

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era global saat ini, perhatian terhadap madrasah menarik untuk dicermati. Kementerian Agama memberi atensi dan dukungan yang besar terhadap perkembangan madrasah dalam bentuk penyusunan program kurikulum kekinian, pendanaan, perbaikan fasilitas pembelajaran, dan peningkatan kompetensi guru. Sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional, perkembangan madrasah dalam sepuluh tahun terakhir ini mengalami kontraksi positif. Fenomena ini paling tidak dapat diukur dari lima indikator. *Pertama*, meningkatnya kepercayaan masyarakat pada pendidikan madrasah. *Kedua*, prestasi di bidang akademik termasuk olimpiade, baik tingkat nasional maupun internasional banyak dicapai. *Ketiga*, banyak alumni yang diterima di perguruan tinggi, baik dalam maupun luar negeri. *Keempat*, fasilitas pendidikan yang sudah mulai memadai, paling tidak untuk madrasah negeri yang didanai melalui SBSN (Surat Berharga Sukuk Nasional), dan *Kelima*, kiprah alumni di kancah nasional dan internasional di berbagai bidang telah menunjukkan geliatnya (Isom, 2023).

Meskipun begitu, pendidikan madrasah senantiasa dihadapkan dengan berbagai tantangan (*challenges*) yang harus dijawab dari tahun ke tahun dan sekaligus diberikan kesempatan (*opportunity*) yang harus diambil. Diperlukan refleksi menyeluruh dari para pengambil kebijakan terukur tentang pendidikan madrasah yang mesti dilakukan oleh semua *stakeholder* madrasah sebagai langkah awal perbaikan pendidikan madrasah ke depan. Madrasah dihadapkan pada tiga tantangan utama, yaitu tantangan global, internal, dan praksis pendidikan madrasah itu sendiri. Misalnya, dengan berlakunya ASEAN *Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) tahun 2015 telah menjadi keniscayaan dari lahirnya kesepakatan integrasi ekonomi yang dicapai dalam ASEAN *Community* bermuatan: ASEAN *Security Community* (ASC), ASEAN *Economic Community* (AEC), dan ASEAN *Socio-Cultural Community* (ASCC). Dalam hal ini MEA memberi peluang baru mobilitas orang, barang dan jasa di kawasan ASEAN dengan melintasi batas-batas negara tanpa hambatan tarif

maupun non tarif. Berdasarkan even tersebut, selayaknya Kementerian Agama harus mengambil prakarsa dengan melakukan penguatan (*capacity building*) terhadap para guru madrasah agar memiliki daya saing di koridor MEA sebagai bagian dari pengembangan *Competitive Economic* dan *Socio Cultural* secara cepat dan tepat.

Jalal & Supriadi (2001), menegaskan bahwa tuntutan perkembangan global menghendaki tumbuhnya nilai budaya baru, misalnya kerja, keunggulan, dan ketepatan. Hal ini akan menimbulkan perubahan dalam bidang pekerjaan dan layanan. Perubahan ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk menghadapi hal tersebut madrasah harus bisa menyiapkan lulusan yang berkualitas. Lulusan yang berkualitas dapat dihasilkan melalui pengalaman belajar yang berkualitas pula di lembaga pendidikan madrasah. Pendidikan di madrasah dirancang untuk menyiapkan lulusan yang membentuk pengetahuan (kognitif) dan karakter sebagai instrumen transformatif. Dengan pengetahuan dan karakter ini diharapkan dapat merubah dan membentuk perilaku siswa, memperkuat kesalehan pribadi dan sosial, sekaligus menjadi instrumen perekat sosial. Tidak kalah pentingnya adalah lulusan madrasah dapat memasuki dunia kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar, karena lulusan madrasah memiliki karakteristik yang berbeda dengan pendidikan umum, baik ditinjau dari kriteria pendidikan, substansi pelajaran, maupun lulusannya.

Proses pembelajaran di madrasah difokuskan pada upaya untuk mengembangkan diri siswa dalam hal pengetahuan (*cognitive*), sikap (*attitude*), keterampilan (*skills*), dan kreativitas (*creativity*) dalam lingkungan pendidikan yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan siswa. Dalam interaksi inilah terjadi proses pembelajaran tentang bagaimana berperilaku dan mengetahui norma-norma yang mampu mengembangkan potensi berpikir (*to think*) dan bertindak (*behave*) bagi siswa dalam kehidupannya. Hal ini sejalan dengan *blue print* pendidikan nasional, yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (undang-undang sisdiknas nomor 20 Tahun 2003).

Pendidikan merupakan proses penting untuk mencerdaskan bangsa, oleh karena itu harus dilakukan oleh orang-orang yang profesional. Dalam organisasi pendidikan, orang yang profesional adalah pendidik atau guru. Guru ini perlu dan harus ditingkatkan sebagai organisasi pembelajar. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan transformasi yang akan terjadi di masa depan. Salah satu syarat penting bagi terwujudnya organisasi belajar adalah terbentuknya komunitas belajar dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan salah satu komponen tersebut merupakan bagian dari keseluruhan organisasi dan merupakan hasil kinerja seluruh komponen termasuk unsur sumberdaya manusianya.

