

**MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU  
MELALUI PELATIHAN DALAM JABATAN  
(Studi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru Riau)**

**Adolf Bastian<sup>1</sup>**

***Abstract:** The aim of this research is to design a development model of teachers' competency through in-service training that can be used as a reference in designing, implementing and evaluating training activities in-service training at Public Senior High School teachers. This research is a preliminary study of a research and development that results hypothetic model of teachers' competency development through in-service training and stated 77 teachers as sample by using cluster random sampling. The data were gathered by using a set of questionnaires, interview, and check lists and then analyzed by using percentage and then described.*

**Kata kunci :** *model, teacher competency, in-service training*

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini, tuntutan terhadap peningkatan kualitas profesionalisme guru semakin kuat dan merupakan suatu keharusan bagi individu dan organisasi. Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 28 ayat 3 menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Tuntutan standar kompetensi yang tinggi yang harus dipenuhi oleh pendidik hari ini dan kedepan menjadikan kegiatan pengembangan kompetensi pendidik secara berkelanjutan merupakan kebutuhan mendasar dalam organisasi.

Sejalan dengan kedua tuntutan perundangan tersebut di atas, Prayitno (2008) mengemukakan bahwa di awal abad ke-21 ini dunia pendidikan di Indonesia mulai memasuki era profesional. Hal ini ditandai dengan penegasan bahwa "*pendidik merupakan tenaga profesional*" (UU No.20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2), dan profesional menurut UU No.14 Tahun 2005 Pasal 1 Butir 4 adalah *pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau*

---

<sup>1</sup>Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru  
email: abtambusai@yahoo.com

*norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi*". Untuk menjadi profesional seseorang harus menguasai dan memenuhi ketiga komponen trilogi profesi, yaitu (1) komponen dasar keilmuan, (2) komponen substansi profesi, dan (3) komponen praktik profesi.

Fenomena masih rendahnya kompetensi guru juga terjadi di kota Pekanbaru Riau. Walaupun sudah banyak usaha dan upaya yang telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional dan Dinas Pendidikan Propinsi dan Kota untuk meningkatkan kinerja guru terutama di Sekolah Menengah antara lain melalui program sertifikasi, peningkatan jenjang pendidikan strata 1 (sarjana). Namun program tersebut belum berjalan sebagaimana diharapkan. Hal ini diindikasikan dengan banyaknya guru yang belum menyelesaikan pendidikan tepat waktu dan pemberian beasiswa yang belum merata serta evaluasi terhadap kemajuan pendidikan belum dilaksanakan secara sistematis.

Selain upaya-upaya di atas, pengembangan kompetensi guru juga dilakukan melalui *pre-service* dan *in-service training*. Kunandar (2007) mengemukakan bahwa kompetensi guru dituntut dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Kemampuan profesional guru dalam menjalankan tugasnya dapat diketahui dari pendidikan prajabatan yang ditempuhnya (*pre-service*) dan pendidikan dalam jabatan (*inservice training*) yang pernah diikutinya serta pengalaman melaksanakan pembelajaran yang diakui oleh LPTK untuk melaksanakan tugas profesi di bidang kependidikan. Namun menurut Setijadi (1999) lembaga penghasil tenaga guru atau yang biasa disebut Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang sejak awal kemerdekaan tampak tidak mapan dan cenderung tambal sulam ikut memberikan andil terhadap rendahnya mutu pendidikan khususnya kinerja guru.

Berbagai fenomena terkait kurang optimalnya pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan pada dinas pendidikan kota Pekanbaru yang mencakup: 1) belum berjalannya mekanisme kontrol terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan guru serta sistem penilaian yang kurang sistemik dan periodik, 2) belum terwujudnya desentralisasi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi guru khususnya melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir guru, 3) model pengembangan kompetensi guru dari tahun ke tahun tidak berubah, 4) program pendidikan dan pelatihan yang belum sepenuhnya mengenai

sasaran, 5) mutu guru yang sangat beragam, dan 6) efisiensi dan akuntabilitas manajemen keuangan disinyalir menunjukkan adanya kebocoran.

Pelatihan dalam jabatan yang sering dilakukan selama ini lebih didasarkan pada penyerapan dana proyek yang ada, tanpa disertai dengan analisis terhadap kebutuhan pelatihan, sehingga program dan pelaksanaan pelatihan tersebut kurang mengenai sasaran. Selain itu, model pelatihan yang diterapkan selama ini juga kurang jelas dan lebih cenderung kepada pola pelaksanaan pelatihan berdasarkan instruksi dari pihak yang berwenang dalam hal ini Kepada Dinas Pendidikan.

Kondisi pelaksanaan model pelatihan yang tidak jelas tersebut mengakibatkan kurang optimalnya upaya pengembangan kompetensi guru sehingga guru pada kondisi yang kurang optimal. Apabila kondisi ini terus dibiarkan, dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan. Oleh karena itu, model pengembangan kompetensi guru dalam penelitian ini dibatasi pada program pelatihan guru yang mencakup analisis tentang : 1) analisis kebutuhan pelatihan, 2) pelaksanaan pelatihan yang di tercakup di dalamnya materi *high touch* dan *high tech*, dan 3) evaluasi pelatihan pada Dinas Pendidikan kota Pekanbaru. Penelitian ini dibatasi hanya kepada pelatihan dalam jabatan (*in- service training*).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

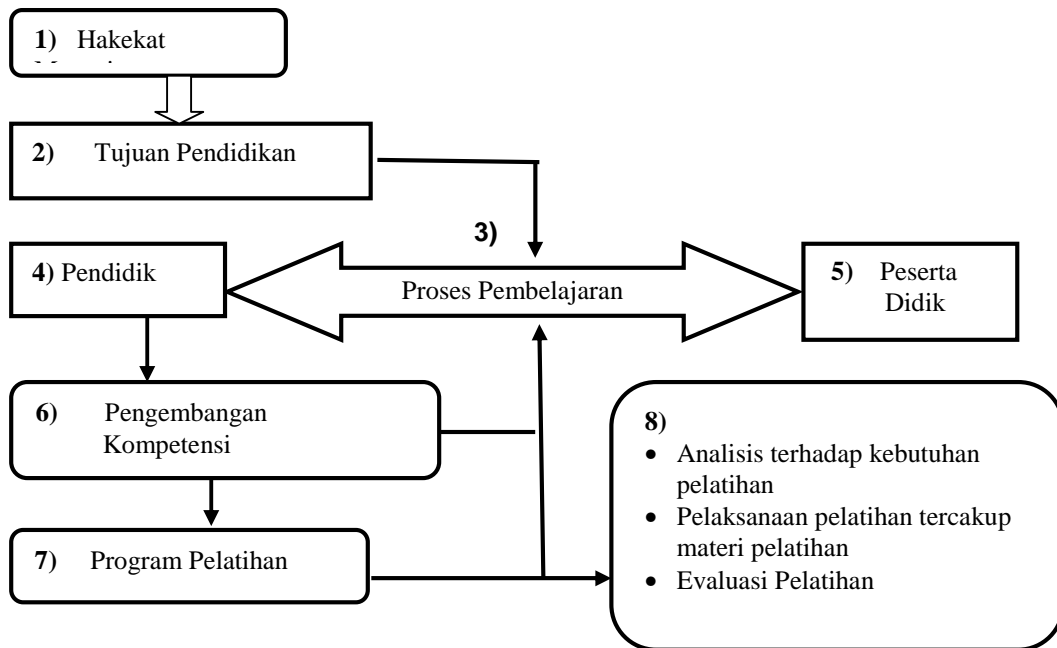
Penelitian ini merupakan studi pendahuluan dari sebuah penelitian dan pengembangan (*research and development*) yang bertujuan untuk mendapatkan model pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan, Menurut Sukmadinata (2005) studi pendahuluan dalam sebuah penelitian dan pengembangan terdiri atas tiga tahap, yaitu studi kepustakaan, survei lapangan dan penyusunan model. Sedangkan menurut Isaac dan Michael, William B (1997) penelitian pengembangan bertujuan untuk meneliti pola dan perkembangan lingkungan pada waktu tertentu.

Tahapan penelitian dapat dirangkum dalam gambar 5.

### **2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Sebaran populasi ke 12 SMA Negeri tersebut diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok yaitu : tipe sekolah dengan nilai akreditasi A, akreditasi B, dan akreditasi

C berdasarkan penilaian portofolio oleh *assesor* dari Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan Propinsi Riau. Adapun sekolah yang masuk pada kategori akreditasi A adalah SMA Negeri 1, 2, 3, 4, 5, 8, dan 10 dan akreditasi B adalah SMA Negeri 6, 7, 9, 11, dan 12 dan tidak satupun sekolah yang mendapat nilai akreditasi C.



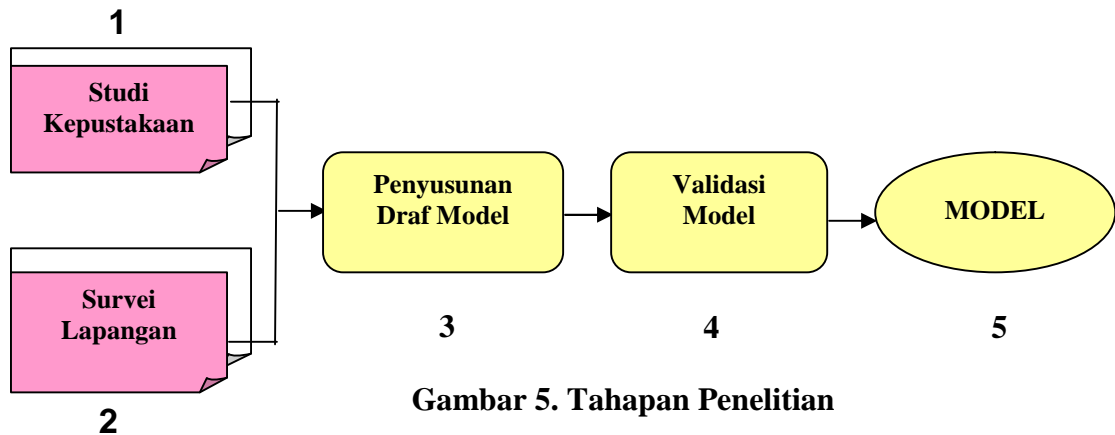
**Gambar 3. Posisi Masalah Penelitian dalam Keilmuan Pendidikan**

*Keterangan*

Posisi masalah penelitian dalam diagram keilmuan pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut: Hakekat manusia 1) menjadi dasar dalam menentukan tujuan pendidikan 2) yang hendak dicapai melalui proses pembelajaran 3). Dalam proses pembelajaran terjadi interaksi antara pendidik di satu sisi 4) dan peserta didik sisi lain 5). Dalam melaksanakan proses pembelajaran tersebut, pendidik dan khususnya guru harus selalu dikembangkan kompetensinya 6) sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditentukan. Salah satu upaya pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program pelatihan 7) dilaksanakan berdasarkan : analisis terhadap kebutuhan pelatihan, pelaksanaan pelatihan yang didalamnya tercakup materi pelatihan, dan evaluasi pelatihan 8). Dengan memperhatikan gambaran diagram posisi masalah penelitian dalam keilmuan pendidikan tersebut, tampaklah bahwa benang merah dalam penelitian ini terentang dari pembahasan pencapaian tujuan pendidikan dalam rangka pengembangan hakikat kemanusiaan peserta didik sampai dengan pengembangan kompetensi guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran dengan fokus pelaksanaan pelatihan sebagai upaya pengembangan kompetensi guru di sekolah-sekolah yang menjadi populasi penelitian.

Sampel penelitian untuk data yang bersifat kuantitatif yang diperoleh dengan menggunakan angket, ditetapkan dengan menggunakan *purposive Random Sampling* (Frankel, Jack R. 1993). Berdasarkan teknik sampling tersebut, maka diperoleh sampel

penelitian untuk kategori A adalah SMA Negeri 4 sebanyak 38 orang dan kelompok kategori B adalah SMA Negeri 7 sebanyak 39 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang guru yang sudah pernah mengikuti pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan.



Gambar 5. Tahapan Penelitian

*Keterangan:*

Langkah-langkah dalam penelitian ini diawali dengan studi kepustakaan berkenaan dengan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan (1), kemudian dilanjutkan dengan melakukan survei lapangan untuk melihat kondisi langsung pelaksanaan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan (2). Dari hasil studi kepustakaan dan survei lapangan berkaitan dengan permasalahan dan kondisi riil pelaksanaan pengembangan kompetensi guru melalui latihan dalam jabatan, kemudian disusun draf/rancangan model pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan yang akan diajukan (3). Model pengembangan kompetensi guru tersebut kemudian divalidasi melalui diskusi kelompok terfokus dengan anggota berbagai unsur yang terkait dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan seperti: Kepala Dinas Pendidikan kota Pekanbaru Riau, Kepala LPMP kota Pekanbaru, beberapa pakar akademisi pendidikan, beberapa kepala sekolah, dan beberapa guru (4). Berdasarkan masukan pertemuan revidi tersebut, peneliti menyempurnakan draf model untuk dijadikan sebuah model pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan

Sedangkan untuk data yang bersifat kualitatif diperoleh melalui informan dengan menggunakan teknik *snow ball*. Mereka adalah: Kepala Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Riau, Kasubdin, Kepala LPMP dan Kepala Sekolah dan guru serta informan pendukung lainnya yang dimungkinkan dapat memberikan data terkait dengan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan.

3. Instrumen Pengumpulan Data dan Teknik Penjaminan Keabsahan Data Survei Awal

Instrumen pengumpulan data penelitian menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu : observasi, wawancara, angket, dan diskusi kelompok terfokus. Sedangkan teknik penjaminan keabsahan data survey awal dilakukan dengan dua tahap yaitu :

*Tahap pertama*, untuk data yang bersifat kuantitatif dan diperoleh dengan mempergunakan instrumen angket, maka untuk menjamin keabsahannya dilakukan dengan menggunakan uji coba instrumen. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu untuk menjamin objektivitas, pemrosesan data kuantitatif ini dilakukan dengan panduan ahli dalam statistik sehingga langkah-langkah yang dilakukan tidak menyalahi prosedur umum yang berlaku.

*Tahap kedua*, Untuk data yang bersifat kualitatif, keabsahan data dijamin dengan melakukan triangulasi yaitu dengan memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah diperoleh terkait dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan. Selain itu juga akan dilakukan diskusi dengan sejawat.

#### 4. Teknik Analisis Data

Secara garis besar analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. Data yang diperoleh melalui instrumen angket dianalisis secara kuantitatif. dengan menggunakan teknik persentase dan kemudian hasilnya dideskripsikan. Teknik analisis persentase dimaksudkan untuk melihat ketercapaian skor pengembangan kompetensi guru. A. Muri Yusuf (1996) mengemukakan bahwa formulasi rumus persentase adalah sebagai berikut:

$$P = F/n \times 100\%$$

*Keterangan:*

P = Tingkat persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sample

- b. Data tentang pola pengembangan kompetensi guru yang diperoleh melalui wawancara dengan berbagai pihak yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian, diverifikasi dan dianalisis dengan teknik naratif, dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

- c. Data tentang kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan Pola Pengembangan Kompetensi Guru dianalisa melalui analisis SWOT sejalan dengan pendapat Christensen, C. M. (1997), yang mengemukakan bahwa: *SWOT analysis is conducted in order to identify an organisation's internal Strengths and Weaknesses and also the Opportunities and Threats posed by its external environment.*

## 5. Validasi Model

Validasi model diperlukan untuk memperbaiki atau merevisi komponen-komponen model yang mungkin kurang tepat. Hal ini sejalan dengan pendapat Wikipedia (2007) yang mengemukakan bahwa komponen-komponen pada suatu model yang diajukan perlu dilakukan perbaikan atau revisi melalui validasi model dengan melalui tiga tahapan yaitu :1) analisa (*analyze*); melakukan analisis terhadap model pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan yang telah dilakukan selama ini, 2) mendesain Program (*design*); Membuat program dan menentukan aspek yang akan diperbaiki atau disempurnakan berdasarkan kepada analisa kebutuhan (*need assesment*), 3) mengembangkan (*develop*); melakukan penyempurnaan terhadap komponen yang akan dikembangkan sesuai dengan standar atau ketentuan yang ada dan akhirnya diperoleh model pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan yang sudah disempurnakan.

Beberapa langkah validasi model sebagaimana diuraikan tersebut di atas, dilakukan dengan menggunakan diskusi kelompok terfokus. Diskusi kelompok terfokus ini beranggotakan pihak-pihak yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan antara lain: Kepala Dinas Pendidikan, Kasubdin, Kepala LPMP, Para kepala sekolah, para guru inti, dan praktisi serta akademisi dalam bidang pendidikan.

## D. Temuan Penelitian dan Pembahasan

### 1. Analisis terhadap Kebutuhan Pelatihan

Berdasarkan temuan penelitian berkenaan dengan analisis kebutuhan akan adanya pelatihan dapat dikemukakan bahwa secara umum pelaksanaan pelatihan guru pada SMA Negeri Kota Pekanbaru Riau belum sepenuhnya menggunakan analisis terhadap kebutuhan pelatihan secara baik. Hal ini terlihat dari hasil skor lima indikator terhadap analisis kebutuhan pelatihan yaitu : masalah dalam kinerja guru persentase ketercapaian 62,49 %, pengembangan teknik pelaksanaan pekerjaan 66,70 %, persyaratan pemenuhan standar 62,14 %, adanya kesenjangan dalam kinerja 60,10 % dan adanya kebutuhan pengembangan karir 58,39 %. Total skor rata-rata sebesar 61,96 % berada pada kategori kurang.

## 2. Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan hasil temuan penelitian berkenaan dengan pelaksanaan pelatihan yang diikuti guru-guru di SMA Negeri kota Pekanbaru Riau kurang terlaksana dengan baik. Hal ini terbukti dari skor enam indikator yaitu: pelatih persentase ketercapaian 63.12 %, peserta pelatihan 63,69 %, sarana prasarana dan media 56,30 %, materi 59,01 %, metode 63,64 % dan tempat/waktu 59,53 %. Total skor rata-rata sebesar 60.96 % berada pada kategori kurang baik atau kurang memadai.

## 3. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan temuan penelitian berkenaan dengan analisis evaluasi pelaksanaan pelatihan dapat dikemukakan bahwa secara umum pelaksanaan evaluasi pelatihan guru pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Riau belum sepenuhnya menggunakan standar baku pengukuran atas kegiatan pelatihan. Hal ini terlihat dari hasil skor tiga indikator terhadap analisis pelaksanaan pelatihan yaitu : aspek pengetahuan persentase ketercapaian 62,10 %, aspek keterampilan reproduktif 64,00 %, aspek sikap kepemimpinan 62,10 %. Total skor rata-rata sebesar 62.10 % berada pada kategori kurang memenuhi standar prinsip evaluasi yang baik.

## 4. Tinjauan terhadap Materi tentang *High Touch* dan *high tech* dalam Pelatihan

Temuan penelitian berkenaan dengan unsur *high touch* dalam materi pelatihan yang diperoleh melalui instrumen daftar cek tertera pada tabel berikut:



**Tabel 1. Unsur *High Touch* dalam Materi Pelatihan**

N0.	Indikator	Jml	Belum Pernah		Sudah Pernah	
			f	%	F	%
1.	Pengakuan	4	233	75,6	75	24,4
2.	Kasih sayang &kelembutan	4	222	72,1	86	27,9
3.	Penguatan	4	236	76,6	72	23,4
4.	Pengarahan	4	235	76,3	73	23,7
5.	Tigasdik	4	241	78,2	67	21,8
6.	Keteladanan	5	282	73,2	103	26,8
	Jumlah	25	1449	75,3	476	24,7

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa secara umum materi yang diberikan dalam pelatihan selama ini sedikit sekali yang berisi materi tentang *high touch*. Berdasarkan paparan temuan hasil penelitian sebagaimana tergambar dalam table di atas menunjukkan bahwa 24,7% guru menyatakan pernah menerima materi pelatihan tentang *high touch*, sedangkan 75,6% guru menyatakan belum pernah menerima materi tentang *high touch* dalam pelatihan..

Dalam penelitian ini juga diungkap data tentang materi *hihg tech* yang diberikan dalam pelatihan. Temuan hasil penelitian tentang materi *high tech* tersebut, dipaparkan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Unsur *High Tech* dalam Materi Pelatihan**

N	Indikator	Jml	Belum Pernah		Sudah Pernah	
			F	%	f	%
1.	Kurikulum	5	131	44,6	208	55,4
2.	Metode Pembelajaran	5	137	46,2	202	53,8
3.	Media Pembelajaran	5	173	64,8	132	35,2
4.	Evaluasi Pembelajaran	5	214	57,1	161	42,9
5.	Lingkungan Pembelajaran	5	255	78,0	120	32,0
	Jumlah	25	910	58,1	82,3	41,9

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa secara umum materi *high tech* yang diberikan dalam pelatihan selama ini mencapai 41,9 %. Sedangkan yang menyatakan belum pernah sebesar 58,1 %.

Temuan penelitian berkenaan dengan tinjauan terhadap unsur-unsur *high touch* dalam materi pelatihan menunjukkan bahwa materi pelatihan yang berkaitan dengan unsur *high touch* secara keseluruhan kurang dari 30%. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa materi yang mengarah pada pembekalan terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bersifat interpersonal masih sangat kurang memadai. Hal ini sangat dimungkinkan karena materi pelatihan lebih banyak menekankan kepada materi-materi yang terkait dengan unsur *high tech*.

Materi yang diberikan dalam penelitian seharusnya seimbang antara unsur-unsur *high touch* dengan *high tech*. Hal ini dikarenakan proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa *high tech*, demikian pula sebaliknya proses pembelajaran tidak akan kondusif apabila *high touch* diabaikan. Oleh karena itu, materi pelatihan harus mencakup kedua unsur tersebut secara proporsional.

## 5. Analisis SWOT Pengembangan Kompetensi Guru melalui Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya pengembangan kompetensi guru agar lebih memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya sebagai tenaga utama/inti pelaksana proses pembelajaran.

### a. Kekuatan Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan

Pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan memiliki beberapa kekuatan antara lain yaitu (1) kegiatan pelatihan selaras dengan kebijakan pemerintah dalam peningkatan profesionalisme guru yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Tenaga Kependidikan.. (2) kesesuaian antara kondisi dan permasalahan yang dialami oleh guru yakni rendahnya profesionalisme guru dengan tuntutan yang ada dalam masyarakat (3) dukungan yang kuat dari pemerintah pusat maupun daerah dalam kerangka otonomi daerah.

### b. Kelemahan Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan

Beberapa kelemahan berkenaan dengan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan yaitu : (1) pelatihan seringkali tidak dilakukan melalui analisis kebutuhan (*needs assessment*) sebagai tahapan awal program pelatihan secara komprehensif (2) pelatihan menggunakan metode yang kurang tepat

dan materi yang tidak tepat isi (3) pelatihan seringkali tidak disesuaikan dengan kebutuhan individu (4) pelatih sebagai instruktur seringkali tidak memenuhi kualifikasi baik dari aspek pengetahuan maupun penguasaan terhadap materi dan metode yang digunakan.

c. **Peluang Pengembangan kompetensi Guru Melalui Pelatihan**

Terlepas dari semua kelemahan-kelemahan yang ada, Dinas Pendidikan sebagai penyelenggara pelatihan harus berani berubah dan berbenah. Apalagi dengan adanya tuntutan standarisasi pendidikan dan tenaga kependidikan, peluang pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan semakin memiliki peluang yang besar. Oleh karena itu, perlu ditemukan dan dicoba suatu model baru dalam penyelenggaraan pelatihan dalam pengembangan kompetensi guru agar mereka dapat secara profesional menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru.

d. **Tantangan Pengembangan kompetensi Guru Melalui Pelatihan**

Tantangan bagi terlaksananya pelatihan secara efektif dan efisien dalam pengembangan kompetensi guru terletak pada keseluruhan aspek atau unsur yang terkait dengan kegiatan pelatihan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pelatihan harus dilakukan melalui analisis kebutuhan secara tepat. merupakan tantangan dalam menemukan adanya kebutuhan-kebutuhan yang tepat dalam penyelenggaraan program pelatihan.

6. **Pengembangan Model Pelatihan**

a. **Deskripsi Kondisi Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan di Kota Pekanbaru Riau**

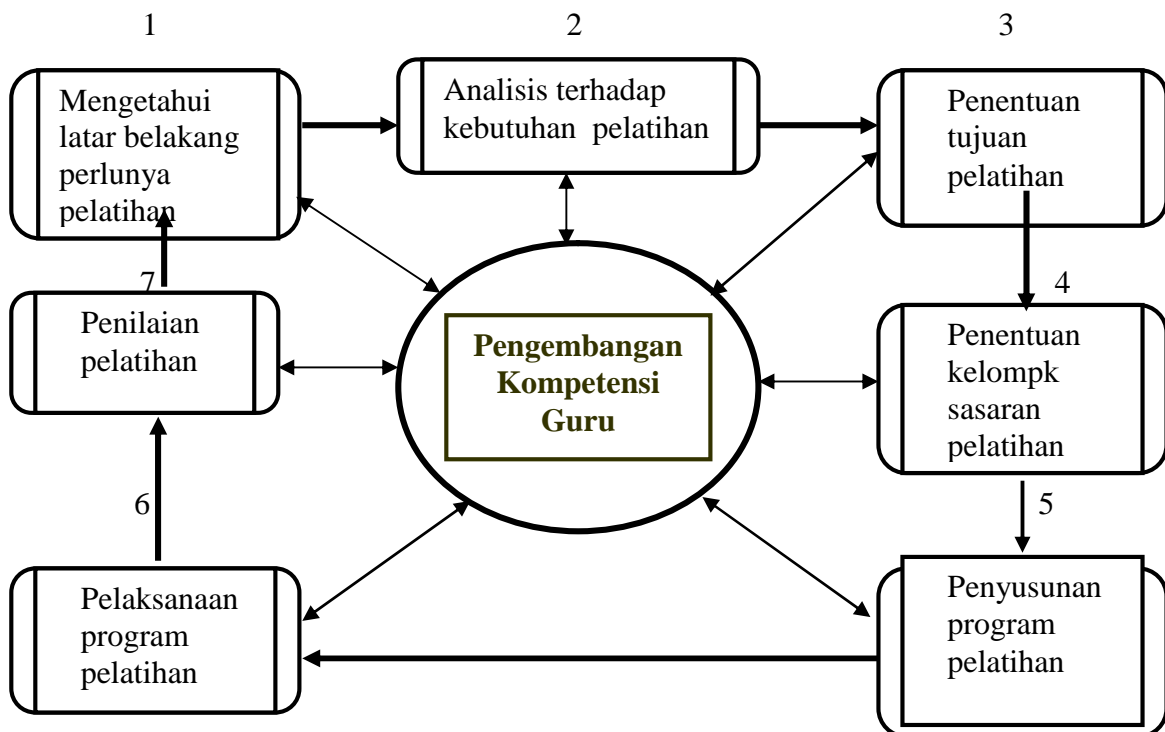
Sebagaimana hasil penelitian dan pembahasan baik melalui analisis statistik deskriptif maupun analisis SWOT dapat dikemukakan bahwa baik proses maupun isi pelatihan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan di kota Pekanbaru Riau masih kurang baik. Dari analisis data deskriptif dengan menggunakan persentase dapat diperoleh gambaran bahwa ketercapaian jawaban responden secara umum berada pada kategori kurang baik. Demikian juga halnya dengan analisis SWOT terhadap pengembangan kompetensi guru yang menunjukkan bahwa masih banyak kelemahan-kelemahan yang harus dibenahi dalam pelaksanaan pengembangan guru melalui pelatihan.

b. **Konsep Model Pelatihan**

Memperhatikan segala fakta dan fenomena yang berkembang di lapangan berkenaan dengan kurang optimalnya pelaksanaan pelatihan sebagai

wahana pengembangan kompetensi guru, maka peneliti mengajukan sebuah model pelatihan sebab akibat yang bersifat hipotetik sistematis.

Pemilihan model pelatihan dalam bentuk model sebab akibat dan hipotetik sistematis didasarkan pada kajian yang dikemukakan oleh Bin Mamat (2006) bahwa model sebab akibat berupaya menghubungkan antara semua faktor atau komponen yang terkait dengan proses pelaksanaan pelatihan. Model ini juga menggambarkan semua langkah-langkah dan fase yang terlibat dalam satu fenomena pelatihan mulai dari awal sampai akhir. Secara lebih terperinci, model pelatihan yang diajukan tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 5. Model Hipotetik Sistematis Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dalam Jabatan**

Secara sederhana gambar “Model Hipotetik Sistematis Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dalam Jabatan” tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan, dimulai dengan, mengetahui berbagai hal (penyebab) atau alasan perlu diadakannya pelatihan (tahap satu), kemudian dilanjutkan dengan melakukan analisis terhadap kebutuhan pelatihan (tahap dua). Langkah selanjutnya setelah dilakukan analisis terhadap

kebutuhan pelatihan adalah menentukan tujuan pelatihan (tahap ke tiga) dan dilanjutkan dengan penentuan kelompok sasaran (tahap empat). Langkah selanjutnya adalah penyusunan program pelatihan (tahap lima) dan kemudian diikuti dengan tahap pelaksanaan program pelatihan (tahap enam) dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan (tahap tujuh). Hasil dari evaluasi pelaksanaan pelatihan tersebut juga dijadikan sebagai umpan balik/ *feedback*.

Secara lebih terperinci, tahapan “Model Hipotetik Sistematis Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dalam Jabatan” dapat dijelaskan operasionalisasinya dengan menggunakan langkah-langkah/tahapan yang langsung dikaitkan dengan berbagai dimensi, yang mencakup: dimensi waktu, tempat, isi/materi, sarana prasarana, dan metode pelatihan.

#### c.. Hasil Diskusi Kelompok Terfokus

Secara umum, model hipotetik sistematis pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dalam jabatan mendapat apresiasi yang tinggi dari seluruh peserta diskusi kelompok terfokus yang terdiri dari unsur Kepala Dinas Pendidikan Propinsi Riau, Kepala Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, Kepala Subdin Pembelajaran, Pimpinan LPMP dan widyaiswara Propinsi Riau, Kepala Sekolah SMA Negeri terpilih, serta praktisi pendidikan dalam upaya mendapatkan masukan untuk penyempurnaan model pelatihan yang selama ini dilaksanakan.

Peserta Diskusi Kelompok Terfokus pada umumnya dapat menerima model hipotetik sistematis pelatihan dalam jabatan yang peneliti susun. Disamping itu diskusi ini juga menghasilkan beberapa rekomendasi penting untuk penyempurnaan model yang ditawarkan, yaitu: pada tahap analisis kebutuhan pelatihan dengan mempertimbangkan kondisi otonomi pendidikan dalam kerangka otonomi daerah, pada tahap pelaksanaan pelatihan untuk lebih mengintegrasikan komponen pelatih, sarana prasarana dan media, materi serta metode pelatihan, dan pada tahapan evaluasi pelatihan dengan penekanan terhadap evaluasi proses dan hasil pelatihan secara berkesinambungan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berkenaan dengan model hipotetik sistematis pengembangan kompetensi

guru melalui pelatihan dalam jabatan pada Sekolah Menengah Atas Negeri kota Pekanbaru Riau yaitu : pada tahapan *analisis kebutuhan pelatihan* secara umum belum mengacu kepada: permasalahan dalam kinerja guru, persyaratan pemenuhan standar, adanya kesenjangan dalam kinerja, serta adanya kebutuhan pengembangan karir. *Pelaksanaan pelatihan* kurang didukung oleh pelatih (widyaiswara) yang berkompoten, penentuan peserta pelatihan yang kurang objektif, sarana prasarana dan media dalam pelatihan yang kurang sesuai dengan materi/kompetensi yang dilatihkan, materi *high touch* dan *high tech* yang kurang seimbang, serta metode pelatihan yang kurang mengacu kepada metode pembelajaran orang dewasa (*andragogy*), dan *Evaluasi pelatihan* belum sepenuhnya mencakup aspek pengetahuan, aspek keterampilan reproduktif dan aspek sikap kepemimpinan serta belum dilaksanakan secara berkesinambungan pada tingkatan reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku atau perubahan keahlian (*behavior or skill change*), dan evaluasi manfaat/keluaran pelatihan pada tingkatan individu dan organisasi (*outcome or organizational*).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Riau, diharapkan untuk lebih memberikan perhatian pada pelatihan dalam upaya pengembangan kompetensi guru khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan pelatihan yang mencakup, unsur-unsur pelatihan, evaluasi pelatihan serta materi pelatihan yang lebih seimbang antara materi *high tech* dengan materi *high touch*.
- b. Kepala sekolah, diharapkan untuk terlibat dalam penentuan seluruh tahapan pelatihan dan membantu guru mewujudkan perubahan lebih baik dalam menjalankan tugas pokoknya, dengan cara menciptakan kondisi lingkungan budaya di sekolah yang lebih kondusif terutama melalui dukungan atasan dan teman sejawat.
- c. Guru diharapkan terus berusaha menambah wawasan dan pengetahuan serta keterampilannya melalui pelatihan yang diikutinya sehingga mampu mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran serta membekali diri dengan pengetahuan dan keterampilan penerapan *high tech* dan *high touch* dalam proses pembelajaran.
- d. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan melakukan uji coba terhadap model yang telah disusun ini sebagai *follow-up study* penerapan model pelatihan ini, sehingga dapat diketahui efektivitas dan efisiensi

serta tingkat *aplicable* model ini dalam pengembangan kompetensi guru. Selain itu, peneliti lain juga diharapkan dapat meneliti aspek-aspek penting lain yang terkait, dalam upaya pengembangan kompetensi guru yang belum diteliti.

### **Daftar Pustaka**

- Aeraut, Michael 2008. *Developing Professional Knowledge and Competence*. New York: RoutledgeFalmer, Taylor & Francis Inc.
- Beach, Dale S. 1995. *Personnel, The Managemet of People at Work*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc
- Christensen, C. M. 1997. *Making Strategy: learning by doing*. *Harvard Business Review*, 75(1), 141-150.
- Frankel, Jack L. and Norman E. Wallen. 1993. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- H.A.R. Tilaar. 1997. *Pengembangan sumber daya manusia dalam era globalisasi., Visi, misi, dan program aksi pendidikan dan pelatihan menuju 2020*. Jakarta: Grasindo.
- Ibrahim Bin Mamat. 2006. *Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan, Konsep dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Komaruddin, (1988), *Pengadaan Personalialia*, Jakarta: Rajawali.
- Kunandar. 2007. *Pendidik Profesional*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert, and Jackson. 2003, *Human Resource Management*. Australia: South-Western
- Nasution. S. 2002. *Sosiologi Pendidikan*, Bandung: Jemmars.
- Prayitno. 2008. *Trilogi Profesi Guru*. Makalah Tidak dipublikasikan
- . 2005. *Sosok Keilmuan Ilmu Pendidikan*. Padang: Fakultas Ilmu Pendidikan
- Stoner, Jaames A. F. & R. Edward Freeman. 1992. *Management*. New Jersey:Prentice Hall International., Inc
- Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokus media.