



Evaluasi Model CIPP pada Program Peningkatan Mutu Guru di MAN 2 Langkat Sumatera Utara

Syafaruddin*, Inom Nasution, Novita Sari

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara

*Corresponding Author. Email: syafaruddinsiahaan@uinsu.ac.id

Abstract: This study aims to evaluate the MAN 2 Langkat North Sumatra teacher quality improvement program. This research used the CIPP model evaluative method with a qualitative approach. The subjects of this study were principals and teachers. Data collection techniques were obtained through interviews, documentation, and observation. Data analysis was carried out interactively, including data reduction, data presentation, and verification / drawing conclusions. The results of this study showed that: 1) Evaluation of the context of the teacher quality improvement program in MAN 2 Langkat met the requirements and criteria. 2) The quality of improvement program evaluation for teachers in MAN 2 Langkat met the criteria. 3) Several criteria were implemented to evaluate the quality improvement program process for teachers in MAN 2 Langkat. 4). Evaluation of the product of the teacher quality improvement program in MAN 2 Langkat in terms of mastery of curriculum material in 2013 for the teachers was good, and the target program was quite good.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program peningkatan mutu guru di MAN 2 Langkat Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode evaluatif model CIPP dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan Guru. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilakukan secara interaktif meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi / penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Evaluasi konteks program peningkatan mutu guru di MAN 2 Langkat telah memenuhi persyaratan dan kriteria. 2) Evaluasi input program peningkatan mutu guru di MAN 2 Langkat telah memenuhi kriteria. 3). Evaluasi proses program peningkatan mutu bagi guru di MAN 2 Langkat, beberapa kriteria telah dilaksanakan. 4). Evaluasi produk program peningkatan mutu guru di MAN 2 Langkat dalam hal penguasaan materi kurikulum 2013 para guru telah baik dan Target program sudah cukup baik.

Article History

Received: 26-07-2022
Revised: 15-10-2022
Accepted: 11-12-2022
Published: 17-01-2023

Key Words:

Evaluation; CIPP;
Quality; Teacher.

Sejarah Artikel

Diterima: 26-07-2022
Direvisi: 15-10-2022
Disetujui: 11-12-2022
Diterbitkan: 17-01-2023

Kata Kunci:

Evaluasi; CIPP; Mutu;
Guru.

How to Cite: Syafaruddin, S., Nasution, I., & Sari, N. (2023). Evaluasi Model CIPP pada Program Peningkatan Mutu Guru di MAN 2 Langkat Sumatera Utara. *Jurnal Paedagogy*, 10(1), 298-307. doi:<https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.5680>



<https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.5680>

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



Pendahuluan

Mutu guru menunjukkan kualitas yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik yang sudah diamanahkan pada regulasi sistem pendidikan nasional. Guru yang bermutu dapat dilihat dari kecakapan yang dimilikinya yang upaya untuk meningkatkannya dilakukan pemerintah melalui program sertifikasi guru. Di antara metode yang bisa dilakukan untuk meningkatkan mutu guru yaitu melalui supervisi akademik (Lalupanda, 2019). Program ini sebagai upaya membekali guru dalam menghadapi kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang. Guru mampu



memahami kebutuhan peserta didik (Priansa, 2017) dan memberikan fasilitas yang mendukung peserta didik (Arsana, 2019), menemukan bakat dan minatnya sehingga perkembangan peserta didik dalam belajar terus meningkat (Magdalena et al., 2020). Tuntutan mutu guru hari ini karena pekerjaan atau jabatan profesi sebagai guru merupakan pekerjaan yang bersifat profesional. Sederhananya sebuah pekerjaan yang sifatnya profesional ialah pekerjaan yang hanya bisa dikerjakan oleh orang yang secara khusus dipersiapkan untuk hal itu dan bukan pekerjaan yang dikerjakan oleh orang-orang yang tidak memperoleh atau tidak mendapat pekerjaan lain (Sujana, 2015).