Menurut Prayitno (2009), menyatakan ada lima faktor yang menyebabkan kinerja guru tidak berkembang, yaitu: 1) *undertrained*; kurang berlatih, 2) *untrained*; tidak terlatih, 3) *underpaid*; dibayar murah, 4) *uncommitted*; kurang komitmen dalam bertugas, dan 5) *underfacilitated*; kurang fasilitas.

Undertraining. *Undertraining* adalah kondisi di mana seseorang berlatih di bawah batas optimal. Mungkin mereka melakukan latihan cukup untuk memperoleh kemajuan, tetapi tidak sebagus jika dalam kondisi optimal. Bagi guru tidak mengenal berhenti untuk belajar, belajar harus dilakukan sepanjang waktu guna mempersiapkan berbagai keterampilan mengajar sehingga menjadi profesional. Hasil observasi dan studi dokumen di beberapa madrasah pada tanggal 3 April 2023 ditemukan fakta sebagai berikut:

“Masih banyak guru PNS dan guru sertifikasi yang belum melaksanakan pengembangan profesi, antara lain mengikuti kegiatan pengembangan diri, melaksanakan penelitian tindakan kelas, menulis karya tulis ilmiah dan membuat karya inovatif. Seorang profesional adalah orang yang senantiasa terbuka dan tanggap terhadap berbagai perubahan terutama yang berkaitan dengan bidang profesinya. Agar selalu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut maka salah satu tuntutan profesionalisme guru adalah adanya pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan sebuah tuntutan mutlak bagi guru karena perkembangan ilmu dan teknologi yang pesat.”

Di sinilah pentingnya bagi guru untuk mengajar dan belajar. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga belajar, sebab antara mengajar dan belajar harus sejalan. Tidak boleh memadakan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperolehnya pada saat menimba ilmu di perkuliahan. Ketika guru berhenti belajar, dan hanya mengajar, maka terjadilah ketimpangan dan stagnasi (kemandegan) pengetahuan. Sebagai contoh dapat dikemukakan, dari tahun 2012 hingga 2015, sebanyak 1,3 juta dari 1,6 juta guru yang mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG), yang mengukur kompetensi mengelola pembelajaran dan pemahaman atas mata pelajaran yang diampu di mana hasilnya tidak mencapai nilai minimum (diakses dari *Balitbang Kemendikbud.go.id*).

Untrained teachers. *Untrained teachers* (guru yang tidak terlatih) dalam sesuatu pekerjaan atau tidak terlatih untuk melakukan pekerjaan atau keterampilan tertentu; tanpa pelatihan formal dalam sesuatu. Secara faktual masih banyak guru yang kurang atau sama sekali tidak pernah mengikuti pelatihan-pelatihan pembelajaran, misalnya penerapan *active learning*, mendesain media, penulisan bahan ajar, penyusunan soal-soal berbasis HOTS, dan penilaian (evaluasi).

Underpaid artinya dibayar murah. Guru adalah profesi mulia yang harus dilaksanakan secara bertanggungjawab dan profesional. Pada kenyataannya, profesi guru yang mulia itu tidak sebanding dengan penghargaan dan pendapat yang diterima, meskipun beban kerja jauh lebih berat. Masih banyak guru yang berprestasi di bawah layak yang pada umumnya adalah mereka yang berstatus guru swasta.

Keadaan yang belum berpihak pada guru akan berdampak secara psikologis terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya, di mana mereka menganggap bahwa pekerjaan menjadi guru tidak bisa memberikan kepastian kecukupan secara material. Banyak guru yang mengajar tetapi pada waktu yang bersamaan juga melakukan aktivitas lain yang sama sekali tidak memiliki keterkaitan langsung dengan proses pembelajaran. Tujuannya adalah untuk meningkatkan atau menambah pendapatan, karena pendapatan dari mengajar belum mencukupi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini Holmes Group sebagaimana dikutip Jalal & Supriadi (2001:229), menyatakan sebagai berikut:

“Teaching has long been as underpaid and overworked occupation.....Teaching, after all, comes with large responsibility but modest material rewards. Good teachers must be knowledgeable, but they have few opportunities to use knowledge to improve their profession, or to help their colleagues improve. And, despite their considerable skill and knowledge, good teachers have few opportunities to advance within their profession.”

Uncommitted berarti kurang komitmen dalam bertugas. *Uncommitted* dalam Kamus Oxford didefinisikan sebagai: “*uncommitted (to somebody/something) not having given or promised support to a particular person, group, belief, action, etc.*” Maksudnya tidak berkomitmen (kepada seseorang/sesuatu) tidak memberikan atau menjanjikan dukungan kepada orang, kelompok, kepercayaan, dan tindakan tertentu.

Sedangkan *underfacilitated* dimaksudkan sebagai kurangnya fasilitas. Pemenuhan sarana dan prasarana belajar di madrasah belum maksimal hingga saat ini, terutama untuk madrasah-madrasah swasta. Ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan dana selalu menjadi alasan utama. Seiring dengan meningkatnya kepercayaan madrasah terhadap madrasah, mau tidak mau, madrasah mesti menambah ruang-ruang belajar yang baru, menambah fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya yang menunjang iklim akademik di madrasah akibat dari bertambahnya jumlah siswa secara signifikan.

