

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

*World Economic Forum* (WEF) kembali mempublikasikan laporan tahunan mengenai daya saing global, yaitu *The Global Competitiveness Report 2011-2012* yang menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia masih di bawah rata-rata negara berkembang lainnya. Dari 142 negara yang disurvei pada Tahun 2011, Indonesia berada pada urutan 69. Peringkat ini menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya (2010). Pada tahun itu Indonesia berada pada urutan 66 dari 139 negara yang disurvei.

Berdasarkan survei yang sama, ditemukan bahwa mutu sistem pendidikan Indonesia hanya menempati urutan ke 44 pada Tahun 2012. Urutan ini menunjukkan hal yang sama, yaitu terjadi penurunan dari tahun sebelumnya (peringkat ke-40). Pada indikator mutu manajemen sekolah, Indonesia hanya menempati peringkat ke-68, dan merupakan nilai penurunan dari tahun sebelumnya (peringkat ke-55). Mutu pendidikan di wilayah Asia Tenggara, khususnya Indonesia masih harus banyak belajar dari Singapura dan Malaysia. Meski turun satu tingkat, Singapura masih memimpin di bidang mutu secara global, Singapura menempati peringkat ke-2 pada Tahun 2012 di bawah Switzerland, dan peringkat ke-1 pada Tahun 2011. Sedangkan Malaysia mengalami kenaikan signifikan dari perolehan posisi ke-23 menuju posisi ke-14. Negara tetangga di kawasan Asia Tenggara yang menempati mutu sistem

**Edward Ismail Suroyudo, 2012**

Manajemen Cpd Continuing Professional Development Dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas GuruDi Smp Darul Hikam Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pendidikan di atas Indonesia adalah Brunei Darussalam, yaitu peringkat ke-28 pada Tahun 2012. Negara-negara maju seperti Australia, Amerika, Jepang masing-masing menempati peringkat 13, 26, 36. Meskipun demikian mereka tetap terdepan pada pilar-pilar yang lain seperti Australia menempati peringkat ke-1 pada tingkat partisipasi belajar siswa tingkat lanjut (*secondary education enrollment rate*). Di dalam bidang inovasi, Jepang dan Amerika masing-masing masuk dalam urutan ke-4 dan ke-5. (<http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>).

Pada laporan pengembangan manusia (*Human Development Index Report*) UNDP Tahun 2011, Indonesia berada pada peringkat 124 dari 187 negara yang terdaftar dalam pengukuran *Human Development Index* (HDI). Hal ini menunjukkan kondisi mutu sumber daya di Indonesia belum mencapai hasil yang optimal. Indonesia masih berada pada posisi rendah bila dibandingkan dengan 123 negara lainnya dan masuk dalam kategori *Medium Human Development*. Peringkat HDI Indonesia selalu berada di posisi di atas 100. Untuk Tahun 2011, Indonesia masih kalah dengan negara-negara seperti Australia(2), USA(4), Japan(12), Korea Selatan(15), Singapura(26), China(101) Thailand(103), Malaysia(61) dan Filipina(112). Pada tahun-tahun sebelumnya Indonesia sering berada di bawah negara-negara tersebut. (<http://hdr.undp.org/en/statistics/>).

Prestasinya lainnya diperoleh dari laporan PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study*) pada tahun 2006 yang dikeluarkan oleh IEA (*The International Association for the Evaluation of Educational Achievement*). Suatu badan internasional yang berkedudukan di Amsterdam,

**Edward Ismail Suroyudo, 2012**

Manajemen Cpd Continuing Professional Development Dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru Di Smp Darul Hikam Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Belanda. PIRLS melaporkan bahwa rata-rata skor prestasi literasi membaca siswa kelas IV Indonesia adalah 405 berada signifikan di bawah skor rata-rata internasional yaitu 500. Indonesia berada pada posisi 41 dari 45 negara peserta. Negara dari kawasan Asia Tenggara yang ikut menjadi sampel dalam penelitian ini hanya Singapura. Negara ini menempati posisi sepuluh terbaik, peringkat ke-4 dengan skor 558 (Balitbang, 2011).

Khusus bidang MIPA, pendidikan di Indonesia masih cukup memprihatinkan. Hasil survai TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*) Tahun 2007 yang diikuti 49 negara, siswa-siswa Indonesia menempati urutan ke-36 untuk matematika dengan skor 397, dan menempati urutan ke-35 untuk sains dengan skor 427. Sedangkan Negara-negara Asia lainnya, seperti; Singapura, Taiwan dan Korea Selatan selalu bergantian di urutan Podium. Pada tahun 2007 di bidang matematika, Taiwan dan Korea Selatan masing-masing menempati posisi peringkat ke-1 dan ke-2, diikuti oleh Singapura di peringkat ke-3. Sedangkan untuk bidang sains, Singapura masih menempati urutan pertama, disusul oleh Taiwan di peringkat ke-2 dan Jepang peringkat ke-3. Adapun negara tetangga Indonesia seperti Malaysia dan Thailand berada di atas Indonesia, masing-masing menempati urutan peringkat ke-20 dan ke-29 untuk bidang matematika, dan urutan ke-21 dan ke-22 untuk bidang sains. Negara Amerika dan Australia, masing-masing berada di urutan ke-9 dan ke-14 untuk matematika serta peringkat ke-11 dan ke-13 untuk sains (Balitbang, 2011).

Rendahnya mutu sumber daya manusia akan menjadi kendala besar bagi bangsa Indonesia dalam persaingan era globalisasi, karena faktor kualitas SDM

sangat menentukan dalam persaingan tersebut. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam persaingan global maka langkah peningkatan mutu pendidikan nasional harus menjadi perhatian serius dengan menerapkan sistem pendidikan yang berkualitas. Peningkatan mutu SDM harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, pembangunan sektor pendidikan merupakan bagian penting dan harus dilaksanakan secara lebih terencana dan terprogram. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan :

Sistem Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) terus melakukan inovasi dan perubahan dalam berbagai komponen sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan. Berbagai studi baik di Indonesia maupun di berbagai negara menemukan bahwa komponen paling penting dalam peningkatan mutu pendidikan adalah pendidik.

John Hattie (2003) dalam salah satu risetnya, *Teachers Make a Difference What is the Research Evidence* menemukan bahwa peran guru merupakan faktor penentu kedua setelah siswa dalam variasi pencapaian prestasi siswa. Pengaruh siswa sebesar 50 persen, guru sekitar 30 persen, kemudian faktor lainnya masing-masing adalah lingkungan rumah (sekitar 5-10 persen), sekolah (5-10 persen), teman (sebaya 5-10 persen).

Guru adalah penghubung penting dalam rantai pendidikan belajar siswa, sehingga meningkatkan efektivitas guru adalah hal penting untuk meningkatkan hasil siswa. Efektivitas guru pada gilirannya tergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, apakah mereka tahu apa yang harus diajarkan dan bagaimana cara terbaik untuk mengajarkannya. Sehubungan dengan peran pendidik ini pula, Kim. E dan Michael G Fullan menyebutkan bahwa terkait dengan pentingnya faktor guru dalam peningkatan mutu pendidikan, mutu profesional guru merupakan faktor yang paling inti dalam memacu peningkatan mutu pendidikan (Dasim Budimansyah, 2010:1).

Selanjutnya Kim juga mengemukakan bahwa "*the quality of education cannot exceed the quality of teachers*". Michael G. Fullan mengemukakan bahwa "*educational change depends on what teachers do and think*". Kedua pendapat ini menunjukkan bahwa pelaksanaan inovasi dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada peran pendidik. Jika Kim mengatakan "kualitas pendidikan tidak dapat melebihi kualitas guru" maka program peningkatan mutu guru pada hakekatnya harus lebih prioritas dibandingkan dengan program peningkatan mutu lainnya. Inovasi dan pembaharuan pendidikan baru akan terjadi manakala guru telah dapat berfikir dan berbuat sesuatu atas dasar kompetensi profesi yang dimilikinya.

Jadi untuk memajukan pendidikan, hal pertama dan penting untuk dilakukan adalah melakukan program peningkatan kapasitas (*capacity building*) guru yang merupakan kunci utama dalam penjaminan mutu pendidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan

Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan kebijakan pemerintah dalam rangka melakukan restukturisasi dan perbaikan mutu pendidik di Indonesia. Jika peningkatan kualitas profesi guru merupakan faktor paling inti dalam memacu kualitas pendidikan, maka peningkatan tersebut adalah suatu keniscayaan (Budimansyah, 2010:2).

