



**EFEKTIVITAS PELATIHAN KOMPETENSI DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU DI SMPN 1 BATANG GANGSAL**

Siti Khadijah

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 4 Januar 2018
Revisi pertama :5 Januari 2018
Diterima : 6 Januari 2018
Tersedia online : 6 Januari 2018*

*Kata Kunci : Pelatihan Kompetensi,
Kinerja*

Email : siti_khadijah28@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan peningkatan kompetensi guru dan untuk mengetahui adanya pelatihan kompetensi guru dapat meningkatkan kinerja guru SMPN 1 Batang Gangsal. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif (qualitative research). Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMPN 1 Batang Gangsal.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui efektivitas pelatihan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Batang Gangsal sudah berjalan efektif. Setelah mengikuti pelatihan kompetensi guru melakukan penyegaran proses belajar mengajar, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan. Dengan begitu secara tidak langsung pelatihan kompetensi meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Batang Gangsal.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mutu pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor penting, yaitu menyangkut input, proses, dukungan lingkungan, sarana dan prasarana. Penjabaran lebih lanjut mengenai faktor-faktor tersebut bahwa input berkaitan dengan kondisi peserta didik (minat, bakat, potensi, motivasi, sikap), proses berkaitan erat dengan penciptaan suasana pembelajaran, yang dalam hal ini lebih banyak ditekankan pada kreativitas pengajar (guru), dukungan lingkungan berkaitan dengan suasana atau situasi dan kondisi yang mendukung terhadap proses pembelajaran seperti lingkungan keluarga, masyarakat, alam sekitar, sedangkan sarana dan prasarana adalah perangkat yang dapat memfasilitasi aktivitas pembelajaran, seperti gedung, alat-alat laboratorium, komputer dan sebagainya.

Berkaitan dengan faktor proses, guru menjadi faktor utama dalam penciptaan suasana pembelajaran. Kompetensi guru dituntut dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Guru adalah salah satu jenis jabatan profesional di dalam bidang kependidikan. Sebagai jabatan, guru harus dipersiapkan melalui pendidikan dalam jangka waktu tertentu dengan seperangkat mata kuliah serta beban SKS tertentu sesuai dengan jenjangnya. Pendidikan yang dimaksud adalah untuk mendidik calon guru yang kelak mampu melaksanakan tugas secara profesional. Tugas profesional guru dapat dipilah menjadi empat fungsi sekalipun di dalam praktik merupakan satu kesatuan terpadu saling terkait, mendukung dan memperkuat satu terhadap aspek yang lain. Empat fungsi yang dimaksud adalah: 1) guru sebagai pendidik, 2) guru sebagai pengajar, 3) guru sebagai pelatih, dan 4) guru sebagai pembimbing.

Hasil studi dari pakar pendidikan (Jalal & Mustafa, 2001), menyimpulkan bahwa guru merupakan faktor kunci yang paling menentukan dalam keberhasilan pendidikan dinilai dari prestasi belajar siswa. Reformasi apapun yang dilakukan dalam pendidikan seperti pembaruan kurikulum, penyediaan sarana-prasarana dan penerapan metode mengajar baru, tanpa guru yang bermutu, peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Kenyataan menunjukkan bahwa masih sebagian besar guru *underqualified*, tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran yang inovatif masih kurang. Untuk itu perlu upaya peningkatan kualitas guru melalui berbagai cara antara lain : penentuan standar kompetensi, uji kompetensi dan sertifikasi guru, penilaian kinerja guru, penataran /pelatihan guru, peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru, studi lanjut, peningkatan kualitas LPTK penghasil guru, dan lain-lain.

Berdasarkan kenyataan tersebut diatas, maka peneliti ingin mengadakan suatu penelitian dengan harapan mengetahui pengaruh pelatihan peningkatan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Batang Gangsal. Setiap pelaksanaan penelitian selalu bertitik tolak dari adanya masalah yang dihadapi dan perlu dipecahkan. Apalagi pada situasi seperti dewasa ini di mana kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah mencapai taraf yang tinggi, tentu masalah yang menyangkut perkembangan teknologi itu sendiri maupun yang ditimbulkan olehnya sangat banyak, dan perlu mendapat perhatian untuk dipecahkan (.M Ali, 2004: 313).

Namun demikian, kita harus melihat bahwa kecenderungan adanya guru SMPN 1 Batang Gangsal yang memiliki motivasi rendah adalah bukan semata-mata kesalahan guru yang bersangkutan, kemungkinan diduga karena karena motivasi rendah disebabkan guru kurang mendapat kesempatan mengikuti aktivitas termasuk pelatihan peningkatan kompetensi. Begitu pula sebaliknya adanya peningkatan motivasi guru setelah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan, apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan kinerja guru SMPN 1 Batang Gangsal. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan perilaku dari guru sebagai elemen terpenting sekolah dalam melaksanakan tugas. Sejalan dengan beberapa uraian diatas, secara ringkas dapat dikatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan peningkatan kompetensi dan motivasi

Dari uraian di atas juga nampak bahwa betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap kinerja guru agar dapat mewujudkan kinerja sekolah dari guru yang berkinerja baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka pokok-pokok masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan peningkatan kompetensi guru di SMPN 1 Batang Gangsal sudah efektif ?
2. Apakah dengan adanya pelatihan kompetensi guru dapat meningkatkan kinerja guru SMPN 1 Batang Gangsal?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan peningkatan kompetensi guru di SMPN 1 Batang Gangsal
2. Untuk mengetahui adanya pelatihan kompetensi guru dapat meningkatkan kinerja guru SMPN 1 Batang Gangsal

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai pengetahuan tentang kinerja guru secara umum dan secara khusus guru SMPN 1 Batang Gangsal.
2. Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak yang berkepentingan khususnya pihak SMPN 1 Batang Gangsal Indragiri Hulu agar dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru saat ini dan dimasa yang akan datang.
3. Diharapkan dapat menambah wawasan, wawasan dan koleksi penelitian mahasiswa dalam menempuh Studi Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra
4. Diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan referensi bagi pihak yang berkepentingan yang ingin meneliti tema kinerja diwaktu mendatang.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2004 :135) “ Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan secara umum (Suprihanto, 2008), pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan akan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Menurut Sikula, (2008 : 227), adalah sebagai berikut : “*Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.*” Artinya kurang lebih : Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Pengembangan sumber daya manusia, nilai-nilai kompetensi seorang pegawai dapat dipupuk melalui program-program pendidikan dan pelatihan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memenuhi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang ditetapkan (Irianto, 2001 : 75)

Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru

Peningkatan mutu guru yang dilakukan tidak akan lepas dari peningkatan kompetensi guru dan harus sesuai dengan sistem standarisasi guru di tiap-tiap jenis dan jenjang pendidikan sekolah (standar kompetensi). Tujuan dikembangkan standar kompetensi guru adalah untuk menetapkan suatu ukuran kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh seorang guru agar profesional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran di sekolah.

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program pelatihan dalam jabatan (*in service training*). Pelatihan mengandung makna bahwa setelah mengikuti pelatihan guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya.

Mengingat tugas guru begitu berat maka perlunya guru untuk selalu diperbaharui pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Secara rinci diungkap Suyanto (2001) bahwa selama kemampuan profesional guru belum bisa mencapai tataran ideal guru bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak dilatih dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka guru akan ketinggalan. Maka tidak ragu lagi bahwa untuk mencapai kualitas pendidikan yang

baik maka guru harus selalu ditingkatkan kemampuannya agar guru selalu segar informasinya, kuat etos kerjanya, dan cerdas akalnya.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan (Sigala, 2009, hal 29). Pusat kurikulum Depdiknas (2002) mengatakan kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, ayat 10 disebutkan “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Jadi kompetensi menggambarkan kemampuan bertindak dilandasi ilmu pengetahuan yang hasil dari tindakan itu bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain. UUSPN No. 20 tahun 2003 dalam pasal 10 dijelaskan kompetensi guru meliputi : (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik; (2) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantab berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi anak didiknya; (3) kompetensi sosial yaitu kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik; dan (4) kompetensi profesional yaitu kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. (Standar Kompetensi Guru SD -2004). Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Pengertian Kinerja

Para pakar maupun tokoh yang mengemukakan pendapatnya seputar kinerja. Rusel (1993, hal 379) yang mendefinisikan kinerja sebagai jumlah keluaran yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau keluaran dari aktivitas dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Simamora (2007, hal 500) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan, pada tingkat pekerjaan tertentu. Dari kedua pendapat diatas dapat diketahui bahwa pengertian kinerja dititikberatkan pada persyaratan pekerjaan dan jenis atau tingkatan pekerjaannya.

Sementara itu menurut kamus Bahasa Indonesia, bahwa kata kinerja mempunyai arti : sesuatu yang telah tercapai; juga berarti prestasi yang diperhitungkan juga bisa diartikan kemampuan kerja (Depdikbud, 1999). Dari sini dapat dijelaskan, bahwa kinerja mengandung makna tingkat pencapaian tujuan, pencapaian syarat-syarat

kerja yang telah ditentukan (kuantitas dan kualitas), pencapaian dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki.

Selanjutnya Dharma (2002, hal 30) mengartikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang. Dari sini dapat dilihat bahwa kinerja meliputi hasil keluaran, ukuran atau standardisasi kualitas dan ukuran waktu. Weley (2002, hal 392) menyatakan bahwa, kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni ketrampilan, upaya dan keadaan eksternal. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang pegawai ke tempat kerja seperti : pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pekerja/pegawai berdasarkan atas ukuran dan waktu tertentu sesuai dengan level atau jenis pekerjaannya. Adapun kinerja itu sendiri dapat dibedakan menjadi kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi.

Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (2008) menjelaskan kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai profesi, dalam bidang kemanusiaan, maupun tugasnya dalam bidang kemasyarakatan. Terutama dalam menjadikan anak didik yang berkualitas.

Kerangka Koseptual

Sebelum sampai pada kerangka konsep penelitian, perlu dikaji terlebih dahulu mengenai teori yang mendasari kerangka konsep maupun hipotesis, disamping itu berikut ini juga akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai hasil penelitian yang mendukung penelitian ini sebagai dasar untuk membangun hipotesis.

Berdasarkan teori yang ada di ketahui bahwa kompetensi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang. Kompetensi dapat ditingkatkan melalui studi lanjut, pendidikan dan pelatihan serta ketrampilan. Demikian halnya dengan para guru, kompetensi guru bisa ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi berkelanjutan.

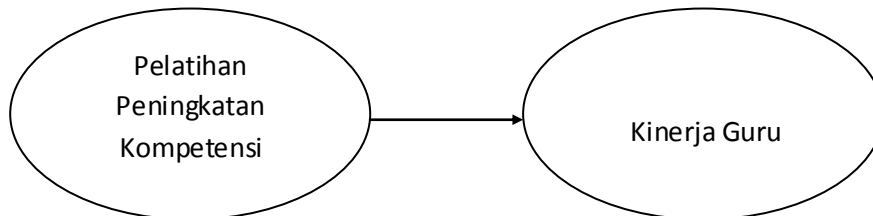
Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kekompetensi social dan kompetensi professional. Semakin tinggi kompetensinya maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyati (2008) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Sebagaimana dalam teori dikatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari ability and motivation artinya kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan

seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan motivasi orang tersebut dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja bisa di lihat dari berbagai dimensi, motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar seseorang.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Busyra Azwar (2006) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan permasalahan, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar : 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penelitian kualitatif bersifat induktif maksudnya peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

Sumber Data dan Informan Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMPN 1 Batang Gangsal. Informan ditentukan yang pernah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perseorangan langsung melalui obyeknya, belum diolah atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Dalam hal ini data primernya adalah diperoleh langsung dari hasil

penyebaran kuesioner kepada responden yaitu guru SMPN 1 Batang Gangsal yang telah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan pustaka dan literatur. Data tersebut berupa catatan-catatan atau jurnal yang ada di SMPN 1 di Kecamatan Batang Gangsal atau buku literatur, buku-buku dan sumber-sumber informasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

a. Metode Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab untuk memperoleh keterangan dalam sebuah penelitian yang dilakukan antara pewawancara dengan informan sambil bertatap muka. Interview ini penulis tujukan kepada Kepala Sekolah, Dinas Pendidikan, Suru, Staf dan Komite Sekolah

b. Metode Observasi

Observasi sering disebut sebagai metode pengamatan yang artinya memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata (secara langsung). Dan untuk mendapatkan observasi secara sistematis peneliti harus mempunyai latar belakang tentang obyek penelitian, mempunyai pedoman teori dan sikap yang objektif.

c. Metode Dokumentasi

Berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis, di dalam melaksanakan metode ini peneliti mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, internet, notulen rapat, surat kabar, majalah, agenda, dokumen, buku-buku, dan peraturan-peraturan.

Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul yang dilakukan adalah analisis data, proses analisis data merupakan salah satu usaha untuk merumuskan jawaban dan pertanyaan dari perihal perumusan-perumusan dan pelajaran adalah hal-hal yang kita peroleh dari obyek penelitian. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk mencari kebenaran dari data-data yang telah diperoleh, sehingga dari sini bisa ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 tahapan, yaitu: reduksi data, display data, verifikasi data dan mengambil kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Efektivitas Pelatihan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Guru

Kompetensi professional guru sangat berperan penting dalam penguasaan terhadap kurikulum mata pelajaran yang berupa kemampuan merencanakan pembelajaran, penguasaan guru terhadap materi pelajaran, penggunaan strategi dan pendekatan pembelajaran. Mengingat kompetensi sangat berperan penting dalam kinerja guru maka setiap sekolah melakukan program pelatihan. Pelatihan mengandung makna bahwa setelah mengikuti pelatihan guru akan terdorong

motivasi untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya.

Dari uraian di atas nampak bahwa dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten. Oleh karena itu pelatihan yang diberikan kepada guru diutamakan bagi mereka yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun. Hal ini disebabkan karena guru-guru baru masih minim pengalaman dan belum memahami dunia kerja sepenuhnya. Dalam wawancara kepada kepala sekolah disampaikan sebagai berikut :

“Pada dasarnya semua guru berhak mengikuti pelatihan. Karena dengan mengikuti pelatihan tersebut kompetensi yang dimiliki guru semakin meningkat, akan tetapi karena keterbatasan kuota peserta pelatihan dan anggaran dana, maka pelatihan yang bersifat umum kami mengirimkan guru-guru yang masih relatif baru karena mereka masih kurang pengalaman. Sedangkan pada pelatihan khusus kami kirimkan sesuai dengan tema pada pelatihan yang akan diikuti ”(Wawancara,2014)

Dalam wawancara hal berbeda disampaikan oleh perwakilan guru yang menyatakan bahwa :

“Dalam pelatihan tidak membedakan masa kerja, karena semua guru mempunyai hak mengikuti pelatihan. Untuk peserta yang akan diikutkan pelatihan tergantung pada instruksi kepala sekolah”(Wawancara, 2014)

Pelatihan guru berkontribusi pada mutu pendidikan apabila di dalam perencanaan pelatihan, pelaksanaan, strategi pelatihan dan evaluasinya mengacu pada prinsip-prinsip pengembangan manusia yang kualitatif. Dengan begitu keikutsertaan guru pada pelatihan akan membawa efek pada proses belajar mengajar yang terjadi dalam kelas. Karena dalam proses pelatihan, guru yang mengikuti pelatihan mendapatkan wawasan baru tentang proses belajar mengajar. Dalam wawancara dengan guru yang tergolong baru menjelaskan sebagai berikut :

“Saat saya pulang dari pelatihan saya mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang hal-hal baru yang belum saya ketahui sebelumnya. Sehingga pelatihan ini sangat bermanfaat bagi kami, terutama yang belum mempunyai banyak pengalaman” (wawancara,2014).

Tujuan lain dilakukan pelatihan kompetensi adalah untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Pelatihan ini sangat berperan penting bagi kemampuan guru, karena semakin berkembangnya waktu selalu ada perkembangan yang terbaru. Tujuan ini dibenarkan oleh salah seorang guru yang menjadi informan dalam wawancara bahwa :

“Sangat berguna. Karena dengan teori-teori yang diberikan dalam pelatihan meningkatkan kemampuan saya baik kemampuan dalam hal teoritis maupun praktik” (wawancara,2014)

Selain kemampuan, pelatihan yang diikuti oleh guru sangat bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Hal ini mendukung penjelasan informan dalam wawancara sebagai berikut :

“Pelatihan yang saya ikuti memberikan saya banyak pengetahuan dan ketrampilan, sehingga kemampuan individu saya menjadi lebih baik. Dengan

bertambahnya kemampuan yang saya miliki, secara tidak langsung prestasi kerja saya meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana cara saya menyelesaikan pekerjaan” (Wawancara,2014)

Hal senada juga disampaikan oleh informan sebagai berikut :

“Tentu saja pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja saya. Karena dengan mengikuti pelatihan kemampuan dan ketrampilan saya meningkat. Sehingga saya dapat membuat inovasi baru dalam proses belajar mengajar serta dapat menyelesaikan semua pekerjaan dari atasan dengan tepat waktu” (Wawancara,2014)

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program pelatihan dalam jabatan (*in service training*). Pelatihan mengandung makna bahwa setelah mengikuti pelatihan guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya seperti yang telah dijabarkan diatas. Salah satu hal yang harus dikerjakan guru untuk meningkatkan kinerja adalah merencanakan rancangan pembelajaran .

Semua guru di setiap sekolah harus menyusun RPP untuk mata pelajaran kelas di mana guru tersebut mengajar (guru kelas dan guru mata pelajaran). Guru kelas adalah sebutan untuk guru yang mengajar kelas-kelas pada tingkat tertentu di Sekolah Dasar (SD). Sedangkan guru mata pelajaran adalah guru yang mengampu mata pelajaran tertentu pada jenjang SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK. Pengembangan RPP dianjurkan untuk dikembangkan/disusun di setiap awal semester atau awal tahun pelajaran. Hal ini ditujukan agar RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) telah tersedia terlebih dahulu dalam setiap awal pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan proses penyusunan/pembuatan/ atau pengembangan RPP dapat dilakukan secara mandiri atau secara berkelompok di MGMP. Penjabaran diatas juga disampaikan oleh salah seorang guru yang menjadi informan dalam wawancara sebagai berikut :

“Setiap ajaran baru kami para guru harus membuat rencana rancangan pembelajaran. Rancangan pembelajaran ini kami susun dari ide kurikulum dan berdasarkan silabus yang telah dikembangkan di tingkat nasional ke dalam bentuk rancangan proses pembelajaran untuk direalisasikan dalam pembelajaran. Hal ini bertujuan agar semua materi yang akan disampaikan kepada siswa telah terjadwal dan sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pusat” (Wawancara,2014)

Rancangan pembelajaran yang dibuat harus selalu mengedepankan perencanaan pembelajaran yang nantinya dalam proses belajar mengajar akan mendorong partisipasi aktif siswa, mengedepankan proses pembelajaran yang mengembangkan budaya membaca dan menulis pada diri peserta didik, memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara materi-materi pembelajaran yang satu dengan materi pembelajaran yang lainnya serta menerapkan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan telah dibuatnya rancangan pembelajaran ini diharapkan para guru dapat memberikan umpan balik (*feedback*) dan tindak lanjut (*follow up*) kepada siswa.

Setelah membuat rancangan pembelajaran, hal yang tidak kalah penting adalah pengelolaan kelas dalam pembelajaran. Setiap guru yang melakukan proses belajar mengajar tentu mempunyai tujuan-tujuan khusus yang bermuara pada terciptanya

kondisi belajar yang ideal selama proses pembelajaran berlangsung. Dalam wawancara dengan seorang guru dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

“Pengelolaan kelas yang kami lakukan selama ini biasanya dengan cara pendekatan siswa secara langsung. Dengan menjaga komunikasi yang baik serta mengembangkan sikap demokratis dalam diskusi yang berlangsung dalam kelas sangat membantu berlangsungnya proses belajar mengajar” (Wawancara, 2014)

Hal lain disampaikan oleh guru dalam wawancara sebagai berikut :

“Dalam proses pembelajaran kami selalu menjaga pengelolaan kelas dengan cara melangsungkan diskusi secara rutin. Dengan cara ini suasana kelas menjadi hidup dan semua siswa dapat menyampaikan pendapatnya secara terbuka” (Wawancara, 2014)

Dalam membuat proses belajar mengajar menjadi lebih hidup berbagai cara dilakukan oleh guru mulai dengan cara memberikan tugas persentasi, sesi tanya jawab sampai dengan pembentukan diskusi kelompok. Dengan cara ini diharapkan para siswa menjadi lebih aktif dan belajar demokratis dalam memecahkan suatu permasalahan.

Pembahasan

Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para guru untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara umum tujuan pelatihan guru adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang telah diterima oleh guru dalam pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Setelah mengikuti pelatihan diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten. Oleh karena itu pelatihan yang diberikan kepada guru diutamakan bagi mereka yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun karena pada dasarnya guru yang mempunyai masa kerja dibawah lima tahun masih minim pengalaman. Ilmu yang mereka dapatkan masih sebatas teori yang mereka dapatkan dibangku pendidikan.

Namun apabila pelatihan tersebut bersifat tema khusus maka guru yang akan dikirimkan pada pelatihan disesuaikan dengan Kriteria tertentu. Pada dasarnya semua guru berhak mengikuti pelatihan, akan tetapi karena keterbatasan kuota dan anggaran dana maka guru yang akan dikirimkan dalam pelatihan harus dipilih secara selektif. Sehingga pelatihan kompetensi dapat bermanfaat secara efektif bagi SMP Negeri 1 Batang Gangsal.

Pelatihan yang diikuti oleh guru membawa efek pada proses belajar mengajar yang terjadi dalam kelas. Karena dalam proses pelatihan, guru yang mengikuti pelatihan mendapatkan wawasan baru tentang proses belajar mengajar. Dengan begitu dalam menyampaikan materi tugas mengajar guru telah melakukan penyegaran, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan. Dengan peningkatan semua hal tersebut secara tidak langsung maka prestasi kerja guru juga semakin meningkat.

Dari berbagai pendapat yang telah dijabarkan diatas diketahui bahwa pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan

kompetensi yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu dalam pelatihan seharusnya diciptakan suatu lingkungan dimana para guru yang mengikuti pelatihan tersebut dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

Setelah mengikuti pelatihan guru dalam merencanakan rancangan pembelajaran harus selalu mengedepankan perencanaan pembelajaran yang nantinya dalam proses belajar mengajar akan mendorong partisipasi aktif siswa, mengedepankan proses pembelajaran yang mengembangkan budaya membaca dan menulis pada diri peserta didik, memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara materi-materi pembelajaran yang satu dengan materi pembelajaran yang lainnya serta menerapkan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan telah dibuatnya rancangan pembelajaran ini diharapkan para guru dapat memberikan umpan balik (feedback) dan tindak lanjut (follow up) kepada siswa.

Selain membuat rencana pembelajaran, hal yang harus dilakukan oleh guru saat pengelolaan kelas dalam pembelajaran adalah harus mempunyai sikap terbuka, sikap menerima dan menghargai, sikap empati, sikap demokratis, mengarahkan siswa pada tujuan kelompok, menghasilkan antara kelompok yang disepakati siswa, mengusahakan siswa, memperjelas komunikasi serta menunjukkan kehadiran.

Berdasarkan penjabaran tersebut diketahui bahwa setelah mengikuti pelatihan secara tidak langsung kinerja guru meningkat secara signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas pelatihan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Batang Gangsal sudah efektif, hal ini bisa dilihat dari ketepatan waktu menyelesaikan tugas serta peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh guru setelah mengikuti pelatihan kompetensi. Tetapi masih belum bisa dikatakan maksimal karena terbatasnya kuota peserta dan anggaran dana yang dimiliki untuk pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas pelatihan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Batang Gangsal sudah berjalan efektif, Tetapi masih belum bisa dikatakan maksimal karena terbatasnya kuota peserta dan anggaran dana yang dimiliki untuk pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan kompetensi.
2. Setelah mengikuti pelatihan kompetensi guru melakukan penyegaran proses belajar mengajar, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta kemampuan. Dengan begitu secara tidak langsung pelatihan kompetensi meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Batang Gangsal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar pelaksanaan pelatihan kompetensi tetap berjalan secara maksimal yaitu dengan biaya sendiri.
2. Perlu adanya faktor-faktor yang dapat mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan sehingga guru akan mendapatkan hasil yang lebih optimal, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Admodiwirio, Soebagio, 1993, *Manajemen Training*, Jakarta: Balai Pustaka
- As'ad. M, 2001, *Psikologi Industri, Edisi Keempat*, Yogyakarta: Liberty
- Burhanudin, Imron, Ali, Maisyaroh, 2002, *Manajemen Pendidikan Wacana proses dan Aplikasinya di Sekolah*, Malang: Univ Negeri Malang
- Danim, Sudarwan, 2002, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan, Cet Pertama*, Bandung: CV Pustaka setia
- Fatah, Nanang, 2003, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Isjoni, 2006, *Mengakar Posisi Guru di Tengah Dunia Pendidikan Kita*, Jakarta : Tata Aksara
- Karsidi, Rawik, 2005, *Sosiologi Pendidikan*, Surakarta: UNS press
- Kunandar, 2007, *Guru Profesional*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Rosda Karya
- Notoatmojo Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Santoso, Singgih, 2003, *SPSS Versi 12 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sanusi A, 1991, *Studi Pembangunan Model Pendidikan Profesional Tenaga Pendidikan*, Jakarta : Depdikbud
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jogjakarta: STIE YKPN
- Suparlan, 2005, *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Surya Mohammad, 2003, *Percikan Perjuangan Guru*, Bandung: Aneka Ilmu
- Undang-undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: BP. Karya Mandiri