Apabila dipetakan secara umum, maka problem mendasar pendidikan madrasah yang terjadi dan sedang dihadapi saat ini berpusat pada kurikulum, sarana dan prasarana, tenaga pendidik, dan koordinasi antar lembaga atau kementerian. Problem mendasar yang tengah terjadi pada guru madrasah sekarang ini berdampak pada dua hal, *pertama* berkaitan dengan kualitas, dan *kedua*, menyangkut dengan kinerja.

Kualitas pendidikan, khususnya madrasah sedang dipertaruhkan, karena kualitas dan kompetensi guru yang rendah. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian PISA (*Programme for International Student Assessment*) tahun 2018 menunjukkan skor membaca pelajar Indonesia berada di titik terendah selama mengikuti PISA sejak tahun 2000. Siswa dengan kompetensi matematika dasar rendah (di bawah level 2 dalam skala PISA) berjumlah 71,9% posisi ke-7 dari 77

negara yang disurvei yang berarti sangat buruk (diakses dari *Balitbang Kemendikbud.go.id*).

Balitbang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil penelitian TIMSS (*Trend in International Mathematics and Science Study*) menempatkan Indonesia signifikan di bawah rerata internasional bidang sains. Pada tahun 1999 menempati peringkat 34 dari 38 negara dengan total skor 403. Tahun 2003 peringkat 35 dari 46 negara dengan skor 411. Tahun 2007 menjadi peringkat ke 36 dari 49 negara dengan total skor 397 (diakses dari *Balitbang Kemendikbud.go.id*).

Dalam bidang skor prestasi sains, posisi Indonesia hanya mampu menempati urutan yang sangat rendah dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara lainnya, seperti Singapura, Malaysia, Thailand, bahkan dengan Vietnam sekalipun. Hasil penilaian yang dilakukan menempatkan Indonesia berada pada urutan 32 dengan skor 435, tahun 2003 menjadi 37 dengan skor 420, dan tahun 2007 hanya urutan 35. TIMSS ini adalah suatu lembaga studi internasional tentang matematika dan sains tingkat SMP. Studi ini dikoordinasikan oleh *The International Association for the Evaluation of Educational Achievement* yang berkedudukan di Amsterdam, Belanda (diakses dari *Balitbang Kemendikbud.go.id*).

Gambaran tentang kualitas pendidikan tersebut merepresentasikan kualitas sumberdaya manusia (SDM) yang memposisikan daya saing bangsa Indonesia dalam tataran dunia kurang kompetitif. Suhendar (dalam Supardi, 2012:2), menyampaikan bahwa dalam *The Global Competitiveness Report 2011-2012* (laporan tahunan daya saing global tahun 2011-2012) yang dibuat oleh *World Economic Forum* (WEF) menempatkan Indonesia pada posisi ke 46 dari 142 negara di dunia. Pada kawasan ASEAN posisi daya saing Indonesia berada posisi keempat di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand (Supardi, 2012:2).

Berdasarkan fakta-fakta di atas membuktikan bahwa kualitas pendidikan nasional termasuk dalam kategori rendah yang juga berarti sejalan dengan rendahnya kinerja guru. Kinerja guru merupakan proses kerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar dalam rangka

mencapai tujuan pendidikan. Proses kerja guru dalam perspektif pembelajaran dimulai dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan menilai hasil belajar. Praktik dari proses pembelajaran hanya terfokus pada materi, seakan-akan guru sudah puas apabila dia sudah melaksanakan proses pembelajaran di madrasah sesuai dengan program yang tercantum dengan kurikulum, kemudian melaksanakan evaluasi, tanpa memperhatikan kompetensi lulusan yang ditetapkan. Itu sebabnya, kinerja guru ini menjadi masalah yang sangat serius yang harus segera memperoleh penanganan secara cepat dan tepat.

World Bank telah memasukkan masalah kinerja ini ke dalam pembahasan khusus yang secara terus menerus dilakukan dengan melibatkan banyak pihak, seperti Departemen Pendidikan Nasional, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) dan *World Bank* itu sendiri. *World Bank* menempatkan kinerja guru sebagai variabel penting yang menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Temuan *World Bank* menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru di Indonesia dipicu oleh krisis ekonomi 1998. Hal ini sesuai dengan laporan Bank Dunia yang bertajuk, "*Education in Indonesia: from Crisis to Recovery*" tanggal 23 September 1998 (Jalal & Supriadi, 2001:vii). Krisis ekonomi yang terjadi saat itu menyebabkan adanya gejolak instabilitas politik dan ekonomi yang selanjutnya berdampak pada aspek pendidikan (Nur, 2001:29).

World Bank merekomendasikan lima aspek krusial dalam bidang pendidikan, yaitu: (1) *framework of educational reform*, (2) *quality of basic education: school based management and decentralization*, (3) *school personal development: teachers and educational staffs*, (4) *higher education the implementation of new paradigm*, (5) *community based education and partnership of private and public education* (Jalal & Supriadi, 2001:vii). Kelima masalah pendidikan di Indonesia ini telah menjadi sasaran pembahasan mendalam bagi kelompok kerja (*task force*) dengan berbagai sudut pandang untuk melahirkan solusi yang dihadapi dalam pendidikan nasional. Masalah-masalah krusial ini menjadi sangat penting dicarikan solusinya, mengingat hal inilah yang menjadi masalah utama dalam sistem pendidikan nasional.

Pendidikan membutuhkan guru-guru yang memiliki kinerja tinggi agar dapat terus bertahan serta dapat meningkatkan kualitasnya, baik proses maupun lulusan yang dihasilkan. Guru yang berkinerja tinggi adalah mereka yang lebih stabil secara emosional dan lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga pada akhirnya dapat menjadi *triger* (pemicu) bagi pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggungjawab berbasis pada pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dalam hal ini pemerintah telah menerapkan program *inservice education*, seperti pendidikan dan pelatihan maupun pembinaan mental yang berkaitan dengan kinerja guru madrasah agar dapat mengelola proses pembelajaran secara profesional. Upaya-upaya itu belum menunjukkan adanya perubahan yang berarti dalam kinerja guru. Menurut Colquitt, Lepine & Wesson (2009:8), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *quality of life* (kualitas hidup), *ability* (kemampuan), budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, kepuasan kerja, stress, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan.

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Oleh karena itu, profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Konsekuensi dari jabatan guru sebagai profesi, diperlukan suatu sistem pembinaan dan pengembangan terhadap profesi guru secara terprogram dan berkelanjutan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu kegiatan yang dirancang untuk mewujudkan terbentuknya guru yang profesional.

Guru profesional merupakan seorang pendidik yang memiliki kompetensi tinggi dalam mengelola pembelajaran, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Sebagai seorang profesional, guru tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu mengembangkan diri melalui pembelajaran berkelanjutan (Continuing Professional Development/CPD), serta menerapkan pendekatan pedagogik yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Profesionalisme guru

tercermin dalam kemampuan untuk mengadaptasi metode pembelajaran yang inovatif, melakukan evaluasi secara komprehensif, serta berkontribusi dalam pengembangan kurikulum dan kebijakan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Guthrie (2009) yang menyatakan bahwa guru profesional harus memiliki keterampilan pedagogis yang memadai, etika profesi yang kuat, serta komitmen terhadap pengembangan diri melalui berbagai pelatihan dan refleksi diri. Profesionalisme ini tidak hanya mendukung kualitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan siswa secara holistik (Guthrie, 2009).

Sebagai wujud pelaksanaan peran guru sebagai tenaga profesional dalam rangka mengembangkan kompetensinya, sangat dibutuhkan program *continuing professional development* (CPD). Di Indonesia dikenal dengan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB). Program ini dimaksudkan untuk meminimalisir kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki saat ini dengan tuntutan kewajiban di masa mendatang terkait dengan profesinya. Ada berbagai cara untuk meningkatkan kompetensi guru, salah satunya melalui program PKB. Diharapkan keempat kompetensi guru yang meliputi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dapat ditingkatkan sehingga keinginan dan tuntutan guru dapat tercapai secara optimal sesuai dengan profesinya.

Continuing Professional Development (CPD) adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi seorang profesional, dalam hal ini guru, dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan. CPD mencakup berbagai aktivitas, seperti pelatihan, seminar, workshop, serta refleksi diri, yang bertujuan untuk memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru seiring perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan pedagogi. Menurut Bubb & Earley (2007), CPD tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan pribadi guru untuk menghadapi tantangan dalam pendidikan yang terus berubah. Dalam konteks pendidikan, CPD membantu guru untuk tetap relevan dengan perkembangan kurikulum, metode pengajaran, dan kebutuhan siswa, sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Melalui CPD, guru juga dapat

meningkatkan keterampilan dalam mengelola kelas, berkolaborasi dengan rekan sejawat, serta mengembangkan budaya reflektif yang penting dalam profesi pendidikan.

Jalal & Supriadi (2001:vii), mengemukakan bahwa kompetensi dan keterampilan guru masih rendah. Hal ini sejalan dengan data yang dikemukakan Bablitbang Depdiknas bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Ditemukan sekitar 2,6 juta guru di Indonesia tidak layak mengajar di sekolah (Fattah, 2006). Hal ini diperparah lagi dengan input guru yang sangat lemah. Data Balitbang Depdiknas (2019), menunjukkan peserta tes calon guru PNS setelah dilakukan uji bidang studi diperoleh rata-rata skor di bawah standar. Sebanyak 6.164 calon guru bidang studi Biologi diperoleh rata-rata skornya 44,96. sebanyak 396 calon guru bidang studi Kimia diperoleh rata-rata skor 43,55. Kemudian sebanyak 7.558 calon guru bahasa Inggris diperoleh rata-rata skornya 37,57.

Apabila penilaian kinerja guru masih rendah sesuai dengan kriteria standar kompetensi, maka guru diwajibkan melaksanakan PKB yang difokuskan pada pencapaian standar kompetensi guru. Apabila hasil penilaian kinerja mencapai standar maka kegiatan PKB berorientasi pada peningkatan karir guru dan pemenuhan layanan pembelajaran yang bermakna. Dengan adanya PKB diharapkan guru dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sebagai penambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi guru untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai standar kompetensi yang diharapkan.

Secara empirik banyak ditemukan masalah pengembangan guru yang belum dilakukan secara maksimal sehingga dengan mudah ditemukan guru-guru yang kurang profesional dalam mengajar. Keadaan yang memprihatinkan ini terjadi karena minimnya pembinaan secara sistematis dan berkesinambungan dari pihak-pihak yang berkompeten. Bhayangkara, *et.al* (2020:307), menyatakan pentingnya kepemimpinan instruksional yang berperan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan mengajar seorang guru. Dalam hal ini pembinaan guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan menerapkan fungsi supervisi akademik.

Kemajuan teknologi pendidikan, ditambah dengan efek dari globalisasi, massifikasi dan multikulturalisme, telah menyebabkan munculnya pemimpin-pemimpin pendidikan yang lebih sadar akan lanskap pendidikan yang berubah dan jenis pembelajar baru (Sheningher, 2014:17). Cara mengakses, memproses, dan berbagi informasi telah berubah secara radikal berubah selama 20 tahun terakhir (Bernhardt, 2015). Sementara masalah ini sangat penting merespons atas perubahan pendidikan, Schleicher (2012:77), menekankan kebutuhan akan pengembangan profesional berkelanjutan berkualitas bagi para guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan latar belakang siswa yang beragam. Pernyataan ini sangat penting dipahami bagi guru untuk terus-menerus meninjau kembali praktik pembelajaran yang dianggap kurang memaksimalkan potensi siswa. Bukan berarti selama ini belum ada capaian belajar baik, akan tetapi hal itu menjadi tantangan yang dihadapi guru di kelas untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Day (2019:7), mengakui bahwa pengajaran berlangsung di dunia yang didominasi oleh perubahan, ketidakpastian dan meningkatnya kompleksitas masalah-masalah yang terkait dengan variabel pembelajaran itu sendiri.

Livingston (2014:219), menegaskan bahwa tugas-tugas guru dalam pembelajaran semakin kompleks dan beragam. Karena kompleksitasnya pembelajaran, maka tuntutan terhadap guru profesional yang memiliki kompetensi tinggi akan semakin mendesak. Darling-Hammond (2006), menyatakan bahwa guru sangat penting untuk pembelajaran siswa, pendidikan guru bermutu tidak dapat terjadi tanpa pendidikan berkualitas (Griffiths *et al.*, 2014).

Hasil Konferensi Pendidikan tentang Guru (OECS 2018), telah membuat beberapa struktur dan mekanisme untuk mengatasi kualitas guru (OECS *Teacher Education and Professional* Konferensi Pembangunan, 2018). *Teacher Education* adalah panduan langsung bagi guru-siswa, di mana programnya adalah mendidik mereka untuk menjadi guru masa depan yang berkualitas (Snoek & Zogla, 2009:21).

Oguz & Guner (2015:124), percaya bahwa program tersebut akan merubah pemahaman dan cara guru dalam mengajar. Sementara Hari (2019), guru harus terlibat dalam karir-panjang pengembangan profesional, Avalos (2011), mengakui

bahwa pembelajaran guru seperti itu peluangnya kompleks dan akan bervariasi tergantung pada kebutuhan (milik mereka dan siswa mereka) dan konteks di mana mereka bekerja. Sejumlah penelitian telah menunjukkan peran penting pengembangan profesional itu berperan dalam meningkatkan praktik kelas guru. Misalnya, Borko (2004), menunjukkan dampak positif dan nyata dari program PKB pada guru praktik, pengetahuan, kolaborasi dan kemampuan untuk memberikan standar pengajaran yang sangat baik.

Masalah yang terkait dengan CPD ini, Chang mengutip Hattie (2010:9), menyebutkan lima faktor yang menentukan hasil belajar siswa, yaitu: (1) karakteristik peserta didik (49%), (2) guru (30%), (3) lingkungan sekolah, (4) keluarga lingkungan, (5) teman, yang memiliki 7% untuk setiap. Artinya guru itu memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan siswa. Selanjutnya, guru adalah kunci penting dalam merancang, mengawasi dan menilai efektif dan inovatif dalam pendidikan praktik untuk meningkatkan hasil siswa (BCTF, 2009). Senada dengan itu, UNESCO mengungkapkan guru adalah salah satu komponen yang berpengaruh kuat untuk pemerataan, akses, dan kualitas dalam pendidikan serta kunci untuk pembangunan global yang berkelanjutan.

Namun, pelatihan, rekrutmen, retensi, status dan kondisi kerja harus dipantau. Tanah & Abu (2014), menyatakan bahwa prestasi siswa tergantung pada guru mempersiapkan pembelajaran yang didukung praktik mengajar berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, sikap mengajarnya. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang baik dan kinerja yang tinggi, terlibat dalam pengembangan profesional secara aktif, senantiasa menambah pengetahuan dengan isu terkini, berkarya inovatif, melakukan tugas secara etis, dan menunjukkan komitmen atau tanggung jawab dalam mengajar praktik di sekolah.

Burns & Lawrie (2015), menyatakan agar guru menjadi efektif, mereka harus mengikuti program pembinaan dan pengembangan profesional. Beberapa penelitian pengembangan profesionalisme guru telah dilakukan, misalnya Atay (2006a & 2006b); Gutierrez (2017); Saunders (2014). Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan pentingnya dilakukan program

pengembangan profesionalis guru secara berkelanjutan yang dapat mewujudkan pembelajaran efektif dan peningkatan prestasi belajar siswa.

Penelitian lainnya tentang pengaruh pengembangan diri guru dan identitas profesional pada kualitas dan keberhasilan pengajaran di kelas dilakukan oleh Derakhshan *et al.* (2020); Gore *et al.* (2017); Novozhenina & López Pinzón (2018); Tabatabaee & Yazdi *et al.* (2018). Penelitian tentang pengaruh konsepsi dan praktik kinerja terhadap kesuksesan guru telah dilakukan Kielblock & Gaiser (2016); Papasotirou & Hannan (2006); Trigalová & Jahn (2013). Lebih jauh hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh besar pada berbagai aspek kehidupan, dan menjamin berkelanjutan pembangunan dan faktor-faktor pendukung yang berkontribusi terhadap keberlanjutan dan perdamaian, memberikan pengaruh langsung terhadap penurunan kemiskinan, dan juga mempromosikan kesehatan, gender, dan berkelanjutan lingkungan (UNESCO, 2014:25). Bahkan adanya pengaruh pendidikan terhadap nyawa manusia menjadi salah satu faktor yang mendasari UNESCO untuk terus menyatakan gagasan tentang pembelajaran sepanjang hayat yang dimulai sejak tahun 1972 (Tuijnman & Bostrom, 2002:95).

Peningkatan kemampuan, keterampilan, dan sikap menentukan kualitas sumberdaya manusia suatu bangsa. Oleh karena itu, merupakan tanggungjawab setiap individu untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat, yakni belajar mengembangkan diri, melanjutkan, dan meningkatkan kompetensi dan keahlian seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanggungjawab ini merupakan kewajiban untuk semua orang dalam profesi apapun, termasuk guru. Guru dituntut untuk melakukan pengembangan profesional di semua karir mereka yang berhubungan dengan peran dan tanggungjawabnya sebagai guru (Gray, 2005:5).

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan implementasi pengembangan berkelanjutan guru, Nuraeni & Retnawati (2016:137–138), mengungkapkan hal tersebut efektivitas guru mata pelajaran forum (MGMP) masih tergolong rendah. Nuraeni & Retnawati (2016), mengemukakan bahwa kegiatan MGMP yang ada ditetapkan di setiap kabupaten dan provinsi diduga belum berfungsi secara

maksimal memfasilitasi guru untuk mengembangkan diri. Di sisi lain, kinerja guru pasca sertifikasi, secara faktual menunjukkan bahwa tidak semua guru bersertifikat di Indonesia memiliki kompetensi dan kinerja yang baik (Bank Dunia dalam Jalal *et al.*, 2009:7). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abubakar (2015:116), tentang dampak dari sertifikasi guru Madrasah Aliyah kompetensi di Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia yang menyatakan bahwa sertifikasi guru belum memberikan dampak positif dalam peningkatan kompetensi, baik dalam mata pelajaran maupun satuan pendidikan.

Penelitian tersebut didukung oleh temuan penelitian Kardiye (2013:17), yang menyatakan bahwa bahwa kinerja guru bersertifikasi secara keseluruhan di sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Grobogan, Jawa Timur, Indonesia dikategorikan tidak baik. Berbagai kendala dihadapi para guru, antara lain rendahnya motivasi berprestasi, keterbatasan waktu, kurangnya pengetahuan, dan persepsi tentang peraturan pemerintah menjadi penyebab utama rendahnya kinerja mereka dalam bertugas.

Selain itu, tingkat kompetensi guru dan keterampilan sebelum dan sesudah sertifikasi masih sama. Guru kurang berusaha meningkatkan kompetensi mereka dan cenderung tampil sama seperti sebelum mendapatkan sertifikat. Nuraeni & Retnawati (2016:130), dalam penelitiannya tentang kinerja guru dalam pengembangan keprofesian di Kabupaten Wonosobo, menemukan bahwa guru masih dikategorikan sangat kurang dalam pengembangan keprofesian, dan guru bersertifikat memiliki kesadaran yang kurang dalam pengembangan profesional. Selanjutnya, Fahmi, Maulana, dan Yusuf (2011:15), menekankan bahwa sertifikasi guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas guru, namun pada kenyataannya, itu tidak memberikan kontribusi positif untuk peningkatan proses belajar siswa.

Menurut Hamilton-Ekeke (2013:15), kompetensi guru adalah kemampuan guru untuk membantu siswa mencapai tingkat yang lebih tinggi belajar. Kompetensi menuntut guru untuk melaksanakan tanggungjawab profesional, oleh karena itu efektivitas implementasi dari peran guru sebagai agen pembelajaran tergantung pada tingkat kompetensi guru. Tingkat kompetensi guru berkaitan

dengan pengetahuan profesional dan pedagogis. Guru adalah titik sentral dalam proses pembelajaran yang secara signifikan harus secara terus menerus meningkatkan kompetensi mereka sendiri. Pengetahuan dan keterampilan guru adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran di kelas. Di tengah pesatnya kemajuan teknologi, sebagai profesional, dan karena tuntutan akan standar pendidikan yang tinggi, maka guru harus senantiasa melanjutkan pembelajaran (*in-services training*) dalam rangka meningkatkan kompetensinya.

Pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) hakikatnya adalah pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan terkait dengan keberhasilan siswa dalam belajar (Kemendiknas Republik Indonesia, 2010:9). Dalam kasus pengajaran, pengembangan yang dapat dilakukan adalah *in-service training*. Penerapan CPD untuk semua guru diyakini dapat merevitalisasi keterampilan guru dalam mendesain proses belajar mengajar, meningkatkan semangat dalam pengajaran, serta membantu mempertahankan pengetahuan ilmiah mereka (Joubert, Back, Hirst, & Sutherland, 2010:1765).

Continuing Professional Development (CPD) dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap profesionalisme guru, terutama melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Ketiga aspek ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga berperan dalam memperdalam pemahaman mereka tentang profesi, serta mendukung upaya mereka untuk menciptakan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa.

Pengembangan Diri dalam CPD memungkinkan guru untuk terus belajar dan memperbaharui pengetahuan serta keterampilan mereka. Hal ini dapat mencakup pembelajaran tentang metode pengajaran terbaru, perkembangan dalam bidang kurikulum, atau pengembangan pribadi yang membantu guru menjadi lebih efektif dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa. Teori pengembangan profesional seperti yang diungkapkan oleh Hargreaves (2000) menekankan pentingnya pengembangan pribadi dan profesional secara simultan, di mana guru yang terlibat dalam proses pembelajaran berkelanjutan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Pengembangan diri dalam konteks CPD membantu guru untuk bertransformasi menjadi pendidik yang lebih reflektif dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

Publikasi Ilmiah, seperti penulisan artikel, jurnal, atau buku ilmiah, memiliki pengaruh besar terhadap profesionalisme guru. Melalui publikasi ilmiah, guru dapat berbagi temuan penelitian dan pengalamannya dengan komunitas pendidikan yang lebih luas. Penelitian yang dilakukan dalam bentuk Penelitian Tindakan Kelas (PTK) atau studi-studi lain dapat memperkaya pengetahuan mereka dan memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan pendidikan. Menurut Guskey (2000), keterlibatan dalam penelitian dan publikasi ilmiah meningkatkan kesadaran guru terhadap praktik terbaik yang berbasis bukti, serta memperluas wawasan mereka dalam hal teori pendidikan dan penerapannya di kelas. Publikasi ilmiah juga berfungsi sebagai indikator pengakuan terhadap kompetensi guru sebagai seorang profesional yang terus berkontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan.

Karya Inovatif, seperti penciptaan metode pembelajaran baru, pengembangan teknologi pendidikan, atau penemuan alat bantu belajar, juga berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Guru yang mampu menghasilkan karya inovatif tidak hanya memperkaya pembelajaran di kelas, tetapi juga menjadi pemimpin dalam komunitas pendidikan. Karya inovatif ini mendorong guru untuk berpikir kreatif dan mengambil inisiatif dalam mencari solusi untuk tantangan yang ada dalam pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori inovasi dalam pendidikan yang dikemukakan oleh Fullan (2001), yang menyatakan bahwa guru yang terlibat dalam inovasi pendidikan tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis dan efektif. Karya-karya inovatif yang dihasilkan guru juga dapat mempengaruhi perkembangan kurikulum dan praktik pedagogis di sekolah atau komunitas pendidikan secara lebih luas.

Secara keseluruhan, pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif sangat berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, karena ketiganya saling mendukung dalam membangun kompetensi dan keahlian guru secara menyeluruh. Hal ini tidak hanya berdampak pada penguasaan materi dan keterampilan teknis,

tetapi juga pada kemampuan guru untuk berpikir kritis, berinovasi, dan beradaptasi dengan tantangan yang ada dalam dunia pendidikan. Sebagai hasilnya, guru yang terlibat aktif dalam CPD cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa.

Dalam konteks profesionalisme guru yang dipengaruhi oleh Continuing Professional Development (CPD) maka hal mengarah pada perilaku guru secara menyeluruh. Meskipun madrasah juga memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru, penelitian yang memfokuskan pada perilaku guru secara langsung akan memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana upaya pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif mempengaruhi perubahan dalam kompetensi dan kualitas pengajaran guru.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan, observasi awal, studi penelitian terdahulu dan teori-teori di atas tentang pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan bagi para guru, penelitian ini difokuskan pada MAN dan MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah yang sangat perlu dilaksanakan program-program pembinaan dan pengembangan berkelanjutan dengan tepat. Penelitian ini berjudul: Peningkatan Profesional Guru melalui *Continuing Professional Development* (CPD) Guru MAN & MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah kemukakan di atas, menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru MAN dan MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah masih harus ditingkatkan lagi pada kondisi yang optimal. Sehubungan dengan kompetensi profesional guru MAN dan MAS, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya Dukungan dan Akses Terhadap Program Pengembangan Profesional, Meskipun banyak kegiatan pelatihan dan forum seperti KKG dan MGMP yang tersedia, akses dan dukungan untuk mengikuti program pengembangan profesional masih terbatas. Hal ini disebabkan oleh faktor waktu yang tidak fleksibel, kurangnya informasi mengenai jadwal atau

lokasi kegiatan, dan minimnya anggaran yang tersedia untuk mendukung partisipasi guru dalam kegiatan tersebut.

2. Kurangnya Penghargaan dan Insentif terhadap Karya Profesional Guru, Tidak adanya sistem penghargaan atau insentif bagi guru yang berprestasi dalam mempublikasikan karya ilmiah, seperti penelitian PTK, penulisan buku, atau penciptaan karya inovatif lainnya. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi guru untuk menghasilkan karya profesional yang dapat meningkatkan kompetensi mereka, dan secara tidak langsung menghambat budaya riset dan inovasi dalam dunia pendidikan.
3. Minimnya Pembekalan untuk Meningkatkan Kompetensi dalam Penggunaan Teknologi Pendidikan, Guru belum mendapatkan pembekalan yang cukup dalam hal pemanfaatan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran. Meskipun ada perkembangan teknologi pendidikan, banyak guru yang tidak memiliki keterampilan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran secara efektif, sehingga keterampilan digital mereka belum teroptimalkan untuk mendukung pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif.
4. Kurangnya Pembinaan Berkelanjutan dalam Penyusunan Kurikulum dan Standar Pembelajaran, Proses penyusunan dan pengembangan kurikulum serta standar pembelajaran yang dilakukan oleh guru belum didampingi dengan pembinaan berkelanjutan. Guru cenderung menyusun materi pembelajaran berdasarkan pengalaman pribadi, tanpa adanya panduan atau pelatihan lanjutan terkait penerapan kurikulum yang terbaru atau standar nasional yang berlaku.
5. Pendekatan Evaluasi yang Kurang Komprehensif dan Terfokus pada Pengujian Hasil Akhir, Evaluasi pembelajaran yang dilakukan lebih terfokus pada hasil akhir, seperti nilai ujian, tanpa adanya evaluasi proses pembelajaran itu sendiri. Guru belum memanfaatkan evaluasi formatif untuk mengetahui perkembangan peserta didik sepanjang proses belajar dan kurang mengaplikasikan umpan balik yang berkelanjutan untuk mendukung perkembangan siswa.

6. Kurangnya Kolaborasi Antar-Guru dalam Pengembangan Profesional, Kolaborasi antar-guru dalam pengembangan diri dan profesionalisme masih kurang terjalin. Beberapa kegiatan kolektif seperti KKG dan MGMP belum sepenuhnya menciptakan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman dan berkolaborasi dalam menciptakan inovasi pengajaran yang lebih baik. Hal ini menghambat pembelajaran dari pengalaman kolega yang dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan pengajaran mereka.
7. Tidak Terintegrasinya Program Pembinaan Guru dengan Kebutuhan Siswa, Program pembinaan yang diterima oleh guru belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan siswa yang terus berkembang. Pembinaan guru lebih sering terfokus pada aspek-aspek teori, tanpa adanya penyesuaian dengan tantangan praktis yang dihadapi di kelas. Oleh karena itu, kompetensi yang ditingkatkan dalam pembinaan tidak selalu berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.
8. Keterbatasan Pengembangan Soft Skills Guru untuk Pembelajaran yang Lebih Humanistik, Pembinaan guru selama ini lebih menekankan pada penguasaan materi akademik dan pengembangan teknik pembelajaran, namun kurang memberi perhatian pada pengembangan soft skills yang dibutuhkan dalam menghadapi keragaman karakter dan kebutuhan siswa. Guru perlu dilatih untuk lebih mengedepankan pendekatan humanistik dalam mengelola kelas dan membina hubungan yang positif dengan siswa.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi profesional guru MAN & MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah?
2. Bagaimana bentuk-bentuk pembinaan guru MAN & MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah?

3. Bagaimana pelaksanaan CPD guru MAN & MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan profesional berkelanjutan dalam pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru MAN & MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kompetensi profesional guru MAN dan MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Bentuk-bentuk pembinaan guru MAN dan MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan guru MAN dan MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Pengaruh pengembangan profesional berkelanjutan berupa pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru MAN dan MAS di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal:

- a) Memperkaya khazanah pengetahuan, ilmu pendidikan, khususnya berkerkaitan dengan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru madrasah.
- b) Mengetahui faktor-faktor penghambat pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan guru madrasah sehingga dapat dijadikan dasar untuk perbaikan di masa datang.

- c) menghasilkan prosedur atau langkah-langkah yang dapat digunakan untuk meningkatkan keprofesionalan guru madrasah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi guru, kepala madrasah, lembaga, dan peneliti sebagai berikut:

- a) Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan pengembangan keprofesionalan yang mampu meningkatkan kompetensi para guru baik dalam hal pengembangan diri, publikasi ilmiah dan melahirkan karya inovatif.
- b) Bagi kepala madrasah, penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai sarana pembinaan bagi para guru melalui penerapan kepemimpinan yang mampu melayani, memotivasi, dan mensupervisi akademik agar terjadi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.
- c) Bagi pengawas madrasah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi pengawas dalam meningkatkan keprofesionalan guru madrasah. Hal ini sejalan dengan tugas pokoknya sebagaimana diatur dalam
- d) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah berisi standar kualifikasi dan kompetensi pengawas sekolah. Standar kualifikasi menjelaskan persyaratan akademik dan nonakademik untuk diangkat menjadi pengawas sekolah. Standar kompetensi memuat seperangkat kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai pengawas sekolah/madrasah untuk dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya.
- e) Bagi Kementerian Agama Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan bagi upaya-upaya perbaikan serta peningkatan keprofesionalan guru dengan merancang berbagai program yang sesuai dengan kebutuhan para guru guna peningkatan proses pembelajaran.

- f) Bagi para peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data dan informasi awal untuk ditindaklanjuti dalam berbagai bentuk penelitian dan pengembangan dalam ruang dan kajian yang lebih luas.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN