelajaran berbasis proyek				✓
Pembelajaran berbasis masalah				✓
Pengembangan kurikulum				✓
Etika dan Profesionalisme		✓	✓	✓

Berdasarkan tabel 4.2 materi dalam program diklat guru professional dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, selain itu, terdapat materi yang dapat juga meningkatkan kompetensi pedagogic, kepribadian dan social walaupun tidak sebesar presentase dari kompetensi profesionalisme guru.

B. Interpretasi kelayakan Program

Program dikemas dengan konsep yang berbeda dengan pelatihan lain, kesan santai dan menyenangkan dan penanaman nilai-nilai selama pembelajaran menjadi ciri khas dari penelitian ini. Selain itu materi pengembangan dengan pemateri sangat baik dalam menyampaikan materi, terdapat berbagai variasi dalam penyampaian, penggunaan teknologi yang yang menyesuaikan dinamika di bidang pendidikan dan studi kasus dalam kegiatan pelatihan juga menjadi nilai tambah bagi peserta yang dapat diimplementasikan dalam proses mengajar didalam kelas.

Bagaimana juga tanpa konteks, input, proses dan model evaluasi produk, peneliti tidak dapat menyoroti hambatan, kelemahan dan kekuatan dari objek dan subjek penelitian. Untuk meningkatkan dan pengembangan lebih lanjut, perlu diambil langkah-langkah untuk mengatasi masalah dan hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Dalam program guru profesional dalam meningkatkan profesionalisme guru sangat efektif dikarenakan dalam bidang pendidikan keilmuan yang bersifat dinamis, guru yang dituntut untuk melakukan berbagai inovasi pembelajaran yang dapat membantu peserta didik dalam proses belajar.

Pengembangan professional guru tidak terlepas dari pelatihan yang diikuti oleh setiap guru dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan standard yang ditetapkan. Basis kurikulum yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan tahap perkembangannya. Dengan adanya pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya

tenaga pendidikan, namun juga untuk menggali dan mengemabangkan kempauan potensi guru. Pelatihan bertujuan untuk dapat meberikan perubahan perilaku atau kinerja setelah mengikuti pelatihan dan peran pealtihan dalam prose pembelajaran dinyatakan berhasil jika mampu mengubah sehari-hari menjadi perilaku yang diharapkan oleh lemabaga.

Dalam penyelenggaraan pelatihan program professional guru dilakukan secara teratur untuk menghindari penurunan dalam kinerja guru, penempatan manajemen sumber daya manusia dengan profesionalnya dan saling meberikan motivasi.

C. Hambatan dan Kendala Program

Berbagai rangkaian kegiatan dalam “Program Guru Profesional” tentunya tidak lepas dari adanya Hambatan dan kendala dalam kegiatan ini, penelitian telah merangkum yang telah ditemukan antara lain :

Tabel 4.5

No	Hambatan dan Kendala
1	Metode pembelajaran yang digunakan sudah sesuai, akan tetapi dalam implementasinya masih ada materi yang membutuhkan waktu agar implementasinya dapat secara maksimal terlaksana
2	Jangka waktu pelatihan masih tergolong lebih cepat dengan rentang waktu 6 hari
3	Untuk jenjang pendidikan lanjutan dari program diklat guru profesional belum dapat dipastikan
4	Teknologi yang digunakan dalam pelatihan belum relevan dengan teknologi yang terdapat di sekolah
5	Durasi lamanya waktu materi pelatihan yang belum maksimal
6	Terdapat keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan pelatihan “Program Diklat Guru Profesional”

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan dengan poin-poin sebagai berikut : aspek evaluasi konteks sangat baik, karena terpapar pedoman dan regulasi yang mendasari program guru profesional dan kesesuaian latar belakang pelaksanaan pengembangan profesional guru, analisis kebutuhan, relevansi kurikulum dan tujuan program sesuai dengan diharapkan oleh peserta. Evaluasi aspek input cukup baik, kualifikasi dalam akademik dan akademisi yang sesuai dengan bidang keilmuan. Untuk metode pelatihan yang sudah bervariasi dan mendukung kebutuhan peserta (guru). Fasilitas dan prasarana yang mendukung dan memadai dalam proses pelatihan walaupun teknologi yang digunakan pada saat pelatihan tidak relevan dengan yang digunakan di sekolah dalam mengoptimalkan penggunaan media teknologi dalam proses pengajaran. Sedangkan untuk materi sangat baik karena menyesuaikan dengan kebutuhan dan membantu guru dalam menangani masalah di bidang pendidikan. Evaluasi aspek proses implementasi pelaksanaan sesuai dengan perencanaan pelatihan dan terdapat tata tertib dalam proses pelatihan yang dapat membangun dan mengembangkan profesionalisme guru. Evaluasi aspek produk sudah sangat baik, dalam analisis hasil dapat mengidentifikasi baik keunggulan dan hambatan dalam pelaksanaan program, dampak dari pelatihan meningkatkan kinerja guru.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas maka penelitian ini mengusulkan beberapa saran yang bersifat membangun, sebagai berikut :

1. Di Bawah naungan lembaga pemerintah agar metode pembelajaran dapat dijalankan atau dikembangkan hingga menjadi materi pelatihan yang komprehensif, serta keberlanjutan dari program guru profesional yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru.

2. Untuk memaksimalkan pelatihan mengevaluasi lama dari pelatihan yang dilaksanakan agar dapat menyesuaikan dengan keefektifan materi yang diberikan
3. Pemenuhan sarana-prasarana yang harus dilengkapi di sekolah agar relevan dengan yang diterima pada saat pelatihan seperti teknologi pembelajaran yang harus menyesuaikan dalam proses pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkin, Marvin C, and Anne T Vo, *Evaluation Essentials: From A to Z* (Guilford Publications, 2017)
- Amri, Amri, Bambang Utoyo, Sulisty J Hartono, Surjanto Rusjanto, Jumardin Jumardin, Jarwoko Jarwoko, and others, 'Borneo Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur. Vol. II, No. 2, Desember 2008' (Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, 2008)
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3* (Bumi Aksara, 2021)
- Djuanda, Isep, 'Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process Dan Output)', *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 3.1 (2020),
- Donaldson, Stewart I, and Michael Scriven, *Evaluating Social Programs and Problems: Visions for the New Millennium* (Routledge, 2003)
- Evans, Linda, 'Professionalism, Professionalism and the Development of Education Professionals', *British Journal of Educational Studies*, 56.1 (2008),
- Fathurrohman, Pupuh, and Aan Suryana, 'Guru Profesional', *Bandung: Refika Aditama*, 2012
- Fetterman, David M, and Abraham Wandersman, *Empowerment Evaluation Principles in Practice* (Guilford Press, 2005)
- Gemeda, Fekede Tuli, and Päivi Tynjälä, 'Exploring Teachers' Motivation for Teaching and Professional Development in Ethiopia: Voices from the Field', *Journal of Studies of Education*, 5.2 (2015)
- Gongera, Enock George Dr, Njoroge Wilson Ngaruiya, Robert Mindila, Simion Nyakwara, and Wanjiru J Mugai, 'An Evaluation of the Principal's Instructional Supervision on Academic Performance: A Case of Sameta Primary School Kisii County, Kenya', 2013
- Guba, E G, and Y S Lincoln, 'Effective Evaluation: Improving the Usefulness of Evaluation Results through Responsive and Naturalistic Approaches. JosseyBass. Hackett, G., & Byars, AM (1996). Social Cognitive Theory and the Career Development of African American Women', *The Career Development Quarterly*, 44.4 (1981),
- Guo, Karen Liang, and Yan Yong, 'Policies and Practices of Professional Development in China: What Do Early Childhood Teachers Think?', *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 38.6 (2013).
- Jamil, Khoiruddin, 'Evaluasi Program Pelatihan Dalam Peningkatan Profesionalitas Guru (Studi Kasus SMA Lazuardi GIS Depok)', 2019

- Kumalasari, Silvi Fitria, Nurul Puspita Dewi, Mirfaul Hasanah, Monicha Shinta Mahardika, Hana Agustina, Irma Erpiyana, and others, *'Mengungkap Profil Guru Dalam Meningkatkan Profesional Berkelanjutan'*, in *Prosiding SEMDIKJAR (Seminar Nasional Pendidikan Dan Pembelajaran)*, 2022,
- Latiana, Lita, *'Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik'*, *Edukasi*, 13.1 (2019)
- Lincoln, Yvonna S, and Egon G Guba, *The Constructivist Credo* (Routledge, 2016)
- Madaus, George F, and Daniel L Stufflebeam, *Educational Evaluation: Classic Works of Ralph W. Tyler* (Springer Science & Business Media, 1988)
- Mariyat, Akrim, *'Mengenal Andragogy'*, *At-Ta'dib*, 5.1 (2010)
- Mertens, Donna M, *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods* (Sage publications, 2019)
- Mukeredzi, Tabitha G, *'The Journey to Becoming Teaching Professionals in Rural South Africa and Zimbabwe'*, *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 38.10 (2013),
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik* (Kencana, 2012)
- Nata, Abuddin, *'Fauzan, Pendidikan Dalam Perspektif Hadits'* (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005)
- Nomor, Undang-Undang, *'Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah'*, *Pen. Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia*, 32AD
- RI, P P, *'Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 Tentang Guru'*, 2008
- Sadikun, Sadikun, *'Evaluasi Pelaksanaan Penilaian Otentik Pendidikan Agama Islam Dan Budi Pekerti Di Sekolah Dasar Negeri 2 Tinggarjaya Kecamatan Jatilawang Kabupaten Banyumas'* (pascasarjana iain purwokerto, 2015)
- Sagala, Syaiful, *'Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan'*, 2013
- Soetjipto, R K, *'Profesi Keguruan [Teacher's Profession]'*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Stufflebeam, Daniel L, and Chris L S Coryn, *Evaluation Theory, Models, and Applications* (John Wiley & Sons, 2014), L
- Stufflebeam, Daniel L, George F Madaus, and Thomas Kellaghan, *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (Springer Science & Business Media, 2006), XLIX
- Stufflebeam, Daniel L, and Anthony J Shinkfield, *'Stufflebeam's Improvement-*

- Oriented Evaluation*, in *Systematic Evaluation* (Springer, 1985),
- Uno, H., *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi, Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia)*. (Jakarta: PT Bumi Aksara., 2010)
- Virtanen, Paivi, Hannele Niemi, and Anne Nevgi, '*Active Learning and Self-Regulation Enhance Student Teachers' Professional Competences*', *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 42.12 (2017).
- Welbourn, Pelenope, '*Social Work: The Idea of a Profession and the Professional Project*', *Locus Soci@ L*, 3, 2009.
- Zarkasyi, Abdullah Syukri, *Manajemen Pesantren: Pengalaman Pondok Modern Gontor* (Trimurti Press, 2005)

LAMPIRAN 1

Hasil Wawancara

Nama Narasumber : Sofianty Datunsolang, S.Pd.

Jabatan : Guru Bahasa Indonesia Kelas XI IPA 1

1. Apa saja masalah yang dihadapi ketika menjalankan peran sebagai guru profesional?

Jawaban :

Sebagai seorang guru profesional ada beberapa masalah yang dihadapi dalam menjalankan peran sebagai guru seperti tingkat kesulitan mengelola kelas dan murid-murid yang berbeda karakter, keterbatasan sumber daya seperti buku, media pembelajaran dan peralatan yang mendukung, tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi dan perkembangan baru dalam dunia pendidikan yang berubah.

2. Apa saja kebutuhan guru yang belum terpenuhi untuk menunjang kompetensi profesional dan sosial kepribadian?

Jawaban :

Kebutuhan yang saya rasa belum terpenuhi dalam menunjang kompetensi profesional dan sosial kepribadian yaitu pelatihan dan pengembangan profesional yang kontinu, sumber daya yang memadai dan kesejahteraan sosial

3. Situasi bagaimanakah yang menimbulkan masalah dalam lembaga pendidikan yang pernah dihadapi?

Jawaban :

Terdapat berbagai situasi yang saya pernah hadapi dapat menimbulkan masalah yang mengakibatkan proses pembelajaran peserta didik tidak maksimal seperti keterbatasan teknologi dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tidak terpenuhinya staf pengajar yang mengganggu kualitas pendidikan yang diberikan, dan kekerasan yang terjadi di lingkungan sekolah.

4. Apa sajakah hal-hal yang diharapkan setelah mengikuti program profesional guru ini?

Jawaban :

Hal yang diharapkan dalam kegiatan diklat ini yaitu materi yang didapat dapat diimplementasikan dalam proses pembelajaran dan meningkatkan profesional dalam profesi guru.

5. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kompetensi profesionalisme guru?

Jawaban :

Terdapat upaya yang saya lakukan dalam meningkatkan kompetensi profesional sebagai guru seperti mencari referensi mengenai keilmuan yang terbaru, menggunakan metode yang berbeda dalam mengelola kelas yang lebih efektif dan mengikuti pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru.

6. Bagaimana hasil setelah mengikuti program profesional guru ?

Jawaban :

Hasil pelatihan yang saya rasakan dari segi metode pembelajaran terdapat banyak pilihan metode yang dapat saya terapkan, meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang berkaitan dengan profesional guru.

7. Bagaimana anda melihat program ini sebagai suatu peluang berharga dalam meningkatkan profesional guru?

Jawaban :

Terdapat beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari adanya diklat yang saya ikuti diantaranya :

- a. Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan lebih baik dari sebelumnya
 - b. Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerja
 - c. Meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja yang dapat memberikan peningkatan produktivitas
8. Bagaimana ketersediaan pemateri dalam program profesional guru?

Jawaban :

Materi yang diberikan sangat baik dalam penyajian berbagai aspek dari materi teknologi pendidikan yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran dan cara mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran sampai personalia dimana materi etika dan profesionalisme guru yang berkaitan dengan tanggung jawab sebagai dan integritas guru

9. Apakah materi program pengembangan guru sudah disajikan dan dapat memenuhi kebutuhan guru?

Jawaban :

Materi yang diberikan sudah memenuhi dalam meningkatkan kompetensi profesional, karena materi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan saya dalam melakukan proses mengajar dan dapat langsung implementasikan.

10. Sejauh mana implementasi materi terhadap pengalaman langsung guru pada saat proses pengajaran?

Jawaban :

Sejauh ini saya mengimplementasikan berbagai materi misalnya materi yang berhubungan dengan manajemen kelas, interaksi personal terhadap peserta didik dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran.

11. Bagaimana peran materi dalam menunjang peningkatan kompetensi guru?

Jawaban :

Peran materi yang saya dapat sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi guru, hal berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan tingkat wawasan yang telah didapatkan. Dengan materi pelatihan yang didapatkan memudahkan saya dalam melakukan berbagai metode pengajaran kepada peserta didik dan dapat memudahkan dalam pengambilan keputusan saat proses pengajaran.

12. Bagaimana metode pembelajaran yang didapatkan pada saat mengikuti program pengembangan guru?

Jawaban :

Metode pembelajaran yang telah didapatkan bervariasi tergantung dari materi yang akan dibawakan oleh trainer atau fasilitator, metodenya termasuk pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, pembelajaran,

kolaboratif, refleksi dan observasi, pemberian pelatihan keterampilan dan pembelajaran jarak jauh. Terdapat juga metode ceramah atau presentasi, diskusi kelompok, latihan simulasi, *role playing* dan setelah pelatihan terdapat evaluasi.

13. Apakah metode penyampaian materi yang dilaksanakan menarik untuk diikuti?

Jawaban :

Sangat menarik, metode dalam penyampaian materi sangat interaktif yang dapat mudah dipahami dan peserta juga diberikan kesempatan agar dapat mendiskusikan materi yang terkait pembelajaran, selain itu metode pembelajaran yang diberikan sangat mendukung kompetensi guru. Beberapa metode penyampaian yang didapatkan pada saat pelatihan yang menarik seperti pembelajaran kolaboratif, pembelajaran berbasis proyek dimana bentuk dari pembelajaran menggunakan media dengan mengeksplorasi, interpretasi, penilaian dan informasi yang dapat membentuk sebuah proyeksi hasil yang lebih kompleks

14. Seberapa besar peran metode pembelajaran untuk dapat memahami materi yang diberikan?

Peran dari metode pembelajaran sangat penting dimana lebih memudahkan saya dalam melakukan proses mengajar dan hasil belajar siswa sehingga apa yang telah saya rencanakan dapat berjalan dengan baik. Dalam metode pembelajaran yang digunakan memudahkan saya sebagai guru dapat meningkatkan keterampilan dan penggunaan teknologi dalam melakukan pembelajaran sangat efektif dan relevan dalam proses pengajaran.

Jawaban :

15. Apakah materi sesuai kebutuhan untuk pengembangan profesionalisme guru?

Jawaban :

Materi yang disampaikan sesuai dengan apa yang saya butuhkan dalam meningkatkan kompetensi sebagai guru. Dimana materi yang saya dapatkan mencakup keterampilan teknis dan pedagogic, selain itu terdapat juga

bagaimana membuat strategi dalam dan praktik terbaik dalam proses mengajar yang terbukti efektif dalam meningkatkan hasil belajar siswa.

16. Apakah fasilitas dapat menunjang pelaksanaan program pengembangan profesional guru?

Jawaban :

Fasilitas sangat menunjang dalam program profesional guru.

17. Bagaimana ketersediaan fasilitas pada saat proses program pengembangan profesionalisme guru?

Jawaban :

Ketersediaan fasilitas dalam program profesional guru sangat lengkap, kebutuhan dari berbagai pembelajarn tersedia yang memudahkan proses belajar peserta dan efektif digunakan. Fasilitas yang tersedia berupa ruang pelatihan dan perpustakaan, akses internet, penggunaan alat teknologi

18. Apakah pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru sesuai dengan rencana yang telah dibuat?

Jawaban :

Dalam pelaksanaan program profesional guru berdasarkan perencanaan dari penyelenggara telah sesuai. Dalam proses pelatihan tingkat keefektifan dan efisiensi waktu sangat baik.

19. Bagaimana kesesuaian pelaksanaan program profesionalisme guru terhadap pelaksanaan pengajaran di dalam kelas?

Jawaban :

Pelaksanaan program profesionalisme guru di dalam pengajaran didalam kelas sangat berpengaruh dalam meningkatkan keterampilan, sikap dan pengetahuan peserta. Kesesuaian materi, metode dan pematери sangat baik. Pelaksanaan mulai dari penegajaran dengan materi dengan penyampaian yang mudah dipahami dan penggunaan teknologi dalam mebantu dalam proses pengajaran.

20. Apa pelaksanaan program ini sudah memenuhi target awal anda?

Jawaban :

21. Apa saja kendala yang didapatkan saat pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru?

Jawaban :

22. Apakah program ini mempunyai prosedur dan aturan yang harus disepakati dan ditaati bersama?

Jawaban :

Terdapat aturan dan prosedur yang harus dipenuhi oleh peserta agar dalam pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

23. Bagaimana fungsi dan peran aturan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan?

Jawaban :

Fungsi dari aturan untuk memastikan terciptanya pembelajaran yang lebih baik dan tertib sesuai dengan perencanaan pelatihan dan peran dari aturan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman.

24. Apakah program ini memberikan dampak yang signifikan dalam membantu pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru profesional?

Jawaban :

Setelah mengikuti pelatihan, dampak saya rasakan pada kemampuan dapat memberikan kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian meningkatkan produktivitas dan kinerja saya sebagai guru baik dalam proses mengajar yang efisien dan efektif

25. Menurut pendapat anda bagaimana program ini dapat dilanjutkan?

Jawaban :

Menurut saya program profesional guru dapat dilanjutkan karena masih banyak perlu masalah yang terdapat pada bidang pendidikan dan meningkat kualitas pendidikan yang ada di Indonesia.

26. Menurut pendapat anda apa faktor yang dominan dalam kelayakan program pengembangan profesionalisme guru?

Jawaban :

Faktor dominan dalam pelatihan dalam kelayakan program profesional guru yaitu peningkatan keterampilan, kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru.

27. Apakah ada biaya dalam program ini?

Jawaban :

Tidak terdapat biaya dalam program yang dibebankan kepada peserta dikarenakan program profesional guru ini diselenggarakan oleh Badan Pelatihan dan Pendidikan Keagamaan Kota Manado.

LAMPIRAN 2



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas Ibu Intan Safitri, M.Pd



Suasana Kelas di Balai Diklat Keagamaan Manado



Pemberian Piala dan Piagam Penghargaan kepada siswa berprestasi oleh Kepala Sekolah MAN 1 Kotamobagu Ibu Yulianti Kaawoan, S.Pd., M.Pd



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum Ibu Jarulina Monantun, S.Pd., M.Pd



Pemberian Piala dan Piagam Penghargaan kepada siswa pemenang Lomba oleh Kepala Sekolah MAN 1 Kotamobagu Ibu Yulianti Kaawon, S.Pd., M.Pd



Ruangan Konsultasi MAN 1 Kotamobagu



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Bapak Hendih Z. Siangi, S.Pd



Lokasi MAN 1 Kotamobagu



Pelatihan Guru Profesional



Wawancara dengan Guru Profesional Mata Pelajaran Ibu Sofianti Datunsolang, S.Pd

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Minhard Reynaldi Lamama

Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 24 Maret 1980

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Kewarganegaraan : Indonesia

Status : Menikah

Pekerjaan : Komisioner BAZNAS kab. Bolmong

Alamat : Dusun IV Lolak Tombolango Kec. Lolak
Kab. Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi
Utara

HP/WA : 082348432222

Pendidikan :

1. SDI Negeri Inobonto Lulus Tahun 1991
2. SMP Negeri Inobonto Lulus Tahun 1994
3. SMA Negeri Inobonto Lulus Tahun 1997
4. Strata Satu (S1) STIT Bolmong Kotamobagu
Sulut Lulus Tahun 2021

Instansi Kerja : Badan Amil Zakat Nasional

