

OPTIMASI DIKLAT KOMPETENSI PENDIDIK SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN PROFESI GURU BERKELANJUTAN

Oleh:

Dra. Sri Tuter Martaningsih, M.Pd.
Dosen FKIP Universitas Ahmad Dahlan

Disampaikan dalam
SEMINAR NASIONAL
"PENGEMBANGAN PROFESI GURU BERKELANJUTAN"

dalam rangka Pengukuhan
Active Learning Facilitator Association (ALFA)
Wilayah Jawa Tengah dan DI Yogyakarta
Di Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga tanggal 5 Juli 2011

YOGYAKARTA

2011

OPTIMASI DIKLAT KOMPETENSI PENDIDIK SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN PROFESI GURU BERKELANJUTAN

Abstrak

Sri Tuter Martaningsih
Universitas Ahmad Dahlan
smart.ningsih@gmail.com

Di era globalisasi dan era pasar bebas, sumber daya manusia Indonesia harus memiliki daya saing yang tinggi. Pendidikan menjadi upaya strategis, namun perlu kinerja profesional Guru sebagai pelaksananya. Guru harus memiliki kompetensi guna melaksanakan pendidikan berkualitas. Peningkatan kompetensi harus dilakukan berkelanjutan, karena berbagai tantangan yang berkembang menuntut antisipasi dan kesiapan generasi bangsa mampu menghadapi dan menyelesaikan segala permasalahan dengan penanganan yang efektif. Upaya pengembangan profesi di antaranya melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan keahlian yang dibutuhkan. Tulisan ini merupakan artikel ilmiah, yang bertujuan untuk menjelaskan peranan diklat berbasis kompetensi pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru berkelanjutan. Optimalisasi perlu diupayakan oleh berbagai pihak dengan berbagai strategi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Diharapkan tulisan ini dapat digunakan sebagai masukan bagi penyelenggara diklat, guru, ataupun pihak manajemen sekolah maupun instansi terkait untuk mengoptimalkan peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan melalui diklat kompetensi yang berkualitas.

Key Words : Diklat kompetensi pendidik. Pengembangan Profesi Guru berkelanjutan.

A. Pendahuluan

Memasuki abad ke 21 ini Indonesia dihadapkan pada masalah yang rumit, antara lain reformasi dalam kehidupan bernegara dan berbangsa, krisis yang berkepanjangan, kebijakan makro pemerintah tentang sistem otonomi daerah, termasuk di bidang pendidikan. Kebijakan tidak lagi sentralistik, daerah kabupaten/kota, dan bahkan masing-masing satuan pendidikan diharapkan dapat mengatur pendidikan yang diselenggarakannya. Di samping itu berbagai perubahan besar dan amat fundamental di lingkungan global juga harus dihadapi Indonesia. Perubahan pada tataran global tersebut di antaranya perubahan regulasi yang semula monopoli menjadi persaingan bebas, tercermin pada pembentukan forum-forum seperti WTO, dan APEC, NAFTA dan AFTA, dll. Perlu kesiapan untuk menyongsong perdagangan bebas tersebut, yang pasti akan berlangsung dengan tingkat persaingan yang makin ketat.

Salah satu upaya untuk mengembangkan kesiapan menghadapi globalisasi ialah dengan pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan guna meningkatkan daya saing bangsa Indonesia. Daya saing sumber daya manusia Indonesia yang rendah menunjukkan kualitas pendidikan di Indonesia masih harus selalu dikembangkan. Pendidikan merupakan upaya strategis pengembangan sumber daya manusia,

selayaknya dikembangkan kualitasnya secara berkesinambungan, sehingga efektif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Berbagai kebijakan pemerintah telah banyak dikembangkan untuk mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan. Kebijakan tersebut di antaranya penyusunan peraturan perundangan terkait dengan pendidikan, yaitu berupa Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen; di samping itu banyak Peraturan Pemerintah maupun Keputusan Menteri. Berbagai peraturan perundangan tersebut menjadi rambu-rambu dan pedoman penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan bukan semata-mata kewajiban pemerintah. Setiap warga Negara berhak memperoleh layanan pendidikan, namun setiap warga negara dan masyarakat pada umumnya juga berperan serta, menyelenggarakan dan bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan yang dilakukannya.

