

**Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Guru
pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pasir Limau Kapas
Kabupaten Rokan Hilir**

Awaluddin¹, Arman², Abshor Marantika³, Suarni Norawati⁴

¹²³⁴Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

awaluddin03pnp@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan mutu pendidikan. Namun, pelaksanaan program peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir masih menghadapi berbagai kendala, seperti belum optimalnya pembinaan kompetensi guru, bimbingan kenaikan pangkat dan jabatan fungsional, serta belum tersedianya standar operasional prosedur yang jelas bagi staf pendukung program. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan evaluatif. Model evaluasi yang digunakan adalah *Context, Input, Process, Product* (CIPP) karena mampu mengevaluasi program pada tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun hasil yang dicapai. Informan penelitian terdiri atas 33 guru, pejabat Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, serta pengawas sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh pihak sekolah, pengawas sekolah, dan Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir telah berjalan cukup baik. Berdasarkan evaluasi aspek konteks, masukan, proses, dan produk, program berada pada kategori sedang. Meskipun demikian, masih diperlukan penguatan pembinaan kompetensi guru, pendampingan kenaikan pangkat dan jabatan fungsional pascasertifikasi, serta penyusunan standar operasional prosedur yang jelas bagi staf pelaksana agar efektivitas program dapat ditingkatkan secara optimal.

Kata kunci: *Evaluasi Program, Peningkatan, Kinerja Guru*

Abstract

Teacher performance is one of the key factors determining the quality of education. However, the implementation of the teacher performance improvement program at SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas, Rokan Hilir Regency, still faces several challenges, including the suboptimal development of teacher competencies, limited guidance for promotion and functional career advancement, and the absence of clear standard operating procedures for program support staff. This study aims to evaluate the implementation of the teacher performance improvement program at SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas. This study employed a qualitative method with an evaluative approach. The Context, Input, Process, Product (CIPP) evaluation model was used because it enables the assessment of a program during the planning, implementation, and outcome stages. The research informants consisted of 33 teachers, officials from the Rokan Hilir Regency Education Office, and school supervisors. Data were collected through interviews, observations, and document analysis and were analyzed using descriptive qualitative techniques. The findings indicate that the teacher performance improvement program implemented by the school management, school supervisors, and the Rokan Hilir Education Office has been carried out reasonably well. Based on the evaluation of the context, input, process, and product dimensions, the program was categorized as moderate. Nevertheless, further efforts are needed to strengthen teacher competency development, provide guidance for promotion and

functional career advancement after certification, and establish clear standard operating procedures for support staff to enhance the overall effectiveness of the program.

Keywords: *Program Evaluation, Improvement, Teacher Performance.*

Pendahuluan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan proses terencana untuk mengembangkan kemampuan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Pendidikan juga bertujuan membentuk manusia yang memiliki kepribadian utuh serta mampu berperan dalam kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Sejalan dengan itu, Handayani dkk menegaskan bahwa pendidikan dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang saling berhubungan, seperti tujuan pendidikan, peserta didik, pendidik, kurikulum, fasilitas, metode pembelajaran, dan lingkungan.¹

Pemerintah terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan, terutama melalui kebijakan peningkatan kualitas guru sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Namun, mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, yang tampak dari manajemen pendidikan, etos kerja, kualitas guru, kurikulum, serta keterbatasan sarana prasarana.²

Mutu pendidikan sendiri bergantung pada kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya untuk menghasilkan lulusan yang kompeten secara akademik dan keterampilan hidup, dengan berlandaskan karakter personal dan sosial yang baik.³ Dalam konteks itulah guru menempati posisi sentral. Berdasarkan PP Nomor 74 Tahun 2008 dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 guru adalah pendidik profesional yang harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

¹ Hujair AH. Sanaky, *Sertifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan*, Pioner: Jurnal Pendidikan Islam, UIN Ar-Raniry, Vol. 5 No. 2, (2016) 78-99

² Sri Handayani, Agis Mulya Akbar, & Namira Septia. (2025). Konsep Pendidikan sebagai Suatu Sistem dan Komponen Sistem Pendidikan. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(3), 41–48.

³ Alifah Nur Sulistiawati and others, 'Good Governance Dalam Islam : Kepemimpinan Dalam Islam', 2025, pp. 315–26.

Profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi akademik, tetapi juga oleh kemampuan merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, berkomunikasi, berpikir kritis, memecahkan masalah, dan melakukan refleksi. Oleh karena itu, pembinaan terhadap guru harus dilakukan secara berkelanjutan oleh dinas pendidikan, pengawas sekolah, dan kepala sekolah.

Hasil studi pendahuluan peneliti menunjukkan bahwa aspek profesionalisme guru di SMP masih kurang menjadi perhatian utama dalam evaluasi sekolah. Penilaian lebih sering terfokus pada kurikulum, sarana prasarana, dan administrasi pendidik. Padahal, kualitas sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja profesional guru yang tercermin dari efektivitas pembelajaran dan peningkatan hasil belajar peserta didik. Program sertifikasi guru yang diharapkan meningkatkan mutu pembelajaran juga belum menunjukkan hasil optimal. Masih banyak guru yang menggunakan metode ekspositoris secara dominan, sehingga pembelajaran berlangsung *teacher-centered* dan kurang memberi ruang bagi kreativitas siswa. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya mutu lulusan. Selain itu, dukungan lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja guru. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan ruang guru yang sempit, kurang tertata, serta minim kenyamanan. Pelatihan guru pun tidak dilaksanakan secara berkala dan sistematis, padahal pelatihan merupakan sarana penting untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Pembinaan motivasi dan aspek mental guru juga belum menjadi perhatian serius, padahal motivasi internal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Dinas Pendidikan bersama kepala sekolah dan pengawas memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas guru. Pemimpin pendidikan harus mampu membangun tim yang kompeten agar seluruh fungsi sekolah dapat berjalan optimal. Peran pengawas juga sangat penting dalam membantu guru memahami persoalan pembelajaran dan mengambil keputusan tepat.⁴ Berdasarkan realitas tersebut, diperlukan evaluasi terhadap program pembinaan kinerja guru di SMPN 1 Pasir Limau Kapas. Evaluasi program merupakan kegiatan untuk menilai keseluruhan proses program dan menentukan kelayakan serta perbaikan yang diperlukan. Evaluasi program

⁴ Eti Hadiati, Rita Widiana, Sakila Andin Fhidona, Zahra Nabila Putri, Dwi Lestari. "Strategi Dasar Pembinaan Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Dalam Konteks Sertifikasi Guru" *Edukatif: Jurnal Kreativitas Dalam Pendidikan*, 6, No. 1, 2025. 300-308

berfungsi memberikan masukan terkait keberlanjutan program, perbaikan prosedur, penggantian strategi, hingga penentuan alokasi sumber daya.⁵

Evaluasi program pendidikan juga berperan penting dalam mengukur efektivitas pembelajaran, mengidentifikasi kelemahan kinerja guru, serta meningkatkan kualitas hasil belajar siswa melalui perbaikan strategi pembelajaran.⁶ Dengan evaluasi yang sistematis, mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan. Untuk itu, model evaluasi CIPP dipilih karena mampu menilai program secara menyeluruh melalui aspek konteks, input, proses, dan produk. Model ini juga memungkinkan evaluasi dilakukan sejak program direncanakan hingga pelaksanaannya berlangsung, serta memberikan informasi yang akurat bagi pengambil kebijakan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif pendekatan evaluatif. Secara umum penelitian ini bertujuan mengetahui tentang fenomena yang sedang berlangsung secara menyeluruh evaluasi program peningkatan kinerja guru yang pada prinsipnya bukan untuk membuktikan (*to prove*) akan tetapi untuk perbaikan (*to improve*) di SMPN 1 Pasir Limau Kapas. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komponen-komponen evaluasi program program pengembangan profesional guru di SMPN 1 Pasir Limau Kapas yang meliputi *context, input, process, product, dan outcome*.

Lokasi penelitian ini di SMPN 1 Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir dilaksanakan ± 3 bulan tahun 2025. Data penelitian bersifat kualitatif dengan jenis data naratif. Sedangkan sumber data adalah responden atau apa saja yang dapat memberikan informasi data yang dibutuhkan. Pada penelitian ini terdapat sumber data primer dan sekunder. Data utama (primer) pada penelitian ini diperoleh dari pengawas, guru, dan kepala SMPN 1 Pasir Limau Kapas. Sedangkan data pendukung (sekunder) akan diperoleh dari dokumentasi yang diperlukan, buku serta artikel jurnal ilmiah.

⁵ Amanda Azalia, Deswa Putri Larian, Erwin Taufik, Sarah Nurul Izzah, Surya Nugraha, Ghaitsa Zahira Arya. "Systematic Literature Review: Curriculum Development Principle". *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 2 No 1 (2023) 141-154

⁶ Yoyo Rodiya, dan Suklani Suklani "Strategi Pembinaan dan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah". *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*, 10, no. 1, 2022. 119-133

Evaluasi program peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Pasir Limau Kapas menggunakan 4 jenis instrumen yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi yang terbagi dalam empat tahapan evaluasi yaitu: Konteks (*context*), masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil (*product*).

Tabel 1. Indikator Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Guru (Model CIPP)

Komponen Evaluasi	Aspek yang Dievaluasi	Indikator / Kriteria Keberhasilan
Context	Analisis kebutuhan	Teridentifikasi kebutuhan program secara tepat
	Landasan yuridis	Landasan yuridis sesuai peraturan perundang-undangan
	Tujuan program	Tujuan program terumuskan dengan jelas dan terukur
	Kelayakan institusi	Institusi penyelenggara memiliki kualifikasi dan kelayakan yang memadai
Input	Kurikulum	Materi program sesuai kebutuhan
	Desain prosedur	Prosedur implementasi tersusun jelas
	Peserta	Referensi kemampuan peserta (guru) jelas
	Narasumber / Instruktur	Kompetensi narasumber layak dan sesuai bidang
	Strategi pelaksanaan	Strategi dan alternatif strategi ditetapkan secara tepat
	Sarana dan prasarana	Penggunaan sarana-prasarana efektif
	SDM	Penempatan SDM tepat dan sesuai tugas
	Perencanaan Biaya	Pembiayaan sesuai kebutuhan dan kemampuan institusi
	Efektivitas pembiayaan	Pembiayaan mendukung kelancaran program
Process	Pelaksanaan program	Kesesuaian pelaksanaan dengan prosedur dan jadwal
	Pelaksana program	Staf pelaksana menjalankan fungsi dengan baik
	Pemanfaatan sarpras	Sarana-prasarana digunakan secara efisien
	Partisipasi peserta	Tingkat partisipasi guru tinggi

	Strategi pembelajaran	Strategi belajar guru efektif
	Kompetensi narasumber	Kompetensi narasumber tergambar dengan baik
	Komunikasi	Komunikasi antara guru dan mentor berjalan baik
	Kelebihan program	Kelebihan program teridentifikasi untuk dipertahankan
	Kekurangan program	Kekurangan teridentifikasi untuk diperbaiki
	Dokumentasi	Seluruh tahapan terdokumentasi dengan baik
Product	Ketercapaian tujuan	Tujuan program tercapai sesuai target
	Dampak pada peserta	Peningkatan kompetensi guru setelah program
	Dampak pada institusi	Manfaat program bagi sekolah/institusi

Sebelum instrumen penelitian digunakan, maka dilakukan validasi terhadap isi dan konstruksinya, karena instrumen yang baik harus valid. Menurut Sugiyono bahwa untuk instrumen *non-test* yang digunakan untuk mengukur sikap sedangkan instrumen sikap jawabannya tidak ada yang salah atau benar, tetapi bersifat positif dan negatif. Untuk instrumen yang *non-test* yang digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas konstruk. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk menguji validitas konstruk, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (panelis) tentang instrumen yang telah disusun. Rekomendasi dari panelis bertujuan untuk mengetahui ketepatan atau relevansi butir dengan sasaran ukur.⁷

Oleh karena itu, *Expert Judgment* dilakukan untuk mengukur konsistensi rater dalam melakukan penilaian terhadap instrumen. Semakin banyak kemiripan atau kecocokan hasil penilaian antar rater, maka koefisien reliabilitas yang dihasilkan akan tinggi. Rater yang diminta untuk menilai instrumen adalah ahli bahasa, ahli evaluasi dan ahli manajemen pembinaan.

⁷ Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 157-160

Tabel 2. Aspek Validitas Tingkat Keterbacaan Teks

NO	Kriteria Penelaahan	Skor Penilaian			
		1	2	3	4
Aspek Materi					
1	Butir pertanyaan sesuai dengan kisi-kisi.				3
2	Isi materi sesuai dengan tujuan pengukuran.				3
Aspek Konstruktif					
3	Pokok butir dirumuskan secara jelas				3
4	Ada petunjuk yang jelas cara menjawab angket.				3
Aspek Bahasa					
5	Rumusan kalimat komunikatif				3
6	Kalimat menggunakan bahasa yang baik dan benar				3
7	Rumusan kalimat tidak menimbulkan penafsiran ganda				3
8	Rumusan pernyataan tidak mengandung kata-kata yang dapat menyinggung perasaan narasumber.				3

Validasi konstruk atau isi dilakukan oleh satu orang tenaga ahli dibidang bahasa Indonesia untuk mengukur ketepatan bahasa, dan keterbacaan, serta dua orang ahli pada bidang manajemen pendidikan untuk melihat ketepatan kalimat dalam mengukur indikator fokus penelitian. Dari data pada tabel tersebut, dapat diamati bahwa ketiga penulis memberikan nilai maksimal untuk semua aspek pengukuran instrument.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti telah melakukan analisis sesuai dengan bagian dan aspek evaluasi dengan menggunakan model CIPP pada program pengembangan professional guru. Temuanpun sudah dianalisis dengan membandingkannya pada kriteria keberhasilan pelaksanaan program. Agar dapat memberikan dukungan deskripsi analisis evaluasi, berikut dilakukan pembahasan sehingga hasil evaluasi dapat dipahami secara holistik, dan memberikan makna yang hakiki dari hasil penelitian.

Evaluasi Konteks (*Context*)

Evaluasi yang dilakukan pada aspek konteks merupakan tahap awal untuk mengetahui analisis kebutuhan akan program pengembangan profesional guru, landasan dasar program pengembangan karir dosen, dan tujuan program pengembangan profesional guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Untuk lebih jelasnya arah pembahasan, maka akan disajikan data hasil analisis pada evaluasi *Contexts* pada tabel 1 berikut:

Tabel 3. Hasil Evaluasi *Context* berdasarkan kriteria evaluasi program

Aspek	Keterangan		Temuan Evaluasi	Kualitas			Keputusan
	Ada	Tidak		T	M	R	
1. Analisis kebutuhan	√		Teridentifikasi kebutuhan dasar dengan baik terutama perlunya pembinaan agar semua guru memperoleh sertifikat pendidik. Namun masih kurang dalam identifikasi pengembangan berkelanjutan bagi guru yang sudah tersertifikasi.		√		Kriteria keberhasilan terpenuhi dari sisi keprluan mensertifikasi guru. Walaupun sudah ada kegiatan pengembangan profesional terhadap guru yang sudah tersertifikasi, namun masih dapat dinilai lemah tentang analisis kebutuhan dalam hal pengembangan berkelanjutan bagi guru. Atas analisa ini, maka aspek analisis kebutuhan dikategorikan “Menengah ” (M), sehingga program pengembangan profesional guru harus

						terus ditingkatkan kualitasnya.
2. Landasan program	√		Landasan yuridis program sesuai peraturan perundangan pemerintah dan Keputusan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah RI	√		Kriteria evaluasi terpenuhi dan penilaian dikategorikan “Tinggi” (T) dengan demikian landasan yuridis dapat digunakan, dipertahankan dan dikembangkan sebagai dasar program pengembangan profesional guru
3. Tujuan program	√		Tujuan program mengakomodir kebutuhan khususnya dalam upaya sertifikasi guru. Tujuan juga sudah berpedoman pada petunjuk pelaksana program pengembangan profesional guru yang dikeluarkan oleh Kemenag RI. Namun penjabarannya masih belum melingkupi pengembangan profesional guru berkelanjutan	√		Kriteria evaluasi cukup terpenuhi, penilaian tujuan menetapkan bahwa tujuan program yang dirumuskan telah mengakomodir aspek kebutuhan dasar sertifikasi guru, namun kurang mengarah pada pengembangan profesional guru berkelanjutan sehingga dapat ditetapkan berkualitas “Menengah” (M), jadi tujuan harus

						ditambah rumusannya terkait pengembangan profesional guru berkelanjutan.
--	--	--	--	--	--	---

Pada tabel 4.4 tersebut ditemukan bahwa hasil analisis terhadap *contexts* dari tiga aspek, dua aspek masih dikategorikan “Menengah” (M), dan satu aspek dikategorikan “Tinggi” (T), tidak ada yang dikategorikan “Rendah” (R). Jika dilakukan pengkategorian melalui teknik deskriptif kualitatif dengan persentase, maka diperoleh hasil perhitungan sebesar 77,78%, dengan demikian secara keseluruhan aspek pada bagian kontek dikategorikan cukup baik.

Data evaluasi analisis kebutuhan akan program pengembangan profesional guru diarahkan pada apakah kriteria sudah teridentifikasi kebutuhan secara tepat oleh pemegang kebijakan program peningkatan kinerja nguru SMPN 1 Pasir Limau Kapas. Dari hasil analisis diperoleh data bahwa kebutuhan program peningkatan kinerja nguru SMPN 1 Pasir Limau Kapas adalah: (1) Pemenuhan jumlah guru yang memiliki sertifikat pendidik, dan (2) Peningkatan kinerja profesionalisme guru. Teridentifikasinya kebutuhan ini secara cukup baik, maka pada aspek ini dikategorikan “Menengah”.

Analisis kebutuhan diklat merupakan tahap paling krusial dalam penyelenggaraan program pelatihan. Ketidaktepatan dalam menentukan kebutuhan diklat dapat menyebabkan pelaksanaan pelatihan menjadi tidak terarah dan menyimpang dari tujuan, sehingga efektivitasnya menjadi rendah. Maka identifikasi kebutuhan diklat yang akurat menjadi kunci utama dalam merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru.⁸ Setelah kebutuhan peserta diklat teridentifikasi dengan jelas, penyelenggara akan lebih mudah menentukan langkah-langkah selanjutnya, termasuk penetapan materi pelatihan yang relevan dan sesuai.

Identifikasi atau analisis kebutuhan diklat guru menjadi suatu kegiatan search, find, note, dan processing data terkait apa yang dibutuhkan peserta diklat, yang menjadi

⁸ Amanda Azalia, Deswa Putri Lerian, Erwin Taufik, Sarah Nurul Izzah, Surya Nugraha, Ghaita Zahira Arya. “Systematic Literature Review: Curriculum Development Principle”. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 2 No 1 (2023) 141-154.

harapan guru maupun lembaga. Dalam melakukan analisis kebutuhan diklat tersebut, dapat menempuh pendekatan, misalnya yang dikemukakan Kauffman sebagaimana dikutip oleh Nurul Qamariyah dan Ali Nurhadi, yaitu induktif, deduktif, maupun campuran. Rumelar menyatakan empat pendekatan, yaitu pemantauan, telaah kompetensi, work analysis, dan performance analysis. Adapun Arif mengemukakan tiga sumber, meliputi guru yang ikut diklat, lembaga yang menjadi sponsor, dan masyarakat.⁹

Menurut penulis, pendekatan dalam analisis kebutuhan diklat guru perlu disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi. Analisis kebutuhan akan lebih efektif apabila dilakukan secara komprehensif, melibatkan guru sebagai peserta diklat serta lembaga atau organisasi terkait, dengan dukungan data hasil survei dan studi kompetensi guru. Analisis kebutuhan diklat guru menjadi sangat penting untuk: (1) memastikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan guru dalam mengatasi kesenjangan kompetensi; (2) memastikan bahwa kesenjangan tersebut dapat diatasi melalui diklat; (3) menentukan karakteristik guru yang tepat sebagai peserta diklat; (4) memastikan kesiapan dan kesediaan guru untuk mengikuti diklat; serta (5) memastikan ketersediaan sumber daya yang mendukung penyelenggaraan diklat.

Analisis kebutuhan memberikan informasi tentang urgensi diklat terhadap penyelesaian kesenjangan. Dengan menempuh analisis kebutuhan, maka akan diperoleh informasi untuk menyusun perencanaan diklat. Artinya, arah diklat tergantung kepada analisis kebutuhan. Tanpa adanya informasi yang diperoleh melalui analisis kebutuhan, maka program diklat guru kurang terarah dan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan guru. Dan kebutuhan peserta diklat memang sangat beragam, namun tentunya hal itu akan menemukan satu titik kesamaan dalam tujuan sehingga dapat diselenggarakan suatu program diklat dengan mengusung materi tertentu sesuai dengan kebutuhan peserta diklat.

Hasil analisa evaluasi kontek terhadap landasan hukum program peningkatan kinerja guru secara umum, maupun secara khusus analisis evaluasi kontek landasan hukum terhadap kegiatan diklat dan workshop sebagai penunjang pengembangan

⁹ Eti Hadiati, Rita Widiana, Sakila Andin Fhidona, Zahra Nabila Putri, Dwi Lestari. "Strategi Dasar Pembinaan Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Dalam Konteks Sertifikasi Guru" *Edukatif: Jurnal Kreativitas Dalam Pendidikan*, 6, No. 1, 2025. 300-308.

profesional guru, maka dapat disimpulkan bahwa landasan hukum dalam peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Pasir Limau Kapas sudah tepat dan baik, oleh karena itu dikategorikan “tinggi”. Pendidikan termasuk diklat maupun workshop keguruan akan dapat dilaksanakan dengan baik, jelas arah tujuannya, relevan isi kurikulumnya, serta efektif dan efisien metode atau cara-cara pelaksanaannya hanya apabila dilaksanakan dengan mengacu pada suatu landasan yang kokoh. Sebab itu, sebelum melaksanakan pendidikan, para pendidik perlu terlebih dahulu memperkuat landasan pendidikannya.¹⁰

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tujuan program pengembangan profesional guru telah selaras dengan tujuan pelaksanaan program peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Pasir Limau Kapas, yaitu memperluas wawasan guru, meningkatkan kemampuan dalam proses pendidikan dan pembelajaran, serta meningkatkan kesejahteraan guru yang telah bersertifikat. Berdasarkan hasil analisis, aspek ini berada pada kategori “Menengah” (M). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa guru dengan kinerja yang berkualitas tidak hanya memperoleh manfaat bagi dirinya sendiri berupa pengakuan, penghargaan, peluang jabatan, dan insentif yang lebih baik, tetapi juga memberikan dampak positif yang lebih luas. Kinerja guru yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah, yang akhirnya menghasilkan lulusan bermutu tinggi, yakni insan kamil yang tidak hanya memiliki kecakapan intelektual, tetapi juga berakhlak mulia.

Peningkatan kinerja guru sulit dicapai tanpa intervensi melalui program diklat dan workshop profesional. Rutinitas kerja yang padat serta tuntutan penyelesaian tugas yang berkelanjutan sering kali menghambat upaya perbaikan kinerja, terutama ketika permasalahan berlangsung dalam jangka waktu lama. Maka guru perlu diberikan waktu khusus untuk mengikuti diklat dan workshop yang sesuai dengan kompetensinya, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas.¹¹

¹⁰ Zumrotu Faizah, Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqoh Bela Dina, *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidz Al-Asyhar Malang*, Jurnal Pendidikan Sekolah Ibtidaiyah, Volume 1 Nomor 3 Juli 2019

¹¹ Sri Handayani, Agis Mulya Akbar, & Namira Septia. (2025). Konsep Pendidikan sebagai Suatu Sistem dan Komponen Sistem Pendidikan. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(3), 41–48.

Jadi jelaslah bahwa diklat dan workshop merupakan salah satu upaya pengembangan guru dalam rangka memenuhi kinerja yang diharapkan dan memenuhi kualifikasi sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan tuntutan kualitas baik dari internal maupun eksternal. Keputusan pentingnya penyelenggaraan diklat didasarkan pada analisis kebutuhan, yang dapat dianalisis melalui kebutuhan pengembangan karir, adanya kepentingan perbaikan kinerja guru yang rendah, penambahan fungsi dalam organisasi, memperkecil kesenjangan tuntutan pekerjaan dengan sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap komponen kontek yang meliputi analisis kebutuhan program pengembangan profesional guru, landasan hukum program, dan tujuan pengembangan profesional guru, maka dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi terhadap komponen kontek menunjukkan bahwa Kepala Sekolah dibantu oleh Dinas Pendidikan telah cukup mampu mengidentifikasi kebutuhan, menetapkan landasan hukum program, dan menentukan sasaran program, serta sangat layak dan diyakini mampu melakukan program pengembangan profesional guru secara baik. Hasil pengukuran dengan teknik analisis deskriptif kualitatif pada bagian konteks ini menunjukkan angka 77,78%, dan dikategorikan cukup baik.

Evaluasi Masukan (*Input*)

Hasil evaluasi yang dilakukan pada bagian masukan (*input*) dilakukan terhadap aspek penyusunan kurikulum, nara sumber atau mentor, peserta, penyelenggara, dan rancangan pembiayaan. Analisis terhadap kelima aspek pada bagian *input* ini dapat diamati pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. Hasil Evaluasi *Input* berdasarkan kriteria keberhasilan evaluasi program

Aspek	Keterangan		Temuan Evaluasi	Kualitas			Keputusan
	Ada	Tidak		T	M	R	
1. Kurikulum	√		Materi kurikulum sesuai kebutuhan, desain prosedur jelas, strategi utama dan strategi alternatif ada.	√			Kriteria keberhasilan terpenuhi dengan sangat baik, maka aspek kurikulum dapat dikategorikan “tinggi” (T), sehingga program diharapkan dapat terarah dan berjalan dengan baik sesuai dengan fungsi kurikulum.
2. Nara sumber atau mentor	√		Klasifikasi nara sumber dipandang mampu menjalankan tugasnya dengan pengalaman lebih dari 15 tahun bergelut dalam pendidikan praktis di sekolah. Namun terdapat keluhan bahwa nara sumbernya tidak banyak, terutama dalam pembinaan yang lebih rutin, dimana jumlah pengawas sekolah hanya satu orang untuk setiap Sekolah. Sehingga pembinaan dipandan guru kurang variatif.		√		Kriteria evaluasi cukup terpenuhi dan penilaian dikategorikan “menengah” (M) dengan demikian dapat ditetapkan bahwa nara sumber atau mentor program cukup layak, terutama pada program diklat dan workshop. Namun perlu ditambah jumlah pengawas sekolah agar bentuk pembinaan langsung kepada guru lebih variatif.

3. Peserta	√		Guru subjek program adalah seluruh guru yang mengajar, baik PNS maupun honorer. Karena kedua komponen guru ini sangat menentukan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik dan kulaitas mutu pendidikan.	√			Kriteria evaluasi terpenuhi sehingga penilaian dikategorikan “tinggi” (T) dengan demikian dapat dikatakan bahwa peserta program sudah tepat sasaran dan dapat dijadikan subjek untuk program pembinaan profesional guru.
4. Penyeleng-Gara	√		Penempatan sumber daya staf kepanitian sesuai keahliannya, walaupun sebagian staf masih kurang berpengalaman dan kurang memahami fokus program, namun tetap memberikan pelayanan prima Standar operasional prosedur tugas setiap staf kepanitiaan jelas.		√		Kriteria evaluasi terpenuhi, namun karena masih kurangnya pemahaman staf akan fokus program peningkatan kinerja guru, maka aspek ini dikategorikan “menengah” (M), standar operasional jelas, sehingga hanya perlu pengawasan dan bimbingan dari pimpinan program agar kinerja staf terjaga dengan baik.
5. Rancangan Pembiayaan	√		Desain pembiayaan program sesuai antara kemampuan instansi dan kebutuhan program dan dianalisis mampu mendukung	√			Kriteria keberhasilan terepuhi, maka aspek desain pembiayaan diklasifikasikan “tinggi” (T), sehingga dapat mendukung kebutuhan pembiayaan secara efektif. Hanya diperlukan pengawasan pembiayaan secara ketat, apalagi komitmen

			pembiayaan program secara efektif				<i>stakeholder</i> sangat tinggi dalam hal pembiayaan.
--	--	--	-----------------------------------	--	--	--	--

Pada tabel tersebut ditemukan bahwa hasil analisis terhadap *input* dari lima aspek, terdapat 4 aspek (80%) yang dikategorikan “tinggi” (T), dan 1 aspek (20%) dikategorikan “menengah” (M), serta tidak ada aspek yang dikategorikan “rendah” (R). Jika dilakukan pengkategorian melalui teknik deskriptif kualitatif dengan persentase, maka diperoleh hasil perhitungan sebesar 93,33%, dengan demikian secara keseluruhan aspek pada bagian kontek dikategorikan baik. Hasil evaluasi penyusunan kurikulum pada program peningkatan kinerja guru: (a) Kesesuaian materi program dengan kebutuhan, (b) Penyusunan desain prosedur untuk implementasi jelas, dan (c) Penentuan strategi yang digunakan dan strategi alternatif dapat dirumuskan dengan baik. Hasil analisis terhadap kurikulum menunjukkan ketepatan kesesuaian kualitas materi dengan kebutuhan. Sedangkan desain prosedur untuk implementasi program pada kurikulum juga sudah jelas dan terstruktur. Analisis *document review* menunjukkan bahwa prosedur program peningkatan kinerja guru telah dirumuskan secara sistemik dan memiliki prosedur yang jelas dalam perencanaan implementasinya.

Kesesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan sekolah dan sekolah akan memberikan dampak bagi peserta ataupun lembaga yang mengirimkan peserta diklat. Desain kurikulum Pendidikan dan Pelatihan serta workshop pembinaan guru semestinya dirancang dengan mengacu pada persoalan-persoalan kebutuhan peningkatan kompetensi guru di sekolah. Kompetensi tersebut adalah sebagai tenaga pendidik, tenaga pengajar, tenaga pembimbing dan pelatih sehingga tujuan dan konten kurikulumnya tidak hanya membatasi pada penguasaan cognitive skill saja, melainkan skill yang dominan dan riil dibutuhkan guru SMPN 1 Pasir Limau Kapas. Selain itu, pasca pendidikan dan pelatihan, guru-guru yang menjadi peserta hendaknya selalu dimonitor dan dievaluasi selama di sekolahnya masing-masing untuk mengetahui apakah mereka telah menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam proses pembelajaran dan dilanjutkan dengan program pendampingan.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, kurikulum dapat dimodifikasi secara dinamis mengikuti arah perkembangan zaman dengan tanpa meninggalkan nilai-nilai luhur masyarakat. Proses mengubah dan memodifikasi ini dinamakan proses pengembangan kurikulum. Ayuningsih dkk menjabarkan ada delapan prinsip dalam pengembangan kurikulum antara lain; prinsip berorientasi pada tujuan, relevansi, efisiensi, fleksibilitas, kontinuitas, keseimbangan, keterpaduan, dan mutu. Sedangkan Sukmadinata pada bukunya yang berjudul pengembangan kurikulum: teori dan praktik, membagi prinsip pengembangan kurikulum menjadi dua kelompok, yakni prinsip umum dan prinsip khusus.¹²

Secara faktual penyelenggaraan kurikulum tentunya mesti atau harus sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat. Salah satu yang fenomenal perkembangannya adalah media dan alat digital teknologi informasi. Mulai dari fasilitas internet dengan segala softwarena, serta bentuk produk handphone dan lainnya yang sangat canggih dan multi media. Jika pendidikan tidak dirumuskan dengan baik, maka konsepsi penyelenggaraan pendidikan tentu semakin tertinggal, termasuk pendidikan Islam.

Evaluasi dalam desain kurikulum merupakan tahapan penting sekaligus sebagai unsur utama dalam kurikulum yang akan memberikan informasi tentang keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kurikulum. Evaluasi berisikan informasi yang menggambarkan secara keseluruhan kinerja dalam proses belajar mengajar. Para ahli di atas sangat menekankan akan pentingnya evaluasi dilakukan dalam pengembangan kurikulum sebagai proses yang harus dilakukan secara hati-hati dan menyeluruh. Evaluasi adalah proses yang tidak sederhana dan tidak sulit sekiranya perangkat-perangkat evaluasi yang dibutuhkan telah dipersiapkan sedini mungkin. Hal yang paling penting dipersiapkan dalam melakukan evaluasi adalah indikator evaluasi yang harus jelas dan kelengkapan data yang akan dipergunakan dalam evaluasi. Sekiranya dua hal ini disediakan dengan baik dan lengkap maka evaluasi akan menjadi proses yang sederhana dan mudah untuk dilakukan.

¹² Suharsimi Arikunto dan Cepi Syafruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, 223-230

Hasil temuan juga didapat diungkap bahwa strategi pembinaan profesional guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir baik strategi utama maupun strategi alternatif telah dirumuskan secara sistemik dan terstruktur secara baik. Untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran diperlukan strategi yang dirancang sedemikian rupa agar efektif. Membicarakan strategi pembelajaran tentu berkaitan dengan teknik ajar pada diklat dan workshop profesional guru yang disampaikan oleh nara sumber baik pada lembaga pendidikan informal, formal, maupun non-formal. Peserta diklat dan workshop profesional guru merupakan *raw material* atau bahan mentah dalam proses transformasi pendidikan yang harus dibimbing dengan teknik yang tepat sehingga dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Peserta diklat dan workshop profesional guru dapat dipandang sebagai orang yang telah memerlukan pengetahuan atau ilmu, bimbingan dan pengarahan.

Strategi pembinaan professional guru jika berhasil dilaksanakan, maka akan berdampak positif untuk guru. Dengan menerapkan strategi yang efektif, guru dapat memenuhi persyaratan sertifikasi sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu mengaktifkan KKG, Kombel (Komunitas Belajar), melakukan pembelajaran secara mandiri di PMM, membuat kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, workshop, melakukan evaluasi dan supervisi guru, refleksi, serta memberi motivasi pada guru-guru.¹³

Perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam dengan strategi: Pertama, pengembangan diri, berupa pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional/teknis melalui pelatihan, penataran, bimtek, magang, kursus dan sebagainya, dan kegiatan kolektif guru melalui kegiatan ilmiah di organisasi profesi guru, seminar, lokakarya, koloqium, diskusi panel, in house training dan sebagainya. Kedua, kegiatan publikasi ilmiah berupa presentasi pada forum ilmiah, publikasi hasil penelitian, publikasi buku teks pelajaran, pedoman guru dan lain-lain pada bidang pendidikan formal. Ketiga, karya Inovatif berupa

¹³ Yoyo Rodiya, dan Suklani Suklani "Strategi Pembinaan dan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah". *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*, 10, no. 1, 2022. 119-133.

penemuan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni, membuat atau memodifikasi alat peraga dan alat praktikum.

Penunjukkan narasumber atau mentor dalam program pengembangan profesional guru melalui diklat dan workshop profesional guru telah dilakukan oleh Kementerian pendidikan dan para mentor telah melakukan beberapa kali pembinaan dengan melaksanakan pendidikan dan latihan (diklat) serta workshop sebagai narasumber dan pengawas sekolah. Manajemen atau tata kelola penyelenggaraan diklat dan workshop pembinaan profesional guru merupakan proses aktivitas peningkatan pemanfaatan sumber daya manusia dan material secara lebih kreatif. Para staf diharuskan melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh. Jelaslah bahwa salah satu kunci keberhasilan pengelolaan penyelenggaraan diklat dan workshop terletak pada efisiensi dan efektivitas kinerja staf penyelenggara, dan tentunya didukung oleh arahan pemimpinnya. Dengan demikian setiap staf harus memahami standar operasional prosedur tugas masing-masing yang didukung oleh ketua atau pimpinan kegiatan yang berkualitas.

Evaluasi Proses (*Process*)

Evaluasi proses di fokuskan pada aspek evaluasi apakah pelaksanaan program sesuai prosedur, efisiensi penggunaan sumberdaya, analisis kelancaran proses selama program, pengidentifikasian dan sikap terhadap kelebihan dan kekurangan program, serta kegiatan dokumentasi program. Untuk lebih jelasnya, maka data analisis akan dirangkum pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Evaluasi *Process* berdasarkan Kriteria Keberhasilan Evaluasi Program

Aspek	Keterangan		Temuan Evaluasi	Kualitas			Keputusan
	Ada	Tidak		T	M	R	
1. Pelaksanaan program sesuai prosedur dan jadwal	√		Tahapan pelaksanaan sudah terlaksana dengan cukup baik	√			Kriteria keberhasilan terpenuhi dengan sangat baik, maka aspek pelaksanaan sesuai dengan prosedur dan jadwal dapat dikategorikan “tinggi” (T), program diharapkan dapat berjalan lebih teratur, dengan analisis perperiode.
2. Penggunaan sumberdaya efisien	√		Kesanggupan staf pelaksana dalam melaksanakan program baik, walau sebagian kurang memahami fokus program peningkatan kinerja guru.		√		Kriteria keberhasilan program terpenuhi dengan cukup baik, sehingga kategori yang ditetapkan hanya “menengah” (M). Beberapa hal harus dibenahi adalah penggunaan media harus lebih menjangkau semua peserta. Serta diperlukan peningkatan pembelajaran kepada staf agar bisa memahami maksud dan tugas dukungan terhadap program peningkatan kinerja guru semakin baik.
3. Proses program	√		Strategi belajar peserta cukup efektif. Kompetensi nara sumber cukup baik. Komunikasi antar guru sebagai peserta dengan mentor atau nara sumber		√		Kriteria keberhasilan terpenuhi dengan cukup baik, maka aspek proses program hanya dikategorikan “menengah” (M), walaupun demikian proses program secara umum dapat berjalan dengan baik, segala kendala selalu cepat diselesaikan, oleh karena ini diharapkan persiapan yang dilakukan agar lebih baik, terutama dalam menganalisis tantangan

			baik. Namun masih ada mentor atau narasumber yang kurang variatif dan penggunaan media pembelajaran yang masih kurang.				yang mungkin muncul selama proses program.
4. Analisis Kelebihan dan kekurangan	√		Pelaksana program berhasil menemukan kelebihan dan kekurangan program ditingkat makro (umum), namun secara mikro (khusus) terlihat masih kurang		√		Kriteria keberhasilan terpenuhi dengan cukup baik, maka aspek ini dikategorikan “menengah” (M). Kelebihan atau keunggulan program yang teridentifikasi selama proses program hendaknya dapat dipertahankan. Sedangkan kekurangannya hendaknya diperbaiki atau dilengkapi dengan segera. Namun perlu ditingkatkan analisisnya pada setiap kegiatan secara khusus.
5. Dokumentasi	√		Terliputnya kegiatan dalam bentuk file di data komputer, dokumen tercetak dan foto dengan baik.		√		Seluruh kriteria keberhasilan terpenuhi dan aspek ini dapat dikategorikan “tinggi” (T) untuk itu dapat dipertahankan dikembangkan dalam program lain.

Pada tabel 5 tersebut ditemukan bahwa hasil analisis terhadap *process* dari lima aspek, terdapat 2 aspek (40%) yang dikategorikan “tinggi” (T), dan 3 aspek (60%) dikategorikan “menengah” (M), serta tidak ada aspek yang dikategorikan “rendah” (R). Jika dilakukan pengkategorian melalui teknik deskriptif kualitatif dengan persentase, maka diperoleh hasil perhitungan sebesar 80%, dengan demikian secara keseluruhan aspek pada bagian kontek dikategorikan cukup atau menengah. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa prosedur dan jadwal proses nprogram, peningkatan kinerja guru telah dilaksanakan secara cukup baik oleh para mentor dan keterlibatan aktif para subjek mentor yakni para guru SMPN 1 Pasir Limau Kapas. Namun memang tidak seluruh guru yang merasakan pembinaan, mengingat jumlah guru yang banyak, sementara mentor atau pengawas terbatas. Jadi, kriteria keberhasilan aspek kesesuaian pelaksanaan dengan prosedur dan jadwal terpenuhi secara cukup baik.

Minimnya kunjungan pengawas ke sekolah sangat dirasakan dampaknya oleh para guru. Peningkatan kinerja guru yang semestinya menjadi bagian dari layanan supervisi akademik pengawas kurang berjalan optimal. Sebagai contoh dalam penyusunan karya ilmiah, pembimbingan yang diperoleh oleh guru justru dari kepala sekolah dan tidak mereka peroleh dari pengawas. Observasi pembelajaran juga tidak berhasil dilakukan pengawas sekolah kepada seluruh guru, karena jumlah guru yang diawasi sangat besar dibanding jumlah pengawas yang hanya satu orang persekolah. Sebagian RPP yang telah disusun oleh guru belum pernah dilakukan pengecekan oleh pengawas sekolah. Hal ini tentu saja mengakibatkan pemantauan yang bersifat akademik jadi kurang terlaksana dalam dukungan pembinaan profesional guru.

Analisis evaluasi aspek penggunaan sumber daya personal staf menunjukkan ketersediaan yang baik dari sisi jumlah, namun dari segi kemampuan memahami program pengembangan profesional guru masih terlihat kurang. Semangat ingin mensukseskan program yang tinggi hendaknya dibarengi dengan pengetahuan yang baik. Tingkat partisipasi peserta program peningkatan kinerja guru SMPN 1 Pasir Limau Kapas dalam seluruh kegiatan sangat tinggi, dari segi kehadiran dapat dikatakan cukup baik apabila ditugaskan untuk mengikuti diklat atau workshop. Hal ini menandakan bahwa keseriusan para guru untuk berprofesi sebagai guru profesional, dan diakui secara sah oleh negara melalui pemberian sertifikat pendidik cukup tinggi.

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang seringkali dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta pada umumnya ada beberapa jenis. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir, bahwa jenis pendidikan dan pelatihan pada umumnya terdiri dari dua jenis yaitu *Pre service training* dan *In service training*. Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jenis ini, ada yang sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak instansi yang bersangkutan itu sendiri. Artinya semua kelengkapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tersebut, mulai dari perencanaan tempat, peralatan sampai kepada tenaga pengajarnya ditangani oleh instansi sendiri.¹⁴

Analisis evaluasi terhadap kelebihan dan kekurangan program peningkatan kinerja guru menunjukkan bahwa kelebihan program ini yang telah terlaksana: (a) Adanya niat dan motivasi yang kuat atau tinggi dari seluruh personal yang ada untuk memperbaiki keadaan, terutama kesesuaian lembaga ini dengan segala peraturan dan perundang-undangan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi; (b) Para guru tetap yang berjumlah 33 orang memiliki tekad yang sudah bulat untuk berkarir dalam profesi sebagai guru, hal ini tentunya seiring dengan sudah tinggi perhatian pemerintah terhadap profesi guru; (c) Para mentor atau nara sumber bersemangat memberikan bimbingan dan bahkan terlibat secara akrab dalam diklat dan pengusulan jabatan fungsional guru; (d) Adanya perhatian yang baik dari Dinas Pendidikan untuk mendukung secara penuh program ini; (e) Lembaga Dinas Pendidikan Rokan Hilir sudah boleh dikatakan berpengalaman dan sudah cukup lama berdiri yakni dimulai pada tahun 2000, tentunya sudah berbagai hal yang dihadapi dan berpengalaman dalam mencari solusi untuk berbagai masalah yang dihadapi.

Sedangkan analisis evaluasi kelemahan diperoleh catatan sebagai berikut: Sebagian mentor sudah berusia lanjut, tentu dari segi fisik ketahanannya terbatas; Sarana dan prasarana memang masih dalam upaya penyempurnaan, kadang ada beberapa komponen alat yang dibutuhkan guru maupun mentor masih belum ada. Disamping itu juga ruang untuk peronalia belum lengkap; Administrasi yang masih

¹⁴ Ramadhani, Melly Audina, dan Nur Rahmah. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada Kurikulum Merdeka Di Sd Negeri 6 Palu". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)* 5, no. 3, 2025. 35-46

tidak tertata dengan baik, karena kemampuan dan keahlian tenaga administrasi terbatas disebabkan kurangnya keikutsertaan pada diklat administrator.

Analisis dokumentasi prosedur program pengembangan profesional guru dilakukan dengan metode *document review* melalui analisis dokumen, serta metode *photografic record* dengan *analisis dekumentasi foto*. Hasil analisis dekomen menunjukkan bahwa dekumentasi tertulis prosedur program mulai dari desain sampai dengan produk tertata dengan baik. Dokumentasi foto juga terlaksana dengan baik, file tersimpal secara online, dan di bank data Tata Usaha, juga terdapat foto yang tercetak.

Setiap organisasi memerlukan SDM yang handal sesuai dengan kemampuan yang dipersyaratkan sesuai kebutuhan dalam bidang organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap SDM harus dapat menjalankan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk itu, organisasi perlu meningkatkan value dari organisasi tersebut termasuk di dalamnya adalah peningkatan skill dari SDM yang ada. Organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan SDM yang dimiliki dan meningkatkan kompetensi SDM-nya agar dapat memberikan kinerja terbaik dan mampu bersaing dalam menghadapi tuntutan terhadap perubahan zaman yang semakin maju sehingga tidak tertinggal.

Pengelolaan arsip yang baik merupakan tugas dari arsiparis untuk dapat mengatur dan mengelola arsip untuk keperluan organisasi secara tepat. Untuk itu arsiparis selaku SDM dalam bidang kearsipan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan arsip dan memiliki sikap yang baik untuk menunjang proses pelayanan secara optimal kepada pengguna arsip. Arsiparis merupakan seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidang pengelolaan arsip yang diperoleh setelah menempuh pendidikan secara formal maupun melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kearsipan serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan kearsipan sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya (Undang-Undang RI No. 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan) .

Evaluasi Produk (*Product*)

Evaluasi yang dilakukan pada aspek produk merupakan tahap akhir dari evaluasi model CIPP yang bertujuan untuk menganalisis (1) Ketercapaian pelaksanaan Program; (2) Hasil bagi peserta program; dan (3) Hasil bagi institusi SMPN 1 Pasir Limau Kapas

selaku pengembang program. Untuk lebih jelasnya, disajikan rangkuman analisis evaluasi produk pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 6. Hasil Evaluasi *Product* berdasarkan Kriteria Keberhasilan Evaluasi Program

Aspek	Keterangan		Temuan Evaluasi	Kualitas			Keputusan
	Ada	Tidak		T	M	R	
1. Ketercapaian Pelaksanaan program	√		Efektivitas pelaksanaan program kurang terjaga terjaga, kinerja sumber daya manusia semakin cukup baik , dan ketercapaian tujuan pelatihan belum maksimal		√		Kriteria keberhasilan masih ada yang belum terpenuhi, maka aspek ini dikategorikan “menengah” (M). Program memang telah berjalan dengan cukup baik. Namun belum memenuhi hajat seluruh guru untuk peningkatan profesionalnya. Untuk itu program masih harus direvisi desainnya dan kualitas pelaksanaan serta evaluasi mesti ditingkatkan.
2. Hasil bagi peserta program	√		Kompetensi guru cukup meningkat; Hanya saja terlalu fokus pada program sertifikasi guru. Sementara kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru kurang terbimbing.		√		Kriteria keberhasilan program terpenuhi dengan cukup baik, namun masih dikategorikan “menengah” (M). Sebab kurang menganyomi seluruh guru, dan program bagi pembinaan guru yang sudah tersertifikasi masih kurang. Desain, prosedur, dan pelaksanaan program harus dievaluasi dan ditingkatkan agar lebih mendapatkan hasil yang lebih baik bagi pembinaan profesional guru.
3. Hasil bagi Institusi	√		Institusi penyelenggara program pembinaan profesional guru, yakni Kemenag belum merasakan peningkatan		√		Kriteria keberhasilan program terpenuhi dengan cukup baik, sehingga kategori yang ditetapkan “menengah” (M). Program pengembangan profesional guru masih perlu dievaluasi sehingga belum dapat dilanjutkan

			kualitas mutu layanan. Untuk itu tetap harus meningkatkan kualitas program.				untuk menjadi project model bagi institusi lain.
--	--	--	---	--	--	--	--

Pada tabel 6 tersebut ditemukan bahwa hasil analisis terhadap *product* dari tiga aspek, seluruhnya atau 3 aspek yang dikategorikan “menengah” (M) jadi keberhasilan hanya mencapai 66,67%. Tidak ada yang dikategorikan “tinggi” (T), dan “rendah” (R). Jadi secara keseluruhan aspek pada bagian evaluasi produk dikategorikan cukup baik atau masih tergolong sedang.

Analisis evaluasi terhadap dampak bagi peserta atau subjek program peningkatan kinerja guru, sebagian besar guru menyatakan program peningkatan kinerja guru kurang dapat dijadikan umpan balik menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan profesional guru belum bermanfaat bagi pengembangan profesional seluruh guru secara maksimal, terutama guru yang sudah tersertifikasi atau dikatakan senior masih kekurangan program pembinaan. Untuk guru muda yang dibina agar tersertifikasi memang sudah dapat lebih termotivasi guna meningkatkan profesionalnya.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi dapat dilakukan oleh institusi pemerintah, lembaga pelatihan (*training provider*) non pemerintah, penyelenggara atau satuan pendidikan. Pada 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. Tentunya analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, desain program, implementasi dan layanan, serta evaluasi dapat ditentukan secara mandiri oleh penyelenggara atau memodifikasi program sejenis.

Penilaian kinerja guru (*teacher performance appraisal*) merupakan langkah strategis untuk merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien, karena bertujuan mengetahui kemampuan riil guru dalam melaksanakan pembelajaran serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya sesuai dengan tugas masing-masing, baik sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, maupun guru bimbingan dan konseling. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dan sistematis untuk mengetahui prestasi kerja sekaligus potensi pengembangannya (Wibowo, 2007:101).

Lebih lanjut, kinerja guru profesional, termasuk setelah memperoleh sertifikasi, tetap perlu dipantau dan ditingkatkan secara berkelanjutan melalui pendampingan dan pengawasan oleh Kementerian Agama, pengawas sekolah, dan kepala sekolah. Pemantauan tersebut mencakup kemampuan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, kompetensi kepribadian dan sosial, serta upaya pengembangan akademik dan profesional guru melalui pendidikan dan pelatihan, forum ilmiah, serta keterlibatan dalam organisasi profesi guna menjamin mutu kinerja guru tetap terjaga dan berkembang.¹⁵

Analisis evaluasi dampak program peningkatan kinerja guru bagi institusi didapat dengan melihat hasil *wawancara* dan *catatan pertemuan* bahwa dapat dideskripsikan hasil program bagi institusi dengan adanya pengakuan dari guru bahwa pimpinan sekolah, pengawas dan Dinas Pendidikan melakukan peningkatan kinerja guru secara serius, dan berjalan baik. Hal ini tentu berdampak pada meningkatnya mutu penyelenggaraan pendidikan oleh institusi. Ini merupakan bukti pengakuan dari Dinas Pendidikan Rokan Hilir tentang adanya peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan oleh SMPN 1 Pasir Limau Kapas. Kenyataan ini membangkitkan semangat *stakeholder*, dan komponen lainnya atau seluruh personal untuk meningkatkan kualitas guru ke tingkat yang lebih baik.

Selanjutnya analisis akhir untuk seluruh bagian dari evaluasi Model CIPP dengan menggunakan menggunakan teknik analisis kualitatif dengan persentase, maka rekapitulasinya dapat disajikan pada tabel 7 berikut.

¹⁵ Amanda Azalia, Deswa Putri Leria, Erwin Taufik, Sarah Nurul Izzah, Surya Nugraha, Ghaita Zahira Arya. "Systematic Literature Review: Curriculum Development Principle". *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 2 No 1 (2023) 141-154.

Tabel 7 Rekapitulasi Aspek Evaluasi Model CIPP Program Peningkatan Kinerja Guru

NO	Fokus dan Aspek	Kualitas		
		T	M	R
1	1.1. Analisis Kebutuhan		√	
2	1.2. Landasan Yuridis Program	√		
3	1.3. Tujuan Program		√	
4	2.1. Kurikulum	√		
5	2.2. Nara sumber dan pengawas sekolah		√	
6	2.3. Peserta program	√		
7	2.4. Staf penyelenggara		√	
8	2.5. Rancangan pembiayaan	√		
9	3.1. Pelaksanaan program sesuai prosedur dan jadwal	√		
10	3.2. Penggunaan sumber daya efisien		√	
11	3.3. Proses pelaksanaan program		√	
12	3.4. Analisis kelebihan dan kekurangan		√	
13	3.5. Dokumentasi	√		
14	4.1. Ketercapaian pelaksanaan program		√	
15	4.2. Hasil bagi peserta program		√	
16	4.3. Hasil bagi Institusi		√	
Jumlah		6	10	-
Analisis Akhir: Teknik Kualitatif dengan Porsentase $N = 3 \times 16 = 48$ $F = (3 \times T) + (2 \times M)$ $= (3 \times 6) + (2 \times 10) = 18 + 20 = 38$ $P = (38 : 48) \times 100 = 79,17$				

Pada tabel 4.8 tersebut ditemukan bahwa hasil analisis terhadap seluruh aspek pada evaluasi Model CIPP diperoleh 6 aspek (37,5%) dikategorikan “tinggi” (T), dan 10 aspek (62,5%) dikategorikan “menengah” (M). Selanjutnya perhitungan teknik deskriptif kualitatif dengan porsentase diperoleh hasil sebesar 79,17%, nilai ini berada pada kategori cukup baik. Dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa program peningkatan kinerja guru SMPN 1 Pasir Limau Kapas yang diselenggarakan oleh Pimpinan Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Dinas Pendidikan Rokan Hilir belum

berjalan dengan baik, dan belum dapat dijadikan acuan atau *project model* bagi institusi lain.

Guru yang berkinerja profesional merupakan sosok yang mampu melaksanakan tugas secara bertanggung jawab sekaligus mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Pembinaan kinerja profesional guru menjadi kebutuhan penting karena tanpa pembinaan yang sistematis dan berkesinambungan, kompetensi guru dapat mengalami stagnasi yang berdampak pada kualitas pembelajaran dan mutu lembaga pendidikan. Pembinaan tersebut diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan mengajar, dan sikap profesional agar guru semakin kompeten dalam mengelola pembelajaran serta mampu memfasilitasi peserta didik secara efektif.¹⁶

Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan optimal tanpa dukungan guru yang profesional dan berkualitas. Karena itu, berbagai program pembinaan telah dilakukan melalui workshop, pendidikan dan pelatihan, pengembangan strategi pembelajaran, serta sertifikasi guru sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Program peningkatan kinerja guru merupakan bentuk layanan profesional yang bertujuan memperbaiki proses pembelajaran melalui bimbingan, arahan, dan pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan oleh guru secara mandiri, teman sejawat, kepala sekolah, pengawas, maupun Dinas Pendidikan. Pembinaan tersebut perlu dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan, mencakup penilaian kinerja, pengembangan karier, peningkatan kompetensi, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa program peningkatan kinerja guru SMPN 1 Pasir Limau Kapas yang diselenggarakan oleh Pimpinan Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Dinas Pendidikan Rokan Hilir sudah berjalan dengan cukup baik dilihat dari aspek *context, input, proses, dan product*. Aspek *context* meliputi kesiapan Pimpinan Sekolah, Pengawas dan Dinas Pendidikan Rokan Hilir dalam pendesainan pelaksanaan

¹⁶ Zumrotu Faizah, Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqoh Bela Dina, *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidz Al-Asyhar Malang*, Jurnal Pendidikan Sekolah Ibtidaiyah, Volume 1 Nomor 3 Juli 2019, 95-108

program peningkatan kinerja guru cukup atau sedang. Aspek *input* dikategorikan cukup atau sedang karena desain kurikulum, analisis sumber daya yang tersedia, dan analisis pembiayaan telah sesuai harapan namun diperlukan upaya melengkapi sarana dan prasarana, peningkatan kualitas guru. Aspek *process* digolongkan cukup atau sedang sebab sebagian besar dari kualitas indikator belum terpenuhi dengan baik. Aspek *product* dalam kategori cukup/ sedang karena kurang terlaksananya pembinaan berkelanjutan bagi guru pasca sertifikasi. Maka perlu adanya peningkatan agar dapat dijadikan acuan atau *project model* bagi institusi lain seperti; Pertama mengembangkan proses pembelajaran, sarana dan prasarana dalam program peningkatan kinerja guru di SMPN 1 Pasir Limau Kapas karena pelaksanaan diklat dan workshop masih dominan bersifat teoretis sehingga mengurangi waktu praktik pembelajaran. Kedua, melibatkan seluruh staf secara bergilir dalam diklat dan workshop administrasi diperlukan untuk mewujudkan penyelenggaraan program yang lebih efektif dan efisien. Ketiga, memperbaiki berbagai kelemahan yang menghambat optimalisasi pelaksanaan diklat meliputi ketidaklengkapan materi, keterbatasan variasi metode penyampaian, dan kurangnya kemampuan sebagian narasumber dalam memanfaatkan media pembelajaran. Keempat, menganalisis dan evaluasi berkala terhadap tingkat keberhasilan program peningkatan kinerja guru pada setiap tahapan pelaksanaan. Terakhir memberi perhatian khusus dan terfokus secara berkelanjutan, meskipun program telah berjalan, agar setiap kebutuhan yang muncul dapat segera terpenuhi tanpa menyimpang dari tujuan awal sehingga program berhasil dilaksanakan dan SMAN 1 Pasir Limau Kapas berpotensi menjadi *pilot project* bagi sekolah lain dalam upaya peningkayan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Arumi Savitri Fatimaningrum *Karakteristik Guru Dan Sekolah Yang Efektif Dalam Pembelajaran*, Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan, UNY. 2011.
- Badrun Kortowagiran, *Kinerja Guru Profesional, (Guru Pasca Sertifikasi)*, Cakrawala Pendidikan: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Vol. 1, No. 2, 2011.
- Bahrissalim dan Fauzan, *Evaluasi Kurikulum Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAI di Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 13, No. 1, 2018
- Brady, Laurie, *Curriculum Development (Third Edition)*, Australia. Prentice Hall, 1992
- Fatah Syukur, *Teknologi Pendidikan*, Semarang: Rasail Media Group, 2008.
- Hujair AH. Sanaky, *Sertifikasi dan Profesionalisme Guru di Era Reformasi Pendidikan*, Pioner: Jurnal Pendidikan Islam, UIN Ar-Raniry, Vol. 5 No. 2, 2016
- Mahmudi, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: UII Press, 2011
- Moenir, H. AS, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung, 2001.
- Roswati. 2008. *Evaluasi Program/Proyek (Pengertian, Fungsi, Jenis, dan Format Usulan)*, Jurnal Pendidikan Penabur-No.11/Tahun ke-7/Desember 2008
- Rusdiana Husaini, *Pembinaan Profesionalisme Guru*, Jurnal Tarbiyah Islamiyah, UIN Antasari, Vol. 8, No. 2, 2018
- Sri Handayani, Agis Mulya Akbar, & Namira Septia. (2025). Konsep Pendidikan sebagai Suatu Sistem dan Komponen Sistem Pendidikan. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(3), 41–48. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v3i1.3606>
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Suharsimi Arikunto dan Cepi Syafruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang RI No. 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Wiles, J., & Bondi. J. *Supervision a Guide to Practice (2 nd ed)*. London: A Bell&Howell Company, 1986

Zumrotu Faizah, Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqoh Bela Dina, *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Tahfidz Al-Asyhar Malang*, Jurnal Pendidikan Sekolah Ibtidaiyah, Volume 1 Nomor 3 Juli 2019

Amanda Azalia, Deswa Putri Larian, Erwin Taufik, Sarah Nurul Izzah, Surya Nugraha, Ghaita Zahira Arya. "Systematic Literature Review: Curriculum Development Principle". *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 2 No 1 (2023) 141-154. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Eti Hadiati, Rita Widiana, Sakila Andin Fhidona, Zahra Nabila Putri, Dwi Lestari. "Strategi Dasar Pembinaan Guru Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Dalam Konteks Sertifikasi Guru" *Edukreatif: Jurnal Kreativitas Dalam Pendidikan*, 6, No. 1, 2025. 300-308. <https://ijurnal.com/1/index.php/jkp>

Ramadhani, Melly Audina, dan Nur Rahmah. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada Kurikulum Merdeka Di Sd Negeri 6 Palu". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar (JIPDAS)* 5, no. 3, 2025. <https://jurnal.spada.ipts.ac.id/index.php/JIPDAS/article/view/2882>.

Yoyo Rodiya, dan Suklani Suklani "Strategi Pembinaan dan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah". *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*, 10, no. 1, 2022. 119-133. <https://doi.org/10.24269/dpp.v10i1.6215>