

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah negara keberadaan sumber daya manusia merupakan aspek penting yang mutlak diperlukan keberadaannya. Karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, pengetahuan, serta keinginan, sehingga walaupun sebuah negara memiliki berbagai sumber daya alam yang banyak ataupun sumber daya lain yang dapat memajukan negara akan tetapi tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengolahnya maka hal tersebut tidak dapat menjadikan suatu negara maju. Hal tersebut yang menyebabkan sumber daya manusia sebagai motor penggerak (*driving force*) serta sebagai agen perubahan (*agent of change*) dalam sebuah negara.

Akan tetapi tersedianya sumber daya manusia bukanlah sebuah jaminan bahwa negara tersebut terkelola dengan baik dan maju, agar dapat memajukan negara diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah memposisikan sektor pendidikan sebagai alat utama dalam pembangunan. Menyadari hal tersebut, pemerintah saat ini sangat serius menangani peningkatan mutu dalam bidang pendidikan. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Untuk mewujudkan fungsi dari pendidikan nasional agar dapat meningkatkan mutu pendidikan tentu melibatkan banyak faktor dan sumber daya. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan menurut Sarfaruddin (dalam Maksum, 2015, hlm. 75) antara lain adalah kurikulum, sumber daya ketenagaan, sarana dan fasilitas sekolah, manajemen sekolah serta pembiayaan

pendidikan. Akan tetapi sumber daya ketenagaan yang memiliki peran sangat besar adalah guru yang merupakan tenaga profesional. Untuk mengaktualisasikan tugasnya, guru sebagai tenaga profesional dan sebagai ujung tombak dari pendidikan harus senantiasa mengembangkan kompetensi dan profesionalitasnya.

Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan :

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.

Selanjutnya masih dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 yang menyatakan :

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban :

(1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru sebagai tenaga profesional yang mempunyai peran, dan kedudukan yang sangat penting terutama dalam mencapai visi pendidikan 2025 yaitu “Menciptakan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif” memerlukan pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensinya. Karena hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya”. Untuk memenuhi hak guru tersebut, maka pemerintah wajib memfasilitasi guru untuk melakukan PKB. Hal ini sejalan dengan amanat dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 34 yang menyatakan 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. Dengan pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribaian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang selanjutnya disebut dengan PPPPTK merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Salah satu PPPPTK yang ada di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah PPPPTK IPA yang ditugaskan untuk senantiasa melakukan pembaharuan pendidikan dan pelatihan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan khususnya dalam bidang ke IPA-an.

Dalam upaya mewujudkan guru IPA yang profesional yang memiliki standar kompetensi sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi guru, maka PPPPTK IPA memiliki tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang Ilmu Pengetahuan Alam dengan menyelenggarakan fungsi penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan, pengolahan data dan informasi peningkatan kompetensi, fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi, pelaksanaan kerjasama dibidang pengembangan dan pemberdayaan serta evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Upaya-upaya untuk mewujudkan guru IPA profesional tersebut dituangkan dalam visi, misi serta tujuan dari PPPPTK IPA, yaitu :

a. Visi

“Terwujudnya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan IPA yang Profesional, Bermartabat, dan Berwawasan Global”

b. Misi

1. Pengembangan model-model diklat berbasis penelitian dan kepakaran bagi pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam.
2. Pengembangan bahan dan media diklat berbasis riset dan kepakaran bagi pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam.
3. Penyelenggaraan diklat secara prima bagi pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam.
4. Sosialisasi produk-produk inovasi pendidikan ilmu pengetahuan alam pada forum nasional dan internasional.
5. Pengembangan jejaring kerja dalam upaya peningkatan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam secara nasional dan internasional.
6. Pengembangan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia PPPPTK IPA.
7. Peningkatan sarana dan prasarana PPPPTK IPA.
8. Pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga lembaga.

c. Tujuan

Mengembangkan sains melalui berbagai diklat, pengkajian, penelitian, dan pengembangan bahan ajar serta terus berusaha meningkatkan kualitas SDM bagi tenaga teknis dan tenaga fungsional. Peningkatan kualitas SDM dilaksanakan melalui pendidikan formal baik di dalam maupun di luar negeri yaitu untuk pendidikan S1, S2, S3 dan pendidikan nonformal lainnya melalui *short course* di dalam dan luar negeri.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya PPPPTK IPA diberikan amanat oleh pemerintah untuk dapat mengelola pelaksanaan program PKB khususnya untuk guru mata pelajaran IPA. Hal tersebut tertuang dalam Buku Pedoman Pengelolaan PKB bagi Guru (2016, hlm. 44) bahwa PPPPTK IPA memiliki peran dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dengan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pemetaan data profil kinerja guru, pendampingan, pembimbingan, dan konsultasi pelaksanaan kegiatan, pemantauan dan evaluasi, pelaporan untuk menjamin pelaksanaan yang berkualitas. Jumlah guru yang

menjadi sasaran program PKB PPPPTK IPA cukup besar. Tabel 1.1 dibawah menunjukkan jumlah guru SD, IPA SMP dan SMA (Fisika, Kimia dan Biologi) di Indonesia yang merupakan target sasaran PPPPTK IPA.

Tabel 1.1
Jumlah Guru Sasaran PPPPTK IPA berdasarkan Mata Pelajaran

Jenjang	Mapel	Jumlah Guru	Total
SD	Tematik	108.540	108.540
SMP	IPA Terpadu	78.702	132.306
SMA	Biologi	20.749	
	Fisika	16.281	
	Kimia	16.574	
		Total	240.846

Sumber : Renstra PPPPTK IPA 2015-2019

Tentu dengan banyaknya beban tugas sertacukup besarnya sasaran yang menjadi tanggung jawab PPPPTK IPA dalam pelaksanaan PKB terdapat beberapa masalah-masalah yang timbul pada saat pelaksanaan program PKB, baik masalah teknis maupun non-teknis. Masalah tersebut antara lain adalah kurangnya koordinasi antara pihak guru, KKG/MGMP/MGBK, serta dinas ke pihak PPPPTK IPA sehingga menimbulkan banyak kekeliruan data yang ada. Apabila data yang diajukan salah maka peserta tidak dapat mengikuti posttest yang merupakan tahap evaluasi dari program PKB. Lalu masalah lainnya adalah terlambatnya pencetakan serta penyerahan sertifikat kepada peserta program PKB. Hal ini disebabkan karena terlambatnya pembukaan sistem kelas online, yang akhirnya berpegaruh kepada terlambatnya pemasukkan nilai kedalam sistem tersebut.

Selain daripada itu salah satu hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan PKB menurut Maksum (2015, hlm. 75) bahwa PKB belum terlaksana secara menyeluruh pada guru kelas SD Negeri di gugus 2 Tarakan. Dukungan kuat telah diberikan oleh kepala sekolah namun motivasi dari guru itu sendiri yang masih kurang. Faktor pendukung pelaksanaan PKB bagi guru kelas SDN di gugus 2 Tarakan adalah motivasi yang kuat dari kepala sekolah, ketua gugus dan dinas pendidikan kota, serta tersedianya anggaran transportasi dan biaya pendaftaran untuk mengikuti diklat, lokakarya, seminar, KKG, dan pelatihan lainnya. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya motivasi dari diri guru kelas itu sendiri, kurangnya sosialisasi, sulit guru mengikuti perkembangan TIK, tidak

berupaya mengembangkankompetensi dirinya, kurang memadainya sarana prasarana yang ada.

Sedangkan menurut Silviana Vebriyanti (2017) bahwa ada dua unsur PKB yang telah dilaksanakan oleh guru akuntansi di SMKN 1 Pujon dan SMK Kepanjen Malang yaitu pengembangan diri dan publikasi ilmiah. Pengembangan diri dilakukan melalui kegiatan pelatihan, seminar, workshop, maupun diklat yang diadakan oleh lembaga tertentu seperti MGMP atau yang diadakan oleh universitas tertentu. Sedangkan untuk unsur publikasi ilmiah hanya dilakukan oleh beberapa guru sebagai syarat kenaikan pangkat. Kegiatan-kegiatan yang diikuti tersebut telah sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guru, meskipun dalam pelaksanaannya kurang maksimal. Hal ini dikarenakan permasalahan yang dihadapi guru yaitu terbatasnya waktu yang dimiliki guru karena guru sudah dibebani jam mengajar selama 24 jam dalam satu minggu, tidak tersedianya anggaran dari sekolah untuk kegiatan PKB, dan adanya kendala pada jarak tempat diadakannya kegiatan PKB bagi beberapa sekolah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa guru belum dapat melaksanakan PKB secara menyeluruh. Agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut tentu tidak hanya kepala sekolah serta guru akan tetapi melibatkan berbagai pihak ataupun institusi yang telah diberikan tugas serta tanggung jawab dalam penjaminan kualitas pelaksanaan kegiatan PKB. Tentu untuk dapat membantu pelaksanaan PKB diperlukan manajemen yang baik terutama manajemen pendidikan dan pelatihan.

Manajemen Pendidikan dan Pelatihan dapat diartikan sebagai serangkaian perencanaan kegiatan pelaksanaan pelatihan yang erat kaitannya dengan proses pembelajaran, yang mana dalam pelaksanaannya terdapat penyapaian materi pelatihan oleh pelatih (widyaiswara/narasumber) kepada peserta pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam waktu yang relatif singkat/jangka pendek. Manajemen pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan tiga aktivitas yakni, 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan, dan 3) Evaluasi. Ketiga aktivitas tersebut diharapkan mampu mengoptimalkan seluruh komponen pendidikan dan pelatihan guna mencapai tujuan program secara efektif serta efisien.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, mengenai pentingnya persiapan, pelaksanaan dan evaluasi dalam kegiatan PKB agar dapat berjalan secara efisien dan efektif serta bermutu, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji bagaimana “*Manajemen Pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung*”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?
3. Bagaimana evaluasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai pedoman untuk arah dan tolak ukur keberhasilan penelitian, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan menjadi 2 (dua) tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi serta gambaran mengenai Diklat Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung dan mendeskripsikannya secara menyeluruh.

1.3.2 Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mendeskripsikan Perencanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
- b. Untuk mendeskripsikan Pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
- c. Untuk mendeskripsikan Evaluasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pengembangan keilmuan khususnya dalam mengelola program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah dan lembaga yang diteliti, dalam hal ini manajemen pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dapat dijadikan bahan referensi dalam pembuatan kebijakan atau keputusan dalam pengelolaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
- b. Bagi penulis, dapat dijadikan bahan informasi, bahan acuan, bahan masukan dan referensi tambahan ilmu pengetahuan dalam pembuatan karya ilmiah yang sejenis dan sebagai bahan tambahan koleksi

perpustakaan tentang manajemen pelaksanaan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).

- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, referensi, dan masukan bagi penyelenggaraan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang lebih baik kedepannya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambar yang lebih jelas tentang skripsi ini, penulis sajikan mengenai uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan pada Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 3260/UN40/HK/2018 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2018. Secara sistematis skripsi ini dibagi ke dalam 5 (lima) Bab, dimana masing-masing bab terbagi dalam sub - sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, pada bab ini peneliti menguraikan serta menjelaskan mengenai latar belakang dari penelitian yang akan dilakukan, beserta dengan fokus penelitian, tujuan penelitian baik secara umum maupun khusus, manfaat penelitian baik secara teoritis dan praktis, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka/Landasan Teori, dalam kajian pustaka ini peneliti menuliskan mengenai konsep-konsep dan teori-teori yang melandasi penelitian yang dilakukan, yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti serta Kerangka Pemikiran peneliti mengenai penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian, dalam bab ini peneliti menjabarkan secara rinci mengenai metode penelitian ataupun alur penelitian yang dimulai dari desain penelitian, partisipasi dan tempat penelitian, serta teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Temuan Dan Pembahasan, pada bab ini peneliti menuliskan mengenai gambaran temuan yang diperoleh oleh peneliti dalam lapangan serta

pembahasan hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V Simpulan Dan Saran, pada bab ini peneliti memberikan simpulan, implikasi beserta rekomendasi mengenai hasil dari penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil temuan penelitian.