

Evaluasi Kebijakan Dinas Pendidikan Terkait Peningkatan Kapasitas Guru di Kabupaten Maluku Tenggara

Djems Raymon Moriolkosu¹, I. H Wenno², S. Rumfot³

¹ Universitas Pattimura, Indonesia; djemsraymonmor@gmail.com

² Universitas Pattimura, Indonesia; wennocak@gmail.com

³ Universitas Pattimura, Indonesia; sumarnirumfotmarni@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

The Evaluation of the Policies;
Improvement;
Teacher Performances

Article history:

Received 2024-03-27

Revised 2024-05-17

Accepted 2024-06-30

ABSTRACT

Evaluations are important because to measure the extent to which planning and execution are directly proportional because often planning is only as a document while the implementation is different but in reporting and accountability are reported as planned. This study aims to evaluate whether there are any policies of the Department of Education that are in favor of improving the capacity and performance of teachers. The research method used in this research is a qualitative method with a descriptive type of research document study and interview. This research was conducted at the Southeast Maluku Regency Education Office in 2024. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation with questionnaire instruments. Next, check the observation data again with the interview results, compare the interview results with the documents. The research results show that from the context aspect, strategic planning documents are prepared base on stages according to planning and policies regarding teacher capacity contained in the main performance indicators, input aspect, evaluation of program planning are clearly depicted but are not supported by standard operating procedures, process aspects, implementation of equalization begins with the initial processes start from preparation, implementation, product aspect, learning results are displayed but there are No. documents for quarterly, mid-semester or end semester learning results.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Djems Raymon Moriolkosu

Universitas Pattimura, Indonesia; djemsraymonmor@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor. Semua komponen dan elemen pendukungnya harus terpenuhi. Tidak hanya ditentukan oleh faktor perencanaan saja tetapi setiap produk dari dokumen perencanaan dan pelaksanaannya perlu dievaluasi kemajuannya. Atau penyelenggaraan pendidikan melibatkan input, proses, output dan outcome. Dalam penyelenggaraan pendidikan diperlukan evaluasi kebijakan sebab sangat menentukan perencanaan selanjutnya. Mengapa Evaluasi kebijakan menjadi penting?

Evaluasi memiliki beberapa fungsi utama dalam analisis kebijakan. *Pertama* dan yang paling penting, evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kriteria kebijakan yaitu, seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai melalui tindakan publik. Dalam hal ini, evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan dan target tertentu telah dicapai.

Kedua, evaluasi memberikan sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target. Nilai juga dikritik dengan menanyakan secara sistematis kepastian tujuan dan target dalam hubungan dengan masalah yang dituju.

Ketiga, evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi. Informasi tentang tidak memadainya kinerja kebijakan dapat memberi sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan. Evaluasi dapat juga menyumbang pada definisi alternatif kebijakan yang baru atau revisi kebijakan dengan menunjukkan bahwa alternatif kebijakan yang diunggulkan sebelumnya perlu dihapus dan diganti dengan yang lain (Bardach, E. 2008).

Sejalan dengan berubahnya penyelenggaraan negara dengan sistem otonomi daerah juga memberi perubahan alur perencanaan dari *top down* menjadi *bottom up* dan Penerapan Reformasi Birokrasi lewat Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Undang - Undang Nomor 25 tahun 2004, dimana program pembangunan nasional mengharuskan setiap lembaga pemerintah untuk menyusun Rencana Strategi sebagai dasar perencanaan pembangunan. Beranjak dari pemikiran teoritis di atas, diperlukan untuk merumuskan kebijakan terkait peningkatan kapasitas/kinerja guru, sebab keberadaan guru yang profesional dan kompeten merupakan suatu keharusan untuk memעדudahkan pencapaian tujuan pendidikan.

2. METODE

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, metode ini dipilih karena bertujuan untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data dari hasil penelitian tersebut. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan studi dokumen/teks dan wawancara. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi yakni meneliti dokumen-dokumen dalam bentuk buku-buku literature-literatur maupun jurnal-jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik yang ditulis dalam jurnal ini. Adapun tujuan studi dokumen atau teks dan wawancara ini yaitu untuk mengkaji tingkat keterbacaan sebuah teks, atau untuk menentukan tingkat pencapaian pemahaman terhadap topik tertentu dari sebuah teks. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memahami bagaimana evaluasi kebijakan untuk peningkatan kapasitas guru. Data yang diambil dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber dan hasil penelitian yang bersangkutan dengan kasus yang diselidiki.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengelola pendidikan harus dipandang sebagai sebuah kebutuhan penting bagi suatu bangsa yang ingin maju melebihi kebutuhan-kebutuhan lainnya karena merupakan kebutuhan dasar. Oleh karena itu, evaluasi terkait peningkatan kapasitas dan kinerja guru harus diperhatikan sebagai rujukan untuk kebijakan tahun berikutnya. Pendidikan berperan untuk mengembankan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mengembankan

potensi peserta didik menjadi manusia yang lebih berkualitas, yakni yang bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulai sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis yang bertanggung jawab (UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Karena pentingnya peranan tersebut, pendidikan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keprofesionalan, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Pendidikan dilaksanakan dengan pengelolaan yang tepat dan sebaik mungkin agar tujuan pendidikan tercapai dengan maksimal. Menurut peraturan pemerintah No. 17 tahun 2010 pengelolaan pendidikan adalah pengaturan kewenangan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, kota penyelenggaraan pendidikan yang didirikan masyarakat dan suatu pendidikan. Pengelolaan pendidikan dilakukan agar berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Selain itu, kebijakan pendidikan juga dipandang sebagai kunci keunggulan dan eksistensi negara dalam persaingan global. Dengan demikian kebijakan pendidikan perlu mendapat prioritas utama di era globalisasi ini. Sesuai dengan pendapat tersebut, Sack menyatakan bahwa hasil dari pendidikan menentukan masa depan bangsa untuk mencapai masa depan yang cerah di perlukan sistem pendidikan yang berkembang dan berkelanjutan.

Kebijakan merupakan suatu hal yang penting karena merupakan kebutuhan bagi ilmuwan pendidikan, untuk memahami studi mengenai kebijakan publik, (public policy) khususnya kebijakan pendidikan (educational policy). Kepentingan ini erat kaitannya dengan peran yang diharapkan dari ilmuwan pendidikan, tidak saja nantinya diharapkan sebagai seorang perumus kebijakan pendidikan yang berkualitas, apabila ilmuwan pendidikan terlibat dalam proses pembuatan kebijakan (policy maker) akan tetapi lebih dari sekadar itu, ilmuwan pendidikan diharapkan akan memberikan peran yang besar dalam memberikan koreksi terhadap berbagai kesalahan-kesalahan (ketidaktepatan) dalam perumusan berbagai kebijakan pendidikan yang telah dihasilkan oleh pemerintah selama ini. Dengan demikian studi tentang evaluasi kebijakan pendidikan akan memberikan dasar yang kuat bagi seorang yang ingin untuk mengembangkan profesinya sebagai seorang evaluator kebijakan pendidikan.

a. Definisi Kebijakan Pendidikan

Kata kebijakan adalah terjemahan dari kata "policy" dalam bahasa Inggris yang berarti mengurus masalah atau kepentingan umum, sehingga penekannya bertujuan kepada tindakan (produk). Kata "kebijakan" jika dibandingkan dengan pendidikan maka merupakan hasil terjemahan dari kata "educational policy" yang berasal dari dua kata, sehingga Hasbullah mengatakan kebijakan pendidikan memiliki arti yang sama dengan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, jika dilihat lagi maka kebijakan pendidikan ini adalah hasil produk dari orang/satuan yang terpilih, produk dari beberapa masukan dari semua pihak demi perbaikan mutu pendidikan.

Budi Winarmo dan Solichin Abdul Wahab, sebagaimana dikutip oleh Suharno, sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah-istilah lain seperti tujuan (goals), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, standar, proposal dan grand design. Dalam operasionalnya kebijakan dapat diartikan sebagai: 1) Suatu penggarisan ketentuan-ketentuan. 2) Bersifat sebagai pedoman, pegangan, atau bimbingan untuk mencapai kesepakatan dalam maksud, cara atau sasaran. 3) Usaha dan kegiatan sekelompok manusia yang berorganisasi.

b. Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan mengacu pada sistem pengelolaan urusan publik atau yang disebut sebagai administrative governance. Adapun kebijakan publik pendidikan dapat didefinisikan sebagai keputusan yang diambil bersamaan antara pemerintah dan aktor luar pemerintah dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya untuk dilaksanakan atau tidak di

laksanakan pada bidang pendidikan meliputi anggaran pendidikan, kurikulum, rekrutmen, tenaga kependidikan, pengembangan profesional staf, tanah dan bangunan, pengelolaan sumber daya, dan kebijakan lain yang bersentuhan langsung maupun tidak langsung atas pendidikan.

Terkait dengan kebijakan publik, kebijakan pendidikan dengan manajemen pendidikan selalu membahas tentang manajemen pendidikan secara makro. Prinsip-prinsip yang di miliki oleh manajemen pendidikan tidak berbeda dengan prinsip-prinsip yang ada pada konsep manajemen pada umumnya, demikian dengan fungsi-fungsi manajemen pendidikan yang merupakan konsep dari rumusan manajemen. Penerapan manajemen di bidang pendidikan di arahkan pada usaha untuk menunjang kelancaran pencapaian tujuan pendidikan, sedangkan untuk fungsi strategi dari konsep manajerial pada prinsipnya sama dengan yang diterapkan dalam lingkup manajemen.

Manajemen pendidikan dapat dikatakan sebagai kegiatan penataan aspek pendidikan termasuk dalam sistem penyelenggaraan pendidikan yang tercakup proses pembuatan kebijakan pendidikan seperti yang dilakukan dalam kegiatan manajemen pendidikan di level nasional maupun level regional. Aspek pendidikan yang merupakan kajian manajemen pendidikan merupakan public goods bukan private goods. Dalam konteks ini pendidikan merupakan barang dan jasa milik umum (publik), yang mana masyarakat mempunyai hak untuk memndapatkan pendidikan dan pengajaran (pasal 31 UUD 1945) dan pendidikan merupakan kewajiban pemerintah untuk melaksanakannya, untungya peranan mendasar menyediakan kesempatan belajar.

c. Tugas dan Peran Guru

Moh User Usman mengemukakan bahwa guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun luar dinas dalam bentuk pengabdian. Apabila di kelompokan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan, *pertama* tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik. *Kedua*, tugas dalam bidang kemanusiaan, hendaknya seorang guru di sekolah harus bisa menjadikan dirinya orang tua kedua yang mampu menarik simpati sehingga menjadi idola siswanya. Pelajaran apa pun yang di berikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswa dalam belajar. *Ketiga*, tugas dalam bidang kemasyarakatan, yakni bahwa tugas dalam bidang kemasyarakatan atau sosial, masyarakat menamatkan guru dalam lingkup yang sangat terhormat di lingkungannya, karena dari seorang guru di harapkan masyarakat maupun memperoleh ilmu pengetahuan.

Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan pada dasarnya merupakan profesi yang mulia, dan pandangan masyarakat pun seorang guru mempunyai tempat yang terhormat karena masyarakat pun paham akan ilmu yang di milikinya. Peran guru dalam kemasyarakatan ini tergantung pada gambaran terhadap sikap masyarakat terhadap kedudukan guru sebagai status sosialnya di dalam masyarakat. Kedudukan sosial guru ini pun berbeda dari satu zaman ke zaman lain dan dari suatu negara maju biasanya guru di tempatkan pada status sosial yang dalam posisi tinggi atas peranan-perananya yang terpenting dalam proses mencerdaskan bangsa.

Jika di hadapan para muridnya seorang guru harus bisa menjadi teladan. Ia pun di tuntutan hal yang sama di dalam beriteraksi dengan masyarakat sekitar. Mengapa demikian? Karena hal tersebut sesuai pula dengan kedudukan mereka sebagai agent of change yang berperan sebagai inovator, motivator, dan fasilitator terhadap kemajuan serta pembaruan. Dalam masyarakat, guru adalah sebagai pemimpin yg menjadi panutan atau teladan serta contoh (reference) bagi masyarakat sekitar. Mereka adalah pemegang norma dan nilai-nilai yang harus dijaga dan dilaksanakan. Ini dapat kita lihat bahwa betapa ucapan guru dalam masyarakat sangat berpengaruh terhadap orang lain.

d. Kebijakan Peningkatan Kapasitas/Kinerja Guru

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting yang diperhatikan dalam pembangunan negara. Bahkan dinyatakan oleh Abiogu bahwa pendidikan merupakan fondasi dari pembangunan setiap negara. Pendidikan juga dianggap sebagai faktor yang berperan dalam menentukan perkembangan sosial ekonomi, keilmuan, serta teknologi. Dengan kata lain, target pertumbuhan dan

pembangunan dari setiap negara haruslah didahului oleh perencanaan pendidikan yang baik. Sesuai dengan pernyataan tersebut, UNESCO menyatakan bahwa pendidikan bukan hanya merupakan hak dasar manusia, tapi juga sebagai aspek penting yang berperan dalam pencapaian pembangunan negara yang berkelanjutan. Pendidikan berperan dalam mengurangi kemiskinan, memperbaiki status gizi dan kesehatan, memberdayakan dan menyetarakan gender, memastikan keberlanjutan energi dan sumber daya, pertumbuhan ekonomi, dan banyak sektor lainnya.

Di Indonesia sendiri, pendidikan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dicita-citakan sejak kemerdekaan yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945. Dan diperjelas dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, yang salah satunya adalah kualitas dan kapasitas guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Farstrup & Samuels, meningkatkan dan mempertahankan kualitas guru merupakan komponen penting jika ingin mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. McKinsey & Co bahkan menyatakan bahwa kualitas guru sangat menentukan kualitas sistem pendidikan, di mana jika kualitas guru rendah maka kualitas sistem pendidikan juga tidak akan dapat melebihinya. Selain itu, untuk mewujudkan praktik pengajaran yang efektif, terlebih dahulu harus dilakukan peningkatan kualitas tenaga pengajar. Karena satu-satunya cara untuk mencapai hasil pendidikan yang maksimal adalah melalui pembelajaran yang efektif oleh guru-guru berkualitas

Kualitas guru dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan keprofesian. Bahkan sesungguhnya, kebutuhan terhadap program pelatihan guru yang dilakukan dalam jabatan tidak dapat disepelekan. Pelatihan guru dalam jabatan *in service* (training/education) merupakan keharusan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dalam mengajar di bidang masing-masing. Ketiadaan program pelatihan akan menyebabkan kemunduran pertumbuhan keprofesionalan guru, sehingga akan tercipta kesenjangan antara tuntutan dan tingkat pencapaian guru. Pelatihan guru dalam jabatan sendiri dapat dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti seminar, workshop, konferensi, kegiatan pembelajaran di kelas, pameran, dan sebagainya. Kegiatan-kegiatan tersebut didesain untuk memungkinkan guru mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya.

Pelatihan guru dalam jabatan sangat penting. Banyak bukti empirik dan contoh-contoh *best practice* yang bisa ditampilkan, salah satunya yaitu Finlandia sebagai negara dengan prestasi tertinggi di bidang pendidikan. Prestasi Finlandia di bidang pendidikan ditunjukkan dari capaian peringkat 1 pada tes berstandar internasional Programme for International Student Assessment (PISA) yang diselenggarakan oleh OECD pada tahun 2015. Prestasi membanggakan Finlandia ini tidak terlepas dari peranan guru-guru dan tenaga pendidik di sekolah-sekolah Finlandia. Pendidikan dalam jabatan bagi guru Finlandia merupakan hal yang sangat terorganisasi, dan diatur oleh Kementerian Pendidikan serta Dewan Pendidikan Nasional di sana. Selain itu, pendidikan dalam jabatan bagi guru-guru juga mencakup peranan kewenangan pendidikan lokal pada berbagai level, universitas, serta asosiasi guru. Untuk menempuh pendidikan dalam jabatan yang tidak gratis, guru-guru di Finlandia mendapatkan pendanaan dari sekolah atau bahkan mau membiayai diri sendiri.

Jika dibandingkan Indonesia, tidak bisa dipungkiri jika posisi Indonesia dalam bidang pendidikan masih jauh tertinggal di mata internasional. Perbaikan untuk kualitas pendidikan Indonesia mencakup banyak aspek dan dapat dimulai dari meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru. Peningkatan profesionalitas guru diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional, dan meningkatkan capaian Indonesia di kancah internasional. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dilakukan sebuah kajian dengan judul "Model Kebijakan Pembinaan Guru dalam Jabatan: Belajar dari Kasus Indonesia and Finlandia". Hasil dari kajian ini akan mengungkap model pelatihan guru dalam jabatan yang sudah diterapkan di Indonesia dan Finlandia, serta menarik pembelajaran yang dapat dijadikan dasar peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

Pembinaan guru dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru pembinaan guru dalam jabatan dilakukan sebagai upaya untuk mencapai kriteria guru yang berkualitas, Goe & Stickler mengemukakan empat aspek yang dapat digunakan untuk menentukan dan menilai kualitas seorang guru, antara lain:

- 1). Kualifikasi Guru : merupakan kredensial, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki guru ketika melakukan kegiatan mengajar di kelas.
- 2). Karakteristik Guru: merupakan sikap dan atribut yang dibawa guru ketika mereka melakukan kegiatan mengajar di kelas
- 3). Praktik Guru: merupakan cara guru berinteraksi dengan siswa dan strategi pengajaran yang mereka gunakan untuk menyelesaikan tugas pengajaran tertentu
- 4). Efektivitas Guru: merupakan nilai tambah" yang menunjukkan bahwa guru di kelas berkontribusi dalam pencapaian belajar siswanya, sebagaimana ditunjukkan melalui capaian hasil belajar akademik siswa yang meningkat dan lebih tinggi dari yang diperkirakan.

Berkaitan dengan hal tersebut, aspek-aspek yang menunjukkan kualitas seorang guru biasanya dinyatakan dengan kompetensi guru. Di antara sejumlah kompetensi guru, kompetensi keprofesionalan merupakan salah satu kompetensi yang perlu ditunjang melalui pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Kennedy mengemukakan sembilan model pengembangan keprofesionalan guru yang dapat dijadikan dasar bentuk-bentuk pelatihan atau pembinaan guru dalam jabatan. Kesembilan model tersebut antara lain sebagai berikut.

- 1). Training berfokus pada keterampilan dan berikan oleh orang yang lebih ahli.
- 2). Award bearing biasanya berkaitan dengan pemberian beasiswa untuk pendidikan lebih lanjut di institusi perguruan tinggi.
- 3). Deficit pelayanan yang di berikan untuk mengatasi kekurangan yang ada pada masing masing individu guru. Namun demikian metode ini tanpanya kurang bagus untuk kepercayaanya diri guru dan tidak mendukung perkembangan kolektif di lingkungan sekolah
- 4). Cascade model pengembangan yang dapat di lakukan dengan sumber daya yang relatif murah. Namun kurang di libatkan unsur kolaboratif dalam pelaksanaanya.
- 5). Standard-based model pengembangan yang mengasumsikan bahwa terdapat sistem pengajaran efektif, namun sifatnya dapat terlalu sempit dan terbatas serta kurang fleksibel.
- 6). Coaching/metoring pengembangan hubungan secara konstruktif, memerlukan fasilitator yang dapat berkomunikasi dengan baik.
- 7). Communing off practice pembentukan kelompok dengan dasar pengetahuan yang sama untuk bekerja sama, namun dapat menimbulkan potensi masalah yang tidak terselesaikan dan perkembangan yang lambat karna seluruh anggota memiliki kemampuan yang sama.
- 8). Action researce model yang memungkinkan guru mencoba metode berbeda dalam pembelajaran, khususnya jika dilakukan secara kolaboratif .
- 9). Transfomantive kombinasi dari bebebrap amodel lain dengan memperhatikan masalah yang sedang di hadapi

e. Manfaat dari Pembinaan Guru Dalam Jabatan

Tidak diragukan lagi bahwa pendidikan atau pelatihan guru dalam jabatan memberikan manfaat bagi perkembangan keprofesionalan guru yang bersangkutan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan hasil belajar yang di capai siswa, serta manfaat bagi pendidikan secara keseluruhan. Osamwonyi menyebutkan bahwa dengan program-program semacam ini, guru akan terus mempertahankan pengetahuan dan mengikuti perkembangan/perubahan tentang metodologi dan kurikulum. Selain itu, guru akan secara teratur mengetahui inovasi apa saja yang dapat di lakukan untuk mengembangkan keprofesionalannya.

Pelatihan dalam jabatan akan terus berkembang sebagai bagian tidak terpisahkan dari pendidikan guru yang berkelanjutan. meskipun pelatihan dalam jabatan sudah di lakukan akan tetap ada area-area yang membutuhkan pengembangan untuk menjadi lebih baik lagi adanya pelatihan dalam jabatan

akan membantu menutup kesenjangan-kesenjangan yang terjadi di dunia pendidikan jika di rangkum, beberapa manfaat yang di dapatkan melalui pelatihan guru dan jabatan adalah sebagai berikut:

- 1). Menyediakan kesempatan yang cukup bagi guru yang sedang menjabat untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan kearah kinerja yang lebih baik tanpa harus mundur dari jabatan yang sedang di pegang .
 - 2). Menyediakan kesempatan bagi sistem sekolah untuk tetap memiliki guru yang terlatih dan terqualifikasi meskipun program pelatihan dalam jabatan sedang berlangsung.
 - 3). Memungkinkan peningkatan jumlah guru yang terlatih dan berkualifikasi pada setiap jenjang pendidikan
 - 4). Mengurangi beban finansial untuk guru-guru yang ingin mengembangkan keprofesional, terlebih jika gaji yang di dapatkan tidak mampu untuk menutupi biaya untuk pendidikan lebih lanjut dan pelatihan-pelatihan yang di perlukan
 - 5). Menyediakan sumber pemasukan tambahan untuk institusi yang dijadikan tempat berlangsungnya program pendidikan atau pelatihan dalam jabatan.
 - 6). Menyediakan pemasukan tambahan bagi staf yang terlibat dalam program tersebut.
 - 7). Menyediakan kesempatan bagi institusi pendidikan guru untuk berperan dalam perkembangan nasional, terutama dengan cara memfasilitasi pendidikan dan pelatihan dalam jabatan
- f. Peraturan Perundang-Undangan Tentang Pembinaan Guru Dalam Jabatan

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2017 tentang Guru, yang dimaksud guru dalam jabatan adalah guru pegawai negeri sipil yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun masyarakat penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Berdasarkan PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, guru dalam jabatan juga berkewajiban mengembangkan kompetensi profesionalnya. Standar kompetensi guru menjadi acuan untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru. Berdasarkan Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknik Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, penilaian kinerja guru memiliki prinsip-prinsip yang salah satunya adalah berdasarkan pada 4 domain kompetensi guru yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dengan demikian, keempat domain kompetensi guru tersebutlah yang menjadi aspek-aspek penilaian yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

Selama menjalankan tugas-tugas profesional, guru dituntut melakukan profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya. Pembinaan dan pengembangan keprofesional guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pengembangan profesi dan karir diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas.

Menurut Lailatussaadah dalam jurnalnya menyatakan bahwa, kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Guru benar-

benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik apalagi di kalangan generasi muda sehingga terciptanya generasi yang cerdas, dan mampu menjawab tantangan yang datang kelak

Adapun Pendapat Sulaiman dalam jurnalnya menyatakan bahwa, keterampilan kepala madrasah juga mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Di sinilah pentingnya kepala madrasah profesional tampil sebagai figur yang harus mampu memimpin tenaga kependidikan di madrasah, agar tidak hanya meningkatkan kinerjanya saja, melainkan mampu bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat pada umumnya. Karena itulah, kepala madrasah dituntut untuk mampu menciptakan iklim yang kondusif demi tercapainya tujuan pendidikan yang di cita-citakan.

4. KESIMPULAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting yang diperhatikan dalam pembangunan negara. Pendidikan juga dianggap sebagai faktor yang berperan dalam menentukan perkembangan sosial ekonomi, keilmuan, serta teknologi. Dengan kata lain, target pertumbuhan dan pembangunan dari setiap negara haruslah didahului oleh perencanaan pendidikan yang baik. Maka dari itu, untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan baik maka diperlukan guru yang berkapasitas dan berkualitas.

Bahwa kualitas guru sangat menentukan kualitas sistem pendidikan, di mana jika kualitas guru rendah maka kualitas sistem pendidikan juga tidak akan dapat melebihinya. Oleh sebab itu diperlukan evaluasi secara menyeluruh dan berkesinambungan. Evaluasi mesti dilakukan untuk mengukur sejauh mana produk perencanaan sesuai dan terukur atau tidak sehingga merupakan acuan untuk dilakukan kebijakan tahun berikutnya. Selain itu, untuk mewujudkan praktik pengajaran yang efektif, terlebih dahulu harus dilakukan peningkatan kualitas tenaga pengajar. Karena satu-satunya cara untuk mencapai hasil pendidikan yang maksimal adalah melalui pembelajaran yang efektif oleh guru-guru berkapasitas dan berkualitas.

Demikian juga adanya upaya-upaya yang perlu dilakukan agar dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kapasitas dan kinerja guru. Kualitas guru dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan keprofesian. Bahkan sesungguhnya, kebutuhan terhadap program pelatihan guru yang dilakukan dalam jabatan tidak dapat disepelekan. Pelatihan guru dalam jabatan *in service* (training/education) merupakan keharusan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dalam mengajar di bidang masing-masing.

Pembinaan guru dalam jabatan sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru, pemberian kompensasi dan kemampuan mengembangkan profesionalitas guru dalam bidang pekerjaan, adanya bimbingan dari kepala madrasah/kepala sekolah dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perkembangan IPTEKS. Sehingga dengan hal ini, dapat membantu dalam meningkatkan kapasitas dan kinerja guru.

REFERENSI

- Madjid, ABD, Analisis Kebijakan Pendidikan. Yogyakarta: Samudra Biru, 2018. Lailatussaadah, L., 'Upaya Peningkatan Kinerja Guru', *Intelektualita*, 3.1 (2015), 243-106
- Slameto, Bambang S Sulasmono, and Krisma Widi Wardani, 'Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya', *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27.2 (2017), 38-47
- Sulaiman, 'Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah-Falah Arungkeke Kabupaten Jenepono', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8.1 (2019), 848-70