Untuk tetap mengedepankan kualitas penyelenggaraan pendidikan diperlukan kemampuan manajerial dari para pengelola pada jajaran pusat, daerah, maupun sekolah dan ujung tombak terdepan adalah pada para guru dan tenaga kependidikan. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 mengatur tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru menyatakan guru adalah pendidik profesional, menurut kepmendiknas tersebut guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal S-1/D-IV yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sebelumnya di dalam peraturan pemerintah (PP) khususnya nomor 19 tahun 2005 pasal 29 dijelaskan bahwa kualifikasi pendidikan minimum bagi guru TK dan PAUD, SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB dan SMK/MAK adalah D-4 atau S1. Dalam hal ini data pada tahun 2009 masih terdapat 1.496.721 (57.40 %) guru yang belum berkualifikasi S1. Selengkapnya dapat diperiksa pada table berikut:

Tabel 1. Jumlah Guru dan kualifikasi pendidikan (data tahun 2009)

Jenjang Pendidikan	< S 1	%	➤ S 1	%
PAUD	191.044	85.51	32.378	14.49
Sekolah Dasar	1.125.805	75.91	357.254	24.09
SMP	130.973	26.04	371.942	73.96
SLB	7.217	49.43	7.383	50.57
SMA	21.073	8.84	217.396	91.16
SMK	20.609	14.23	124.237	85.77
Jumlah	1.496.721	57.40	1.110.590	42.60

Upaya meng- S1-kan guru sebanyak 1.496.721 guru, yang pada tahun 2009 ada lebih dari satu juta guru, dan harus diselesaikan hingga kurun waktu 2014 tampaknya masih

menghadapi banyak kendala. Akan tetapi tuntutan peningkatan dan kualifikasi guru tetap harus diupayakan. Diklat menjadi alternatif peningkatan kualifikasi guru yang lebih memungkinkan dapat dilaksanakan.

Pada pasal 8 UU no 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, selain dituntut agar memiliki kompetensi sebagai agen pembelajar seorang pendidik juga harus memiliki sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik dapat diperoleh dengan mengikuti sertifikasi melalui penilaian portofolio ataupun PLPG bagi guru yang memenuhi syarat dan diangkat sebelum tahun 2005. Bagi guru yang diangkat sejak tahun 2005 diwajibkan untuk mengikuti pendidikan profesi guru yang penyelenggaraannya masih terbatas. Harapan jangka panjang; seseorang baru dapat diangkat sebagai pendidik jika memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh dengan menempuh Pendidikan Profesi Guru (PPG). Implementasi PPG juga masih terbatas penyelenggara maupun recruitment pesertanya.

Peningkatan kualitas guru di antaranya juga dapat dilihat dari indikator pengembangan karir akademik maupun structural. Banyak guru yang memiliki jabatan dan pangkat yang stagnan, pengajuan ke jabatan yang lebih tinggi terhambat oleh ketidakmampuan guru melaksanakan penelitian sebagai salah satu prasyarat. Makna penelitian tindakan kelas yang dianjurkan agar dilaksanakan oleh guru, juga tidak sekedar memfasilitasi guru untuk naik jenjang kepangkatan yang lebih tinggi, namun lebih diarahkan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan penemuan strategi pemecahan permasalahan yang efektif terhadap beragam permasalahan yang terjadi dalam proses pembelajaran di kelas. Budaya melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) bagi para guru masih sangat rendah, karena pemahaman para guru terhadap konsep-konsep PTK belum memadai, meski sebagian kecil menyatakan pernah mengikuti *in-service training* (pelatihan), namun yang diperoleh hanya makalah seminar (Santayasa dan Suwindra, 2007). Dengan demikian efektivitas penyelenggaraan diklat perlu dikaji dan dikembangkan lebih baik. Guru harus menguasai keragaman riset dengan karakteristik metodologisnya, serta mampu menerapkan riset untuk mengatasi masalah yang dihadapi, lebih lanjut mengimplementasikan hasil penelitian sebagai upaya inovasi pendidikan. Perkembangan pesat tantangan eksternal menuntut fleksibilitas guru dalam menyikapi dan menyesuaikan pembelajaran yang dilaksanakan. Untuk keperluan tersebut strategi pembelajaran harus selalu didukung oleh hasil riset mutakhir terkait, sehingga ragam permasalahan yang berkembang dapat dihadapi dengan baik dan menjadi potensi bagi kemajuan pendidikan.

Guru adalah ujung tombak penentu keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Penguasaan guru terhadap berbagai inovasi pendidikan, pemahaman terhadap kebijakan pendidikan

dan implikasi penerjemahannya dalam aktivitas pembelajaran akan sangat menentukan kualifikasi pendidikan yang dilaksanakan. Guru diharapkan mengimplementasikan keilmuan kependidikan secara cerdas dan kreatif, proaktif, antisipatif, dalam menerjemahkan beragam inovasi pendidikan dan mengaplikasikannya ke dalam praktek pendidikan khususnya dalam pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan. Sebagai ujung tombak peningkatan kualitas pendidikan, guru harus selalu meningkatkan kompetensi diri agar dapat menyesuaikan dan memenuhi berbagai tuntutan yang berkembang. Upaya peningkatan kompetensi melalui bentuk penataran secara tradisional kepada para guru memiliki berbagai kelemahan, tidak efisien, dan seringkali tidak berdampak pada perbaikan kinerja guru. Di sisi lain, kemapanan yang selama ini dirasakan guru dalam melaksanakan tugas, membuat guru kurang termotivasi untuk berubah. Upaya perbaikan yang belum efektif tersebut **menuntut upaya strategis yang berkualitas guna peningkatan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.**

Guru yang aktif, kreatif, dan mampu mengembangkan diri secara berkesinambungan, diharapkan dapat berdampak positif terhadap beragam aktifitas termasuk dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Banyak upaya telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia guna melakukan perbaikan pendidikan, antara lain melalui penetapan beragam peraturan perundangan terkait, penetapan standart nasional pendidikan, perubahan kurikulum, desentralisasi kewenangan, sertifikasi guru, penyelenggaraan program strata satu kependidikan dalam jabatan, pendidikan profesi guru, dan berbagai inovasi pendidikan lainnya. Ragam upaya operasional yang dapat dilaksanakan untuk pengembangan kompetensi guru mencakup berbagai kegiatan, di antaranya: (1) *penataran (konvensional)*, (2) *seminar dan lokakarya*, (3) *pendidikan pra dan dalam jabatan*, (4) *lesson study*, (5) *studi lanjut*; (6) *sertifikasi*, (7) *pendidikan dan pelatihan pre service dan inservice training*, (8) *evaluasi kinerja*, dan (9) *pengawasan dan pembinaan*. Masing-masing upaya tersebut menuntut penyiapan secara matang, dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki dan meminimalkan kelemahan.

Terkait dengan program pendidikan dan pelatihan, orientasi pada ketercapaian kompetensi yang diharapkan harus benar-benar diimplementasikan dalam penyelenggaraan secara komprehensif dan sistemik. Tuntutan terhadap guru untuk dapat proaktif dan antisipatif terhadap beragam inovasi pendidikan, membutuhkan upaya efektif dan efisien pengembangan kompetensi dan wawasan guru secara berkesinambungan di antaranya melalui berbagai macam bentuk diklat. Diklat yang mampu melatih dan mengembangkan kompetensi guru sangat diperlukan. Kebijakan sertifikasi guru

memotivasi banyak lembaga untuk menyelenggarakan beragam diklat, namun pelaksanaannya seringkali kurang berorientasi pada peningkatan kompetensi, sekedar formalitas untuk memenuhi point portofolio, dengan penyelenggaraan yang kurang optimal.

Kualifikasi guru yang belum sesuai harapan, kurang layak sebagai guru, guru kurang memiliki kompetensi, tidak mau mengembangkan diri dan sebagainya merupakan kondisi yang perlu mendapat perhatian dan upaya penanganan serius. Upaya peningkatan melalui diklat jangka pendek seringkali tidak membuahkan peningkatan keterampilan, jika hanya berorientasi pada perolehan piagam keikutsertaan, bukan perolehan tambahan kemampuan. Berdasarkan kajian tersebut, peningkatan kualitas hanya dapat dilakukan melalui diklat pendidikan guru yang dipersiapkan dengan matang, sungguh-sungguh berorientasi pada pengembangan kompetensi yang relevan untuk melaksanakan tugas profesional sebagai guru/pendidik. Implementasi arah orientasi tersebut mewarnai setiap aktivitas perencanaan, pembelajaran, pengembangan iklim akademik, hingga system evaluasi yang dilaksanakan terhadap diklat yang dilaksanakan.

Permasalahan lebih lanjut adalah bagaimanakah cara pengembangan diklat yang benar-benar efektif, relevan dengan kebutuhan, dan dilaksanakan secara berkualitas. Secara lebih rinci dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Factor apa saja yang mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan suatu program diklat? Apakah kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam proses perancangan dan pengembangan diklat kompetensi pendidik agar masing-masing factor terkait dapat dioptimalkan guna menunjang diklat yang berkualitas?
2. Apa saja upaya optimasi yang dapat dilakukan agar diklat yang diperoleh benar-benar efektif mampu mengembangkan kompetensi profesi sebagai pendidik secara berkelanjutan?

Pembahasan guna mendapatkan jawaban terhadap permasalahan di atas sangat penting dilakukan agar pelaksanaan upaya perbaikan kualitas guru dapat efektif an efisien. Dengan demikian dapat diperoleh gambaran komprehensif terhadap beragam faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merancang diklat, sehingga dapat segera diperoleh umpan balik guna mengoptimalkan upaya perbaikan kemampuan guru secara berkelanjutan. Lebih lanjut pengembangan kompetensi guru tidak hanya berupa slogan dan wacana semata, namun benar-benar dapat menjadi wahana peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya.

B. Kajian tentang Pengembangan Kompetensi dan Profesionalisme Guru

Kompetensi merupakan seperangkat karakteristik individu yang menunjukkan tingkat pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tertentu sebagai pendukung keberhasilan penyelesaian tugas. Dengan kompetensi (seperangkat kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan), individu akan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif mencapai kesuksesan. Kompetensi guru juga dapat dimaknai sebagai kemampuan bersikap, berpikir, dan bertindak secara konsisten sebagai perwujudan dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas profesionalnya sebagai pendidik. Kompetensi yang dimiliki seorang guru diharapkan mampu menunjang pelaksanaan tugas profesionalnya sebagai guru/pendidik. Kompetensi adalah keterampilan kerja dalam bentuk pengetahuan yang berhubungan dengan tugas (knowledge), sikap dan perilaku (afektive / attitude), dan keterampilan kerja (psikomotor).

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Makna professional lebih lanjut dijelaskan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan, memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan demikian untuk memasuki profesi guru seseorang harus memiliki keahlian yang dibutuhkan. Kenyataannya banyak guru yang karena berbagai hal “terpaksa” menjadi guru tanpa kesiapan keahlian sebagaimana dipersyaratkan; sebagian masyarakat ada yang berpandangan bahwa siapapun dapat menjadi guru asal berpengetahuan, diperkuat dengan kondisi kekurangan guru di daerah terpencil mengakibatkan siapapun yang mau, dapat menjadi guru; akibat lain guru tidak menghargai profesinya. Kondisi-kondisi tersebut menurut Usman mengakibatkan penghargaan masyarakat rendah terhadap profesi guru (Usman, 1995: 2).

Guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang menuntut spesifikasi keahlian yang tidak selalu dimiliki oleh semua orang. Pekerjaan sebagai guru dilaksanakan berdasarkan prinsip bahwa yang bersangkutan selayaknya: memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism untuk menjadi seorang guru; memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; serta memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan. Untuk dapat memenuhi aktivitas yang menjadi tugasnya guru juga harus memiliki memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai

dengan bidang tugas. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kondisi system rekrutmen yang “longgar” pada masa lalu mengakibatkan guru yang ada belum memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Variabilitas kemampuan guru di lapangan sangat tinggi, di sisi lain pengalaman lapangan dan kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri turut berkontribusi membentuk keahlian dalam menjalankan tugas. Ragam sumber belajar yang tersedia berbasis teknologi informasi memungkinkan proses belajar dan pengembangan diri terjadi, terlebih jika ditunjang oleh adanya motivasi belajar dan keingintahuan yang kuat. Namun demikian, banyak pula guru yang tidak ada motivasi belajar, penguasaan teknologi informasi yang rendah dan berbagai kendala lain yang membuat guru yang bersangkutan tidak memiliki fleksibilitas dalam pengembangan ilmu. Konsekuensi adanya variabilitas kemampuan guru tersebut, dibutuhkan bentuk-bentuk diklat yang relevan.

Pendidikan & Latihan (Diklat) atau *Training Center* adalah unit pengembangan SDM yang strategis, karena memiliki peran yang sentral dalam mendukung kemampuan daya saing organisasi/perusahaan baik secara lokal, regional maupun global. *Pelatihan (training)* meliputi aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk kerja dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya ini. *Pendidikan (education)* mencakup aktivitas yang lebih luas yakni meliputi kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang. Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan peserta. Pengembangan (*development*) berkelanjutan dimaksudkan sebagai upaya belajar sepanjang hayat meliputi pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi ataupun karir yang bersangkutan.

Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa diklat antara lain bertujuan:

- (1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- (2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- (3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat;
- (4) Menciptakan kesamaan visi dan

dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Adapun sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing” (Pasal 3 PP No 101 tahun 2000). Agar tujuan dan fungsi diklat tersebut dapat terpenuhi dengan baik, diklat memerlukan kesiapan baik infrastruktur (hardware) maupun program (software). Program-program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi SDM (Competency-based Training) membutuhkan struktur kurikulum dan silabus yang berbasis kompetensi yang sering diistilahkan sebagai KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi) atau Competency-based Curriculum. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi maka di dalam diklat tidak hanya mencapai tujuan penguasaan materi diklat secara kognitif, tetapi diklat juga mengembangkan keterampilan dan sikap yang mendukung kinerja profesionalnya. Pengukuran ketercapaian kompetensi yang dikembangkan perlu dilakukan secara cermat, sehingga efektifitas penyelenggaraan diklat dapat diketahui dan umpan balik diperoleh guna perbaikan diklat lebih lanjut.

Diklat berbasis kompetensi bertujuan meningkatkan kompetensi peserta peserta sesuai jenis dan jenjang diklat yang diikuti, sehingga peserta mampu dan terampil mengaktualisasikan kompetensi jabatan dalam pekerjaannya.

C. Factor penentu dan criteria efektivitas penyelenggaraan suatu program diklat

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru adalah penyelenggaraan diklat kompetensi yang efektif. Struktur program diklat untuk memenuhi kompetensi yang dituntut tersebut perlu dirancang secara komprehensif. Pengembangan struktur diklat yang komprehensif diharapkan mampu menerangkan hubungan antara diklat satu dengan diklat yang lainnya dalam pencapaian kompetensi sebagai seorang pendidik. Struktur program diklat juga dapat menunjukkan posisi diklat dan kontinuitas serta alur diklat, dengan kejelasan struktur diklat, maka dapat memberikan pilihan kepada seseorang (pendidik dan tenaga kependidikan) untuk memilih diklat apa yang diperlukan atau sesuai tidaknya diklat tersebut dapat sebagai persyaratan seseorang (pendidik dan tenaga kependidikan) untuk mencapai kompetensi tertentu.

Secara internal penyelenggaraan diklat, beberapa hal yang harus dikembangkan mencakup:

1. Identifikasi informasi terkait dengan kompetensi ideal, kompetensi riil yang dimiliki guru di lapangan, khususnya calon peserta diklat.
2. Desain penelitian untuk melihat kesenjangan kompetensi ideal dengan kompetensi riil (kebutuhan pengembangan kompetensi)

3. Pemetaan kesenjangan kebutuhan kompetensi tersebut menjadi dasar pengembangan kompetensi standar, kompetensi dasar, dan indicator ketercapaian kompetensi dalam diklat yang dirancang. Peta kompetensi ini menjadi dasar perumusan tujuan, materi diklat, pengalaman yang perlu dikembangkan, sumber belajar, hingga alokasi waktu diklat.
4. Penggunaan strategi pendekatan yang relevan dengan karakteristik peserta diklat
5. Pengemasan bahan ajar diklat menjadi bentuk-bentuk fasilitasi pembelajaran yang aktif, menyenangkan, berbasis pengalaman, berbasis kompetensi yang dikembangkan,
6. Merancang scenario pelatihan yang efektif, terkontrol, dan akuntabel.
Relevansi diklat dibutuhkan agar dalam pelaksanaan diklat memperoleh respon positif dari peserta. Untuk keperluan tersebut selayaknya:
 - a. Perencanaan diklat melalui proses assessment terhadap kebutuhan diklat (diklat berbasis *Training Need Assesment/TNA*); Diklat berbasis kompetensi berarti menggunakan profil kompetensi keberhasilan kinerja suatu pekerjaan sebagai criteria kompetensi ideal. Kriteria kompetensi ideal tersebut sebagai dasar untuk melakukan analisa kebutuhan pelatihan (TNA) yang hasilnya adalah kebutuhan kompetensi yang harus dikembangkan, dilihat dari kesenjangan antara kinerja yang ada di lapangan dengan profil kinerja ideal. Kesenjangan kinerja tersebut dijadikan dasar penentuan kompetensi yang perlu dikembangkan pada peserta diklat. Untuk keperluan tersebut pemetaan kompetensi sangat diperlukan baik peta kompetensi ideal, maupun peta kompetensi riil di lapangan guna menentukan kompetensi sebagai orientasi pengembangan diklat lebih lanjut. Pemetaan kompetensi adalah upaya memformatkan peta kompetensi standar, peta kompetensi perolehan serta pengembangan kompetensi perlu didasarkan atas kebutuhan peserta. Implementasi lebih lanjut pada pengembangan diklat berorientasi pada kebutuhan pengembangan kompetensi yang jelas.
 - b. System recruitment peserta diklat dengan kualifikasi yang jelas dan diimplementasikan secara objektif; Rekrutment peserta ini juga dipengaruhi oleh system manajemen sekolah tempat guru berdinass. Persyaratan peserta diklat selayaknya menjadi acuan utama pengiriman peserta, dan tidak dapat dengan mudah digantikan oleh orang lain yang tidak relevan atau tidak memenuhi persyaratan diklat. Dengan demikian strategi pelaksanaan diklat dapat dilaksanakan sesuai rencana, tidak harus menyesuaikan dengan peserta diklat yang kompetensi awal dan kemampuan tidak seperti persyaratan yang ditetapkan.

- c. Menggunakan strategi penyampaian yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
- 1) Penerapan pendekatan andragogi. Peserta diklat adalah para guru yang sudah bekerja dan berpengalaman mengajar sehingga masuk pada kategori orang dewasa. Karakteristik orang dewasa sebagai peserta didik dalam diklat perlu dipertimbangkan dalam memilih pendekatan pembelajaran yang digunakan.
 - 2) Berbasis pada pengembangan pengalaman dan kinerja; Pengalaman peserta diklat perlu dikembangkan melalui bentuk pembelajaran aktif, memungkinkan peserta diklat menjadi subjek aktifitas dalam proses pembelajaran. Dengan mengalami dan keterlibatan melakukan aktivitas kinerja saat pelaksanaan diklat diharapkan kemampuan yang dikembangkan dalam diklat lebih mengesan dan dihayati sehingga tertanam lebih kuat.
 - 3) Diklat dilaksanakan secara menarik, mengesan, dan menyenangkan, serta dievaluasi secara cermat. Keterlibatan peserta dalam aktivitas pelaksanaan diklat memberikan suasana mental, emosional, social, maupun selingan kegiatan fisik dapat membuat suasana pelatihan lebih “hidup” dan peserta akan mengikutinya dengan bersemangat.
 - 4) Penjadwalan disesuaikan dengan kesempatan yang dimiliki guru agar tidak mengganggu pelaksanaan proses belajar mengajar; Diklat untuk guru selayaknya tidak mengganggu aktivitas pelaksanaan tugas. Jadwal pelatihan perlu diatur sehingga tidak mengakibatkan guru harus meninggalkan kelas yang harus diampunya.
 - 5) Penggunaan system belajar jarak jauh. Dengan system belajar jarak jauh berbasis web atau online, ataupun menggunakan modul, diklat dapat dikemas sedemikian rupa sehingga dapat diakses di daerah tempat guru mengajar. Mekanisme diklat dapat dikembangkan sehingga peserta dapat mengikuti diklat tanpa harus meninggalkan kelas atau sekolah tempat bekerja.
- d. Diklat hendaknya dirancang dan dikembangkan berbasis kompetensi sehingga hasil yang dicapai tidak hanya penguasaan kognitif saja tetapi juga keterampilan lain dan sikap yang dibutuhkan dalam profesionalisme guru/pendidik. Silabus dan kurikulum pelatihan yang akan dilaksanakan disusun berorientasi pada kompetensi hasil penelaahan kebutuhan pengembangan kompetensi peserta diklat, didasarkan pada pemetaan kesenjangan kompetensi ideal dengan realitasnya.
- e. Tindak lanjut diklat sebagai upaya pementapan kompetensi yang dilatihkan.

- f. Pendampingan, supervise, dan monitoring implementasi kompetensi yang dilatihkan
- g. Diseminasi dan sharing best practices kepada guru lain, sehingga bagi peserta makin memantapkan hasil pelatihan, bagi guru lain juga mendapatkan manfaat dari hasil *sharing best practices* peserta diklat
- h. Program refleksi terpadu berkelanjutan dalam bentuk FGD melibatkan berbagai pihak yang terkait. Refleksi diperlukan untuk melihat celah-celah kelemahan sebagai umpan balik guna perbaikan lebih lanjut.
- i. Pelaksanaan evaluasi diklat secara menyeluruh (input, proses, output, hingga outcome) agar diperoleh masukan guna perbaikan diklat secara berkelanjutan.
- j. Pengembangan standarisasi diklat guna system penjaminan mutu diklat. Dengan demikian kualifikasi diklat dapat lebih dipertanggungjawabkan.
- k. Koordinasi dan kerjasama berbagai pihak terkait untuk mengoptimalkan penyelenggaraan diklat secara menyeluruh PMPTK, LPTK, PPPPTK, LPMP, Diknas provinsi dan Diknas Kabupaten/kota, KKG, MGMP.

D. Optimasi efektifitas diklat agar mampu mengembangkan kompetensi profesi sebagai pendidik secara berkelanjutan

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, terutama di bidang pendidikan, pelayanan terhadap publik sangat ditentukan oleh SDM yang bekerja di dalamnya. Untuk dapat meningkatkan pelayanan, tentunya diperlukan suatu pengembangan bagi SDM nya. Pengembangan SDM merupakan sebagai upaya manajemen yang terencana dan perlu dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Setiap individu yang bekerja dalam tatanan organisasi, mempunyai hak untuk mendapatkan kesempatan pendidikan, pelatihan dan pengembangan melalui diklat. Namun tentunya kebutuhan diklat bagi setiap guru tidak sama, perlu dipertimbangkan relevansi diklat yang diikuti dengan kebutuhan pengembangan kompetensi yang bersangkutan. Pertimbangan tersebut perlu menjadi acuan bagi manajemen guru di sekolah, maupun penyelenggara diklat.

Hutapea dan Nurianna Thoha (2008: 28) mengutip pendapat Spenser dan Spenser (1994) menyatakan bahwa ada tiga komponen kompetensi, yakni pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu yang ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan, dan motif. Pembentukan dan pengembangan

kompetensi seharusnya merupakan bagian dari pengembangan organisasi, sejak dalam perekrutan karyawan, penilaian kinerja, system penggajian, pelatihan dan pengembangan karyawan (2008: 40). Kompetensi juga melekat pada orang/pemangku jabatan, individu menunjukkan kompetensi saat melakukan pekerjaan tertentu dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Agar terjadi perubahan perilaku sebagai implementasi dimilikinya kompetensi oleh seseorang maka system pelatihan yang dilaksanakan hendaknya menggunakan perlakuan atau treatment yang menyentuh persepsi, konsep diri, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu. Perubahan perilaku produktif membutuhkan proses yang panjang. Sebagaimana teori pembelajaran behavioristik, untuk dapat mengubah perilaku. Penguatan (reinforcement), pengulangan (repetition), dan pengarahan (coaching) dibutuhkan. Apabila perilaku yang diharapkan belum juga tampak maka penguatan negative berbentuk punishment diperlukan. Akan tetapi bentuk punishment harus diberikan secara bijaksana sehingga benar-benar dapat bersifat mendidik agar tidak mengulang kembali perilaku negative yang pernah dilakukannya. Monitoring, pengawasan, pendampingan perlu terus dilaksanakan agar perilaku cerminan penguasaan kompetensi tetap atau bahkan meningkat.

Upaya pementapan perilaku sebagai wujud dikuasanya kompetensi yang dikembangkan, pihak manajemen sekolah perlu menerapkan berbagai upaya-upaya tersebut di atas. Secara operasional upaya tersebut dapat mencakup:

1. Penguatan. Penguatan hasil pelatihan yang diperoleh salah seorang staf guru di sekolah dapat dilakukan dengan member kesempatan kepada guru yang bersangkutan menyampaikan hasil pelatihan kepada teman sejawat di sekolah. Jika hasil pelatihan relevan, atau guru yang bersangkutan mengikuti pelatihan untuk pelatih (TOT) dan hasilnya perlu didiseminasikan kepada guru lain, maka guru yang bersangkutan dapat diperankan sebagai fasilitator pelatihan terhadap guru lain di sekolah, atau lebih luas dapat di KKG atau pada MGMP.
2. Pengulangan. Upaya menjadikan guru yang telah dikirim sebagai peserta TOT sebagai fasilitator atau pelatih bagi guru lain, juga berfungsi sebagai pengulangan terhadap materi pelatihan yang diberikan dalam TOT, sehingga makin memantapkan penguasaan yang bersangkutan terhadap kompetensi hasil pelatihan.
3. Pengarahan. Untuk mempromosikan guru yang telah mengikuti pelatihan kepada guru lain di sekolah maupun di luar sekolah membutuhkan dukungan dari pihak lain. Di samping itu, kewenangan dan keluasan jaringan manajerial sekolah dan jenjang di

atasnya dapat didekatkan kepada guru yang bersangkutan sehingga akses komunikasi guna pengembangan kompetensi hasil pelatihan dapat makin diperluas.