Selanjutnya profesionalisme perlu mendapat arah pembinaan dan tujuan sebagai tenaga profesi guru sebagai tenaga pendidik (Sobri, 2013). Terdapat dua kualifikasi penting profesionalisme guru yaitu (a) merupakan panggilan jiwa, (b) adanya kecakapan. Adapun kriteria panggilan jiwa berpedoman pada mutu layanan atau mutu pengabdian. Sedangkan kecakapan penting karena menentukan keunggulan dalam pengabdian dan layanan pada masyarakat (Syafaruddin, 2005). Dalam Islam, profesionalisme sangat diutamakan dalam melakukan aktivitas hidup (Tambak & Sukenti, 2020). Apabila selesai pada satu urusan, maka harus bersungguh-sungguh dalam menjalankan dan mengerjakan urusan lainnya. Hal ini menunjukkan perilaku profesional dalam bekerja. Kita dapat melihatnya dalam surah Al-Insyirah ayat 7-8.

Selain itu, upaya peningkatan mutu guru juga dapat dilakukan kepala sekolah selaku penanggungjawab utama penyelenggaraan pendidikan di sekolah (Zahro et al., 2018). Kepala sekolah memegang peran sebagai manajer yang harus memenejemen pengelolaan pendidikan. Kepala sekolah harus mampu memenejemen personil sekolah secara keseluruhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bila dilihat dari kondisi tersebut maka perlu kerjasama pemerintah dan sekolah dalam meningkatkan mutu guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Pada prinsipnya diperlukan dukungan seluruh pihak yang berkepentingan (*stake holders*) dalam bidang pendidikan. Pada akhirnya mutu guru akan berujung kepada peningkatan mutu pendidikan Nasional (Napitupulu, 2020).

Guru yang memiliki mutu kerja yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yang melebihi dari perencanaan program yang meliputi *in put*, proses dan *out put* (Iskandar, 2013). Dalam rangka mengoptimalkan kualitas guru maka dibutuhkan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah sebagai manajer. Dengan demikian sekolah akan menghasikan produk atau lulusan yang memuaskan. “Langkah-langkah strategis untuk mengendalikan mutu dan menjamin mutu produk atau lulusan lembaga pendidikan untuk memuaskan para pihak yang berkepentingan atau para stakeholders” (Hadis & Nurhayati, 2001).

Mutu pendidikan tidak terlepas dari mutu guru yang memberikan pengajaran di kelas (Aliyyah, et.al, 2019). Mutu pendidikan akan tercermin dari sumber daya manusia yang diperoleh dari serangkaian proses pendidikan di lembaga pendidikan. Namun disayangkan pendidik belum maksimal memberikan pembelajaran. Pada umumnya aktivitas belajar dilaksanakan hanya searah saja, guru lebih mendominasi dengan hanya berceramah di depan siswa, adapun siswa hanya sekedar mendengarkan saja. Masih banyak guru yang menganggap bahwa fungsinya hanya sekedar mentransfer pengetahuan yang dimilikinya kepada siswa semata, targetnya adalah menyampaikan tema-tema yang terdapat pada buku paket yang sudah tersedia (Daryanto & Rahardjo, 2012). Guru belum mampu menjadi motivator bagi peserta didiknya dan belum mampu menjadikan peserta didik berkreasi dan melatih hidup mandiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru yang bersangkutan belum memiliki kualifikasi mutu sebagai seorang pendidik.



Masalah lainnya yang menghambat perkembangan mutu guru adalah supervisi yang dilakukan pemerintah tidak berfungsi secara maksimal. Padahal sesungguhnya, diantara kelompok yang diberikan tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah pemerintah (Napitupulu, 2019). Akan tetapi pemerintah dalam hal ini pengawas pendidikan tidak berfungsi menjadi pengawas dan pembina atau supervisor dalam memperbaiki aktivitas belajar di dalam kelas. Pengawas hanya datang dan turun ke lembaga pendidikan hanya untuk memeriksa kelengkapan administrasi semata, itupun hanya sebatas pada dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Sangat jarang sekali atau boleh dikatakan tidak pernah pengawas tersebut sampai ke ruangan kelas, melakukan observasi kegiatan pembelajaran. Seharusnya mereka lah yang menjadi panutan dan sumber belajar bagi para guru yang ada di suatu sekolah (Daryanto & Rahardjo, 2012).

Manajemen pengelolaan sekolah termasuk dalam peningkatan mutu guru harus didukung semua pihak. Kita mengenal adanya manajemen berbasis sekolah yang mengedepankan kerjasama semua pihak. Caldwell dan Spink, dalam Suryosubroto, menyebutkan *'the collaborative school management*, yang kemudian dinamakan *school based management* atau manajemen berbasis sekolah (Suryosubroto, 2004). Pimpinan sekolah memiliki peranan signifikan dalam mengelola manajemen pendidikan di lembaga pendidikan agar tujuan pendidikan dapat secara optimal dicapai. Usaha mengoptimalkan kualitas guru yang dapat dilaksanakan dengan program yang berkesinambungan untuk meningkatkannya. Peningkatan mutu dapat dilakukan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan administrator yang baik. Dengan demikian akan menjadikan guru menjadi disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan bagi guru. Peningkatan sarana dan prasarana yang akan mendukung kinerja guru dalam mengajar. Guru sudah harus menggunakan perangkat multimedia dalam pembelajaran. Memberikan penghargaan yang baik terhadap profesi guru juga dipandang mampu meningkatkan mutu guru termasuk gaji tenaga guru. Guru jangan dibebani dengan tugas administrasi yang cukup banyak yang dapat menyita waktunya untuk memberikan perhatian pada peserta didik.

Peran kepala sekolah dalam memberikan pelayanan bagi guru akan meningkatkan mutu guru (Fatoni, 2017). Peran tersebut adalah sebagai pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kepala sekolah yang menjadi pimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam menyahuti harapan dari semua pihak yang terkait dengan sekolah atau lembaga pendidikan, sesuai tugas dan perannya menjadi manajer, pimpinan, administrator, pendidik, inovator, motivator dan supervisor (Syafaruddin et al., 2020). Namun seiring Setelah dipenuhinya kebutuhan guru maka perlu dilakukan evaluasi terhadap upaya yang telah dilakukan sehingga akan terukur pencapaiannya. Dengan dilakukannya evaluasi tersebut maka diketahui kelemahan dan keunggulan program dalam meningkatkan mutu guru. Evaluasi akan membuktikan keberhasilan atas suatu program yang telah dijalankan dan manajemen terhadap upaya peningkatan mutu guru.

Di antara studi terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian telah dilaksanakan, misalnya Kartomo dan Slameto di dalam jurnal *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219–229 tahun 2016, menyatakan bahwa untuk mengembangkan diri seorang guru maka perlu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan senantiasa bekerja keras. Dalam rangka mendukung pelaksanaan pembelajaran, guru harus selalu berupaya agar menambah pengetahuan yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan zaman (Kartomo & Slameto, 2016). Demikian pula dengan hasil penelitian Zahroh, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 139–149 tahun 2017, bahwa mutu pendidikan tergantung dari kinerja guru, sementara itu kinerja guru mencakup aktivitas perencanaan, pelaksanaan, evaluasi



pembelajaran dan ditopang oleh sikap disiplin dalam bekerja serta memiliki tanggung jawab dalam melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin (Zahroh, 2017).

Berdasarkan pra penelitian di MAN 2 Langkat, ditemukan bahwa beberapa program mengutamakan budaya mutu yang terdapat di madrasah ini, misalnya budaya salaman dengan cara guru menunggu di depan gerbang madrasah, kemudian ;pada tiap tahunnya melaksanakan acara khataman Qur'an, terdapat lembaga tahfiz Al-Qur'an yang dibina oleh madrasah serta mengenakan baju adat budaya melayu pada hari Jum'at. Dalam melaksanakan berbagai kegiatan, pihak madrasah menggandeng semua unsure untuk dapat bekerja sama mensukseskan acara tersebut. Selain itu, MAN 2 Langkat dalam segala aktivitasnya selalu melaksanakan koordinasi dengan baik dan mengikutsertakan seluruh sumber daya manusia (SDM) yang terdapat di MAN 2 Langkat. Untuk memperoleh guru yang bermutu dibutuhkan langkah yang tepat dan hal tersebut bisa dilakukan kepala sekolah bekerjasama dengan instansi terkait. Setelah dilakukan program peningkatan mutu guru sangat penting dilakukan evaluasi terhadap program tersebut untuk mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan mutu guru.

Penelitian ini fokus kepada evaluasi program peningkatan mutu guru. Terdapat dua tujuan evaluasi, yaitu tujuan secara umum dan secara khusus. Tujuan umum dapat dikategorikan kepada program secara menyeluruh, adapun tujuan khusus dikategorikan kepada masing-masing komponen. Supaya bisa melaksanakan tugasnya dengan benar, evaluator program harus mampu mengenali berbagai sistem programnya (Arikunto, 2004). Secara khusus menggunakan model evaluasi *context, input, process and product* (CIPP).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode evaluasi model CIPP dengan pendekatan kualitatif. *context, input, procces and product* (CIPP). Pada dasarnya metode ini dipilih dengan tujuan utama adalah mengevaluasi untuk melakukan perbaikan dan masukan kepada pemegang kebijakan (Stufflebeam & Shinkfield, 2007). Menurut Miarso, kriteria penelitian evaluasi ini menggunakan standar kesesuaian (Miarso, 2004). Artinya, penilaian dalam evaluasi program ini dilaksanakan dengan mengkomparasikan kenyataan yang ada pada implementasi program dengan kriteria atau ukuran mengenai bagaimana selayaknya implementasi program tersebut. Adapun subjek penelitian ini ialah kepala sekolah dan guru. Sedangkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan studi dokumen. Studi ini memakai teknik analisa data secara interaktif dari Miles dan Huberman (2014) yaitu dengan melakukan reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

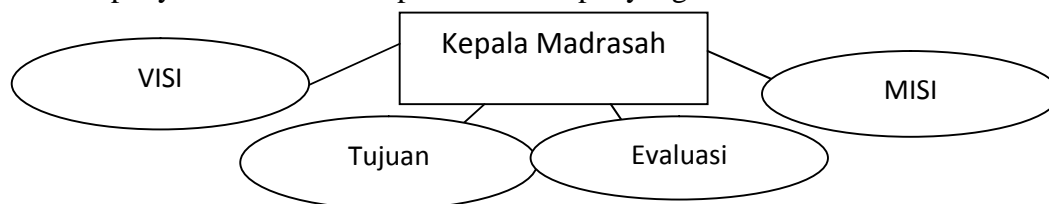
Hasil Penelitian dan Pembahasan

Evaluasi Konteks Program Peningkatan Mutu Guru di MAN 2 Langkat

Sesuai dengan temuan penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa Evaluasi konteks program peningkatan mutu guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Langkat telah memenuhi persyaratan dan kriteria. Perumusan visi menurut peneliti telah memenuhi persyaratan yaitu rumusannya singkat, gampang diingat dan padat. Sifatnya menginspirasi dan menantang untuk pencapaiannya selama penelitian dan sesuai wawancara dengan ketua tim pengembang tidak pernah ada perubahan visi. Visi dan misi yang baik ada baiknya dilaksanakan review setelah sekian tahun supaya visi yang dijabarkan dalam misi itu dapat menghasilkan produk yang lebih luas. Perumusan visi, misi dan tujuan di MAN 2 Langkat telah berlangsung sebagai mana seharusnya dimana aktivitas penyusunan tersebut dilakukan dengan bermusyawarah dan mengikutsertakan seluruh komponen madrasah (para guru



komite madrasah, dan tata usaha) yang kemudian memberikan mandat pada tim agar melakukan penyusunan dan ditetapkan dalam rapat yang dihadiri oleh komite madrasah.



Gambar 1. Peta Konsep Konteks Penelitian

Dalam hal penentuan visi, lembaga pendidikan Islam mestinya memprioritaskan pada orientasi masa depan dan tantangannya (Muljawan, 2019). Bagi sebuah lembaga pendidikan, visi mempunyai peran yang sangat penting terutama untuk menentukan tujuan kebijakan dan cirikhas organisasi tersebut, di antara hal-hal yang mesti difokuskan dalam perumuan sebuah visi yaitu: a) Visi mesti bisa menyajikan arahan/panduan dan dorongan, b) Visi mesti disosialisasikan kepada semua *stakeholders* organisasi, c) Visi mesti dipergunakan untuk menyebarkan tindakan dan keputusan organisasi yang sangat urgent. Kemudian, seperti yang disampaikan Akdon (2006), bahwa beberapa kriteri untuk memformulasikan visi, yaitu: a) Visi tidaklah fakta, akan tetapi deskripsi visual ideal ke depan yang akan dicapai. b) Visi mampu menyuguhkan arahan, memotivasi tiap anggota organisasi agar berlomba-lomba menampilkan kerja yang terbaik. c) Mampu menghasilkan inspirasi serta siap menyelesaikan berbagai tantangan d) Menjadi penghubung realitas hari ini dan menyongsong masa depan. e) Gambaran yang sangat realistis dan kredibelitas terhadap yang akan datang yang menarik. f) Tidak statis dan sangat memungkinkan untuk berubah.

Visi merupakan harapan untuk masa depan (Calam & Qurniati, 2016), dalam kaitannya dengan lembaga pendidikan Islam yang berkaitan dengan keimanan dan ketakwaan. Seperti yang telah digambarkan Allah swt. dalam surah al-‘Ankabut: 16 yaitu visi utama lembaga pendidikan Islam adalah menyembah Allah swt. sebagai Tuhan semesta alam dan bertakwa kepada Allah swt. yaitu dengan mengerjakan perintah-Nya dan meninggalkan larangan-Nya yang dibalut dengan ilmu pengetahuan dan pendidikan. Misi adalah pernyataan mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh lembaga untuk mencapai sebuah visi (Calam & Qurniati, 2016). Misi sekolah mesti dilakukan atau fungsi yang dipikul oleh sebuah lembaga pendidikan dalam mewujudkan visi yang sudah disepakati. Pernyataan misi menggambarkan tentang berbagai penjelasan pelayanan atau produk atau yang ingin ditawarkan. Sebagaimana yang telah diungkapkan Allah swt. seperti yang termaktub pada surah Al-‘alaq: 1-5 ialah menyuruh manusia agar belajar dengan cara menimba ilmu pengetahuan dan menghindari dirinya dari hal-hal yang bodoh. Akan tetapi membaca siapa yang sanggup membawa pada arah perubahan yang positif terhadap kehidupan anak manusia tidaklah membaca secara serampangan, akan tetapi membaca “dengan menyebut nama Allah yang Menciptakan”.

Evaluasi Input Program Peningkatan Mutu Guru di MAN 2 Langkat

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka dapat dilihat bahwa Input dari Nara sumber mencukupi kriteri yaitu narasumber (guru), mereka telah memperoleh gelar sarjana pendidikan, bahkan diantaranya telah menyelesaikan pendidikan di tingkat pascasarjana. Sehingga, mereka sebenarnya menguasai teori dan implementasi sistem pendidikan. beberapa yang lain sudah di sertifikasi, mereka berkomitmen untuk meningkatkan keprofesionalan secara kontiniu memperoleh rekomendasi dari tim pengembangan dan otoritas setempat.

Kemudian Input Peserta (pelatihan) mencukupi kriteria yaitu seluruh peserta merupakan sarjana pendidikan dan diamanahkan tugas sebagai pendidik, komitmennya dalam mengoptimalkan keprofesionalan, kemauan keras dalam mengimplementasikan kurikulum 13 di tempat tugasnya. Selanjutnya Input sarana dan prasaran juga mencukupi kriteria yang memadai yaitu prasarana gedung memadai dan baik, ruangan memadai dan baik, tersedia media dan alat penunjang juga disediakan.



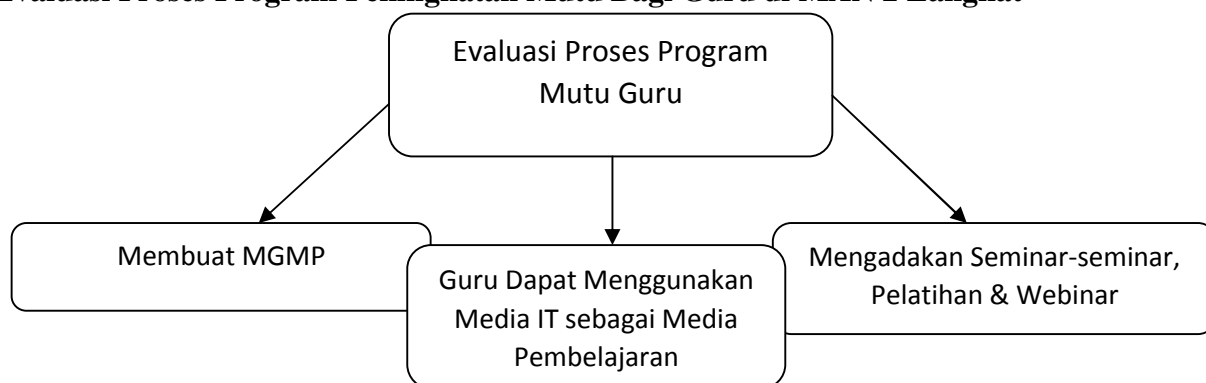
Gambar 2. Peta Konsep Input Penelitian

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menegaskan bahwa para guru dan dosen harus mempunyai kualifikasi akademis, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmaninya serta rohani, dan mencukupi kualifikasi lainnya yang disyaratkan oleh lembaga pendidikan dimana ia ditugaskan, serta mempunyai kemampuan dalam meraih dan memperoleh tujuan pendidikan secara nasional. Undang-Undang tersebut dipandang dapat dijadikan payung hukum bagi guru dan dosen tanpa adanya diskriminasi antara mereka yang bertugas di lembaga pendidikan swasta dan negeri. Artinya orang yang berilmu atau mempunyai ilmu pengetahuan, sama halnya dengan mempunyai kualifikasi akademis dan berkompentensi khususnya kompetensi pedagogik (Cahyana, 2010). Berilmu atau memiliki ilmu pengetahuan sama halnya dengan seseorang guru yang mempunyai ilmu pengetahuan pada umumnya mempunyai ijazah sebab menurut aturan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, seorang guru harus mempunyai kualifikasi akademis yang didapatkan dari sebuah kampus yang memiliki program sarjana (S1) atau diploma empat (D-4); serta seseorang yang mempunyai ilmu dan pengetahuan dan tentu pastinya dia juga mempunyai kompetensi pedagogik yang dimana seorang guru sangat dituntut agar membekali dirinya dengan penguasaan yang mendalam terhadap bidang studinya secara memadai.

Kemudian tentang Input sarana dan prasaran pendidikan adalah hal yang mesti disediakan dalam dunia pendidikan. Fungsi sarana dan prasarana pendidikan yaitu sarana

prasarana merupakan sarana pendukung terhadap proses belajar dan mengajar (Sopian, 2019). Sarana dan prasarana pendidikan berfungsi menjadi pendukung aktivitas belajar mengajar di lembaga pendidikan. Jika tidak ada sarana prasarana dalam aktivitas pembelajaran, maka tujuan pembelajaran tidaklah akan tercapai dengan maksimal.

Evaluasi Proses Program Peningkatan Mutu Bagi Guru di MAN 2 Langkat



Gambar 3. Peta Konsep Evaluasi Proses

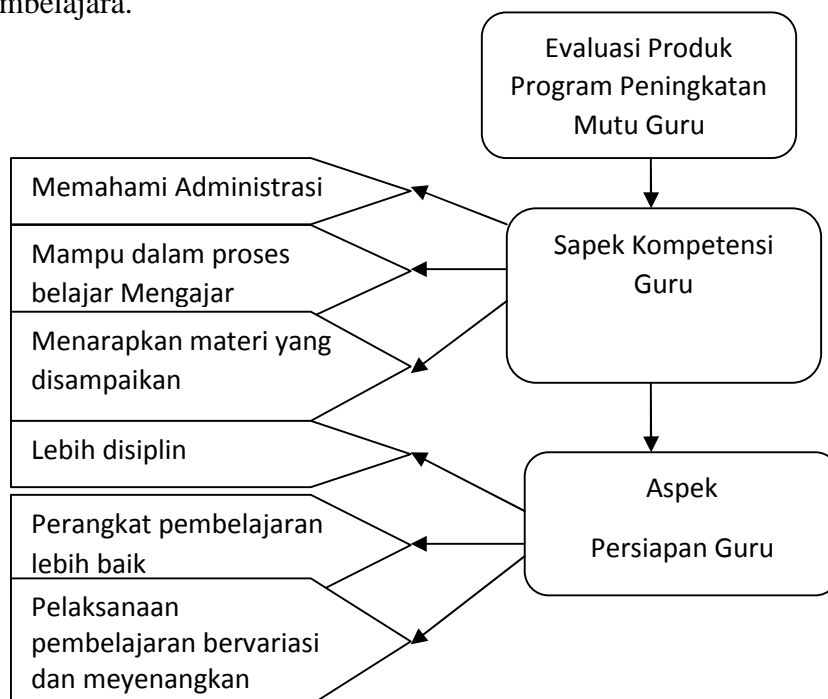
Sesuai dengan hasil temuan penelitian, dapat dipahami bahwa kriteria metode meliputi penggunaan metode penjelasan materi mengembangkan profesionalisme guru oleh para nara sumber (guru) tidak banyak bervariasi masih cukup stagnan, dengan demikian belum memengaruhi secara signifikan pada peserta. Ini dikarenakan metode yang di gunakan adalah metode IT atau online. Kemudian untuk Kriteria media sejalan dengan pelajaran yang disampaikan, sejalan dengan perumusan tujuan, sehingga mampu membantu terhadap pemahaman peserta. Selanjutnya, kriteria materi yang mencakup materi sesuai dengan yang dirumuskan oleh tim pengembang yang mendukung pada peningkatan kompetensi para guru, dan pelaksanaan kurikulum 13. Kemudian kriteria penetapan meliputi: waktu tidak mengganggu jam dinas, dan mencukupi dalam membahasa materi, akan tetapi tidak efektif menurut penulis sebab waktu dilaksanakan adalah pada sore hari setelah jam mengajar selesai sehingga tenaga dan keseriusan peserta didik sudah sisa-sisa, tidak lagi konsentrasi sebab telah lelah. Evaluasi proses ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh suharsimi Arikunto dalam Evaluasi proses, khususnya model CIPP ini merujuk pada “apa” (*what*) aktivitas yang dilaksanakan pada program, “kapan” (*when*) aktivitas tersebut selesai. Dengan demikian, evaluasi proses ini merujuk pada berapa jauhnya kegiatan yang dilakukan dalam sebuah program telah dilakukan sejalan dengan rencana semula (Djuanda, 2020). Dalam kaitannya dengan evaluasi proses yang dilakukan program peningkatan profesionali guru di MAN 2 Langkat adalah mencakup metode yang diterapkan, media yang digunakan, kurikulum atau materi serta waktu pelaksanaannya.

Evaluasi Produk Program Peningkatan Mutu Guru di MAN 2 Langkat

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka dapat dilihat bahwa Penguasaan materi kurikulum 13 (K13), para guru sudah baik kerlihatannya dari sisi perencanaan guru yang 100% sudah melakukan persiapan mengajar sejalan dengan tuntutan kurikulum yang berlaku yang mencakup silabus, Prota, Promes, pemetaan antara Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar, Membuat Minggu Efektif, Membuat Kriteria Ketuntasan Minimal dan Rencana Program Pembelajaran (RPP). Target program pun telah cukup baik sebab guru-guru sudah dapat melaksanakan kurikulum pada aktivitas pembelajaran, sudah menggunakan media,

pendekatan pun telah digunakan, dan mencukupi kriteri siswa dalam membaca, menanya, mengomunikasikan dan menerapkan, ini dapat dilihat juga pada rencana program pembelajaran (RPP) yang dirancang oleh tiap-tiap guru. Pada sisi aspek evaluasi memang terasa rumit dengan adanya kurikulum 2013, akan tetapi demikian guru-guru sudah menjalankannya melalui evaluasi harian atau UTS dan UAS. Hal ini dapat dipantau dari hasil nilai siswa yang telah dibagikan kepada masing-masing siswa.

Hal tersebut sesuai dengan kurikulum 2013 yang mengatakan bahwa penilaian pendidikan merupakan proses penghimpunan dan pengolahan informasi dalam mengukur tingkat ketercapaian hasil belajar peserta didik yang meliputi penilaian autentik, penilaian diri, penilaian berbasis portofolio, ulangan-ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, ujian tingkat tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan melampirkan pesan (Mustopa, et.al, 2021). Dalam pelaksanaan kurikulum 2013, guru adalah sumber daya manusia yang dipakai dalam menentukan penerapan dan tingkat keberhasilan pada sebuah kebijakan (Krissandi, 2018). Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa merumuskan enam variabel yang sangat berpengaruh pada aktivitas dan penampilan implementasi yaitu: 1) standar dan tujuan, 2) sumber daya, 3) komunikasi antarorganisasi, 4) karakteristik lembaga dan politik, dan 6) disposisi pelaksana. Kurikulum 2013 telah melakukan perubahan-perubahan mendasar terhadap peran guru pada aktivitas pembelajaran baik secara administrasi, pemerintah pusat juga sudah mempersiapkan aspek pelaksanaan pembelajaran yang tidak perlu lagi dikerjakan oleh guru. Betapapun demikian, guru perlu berperan secara aktif menjadi fasilitator dan motivator dalam pembelajaran sehingga peserta didik akan menjadi pusat dalam pembelajara.



Gambar 4. Peta Konsep Evaluasi Produk

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Evaluasi konteks program peningkatan mutu guru di MAN 2 Langkat telah memenuhi persyaratan dan kriteria. (2) Evaluasi input program peningkatan mutu guru di MAN 2 Langkat telah memenuhi kriteria.



(3) Evaluasi proses program peningkatan mutu bagi guru di MAN 2 Langkat beberapa kriteria telah dilaksanakan. (4) Evaluasi produk program peningkatan mutu guru di MAN 2 Langkat dalam hal penguasaan materi kurikulum 2013 para guru telah baik dan Target program sudah cukup.

Saran

Adapun saran yang disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah: (1) Diperlukan revisi pada rumusan visi program peningkatan profesionalisme guru, supaya kedepannya produk program ini dapat berjalan dengan maksimal. (2) Penataan jadwal dan program kegiatan peningkatan profesionalisme guru mesti diatur dan diselaraskan supaya dapat maksimal dan dapat mencapai target yang diinginkan. (3) Perlunya ruangan khusus dalam kegiatan peningkatan profesionalisme guru yang lebih representatif dalam peningkatan profesionalisme guru. (4) Para pendamping program peningkatan profesionalisme guru supaya lebih intensif agar program dapat maksimal. (5) Tim penilai dan auditor baiknya senantiasa memantau berjalannya program, dengan jalan selalu melihat jalannya program, supaya program memperoleh hasil dan berjalan maksimal.

Daftar Pustaka

- Arsana, I. K. S. (2019). Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru dan Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 6(2), 269–282.
- Arikunto, S. (2004). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cahyana, A. (2010). Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam Menghadapi Sertifikasi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16(1), 85–91.
- Calam, A., & Qurniati, A. (2016). “Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan.” 15.1 (2016). *Jurnal Saintikom*, 15(1), 12–29.
- Daryanto, & Rahardjo, M. (2012). *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djuanda, I. (2020). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process dan Output). *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 3(1), 37–52.
- Fatoni, M. (2017). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di MTs Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang. *TARBAWI*, 3(2), 168–182.
- Hadis, A., & Nurhayati. (2001). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 14–23.
- Kartomo, A. I., & Slameto. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219–229.
- Krissandi, A. D. S. (2018). Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Keberhasilan Implementasi Kurikulum 2013. *Profesi Pendidikan Dasar*, 5(1), 79–89.
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 62–72.
- Magdalena, I., Septina, Y., & Pratiwi, A. D. (2020). Cara Mengembangkan Bakat Peserta Didik. *BINTANG*, 2(3), 278–287.
- Miarso, Y. (2004). *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Napitupulu, D. S. (2019). Tanggung Jawab Pendidikan Menurut Alquran. *Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 05(1), 25–38.



- Napitupulu, D. S. (2020). *Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*. Sukabumi: Haura Utama.
- Priansa, D. J. (2017). *Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran: Inovatif, Kreatif, dan Prestatif dalam Memahami Peserta Didik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sobri, A. Y. (2013). Pembinaan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Manajemen Pendidikan*, 24(1), 9–20.
- Sopian, A. (2019). Manajemen sarana dan Prasarana. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 4(2), 43–54.
- Stufflebeam, Daniel L. Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluations: Theory, Models and Applications*. California: Jossey-Bass.
- Sujana, N. (2015). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Suryosubroto. (2004). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. (2005). *Ilmu Pendidikan Perspektif Baru Rekonstruksi Budaya Abad 21*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Syafaruddin, Napitupulu, D. S., & Harahap, A. S. (2020). Komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam pengambilan keputusan dan peningkatan mutu di SMA Al-Ulum Kota Medan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 227–238.
- Tambak, S., & Sukenti, D. (2020). Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah dengan Penguatan Konsep Khalifah. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 4(1), 41–66.
- Zahro, Ma'ratuz, A., Sobri, A. Y., & Nurabadi, A. (2018). Kepemimpinan perubahan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 358–363.
- Zahroh, M. N. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 139–149.