Profesi guru sendiri mempunyai tuntutan tugas yang memiliki dedikasi dan tanggung jawab tinggi. Profesi tersebut lekat dengan kata profesionalisme. Norlander (1999) mengatakan “Profesionalisme adalah bentuk kebebasan yang tidak begitu saja diberikan tetapi harus diupayakan. ...Dan Guru sendiri yang harus memulai mencapainya”. Kaitannya dengan sikap profesional yang mencirikan profesionalisme, Sagala (2008) mengatakan bahwa profesionalisme merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok, sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sekedar hobi belaka. Karakteristik profesi yang diajukan oleh Moore (Payong, 2011:7) adalah menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya, terikat oleh suatu panggilan hidup dan memperlakukan pekerjaan sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku seseorang.

Berkaitan dengan karakteristik guru professional, John Hattie (2003) kembali mengungkapkan dalam risetnya sebagai berikut:

*I find it fascinating that experts take more time than experienced teachers to build these representations, have more understanding of the how and why of student success, are more able to reorganize their problem solving in light of ongoing classroom activities, can readily formulate a more extensive range of likely solutions, and are more able to check and test out their hypothesis or strategies.*

Jadi guru yang profesional (*expert*) akan menunjukkan sikap profesionalnya dengan menghabiskan waktu yang dimiliki untuk mempelajari cara siswa belajar di kelas, mencari solusi guna membantu siswa mencapai kesuksesan, karena mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan lebih untuk itu. Selain mumpuni di bidangnya, sikap totalitas juga harus dimiliki oleh seorang guru profesional.

Menurut Sahertian dalam Payong (2011), profesi pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka yang menyatakan (*to profess*) bahwa seseorang mengabdikan dirinya pada suatu jabatan atau pelayanan, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu. Hal ini berarti suatu profesi merupakan suatu pekerjaan yang penuh dengan pengabdian dan dedikasi tinggi serta berimplikasi terhadap ketersediaan waktu yang banyak dalam menggelutinya.

Namun harapan ideal tersebut bertolak belakang dengan gambaran sikap profesional dari guru di Indonesia. Salah satu temuan yang dipaparkan oleh Ditjen PMPTK (2010) tentang guru-guru SD dan SMP yang telah disertifikasi, disimpulkan bahwa meski telah tersertifikasi sebagian besar guru masih menjalankan pekerjaan-pekerjaan lain yang dikhawatirkan mengganggu aktivitas pokok guru, di antaranya sebagai petani (38 persen), pemberi les privat (24 persen), dan sebagai aktivitas wirausahawan/pedagang (20 persen). Dari temuan itu pula dipaparkan bahwa 45 persen guru yang telah disertifikasi sering tidak masuk sekolah dengan alasan tidak memiliki jam mengajar di sekolah (Sagala, 2011:89).

Kenyataan lain yang terjadi di lapangan, mutu guru di Indonesia dianggap belum memenuhi harapan Undang-undang Guru dan Dosen. Fakta tersebut diperoleh dari Laporan Dirjend Penjaminan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK) Depdiknas Tahun 2009 yang melaporkan bahwa sebagian besar guru masih memiliki kualifikasi di bawah S1/D-IV yaitu sebanyak 1.496.721 guru atau sekitar 57,4% dari total guru seluruh jenjang. Sebelumnya data dari Puspendik Balitbang Depdiknas Tahun 2004 mengungkapkan bahwa tingkat kemampuan umum dan kemampuan penguasaan bidang studi pada sebagian besar guru masih rendah (Payong, 2011:81).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki sertifikat pendidik dan berperan sebagai agen pembelajaran serta berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hal ini berarti bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi hasil belajar peserta didiknya. Sebagai konsekuensinya, guru dituntut untuk selalu memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah atau masyarakat.

Berkaitan dengan itu, pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru mencakup seluruh aspek kompetensi. Di dalam Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk

mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidik yang profesional adalah mereka yang inovatif, kreatif, dan mampu melahirkan gagasan-gagasan segar untuk mendorong siswa belajar secara optimal (Budimansyah, 2010:3).

Pendidik yang profesional memiliki seperangkat kompetensi yang dipersyaratkan untuk menopang tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Pendidik profesional tidak sekedar menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode, tapi juga harus mampu memotivasi peserta didik, memiliki kecakapan yang tinggi dan berwawasan luas (Budimansyah, 2010:2). Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 pasal 28 ayat (3) yang menyebutkan bahwa guru harus memiliki kompetensi sebagai pengajar yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Budimansyah (2010:8) mengatakan bahwa guru yang profesional dipersyaratkan memiliki: (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan paktis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada paktis pendidikan masyarakat Indonesia; dan (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan.

Guru harus diberikan dorongan dan suasana kondusif untuk menemukan berbagai metode dan cara pengembangan proses pembelajaran sesuai perkembangan zaman. Sebagai seorang profesional yang memiliki basis keilmuan

yang kuat, guru senantiasa mengikuti perubahan-perubahan paradigma, karena akan berpengaruh besar bagi praktik-praktik pembelajarannya. Agar guru selalu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan itu, maka salah satu tuntutan profesionalisme guru adalah adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan (*Continuing Professional development/CPD*) (Payong, 2011).

Day dan Sachs (2004) mengatakan bahwa CPD adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua kegiatan yang diikuti guru sepanjang karirnya yang dirancang untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Namun ini merupakan deskripsi sederhana terkait usaha intelektual dan emosional yang sangat kompleks yang merupakan inti dari upaya meningkatkan dan mempertahankan standar pengajaran, pembelajaran dan prestasi di sekolah. Payong (2011) menyebutkan bahwa CPD dapat dilakukan secara individual dan institusional. CPD secara individual yakni melalui inisiatif guru untuk mengembangkan diri, mengembangkan kompetensi keilmuannya, melakukan refleksi dan penelitian-penelitian tindakan kelas, membaca jurnal-jurnal ilmiah, memperluas jaringan kerja, meningkatkan koleksi perpustakaan pribadi, dan lain-lain. Sebaliknya CPD secara institusional yang berdasarkan inisiatif kepala sekolah atau otoritas pendidikan terkait dapat dilakukan misalnya melalui perkumpulan dalam wadah-wadah guru.

Program CPD guru diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu (Kemendiknas, 2010:1). Sebagaimana diungkapkan Sandra Leaton

Gray (2005) dalam suatu risetnya tentang CPD bahwa CPD mencakup gagasan bahwa individu selalu bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan profesional mereka di luar apa yang mereka dapatkan dalam pelatihan dasar yang mereka terima ketika pertama kali melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa guru perlu melakukan CPD untuk menjamin penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berkepribadian yang kuat sesuai dengan profesinya yang bermartabat, terlindungi, sejahtera, dan profesional agar mampu menghadapi kehidupan abad 21. Selain itu, seperti halnya siswa, guru mengajar, berpikir dan merasa, dipengaruhi juga oleh biografi mereka, sejarah sosial dan konteks kerja, kelompok sebaya, preferensi mengajar, identitas, fase pembangunan dan budaya sosial politik yang lebih luas. Tujuan, desain dan proses dari CPD perlu memperhatikan hal-hal ini jika ingin mendapatkan hasil yang efektif.

Perencanaan program yang cermat diperlukan agar kegiatan pengembangan profesi memberikan manfaat maksimal kepada guru. Oleh karena itu, perlu kiranya mengidentifikasi terlebih dahulu kebutuhan pengembangan yang diperlukan guru di sekolah. Di sinilah dituntut kejelian pemimpin sekolah untuk melakukan pemetaan kebutuhan pengembangan guru, sehingga guru merasa memperoleh kesempatan untuk berkembang di lingkungan yang kondusif. Lingkungan kondusif ini merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tumbuh kembangnya inisiatif dan kreatifitas warga sekolah yang biasa terlihat

dalam budaya akademik (*academia culture*) yang dikenal saat ini dengan budaya mutu.

Perencanaan program yang cermat terutama untuk program CPD memerlukan suatu manajemen yang baik guna memberikan hasil yang maksimal. Suatu manajemen dikatakan baik apabila tercapainya suatu tujuan secara efektif. Model manajemen yang seperti itu hanya bisa terjadi apabila pelaksanaannya didasarkan atas otonomi lembaga dan memaksimalkan sumber daya yang ada. Sehingga pemilihan manajemen yang tepat merupakan tuntutan awal dalam rangka peningkatan kualitas mutu SDM. Konsep *Total Quality Management* (TQM) merupakan sistem manajemen yang berfokus pada orang atau karyawan dan bertujuan untuk terus-menerus meningkatkan nilai yang diberikan pada pelanggan. TQM dianggap merupakan suatu pilihan tepat untuk diterapkan pada sekolah yang berorientasi mutu. Melalui penerapan konsep ini, kepala sekolah dan guru memiliki kebebasan yang luas dalam mengelola sekolah tanpa mengabaikan kebijakan dan prioritas pemerintah (Nasution, 2010:28).

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat melaksanakan tugas dan perannya secara optimal dalam memberdayakan potensi-potensi sumber daya yang ada di sekolah agar perencanaan program kerja yang telah disepakati bersama dengan seluruh personil sekolah dapat terlaksana dengan baik dalam pencapaian mutu pendidikan.

Selanjutnya budaya mutu di sekolah akan berkembang dan terlihat jelas pada sekolah-sekolah yang berkualitas, biasanya telah dikenal oleh masyarakat

sebagai sekolah-sekolah favorit. Orang tua murid cenderung mencari sekolah yang memiliki nama (*brand*) untuk menyerahkan tanggung jawab pendidikan anaknya di sekolah. Sudah menjadi tradisi, kalau *brand* yang bagus akan dicari oleh semua orang. Di lingkungan sekolah bermutu, pengembangan sumber daya pendidik akan tampak berbeda. Fungsi manajemen akan berperan total dalam implementasi CPD yang terintegrasi dalam manajemen sekolah.

Pentingnya mengetahui manajemen CPD di sekolah bermutu akan sangat membantu kita memahami upaya pihak sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Hal ini dapat memberi inspirasi kepada sekolah-sekolah lain untuk mengambil manfaat atau pelajaran guna meningkatkan mutu sekolah mereka. Ibarat orang berguru silat, untuk belajar silat yang bagus maka kita harus belajar kepada perguruan silat terbaik atau sudah termashur.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang “Manajemen CPD (*Continuing Professional Development*) dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru di SMP Darul Hikam Bandung”.

## **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada penerapan manajemen CPD yang dilakukan di sekolah SMP Darul Hikam dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru. Manajemen CPD tersebut meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, refleksi serta faktor pendukung dan penghambat program CPD.

### C. Fokus Pertanyaan

Berdasarkan fokus penelitian, maka pertanyaan utama yang diajukan adalah “Bagaimanakah Manajemen CPD (*Continuing Professional Development*) dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru di SMP Darul Hikam Bandung.” Pertanyaan utama tersebut dalam penelitian ini dirinci lagi ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perencanaan CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung?
2. Bagaimanakah pelaksanaan CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung?
3. Bagaimanakah evaluasi CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung?
4. Bagaimanakah refleksi CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung?
5. Apa saja faktor pendukung dan penghambat CPD guru di Sekolah SMP Darul Hikam Bandung ?

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen CPD guru SMP Darul Hikam. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap informasi, menelaah dan menafsirkannya sehingga diperoleh pemahaman tentang makna di balik fakta yang teramati bahkan sampai menghasilkan pengetahuan baru yang berkaitan dengan:

1. Perencanaan CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung
2. Pelaksanaan CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung
3. Metode evaluasi CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung

Edward Ismail Suroyudo, 2012

Manajemen Cpd Continuing Professional Development Dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru Di Smp Darul Hikam Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

4. Refleksi CPD guru di sekolah SMP Darul Hikam Bandung
5. Faktor pendukung dan faktor penghambat CPD guru di Sekolah SMP Darul Hikam Bandung ?

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam bidang keilmuan Penjaminan Mutu Pendidikan dan praktisi pendidikan yang *concern* terhadap peningkatan keprofesionalan guru, terutama bagi pengambil keputusan yang berkenaan dengan peningkatan kualitas pendidik dan pengembangan karier guru.

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Menjadi sumbangan ilmu manajemen khususnya manajemen CPD guru
- b. Menjadi referensi/rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan masukan untuk pengambilan kebijakan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Penjaminan Mutu Pendidikan, maupun lembaga sejenis yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.
- b. Memberikan masukan bagi LPMP dalam mengembangkan program pelatihan CPD Guru di sekolah.
- c. Menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan kabupaten yang terkait dengan program peningkatan kapasitas guru untuk pengambilan kebijakan.
- d. Menjadi referensi bagi komunitas pendidikan di sekolah-sekolah umum, terutama di sekolah setingkat bagi peningkatan mutu guru.

**Edward Ismail Suroyudo, 2012**

Manajemen Cpd Continuing Professional Development Dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru Di Smp Darul Hikam Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu