

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI SARANA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SMP NEGERI 02 LINGGANG BIGUNG

Rusdin¹

¹Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara FISIP Unmul
Alamat Korespondensi : rusdin39@yahoo.com

Abstract

This article aim is to describe and analyze invrove teacher Competence Through Education and Training Apparatus . Research focus as: Education and training in Public Administration, Education and training in technical and managerial education and training field. Sources of data taken from the informant and key informants. As the informant was a civil servant, and as a key informant was Head of Department. Analysis of the data used in the study was developed as an interactive model. The object of the research findings Increased competence of personnel resources committed In Secondary Schools 02 Linggang Bigung West Kutai.

Keyword : Competence Teacher, Education and Training

Abstrak

Tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan dan menganalisis peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan dan mengi-dentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan. Fokus penelitian yang ditetapkan adalah House Training (IHT), Diklat Berjenjang, Kursus di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dan Pembinaan Internal sekolah demi terwujudnya tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Sumberdata diambil dari informan dan key infakorman serta didukung dengan data sekunder. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Analisis data yang yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan kompetensi guru yang telah dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di SMP Negeri 02 Ligang Bigung Kutai Barat secara akumulatif mampu menambah keterampilan dan keahlian guru sesuai bidang tugasnya.

Kata Kunci : Kompetensi Guru, Pendidikan dan Pelatihan

Pendahuluan

Pembangunan bidang pendidikan merupakan determinan penting dalkam rangka pembangunan manusia seutuhnya menuju masyarakat yang adil dan makmus berdasarkan Undang-undang Dasar 1945. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang lebih besar dari pemerintah, karena dibalik pembangunan tersebut dapat tercipta manusia yang handal dan profesional. Dengan terciptanya manusia yang handal dan profesional tersebut dapat menunjang percepatan pembangunan seutuhnya.

Untuk mewujudkan harapan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Ironisnya tidak semua lembaga pendidikan didukung dengan staf pengajar/guru yang kompeten sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Seperti halnya yang terjadi di SMP Negeri 02 Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat, sesuai data-data yang ada masih kurang memenuhi

kualifikasi yang dibutuhkan atau adanya tenaga pengajar.guru yang kurang memenuhi standar pendidikan dan pengajaran.

Mencermati fenomena tersebut, maka pihak sekolah telah memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai bidang tugasnya. Hal tersebut dilakukan karena didasarkan masih adanya guru yang kurang kompeten, dan dibalik itu akan terciptanya tenaga pengajar/guru yang kompeten sehingga mampu mengatasi persoalan yang dihadapi.

Berdasarkan pemikiran diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam, agar dapat diketahui dengan jelas mengenai fenomena yang berkenaan dengan pengembangan kompetensi guru, dan sekaligus untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan kompetensi guru.

Kerangka Teori Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki seseorang dalam setiap bidang profesi yang ditekuninya. Hal ini juga tidak dapat dipisahkan dalam profesi keguruan, dimana dengan kompetensi yang profesional guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, kompetensi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pengajaran disuatu satuan pendidikan.

Kompetensi merupakan kecakapan dan keterampilan yang melekat pada diri manusia atau pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang (Roestiyah, 1986 : 4). Sedangkan dalam karya yang berbeda disebutkan bahwa “ Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan atau diwujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak “(Depdik-nas, 2003 : 9). Atau dengan kata lain, bahwa “ Kompetensi itu menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan “ (Saad, 2009 : 44).

Kualifikasi Akademik Guru

Guru sebagai tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan peserta didik harus memiliki keahlian khusus di bidang akademik. Dengan kualifikasi akademik yang dimilikinya guru diharapkan dapat menjalankan tugas secara profesional untuk mencerdaskan peserta didik.

Menurut Mujtahid (2009:61) kualifikasi guru dipandang sebagai pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang mumpuni dan dapat dilihat dari derajat lulusannya. Lebih lanjut Mujtahid menyatakan bahwa untuk mengukur kualifikasi guru dapat dilihat dari 3 hal yaitu :

1. Kemampuan dasar sebagai pendidik
2. Kemampuan umum sebagai pengajar
3. Kemampuan khusus sebagai pelatih

Dengan modal ketiga kualifikasi akademik guru tersebut diharapkan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan kompeten dan profesional. Keahlian khusus yang menjadi profesi bagi guru sebenarnya bukan hanya dibuktikan dengan ijazah secara formalitas saja karena guru tersebut telah memperoleh gelar sarjana atau D4 sesuai dengan kompetensinya, tetapi bagaimana menjiwai secara mendalam dari hasil proses kualifikasi akademik yang ditempuh maupun hasil uji sertifikasi pendidik yang menyatakan guru itu profesional dan dapat diimplementasikan secara nyata dalam proses mengajar dan pembelajaran disekolahnya serta adanya *social effect* terhadap masyarakatnya (Sarimaya, 2008 : 15).

Soeyatno, Sumedi dan Riadi (2009 : 213), menyatakan kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang telah ditentukan. Dengan demikian kualifikasi pendidik menunjukkan tingkat pendidikan minimum dan latar belakang pendidikan yang dimiliki guru. Tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan seorang guru akan mempengaruhi bagaimana dia akan berperilaku dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kualifikasi akademik pendidikan yang memadai merupakan sebuah persyaratan mutlak bagi seorang guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Peningkatan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru“dimaksudkan untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan guru agar dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk menunjang kelancaran tugas. (Danim, 2010:5). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru itu pentiung agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif. Peningkatan kompetensi guru dalam lingkup lebih luas dapat ditingkatkan melalui berbagai alternatif seperti yang ditawarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, sebagai berikut :

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru.
2. Program penyetaraan dan sertifikasi.
3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi.
4. Program supervisi pendidikan.
5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
6. Simposium guru.
7. Program pelatihan tradisional lainnya.
8. Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah.
9. Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah.
10. Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas).
11. Magang.
12. Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan.
13. Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi.
14. Menggalang kerjasama dengan teman sejawat (Saud, 2009 : 105-111).

Mencermati pentingnya meningkatkan kompetensi guru, maka cukup beralasan jika suatu instansi/lembaga menawarkan berbagai pilihan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Apalagi tuntutan masyarakat dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, sementara kurang tersedianya guru yang kompeten, maka meningkatkan kompetensi guru menjadi pilihan strategis untuk menjawab persoalan yang terus berkembang.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah usaha sistematis yang disengajakan, yang dibuat oleh sesuatu masyarakat untuk menyampaikan pengetahuan, nilai sikap dan kemahiran kepada ahlinya, usaha mengembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia.

Ranupanoyo, (199:117). mengemukakan bahwa pendidikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan dan mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya. Sedangkan pelatihan menurut Payaman Simanjuntak (2005:152) merupakan suatu kegiatan dalam maksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari suatu lembaga atau organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengem-bangkan, dan membentuk pegawai dimana pegawai mempelajari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan dan pelatihan menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000, dinyatakan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyeleng-garaan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dengan Pendidikan dan pelatihan artinya agar pegawai tersebut memiliki keterampilan dan keahlian serta mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Karena itu dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan tujuan untuk merubah sikap dan perilaku pegawai serta memiliki kemam-puan, keterampilan, kecakapan dan keahlian guna menunjang kegiatan organisasi..

Menurut Hadipoerwono, (1999:76) Pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*Skil Building*) dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan mening-katkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan adalah proses belajar mengajar, dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu. Secara konsepsional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keteram-pilan atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien,

efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Menurut Ranupandoyo dan Husnan (1999:70), pendidikan dan pelatihan, dapat dipisahkan sebagai berikut: 1) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. 2) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

Pendapat yang berbeda dikemukakan Siagian (2001:180) bahwa antara pendidikan dan pelatihan sama-sama merupakan proses belajar-mengajar, dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Akan tetapi persamaan antara pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari proses belajar, sedangkan perbedaan-perbedaan antara kedua istilah tersebut, baik dalam arti konsepsi, sasaran maupun orientasinya.

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang seringkali dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta pada umumnya ada beberapa jenis. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (2001:164), bahwa jenis pendidikan dan pelatihan pada umumnya terdiri dari dua jenis yaitu "*Pre service training*" dan "*In service training*". Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jenis ini, ada yang sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak instansi yang bersangkutan itu sendiri. Artinya semua kelengkapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tersebut, mulai dari perencanaan tempat, peralatan sampai kepada tenaga pengajarnya ditangani oleh instansi sendiri. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang demikian disebut juga "*on the job training*". Kemudian ada juga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan jenis ini yang seluruh penyelenggaraannya dilakukan oleh lembaga lain, yang khusus menyelenggarakan program tertentu. Jadi suatu instansi cukup mengirimkan pegawainya kepada suatu lembaga yang khusus menyelenggarakan suatu program pendidikan dan pelatihan, dengan membayar sejumlah biaya. Untuk pendidikan dan pelatihan jenis ini disebut juga dengan "*off the job training*".

Sehubungan dengan peningkatan kompetensi guru guru dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, Wursanto, 1999 : 82). antara lain seperti berikut ini.

- a. *In house training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki

- kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
- b. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan. misalnya. khususnya bagi guru-guru sekolah kejuruan memerlukan pengalaman nyata.
 - c. Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau di propinsi.
 - d. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu
 - e. Diklat Teknis Berbasis Kompetensi. Pendidikan dan pelatihan teknis berbasis sekolah merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kecakapan, dan keterampilan guru agar lebih mengerti dan memahami terhadap penggunaan sarana dan prasarana yang digunakan untuk kegiatan ilmiah seperti teknik penulisan karya ilmiah, teknik transformasi informasi dengan menggunakan teknologi, dan teknik konseling, serta kegiatan lainnya yang terintegrasi berbasis kompetensi.
 - f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.
 - g. Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Analisis data model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana, (2014:33),

melalui tahapan-tahapan yaitu Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian Data (*Data Display*), Pengambilan kesimpulan atau verifikasi (*Drawing and Verifying Conclussion*).

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai peningkatan kompetensi guru dapat dideskripsikan pada deskripsi dibawah ini.

In House Training

Sebagaimana telah disinggung di atas, dari sudut pandang pemikiran kebijakan strategis, rendahnya kualitas pendidikan selalu dikaitkan dengan masih rendahnya kualitas guru. Pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas guru dengan mengadakan berbagai program pelatihan, pemberian dana bantuan belajar (regulasi guru harus berpendidikan minimal S-1), serta program sertifikasi guru. Guru bersertifikasi akan diberikan insentif (tunjangan profesi) yang tidak lain bertujuan untuk memacu peningkatan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa upaya tersebut belum cukup karena kualitas guru masih belum meningkat secara signifikan.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka kembali digulirkan regulasi yang mengatur peningkatan profesionalitas guru, yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Kinerja guru setiap tahunnya akan dinilai dan guru diwajibkan melakukan kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) sesuai dengan kebutuhan guru yang bersangkutan.

PKB adalah proses pengembangan kompetensi dan kemampuan setiap guru untuk memastikan agar seluruh peserta didik dijamin memperoleh pendidikan yang memenuhi standar. PKB termasuk ke dalam unsur utama yang dinilai sebagai perolehan angka kredit guru di mana fokus dan bobot kegiatannya disesuaikan dengan jenjang jabatan guru. Artinya, jika kegiatan-kegiatan PKB ini dapat berjalan dengan lancar maka manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh siswa tetapi juga guru yang bersangkutan karena akan berdampak pada jenjang karirnya. Oleh karena fokus dan bobot kegiatan PKB telah disesuaikan dengan tingkat jabatan guru, maka guru dengan dibantu koordinator PKB di madrasah harus benar-benar teliti dan matang dalam perencanaan kegiatan PKB tahunannya. Hal ini perlu agar nantinya kegiatan PKB yang telah dilakukan maupun produk yang telah dibuat guru tepat sasaran dan dapat dinilai sebagai perolehan angka kredit dan jumlah angka kreditnya dapat terkumpul sesuai yang dipersyaratkan sehingga dapat naik pangkat/ jabatan tepat waktu.

Kegiatan diklat untuk guru madrasah dapat berupa kursus, pelatihan, penataran dengan durasi minimal 30 jam pelajaran yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama pada lembaga diklat yang ditunjuk, yaitu Pusdiklat/Balai Diklat Keagamaan atau diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan atau pemda pada lembaga diklat yang ditunjuk, seperti P4TK, LPMP, LP2KS. Namun, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa mengikuti diklat tidak bisa dilakukan oleh semua guru. Apalagi telah dicanangkan bahwa yang akan mengikuti diklat adalah guru-guru *under performance* dan *high performance* saja. Untuk itu, guru-guru harus merencanakan kegiatan pengembangan diri selain diklat. Salah satu cara Pengembangan Diri adalah kegiatan kolektif guru, yaitu mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Salah satu kegiatan kolektif guru ini adalah *In House Training* (IHT). IHT merupakan sebuah program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah dengan menggunakan tempat pelatihan, peralatan pelatihan, menentukan peserta, dan juga dengan mendatangkan pelatih/trainer sendiri. Terkadang ada juga trainer yang menawarkan paket pelatihan yang mana sekolah cukup menentukan topik pelatihannya saja.

Dari upaya yang dilakukan ternyata mampu menugaskan 12 guru untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan atau *in house training* dan semuanya berhasil atau mendapat legalitas pelatihan. Hanya saja dari segi kuantitas kurang kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan, karena masih menyisakan sebagian guru yang tidak dapat mengikuti pelatihan tersebut. Karena dihadapkan oleh berbagai kendala, bukan hanya menyangkut terbatasnya anggaran pengembangan, tetapi juga beragamnya minat guru untuk mengikuti pelatihan.

Diklat Teknis Berbasis Kompetensi Terintegrasi

Sehubungan dengan peningkatan kompetensi guru, maka tindakan yang dilakukan pihak sekolah adalah memberikan kesempatan pada para guru untuk mengikuti pelatihan teknis berbasis kompetensi terintegrasi. Pelatihan semacam ini sangat diperlukan agar menjadikan dirinya sebagai guru yang profesional. Perlunya pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi mengingat masih ada sebagian guru yang kurang memenuhi persyaratan/standar pendidikan dan pengajaran. Sebagai guru seharusnya memiliki persyaratan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan dan Pengajaran.

Sehubungan masih adanya sebagian guru yang belum mempunyai legalitas pelatihan sebagai standar yang telah ditentukan maka pihak sekolah telah memberikan berbagai jenis pelatihan bukan hanya di bidang penulisan karya ilmiah, teknik transformasi informasi ilmu pengetahuan, penguasaan soft ware/hardware dan dan teknik konseling, Atas dasar pelatihan itulah para guru dapat mengembangkan kompetensinya Nampaknya kebijakan kepala sekolah tersebut berhasil meningkatkan kecakapan dan keterampilan guru dan disisi lain juga dapat mendorong motivasi kerja guru untuk melaksanakan tugasnya. Sepertinya kebijakan tersebut mendapat apresiasi di kalangan guru SMP Negeri 02 Linggang Bigung karena bukan hanya menambah kecakapan dan keterampilan tetapi juga dapat membuka

wawasan berpikir para guru, lebih kritis, kreatif, inovatif. Apalagi dalam menghadapi perkembangan ilmu penge-tahuan berbasis teknologi saat ini, maka sangat tepat jika para guru diberikan kesempatan mengikuti berbagai jenis pelatihan yang sifatnya untuk meningkatkan kompetensinya. Ironisnya tidak semua guru mendapat fasilitas untuk mengikuti pelatihan berbasis kompetensi tersebut sehingga masih menyisakan sejumlah guru yang kurang memenuhi standar kompetensi. Hal tersebut disebabkan terbatasnya alokasi anggaran yang disediakan Dinas Pendidikan untuk pengembangan kompetensi guru.

Soal keberhasilan lembaga sekolah dalaam meningkatkan kompetensi guru dapat diketahui dari jumlah guru yang mendapatkan legalitas pelatihan. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir pihak sekolah SMP Negeri 02 Lingsang Bigung dapat menambah sebanyak 14 orang guru yang memiliki legalitas pelatihan. Dengan bertambahnya 16 orang guru yang memiliki legalitas pelatihan tersebut, maka dapat mengurangi kesenjangan, yaitu berkurangnya kurang yang kurang kompeten. Dari hasil penelitian tersebut artinya sejalan dengan pendapat Danim (2010:5), bahwa peningkatan kompetensi penting dalam rangka mengurangi ketidakselarasan antara beban tugas dengan kompetensi guru, karena itu diperlukan berbagai jenis pelatihan agar terciptanya tenaga pengajar yang kompeten. Langkah yang dilakukan pihak sekolah yang memberikan kesempatan pada para guru untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang tugasnya merupakan tindakan yang mengingat kurangnya staf pengajar/guru yang kurang memenuhi standar pendidikan dan pengajara. Oleh karena itu dengan diberikan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut niscaya dapat dapat melaksanakan tugasnya lebih efektif.

Diklat Berjenjang

Parameter lainnya yang dibahas adalah berkenaan dengan pelatihan berjenjang. Pelatihan berjenjang dimaksud suatu kegiatan yang dilakukan untuk membentuk kepribadian guru agar dapat melaksanakan profesinya secara efektif. Adapun pelatihan yang dilakukan secara berjenjang yaitu mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Hal tersebut dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan baru dalam keilmuan. Melalui pelatihan tersebut diharapkan para guru dapat menambah modal kerja untuk menunjang tugasnya sebagai pembina kegiatan siswa. Yaitu memberikan bimbingan, pengajaran atau menstranformasi ilmu pada siswa.

Fakta menunjukkan bahwa diklat berjenjang fungsional guru di lembaga pendidikan tersebut mampu menambah sejumlah guru yang memiliki legalitas pelatihan tersebut. Aas dasar pelatihan yang diikuti ternyata dapat menambah kompetensi, kecakapan dan keterampilan guru. Meski demikian penambahan kompetensi tersebut ternyata kurang sejalan dengan yang diharapkan. Padahal legalitas pelatihan berjenjang itu meruakan tuntutan guru yang harus aplikasikan karena erat kaitannya dengan karir dan kredibilitas guru. Karena itu peningkatan kompetensi guru pelatihan berjenjang penting untuk mengiring perkembangan karis guru dan

mengikuti perkembangan IT yang terus berkembang. Dengan pelatihan tersebut dan menunjang profesinya sebagai pengajar, pendidik, pembimbing dan pembina pada siswa.

Pelatihan/Kursus Singkat

Kursus atau pelatihan singkat dimaksud suatu kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan praktis untuk menunjang kelancaran tugas. Karena itu pihak lembaga sekolah telah memberikan kesempatan pada guru yang kurang memenuhi standar persyaratan sebagai guru. Dengan pelatihan inilah seorang guru dapat menambah kecakapan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya. Pelatihan semacam ini penting untuk mengantisipasi kurangnya tenaga guru sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Melalui pelatihan tersebut, tentunya seorang guru mendapatkan bekal untuk menunjang tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa melalui pelatihan tersebut ternyata pihak sekolah telah berhasil menambah beberapa guru yang kompeten. Hal ini terindikasi oleh bertambahnya 9 orang guru yang memiliki legalitas/sertifikat pelatihan sesuai bidang tugasnya. Dengan bertambahnya 9 orang guru yang memiliki legalitas pelatihan tersebut, artinya sebagian besar guru di SMP Negeri 02 Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat, telah mempunyai legitimasi sebagai staf pengajar. Sebagai tenaga pengajar selayaknya bersikap reaktif atau selalu mengikuti perkembangan dunia pendidikan sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berkembang. Karena itu perlunya mengikuti berbagai pelatihan baik yang difasilitasi oleh lembaga pendidikan maupun lembaga lain, jika perlu adanya inisiatif sendiri untuk mengikuti pelatihan dengan biaya sendiri.

Dalam hal pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri 02 Linggang Bigung ternyata tidak sejalan dengan alokasi anggaran yang disediakan sehingga pengembangan kompetensi guru kurang optimal. Sementara pengembangan kompetensi yang dilakukan hanya dapat mengurangi kesenjangan antara jumlah guru yang kompeten dengan guru yang tersedia. Suatu hal yang kurang mendukung percepatan pengembangan kompetensi guru adalah responsibilitas guru terhadap pelatihan yang ditawarkan, ternyata ada sebagian guru yang kurang berminat apalagi pelatihannya diseleenggarakan ke luar daerah, nampaknya kurang mendapat apresiasi. Dari hasil temuan diobjek penelitian jika dikaitkan dengan pendapat Hasibuan (2001 : 62) mengatakan bahwa pelatihan itu apapun jenisnya, sebab dengan pelatihan itulah maka seseorang mendapat nilai tambah. Pelatihan bukan hanya menambah kecakapan, keterampilan dan keahlian manusia, tetapi juga dapat merubah sikap dan perilaku seseorang menjadi baik. Sesuai pendapat di atas, maka cukup beralasan jika setiap guru diberikan pelatihan sesuai bidang tugasnya agar selain dapat memperbaiki sikap dan perilakunya dan juga dapat meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian guru

Pembinaan Internal Sekolah

Dalam rangka pencapaian hasil dan proses pembelajaran seperti yang diharapkan, maka upaya pertama yang harus dilakukan adalah memposisikan guru sebagai pekerja yang profesional. Sebab banyak orang termasuk guru sendiri yang meragukan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional. Ada yang beranggapan bahwa setiap orang bisa menjadi guru. Si A, si B, atau siapa saja, walaupun mereka tidak memahami ilmu keguruan dapat saja dianggap sebagai guru, asalkan paham materi pelajaran yang akan diajarkannya. Apabila mengajar dianggap hanya sebagai proses penyampaian materi pelajaran, pendapat semacam itu ada benarnya. Konsep mengajar yang demikian, tentunya sangat sederhana, yaitu asal paham informasi yang akan diajarkannya kepada siswa, maka ia dapat menjadi guru. Mengajar tidak sekedar menyampaikan materi pelajaran, akan tetapi suatu proses mengubah perilaku siswa sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu dalam poses mengajar terdapat kegiatan membimbing, melatih keterampilan intelektual, keterampilan psikomotorik, dan memotivasi siswa agar memiliki kemampuan inovatif dan kreatif. Oleh karena itu seorang guru perlu memiliki kemampuan merancang dan mengimplementasikan berbagai strategi pembelajaran yang dianggap cocok dengan materi pembelajaran, termasuk di dalamnya memanfaatkan berbagai sumber dan media pembelajaran untuk menjamin efektifitas pembelajaran. Dengan demikian, seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, yaitu kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang lain yang bukan guru. Itulah sebabnya guru adalah pekerjaan profesional yang membutuhkan kemampuan khusus hasil dari proses pendidikan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Unsur pembina profesional guru berasal dari tingkat pemerintahan pusat (Depdiknas), pemerintahan daerah (Dinas), dan tingkatan sekolah. Selain unsur yang berasal dari kelembagaan pemerintah, terdapat pula yang berasal dari organisasi profesi seperti PGRI, ISPI, dan sebagainya.

Pembinaan profesional pada tingkat Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh lembaga/organisasi yang dibentuk berdasarkan ketentuan Dinas Pendidikan Provinsi dan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten yakni Pengawas dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Secara struktural MGMP tersebut terbagi dalam berbagai tingkatan yang didasarkan pada jenjang pendidikan/sekolah dan jenis mata pelajaran/ bidang studi. Berdasarkan jenjang pendidikan terdapat MGMP SMP dan MGMP SMA, sedangkan berdasarkan jenis mata pelajaran untuk jenjang SMP contohnya adalah MGMP Sains/Pengetahuan Alam, MGMP Matematika, MGMP Bahasa Inggris dan sebagainya. Untuk jenjang SMA antara lain MGMP Biologi, MGMP Fisika, MGMP Kimia, MGMP Matematika, MGMP Bahasa Indonesia dan sebagainya. Untuk setiap jenjang dan jenis, secara hierarki MGPM dibagi ke dalam MGMP Pusat, MGMP Wilayah dan MGMP Sekolah. Di tingkat Sekolah Dasar bentuk organisasi yang mengarah ke pembinaan profesional guru adalah Kelompok

Kerja Guru (KKG). Pembinaan profesional guru pada tingkat sekolah tempat guru melaksanakan tugas dilakukan oleh Kepala Sekolah dan MGMP sekolah. MGMP Sekolah dalam melakukan pembinaan melalui pertemuan secara periodik. Mekanisme Pembinaan Profesional Guru untuk memecahkan permasalahan belum terpenuhinya sebagian aspek persyaratan keprofesionalan guru, diperlukan suatu sistem pembinaan profesional guru secara berkesinambungan. Dalam pasal 39 ayat (2) UU SISDIKNAS dinyatakan bahwa Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tersuratnya sebutan profesional untuk tenaga pendidik (guru), menuntut harus dipenuhinya berbagai persyaratan profesional oleh guru.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Peningkatan kompetensi guru yang dilakukan di SMP Negeri 02 Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat melalui pendidikan dan pelatihan secara akumulatif menunjukkan hasil yang menggembirakan. Tindakan yang dilakukan mampu menambah sejumlah guru yang memiliki legalitas pelatihan, baik melalui *In House Training* (IHT, Diklat Teknis berbasis kompetensi terintegrasi, Diklat Berjenjang, Pelatihan/Kursus Singkat di LPTK maupun pelatihan Pembina Internal Sekolah. Dari pelatihan yang dilakukan lembaga pendidikan tersebut dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi para guru untuk menunjang kelancaran tugas/profesinya. Secara aplikatif peningkatan kompetensi guru kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan karena terbentur oleh berbagai kendala yaitu bukan hanya pada terbatasnya alokasi anggaran tetapi juga kurangnya responsibilitas guru untuk meningkatkan kompetensinya.

Kurang optimalnya peningkatan kompetensi guru terkendala oleh berbagai faktor antara lain terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk peningkatan kompetensi, Neragamnya minat guru untuk mengikuti pelatihan yang diselesaikan di luar daerah, belum terfasilitasi lembaga pelatihan di Kabupaten Kutai Barat.

Dari beberapa kesimpulan yang disampaikan di atas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Sehubungan dengan pengembangan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan dihadapkan oleh terbatasnya alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi guru maka untuk optimalisasi pengembangan kompetensi perlu penambahan anggaran, dan hal tersebut dapat dilakukan melalui anggaran pendapatan dan belanja daerah yang dibuat dalam tahun anggaran.

- b. Mengingat kurangnya daya inovasi guru untuk meningkatkan kompetensinya maka dalam rangka optimalisasi pengembangan kompetensi guru, hendaknya pihak lembaga pendidikan dapat memberikan insentif sebagai pemacu untuk pengembangan kompetensi.
- c. Mengingat masih adanya sejumlah guru yang kurang termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian maka dalam rangka mendorong motivasi guru untuk menambah modal kerja, maka pihak lembaga pendidikan dapat menugaskan sejumlah guru mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai bidang tugasnya
- d. Dalam rangka mendorong minat dan motivasi guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan maka pemerintah Kabupaten Kutai Barat dapat membangun lembaga pelatihan yang berkualitas

Daftar Pustaka

- Anonimus. 2000. Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Tentang *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hadipoerwono. 1999. Tata Personalialia. Djembatan. Bandung.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung. Jakarta.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Miles, Matthew B., A. Michel Huberman, Johnny Saldana. 2014. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI-Press. Jakarta.
- Moenir, H. AS. 2001. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung. Jakarta.
- Mujtahid. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang. UIN Malang Press.
- Ranupandoyo, dan Husnan. 1999. *Manajemen Personalialia*. BPFE. Yogyakarta
- Roestiyah, N.K. 1999. *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Bina Aksara. Jakarta.
- Sarimaya. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Saud, Udin Saefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan IV. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela Poltak Lijian. 2005. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suyatno, Sumedi dan Riadi. 2009. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Uhamka Press. Jakarta.
- Wursito. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.