4. **Monitoring.** Monitoring terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan setelah kembali ke sekolah perlu terus dilakukan khususnya oleh kepala sekolah, agar efektivitas hasil pelatihan dapat diupayakan maksimal.
5. **Pendampingan.** Pendampingan perlu dilakukan untuk dapat memberikan umpan balik konstruktif terhadap pengembangan kompetensi hasil pelatihan, agar kemampuan yang diperoleh tidak sebatas pengetahuan yang mudah dilupakan, tetapi harus diimplementasikan ke dalam bentuk aktifitas praktek sehingga kinerja yang bersangkutan makin berkualitas sebagai dampak pelatihan yang diikuti.
6. **Penghargaan.** Pengakuan dan memposisikan guru yang telah selesai mengikuti diklat pada posisi sebagai pelatih, atau sebagai fasilitator memberikan sebuah penghargaan bagi guru. Terlebih jika penghargaan tersebut juga terkait dengan pengembangan karir dan kesejahteraan yang bersangkutan, dapat memotivasi guru lain untuk mengikuti diklat pengembangan kompetensi yang relevan.

Dukungan kelembagaan tersebut sejalan dengan penerapan produktivitas kerja berbasis kompetensi perlu didukung oleh budaya organisasi, di antaranya dukungan dalam hal pemenuhan hak seorang guru, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 14 UU no 14 tahun 2001, bahwa dalam menjalankan tugas keprofesionalan guru berhak, antara lain: (a) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; (b) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Kultur sekolah perlu dibangun khususnya dalam pengembangan dampak positif perolehan hasil diklat bagi guru peserta diklat, maupun bagi guru lain sejawat di sekolah. Kebijakan sekolah dalam memfasilitasi guru untuk mengikuti diklat juga harus mempertimbangkan peta kemampuan guru yang dapat diperoleh dari hasil evaluasi diri analisis SWOT SDM guru di sekolah. Hasil evaluasi diri dapat dicermati kebutuhan pengembangan kompetensi guru di sekolah tersebut. Dengan berbasis kebutuhan pengembangan kompetensi, dipilih diklat kompetensi guru yang relevan dengan khususnya kebutuhan masing-masing guru, dan diharapkan memotivasi pengembangan SDM dan sekolah pada umumnya.

E. Kesimpulan dan Rekomendasi:

Diklat kompetensi pendidik dapat menjadi alternatif jitu untuk mengembangkan profesi guru secara berkelanjutan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain dalam perencanaan, pengembangan, pelaksanaan diklat hendaknya berbasis kompetensi, dan relevansi dengan berbagai kebutuhan peserta (berbasis TNA). Standarisasi kualitas

(penjaminan mutu diklat) khususnya pada diklat kompetensi pendidik perlu diperhatikan, sehingga kualitas hasil dan akuntabilitas kelembagaan dapat terjaga. Sinergi antar lembaga terkait perlu dimaksimalkan guna mengembangkan diklat berkualitas. Keberhasilan diklat hingga terbentuknya kemampuan dan perilaku yang diharapkan juga perlu dukungan dari pihak manajerial sekolah.

Optimasi diklat akan dapat dilaksanakan jika didukung oleh budaya organisasi yang memberikan penghargaan dan memposisikan para guru yang sudah mengikuti diklat pada tempat sebagai nara sumber, fasilitator pelatihan. Tuntutan bagi peserta diklat untuk mendiseminasikan hasil diklat terkait, akan cukup mendukung pengembangan kompetensi yang bersangkutan. Di samping itu, monitoring, supervisi, dan pendampingan perlu tetap dilakukan agar kinerja optimal peserta diklat dapat dimaksimalkan, dan *best practices* pelatihan dapat dikembangkan dampak positifnya bagi guru lain.

F. Daftar Pustaka

- Hutapea, Parulian. dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi plus. Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Usman, Moh. Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: PT. R.Rosda Karya.,
- Indonesia, Pemerintah Republik. (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNSI*.
- Indonesia, Pemerintah Republik. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Indonesia, Republik. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Indonesia, Republik. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Indonesia, Kemendiknas. (2007). *Surat Keputusan Kemendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*
- Indonesia, Pemerintah Republik. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru*