

## **PROFSIONALISME DAN KOMPETENSI MUTU GURU DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

**Karna Husni**

Institut Agama Islam Tasikmalaya  
karnahusni@gmail.com

**Abstract.** *Profesionalisme dalam proses pembelajaran mestinya merupakan tuntutan yang harus dipenuhi bagi guru dalam mengajar. Kritik tersebut banyak dilontarkan oleh sebagian pihak, maka hal itu sesuatu yang wajar untuk disikapi secara arif dan bijaksana oleh pihak yang berkepentingan. Dimana konsep tentang guru profesional akan selalu dikaitkan dengan pengetahuan tentang wawasan dan kebijakan pendidikan, teori belajar dan pembelajaran, penelitian pendidikan (tindakan kelas), evaluasi pembelajaran, kepemimpinan pendidikan, manajemen pengelolaan kelas/sekolah, serta teknologi informasi dan komunikasi. Untuk itu peran guru sangatlah dituntut dalam menentukan usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Berarti guru yang merupakan agen pembelajaran harus mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam mendukung pembangunan pendidikan. Oleh karena itu guru perlu dikembangkan sebagai suatu profesi yang bermartabat, seperti apa yang diamanatkan dalam Permandinas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru tertanggal 4 Mei 2007. Dimana disana disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Dalam UU No. 14 tahun 2005, profesional bermakna pekerjaan atau kegiatan dari seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norm tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi (bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu); (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya; (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Permasalahan dan tantangan di era globalisasi menuntut peningkatan kualitas demokratisasi, transparansi, budaya mutu dan HAM. Perkembangan IMTAQ dan akselerasi IPTEK memerlukan SDM berkualitas yang mampu go internasional. Pasar bebas menuntut semua bangsa untuk mempersiapkan SDM berkualitas agar tidak tergantung kepada bangsa lain. SDM berkualitas dan mampu menghadapi persaingan internasional, hanya mungkin dilakukan melalui pendidikan yang bermutu. Sementara itu Indonesia masalah yang sangat krusial di dalam peningkatan mutu pendidikan nasional antara lain: 1) Guru mismatch di berbagai jenjang pendidikan. 2) Tidak adanya pemerataan guru di daerah perkotaan dan daerah pedesaan, khususnya di daerah terpencil. 3) Kebijakan pemerintah "zero growth". 4) Adanya kekurangan guru. Berdasarkan pada hasil temuan penelitian dan pembahasan pada bab IV adabeberapa simpulan yang bisa dibuat. Simpulan ini merupakan temuan jawaban dari tujuan dan pertanyaan penelitian yaitu: 1. Identifikasi awal kebutuhan, sebagai bahan untuk membuat perencanaan belum dilaksanakan dengan baik, sehingga menjadi penyebab paling utama ketidakefektif proses pelatihan yang diselenggarakan oleh balai pelatihan, 2 Pelaksanaan pelatihan belum mengakomodir azas-azas strategi belajar dan mengajar terpadu sehingga menimbulkan kekuatiran bagi peserta. 3. Beberapa model evaluasi baik sebelum, selama proses, dan sesudah pelatihan belum dilaksanakan dengan baik oleh balai pelatihan. Balai pelatihan belum dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpenuhi. Sehingga balai pelatihan tidak mengetahui peluang yang belum dimanfaatkan, balai pelatihan kurang dapat menggunakan sumber informasi yang dapat digunakan untuk mencapai program pelatihan, dan juga pihak balai belum dapat menaksir kekurangan dan kelebihan prosedur program pelatihan.*

**Keyword:** *Scouting Education; Spiritual; Value Systems*

## **A. Pendahuluan**

Profesionalisme dalam proses pembelajaran mestinya merupakan tuntutan yang harus dipenuhi bagi guru dalam mengajar. Kritik tersebut banyak dilontarkan oleh sebagian pihak, maka hal itu sesuatu yang wajar untuk disikapi secara arif dan bijaksana oleh pihak yang berkepentingan. Dimana konsep tentang guru profesional akan selalu dikaitkan dengan pengetahuan tentang wawasa dan kebijakan pendidikan, teori belajar dan pembelajaran, penelitian pendidikan (tindakan kelas), evaluasi pembelajaran, kepemimpinan pendidikan, manajemen Akademik dan Kompetensi Guru tertanggal 4 Mei 2007. Dimana disana disebutkan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Dalam UU No. 14 tahun 2005, profesional bermakna pekerjaan atau kegiatan dari seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau pengelolaan kelas/sekolah, serta teknologi informasi dan komunikasi.

Peran guru sangatlah dituntut dalam menentukan usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Berarti guru yang merupakan agen pembelajaran harus mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam mendukung pembangunan pendidikan. Oleh karena itu guru perlu dikembangkan sebagai suatu profesi yang bermartabat, seperti apa yang diamanatkan dalam Permandinas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norm tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi (bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu); (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya; (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Program pelatihan guru adalah dimaksudkan sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru agar menjadi SDM pendidik yang terampil (skill labour) atau dengan istilah lain guru memiliki kompetensi. Upaya tersebut mestinya dirancang dengan sungguh-sungguh. Menurut Syaefudin dan Syamsuddin (2007 : 16) mengatakan bahwa: 'Pembangunan pendidikan memerlukan resources yang perlu diatur secermat mungkin, karena resources itu amat langka. Kesemuanya ini perlu dirancang secara komprehensif, akurat, cermat dan efisien serta berdasarkan perhitungan yang matang.

Tanpa perencanaan yang sistematis dan rasional upaya pembangunan pendidikan ini mustahil dapat dilaksanakan dengan efektif. Namun pada proses pelaksanaan program pelatihan guru, masih ada diantara kenyataannya bahwa hasil lulusannya banyak berkompoten di bawah standar. Hal itu bagaimana mungkin kompetensi guru yang telah dinyatakan lulus se usai mengikuti pelatihan dapat melaksanakan tugas yang signifikan di tempat ia bertugas. Pertanyaan itu pastilah akan muncul, bagi siapa saja yang peduli terhadap kualitas pendidikan. Hasil kajian Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) menyebut, sebanyak 40 % guru yang lulus sertifikasi memiliki standar nilai di bawah lima.

Berarti program pelatihan sertifikasi guru yang telah diselenggarakan, sesungguhnya kualitas kompetensi guru masih banyak yang tetap, meski ia mendapatkan tunjangan profesi pendidik (TPP) dengan syarat lulus sertifikasi. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, Salamun, mengatakan, hasil kajian itu, membuat Kemdikbudnas mewajibkan program diklat akreditasi bagi seluruh guru yang telah lulus sertifikasi dan menerima

TPP. Padahal kelulusan dalam proses sertifikasi dan pemberian tunjangan dampaknya tidak terlalu banyak bagi kualifikasi seorang guru. "Hanya 29,6 persen kompetensi guru naik setelah adanya sertifikasi dan pemberian TPP," Secara teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu atau teori dan konsep manajemen pendidikan, konsep pelatihan dan kompetensi guru dan mutu pendidikan. Secara Praktis Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bagi stakeholder (pengambil kebijakan) dalam rangka bahan kajian dalam pengambilan kebijakan.

- 1) Bagi lembaga pelatihan diharapkan sebagai bahan kajian peningkatan manajemen pelatihan.
- 2) Untuk peneliti lebih lanjut, dapat dijadikan referensi, sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitiannya.

## **B. KAJIAN TEORITIS**

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2008:3) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Memang secara langsung tidak ditemukan kata manajemen dalam Al- Qur'an dan hadits. Namun prinsip-prinsip manajemen seperti yang dikemukakan G.R. Terry di atas juga dijelaskan dalam Islam. Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dikerjakan secara baik, teratur dan benar, juga segala prosedur yang telah ditetapkan harus diikuti secara benar serta sesuatu kegiatan tidak bisa dikerjakan secara sembarangan. Artinya: "Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (QS Ash Shaff 4).

Ayat di atas dapat diartikan bahwa suatu kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama dan teratur akan lebih baik dibandingkan apabila dikerjakan secara sendiri-sendiri. Mengapa demikian, sebab suatu kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama boleh jadi dapat mengurangi kesalahan, sebab dengan kebersamaan bisa saling mengingatkan serta bekerjasama, sehingga segala sesuatu kesalahan bisa diminimalisir. Dengan demikian kegiatan yang dilakukan akan terhindar dari kerugian, sebab apabila kegiatan mendapatkan kerugian maka pasti akan dirasakan bersama-sama. Sehingga diharapkan dengan melakukan kegiatan secara bersama-sama akan lebih kokoh untuk tidak berbuat kesalahan. Adapun prinsip utama yang diajarkan Islam tentang mengerjakan sesuatu, seperti yang disabdakan Rasulullah saw, sebagai berikut: Artinya: Sesungguhnya Allah senang jika seseorang di antara kamu mengerjakan suatu perbuatan lalu dia mengerjakannya secara sempurna" (HR. Thabrani).

Dari hadits di atas dapat berarti apabila suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang secara sempurna, secara tidak langsung ia harus mengerjakan secara teratur, sesuai dengan langkah target yang terkontrol, berarti apa yang dikerjakannya akan tertuntun rapi untuk mencapai tujuan. Pekerjaan yang demikian pantaslah dicintai oleh Allah. Prinsip-prinsip mengerjakan suatu pekerjaan secara teratur sesuai dengan target yang terkontrol ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen

secara umum. Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Muslim dari Abu Ya'la disebutkan sebagai berikut: Artinya: Sesungguhnya Allah mewajibkan kita untuk mengerjakan ihsan dalam segala sesuatu (HR. Muslim)

Mengerjakan secara ihsan berarti mengerjakan sesuatu pekerjaan untuk mencapai kebaikan, hal yang demikian bisa tercapai apabila dikerjakan dengan usaha yang

maksimal. Hadits di atas secara tidak langsung berarti suatu pekerjaan tidak akan bisa dikerjakan secara maksimal, kecuali jika dikerjakan secara benar, teratur dan terencana. Islam juga melarang umatnya mengerjakan sesuatu yang meragukan dan menyuruh untuk mengerjakan sesuatu yang sudah jelas dan terencana, seperti yang disabdakan Rasulullah SAW. berikut ini:

Artinya: Tinggalkan apa yang meragukanmu dan beralihlah kepada apa yang tidak meragukanmu (HR. Tirmidzi dan Nasai).

Hadits di atas menganjurkan agar kita meninggalkan suatu pekerjaan yang meragukan dan beralih ke sesuatu yang tidak meragukan. Karena pekerjaan yang meragukan tidak memiliki kepastian langkah, maka boleh jadi bahwa pekerjaan yang meragukan akan merupakan suatu pemborosan baik waktu, tenaga maupun dana. Rasulullah saw. juga menjelaskan dalam haditsnya yang lain.

Artinya: Sebaik-baik seorang muslim adalah yang meninggalkan pekerjaan yang tidak bermanfaat baginya. (HR. Tirmidzi). Pekerjaan yang tidak bermanfaat merupakan pekerjaan yang mubadzir atau sia-sia, yang demikian segala pengorbanannya tidak ada gunanya. Berarti pekerjaan yang tidak bermanfaat, maka tidak akan menghasilkan sesuatu yang berguna. Pekerjaan yang demikian, karena dilakukan tidak mempunyai tujuan yang jelas.

Dari keterangan di atas berarti bahwa dalam suatu pekerjaan atau suatu kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama akan lebih baik daripada dikerjakan secara sendiri-sendiri. Dengan dikerjakan bersama-sama berarti menuntut pekerjaan tersebut harus direncanakan dengan baik, agar menghindari kesalahan. Sehingga pekerjaan yang demikian akan mendapatkan hasil tujuan yang maksimal dan bermanfaat. Landasan filsafat konstruktivisme dan humanisme.

Filsafat konstruktivisme berpandangan menurut Pieget dalam Suparno (1997:18) menyatakan bahwa "Pengetahuan bukanlah tentang dunia luas dari pengamat tetapi sejauh dialaminya. Proses pembentukan ini berjalan terus menerus dengan setiap kali mengadakan reorganisasi karena adanya suatu pemahaman yang baru".

Pengetahuan harus digali oleh orang yang bersangkutan dari pengalaman secara terus menerus. Selaras dengan pandangan di atas Lorsch dan Tobin dalam Suparno (1997:19) menyatakan bahwa "Pengetahuan tidak dapat dipindahkan begitu saja dari otak seseorang (guru) ke kepala orang lain (murid). Murid sendirilah yang harus mengartikan apa yang telah diajarkan dengan menyesuaikan terhadap pengalaman-pengalaman mereka". Gagasan konstruktivisme mengenai pengetahuan menurut Glasersfeld dan Kitchener dalam Suparno (1997: 21), dinyatakan bahwa:

- 1) Pengetahuan bukanlah merupakan gambaran dunia kenyataan belaka, tetapi selalu merupakan konstruksi kenyataan melalui kegiatan subyek.
- 2) Subyek membentuk skema kognitif, kategori, konsep, dan struktur yang perlu untuk pengetahuan.
- 3) Pengetahuan dibentuk dalam struktur konsepsi seseorang. Struktur konsepsi membentuk pengetahuan bila konsepsi itu berlaku dalam berhadapan dengan pengalaman-pengalaman seseorang.

Guru sebagai peserta pelatihan memiliki kemahiran dan pengalaman dalam mengelola pembelajaran di kelas. Ia akan mendapatkan pengalaman dan merasakan

secara langsung, bagaimana mendapatkan pengalaman itu ditempat pelatihan, sehingga dengan pengalaman itu ia akan dapat menerapkannya di tempat bertugas dalam rangka mencerdaskan para muridnya. Guru pada hakekatnya merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional, yaitu dalam rangka ikut mencerdaskan kehidupan bangsa. Filsafat humanisme, Lorens Bagus (2002: 295) berpendapat bahwa humanisme merupakan sebuah filsafat yang memandang individu rasional sebagai nilai tertinggi, menilai individu sebagai sumber nilai tertinggi dan ditujukan untuk membina perkembangan kreatif dan moral individu dengan cara yang bermakna dan rasional tanpa menunjukkan pada konsep-konsep adiktokrasi, filsafat humanisme berpandangan tentang manusia yang memiliki keunikan tersendiri, memiliki potensi yang perlu diaktualisasikan dan memiliki dorongan- dorongan yang murni berasal dari dirinya, yang menunjukkan bahwa kemampuan sebagai individu yang rasional dan digunakan untuk memahami realitas.

Peserta pelatihan memiliki kebebasan, nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian. Melalui pembelajaran di tempat pelatihan, maka peserta pelatihan akan dapat membawa pengalaman pada dirinya untuk dapat mengidentifikasi masalah, memahami masalah-masalah yang dihadapi sehingga ia menemukan suatu pengetahuan yang bermakna pada dirinya. Dengan pengalamannya tersebut, ia dapat menerapkannya ditempat bertugas setelah mengikuti pelatihan. Setiap negara memiliki peraturan perundang-undangan sendiri dalam mengatur aktivitasnya. Semua tindakan yang dilakukan, termasuk kegiatan pendidikan atau program pelatihan harus didasarkan pada perundang- undangan yang berlaku. Ada banyak aturan berbentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan atau kebijakan yang perlu ditaati. Untuk itu pada penelitian program pelatihan guru tidak luput dari ketentuan tersebut, sehingga saat akan dikembangkan suatu program pelatihan guru, maka perlu dilakukan telaah yuridis yang memadai. Undang-Undang dasar 1945 merupakan hukum tertinggi di Indonesia. Pasal yang berkaitan dengan pendidikan disajikan pada pasal 31 yang menyatakan hak setiap warga negara akan pendidikan (pengajaran) dimana penyelenggaraannya diatur oleh undang-undang. Pasal ini mengharuskan pemerintah untuk mengadakan satu sistem pendidikan nasional yang memberi kesempatan kepada setiap warga negara untuk mendapat pendidikan.

### **C. METODOLOGI**

Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas yang ada dalam interaksi manusia, pendekatan ini secara khusus untuk memperoleh jawaban atau informasi mendalam tentang interaksi sosial dan kepercayaan masyarakat. Adapun metode deskriptif kualitatif ini ditujukan untuk mengkaji dan memecahkan permasalahan di lapangan, melalui proses penyelidikan dengan penuturan, analisis pengamatan dan klarifikasi baik dari perorangan maupun kelompok. Metode ini sering disebut juga sebagai metode analitik. Kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari perspektif partisipan yaitu orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya. Pemaknaan partisipan dalam penelitian kualitatif, yang dianggap sebagai instrumennya adalah orang atau human instrument, termasuk peneliti itu sendiri. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti membekali teori dan wawasan yang cukup, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti, sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna.

Penggunaan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif kualitatif ini ditempuh dikarenakan gejala-gejala, informasi, peristiwa, keterangan- keterangan dari hasil pengamatan selama berlangsungnya proses penelitian mengenai "Manajemen Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan", akan lebih tepat bila diungkap dalam bentuk kata-kata. Disamping itu, data yang didapat akan lebih mendalam dan lebih sebenarnya dibalik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna.

#### **D. PEMBAHASAN**

Pendidikan pada kenyataannya tidak dapat menghindar dari berbagai pengaruh kehidupan bermasyarakat dan berbangsa baik pengaruh dibidang sosial, politik, budaya, ekonomi, maupun hukum. Masyarakat seharusnya linier dalam mewujudkan Sistem Pendidikan Nasional yang dicita- citakan. Secara empiris, sistem kehidupan masyarakat masih belum koheren, belum satu nafas dengan hakekat Sistem Pendidikan Nasional, seperti apa yang diamanatkan dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003. Padahal implementasi pendidikan yang baik akan mampu membentuk kehidupan yang baik dalam segala bidang. Pada satu sisi, mutu kinerja pendidik dan tenaga kependidikan masih dihadapkan sejumlah kendala utama di bidang pendidikan Jawa Barat. Diantaranya: pendidik dan tenaga kependidikan banyak yang belum berkualifikasi, proses pembelajaranpun juga masih belum optimal. Indikatornya dapat dilihat dari fakta bahwa: Pertama, rendahnya tingkat kemandirian output pendidikan; Kedua, hasil belajar siswa di sekolah belum banyak diterapkan dalam memecahkan masalah kehidupan sehari-hari; Ketiga, hasil pendidikan belum bisa menciptakan pribadi yang utuh/paripurna (Bangsa Indonesia mempunyai visi dan misi yang jelas mengenai pendidikan seperti dicantumkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang antara lain menyebutkan mencerdaskan kehidupan bangsa, kebijakan-kebijakan peningkatan mutu, relevansi dan efisiensi sebagai upaya penjabaran dari UUD 1945); Keempat, dunia pendidikan belum banyak terkait dengan program pengembangan kebudayaan, lingkungan, kesehatan, olah raga dan lainnya. Dengan kendala di bidang pendidikan di atas, salah satunya berakibat perkembangan kehidupan masyarakat yang masih ditandai oleh berbagai ketimpangan seperti: moral, akhlak, jati diri bangsa, sosial, keamanan, ketertiban, penegakan hukum dan politik serta ekonomi. Apalagi ditambah dengan semakin berkurangnya sumberdaya alam, dan kurang terciptanya lapangan pekerjaan, maka untuk memperoleh kesempatan penghidupan berkurang, Maka semakin rendah tingkat kehidupan yang layak secara umum pada tingkat lokal, nasional maupun persaingan pada tingkat global. Dalam rangka menjawab tantangan di atas, maka BPPTKPU, BPPTKPK, BPPTKPLB yang merupakan lembaga pelatihan pemerintah di bawah Dinas Pendidikan provinsi Jawa Barat, mengemban amanat sebagai lembaga untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Provinsi Jawa Barat. Pada kesempatan penelitian ini, peneliti akan mengamati bagaimana kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh ketiga lembaga tersebut. Untuk itu mengawali penelitian, peneliti menunjukkan profil lembaga masing-masing, yang dilanjutkan menunjukkan gambaran tentang bagaimana kegiatan manajemen pelatihan yang dilakukan oleh ketiga lembaga tersebut.

Permasalahan dan tantangan di era globalisasi menuntut peningkatan kualitas demokratisasi, transparansi, budaya mutu dan HAM. Perkembangan IMTAQ dan akselerasi IPTEK memerlukan SDM berkualitas yang mampu go internasional. Pasar bebas menuntut semua bangsa untuk mempersiapkan SDM berkualitas agar tidak tergantung kepada bangsa lain. SDM berkualitas dan mampu menghadapi persaingan internasional, hanya mungkin dilakukan melalui pendidikan yang bermutu. Sementara itu Indonesia masalah yang sangat krusial di dalam peningkatan mutu pendidikan nasional antara lain:

- 1) Guru mismatch di berbagai jenjang pendidikan.
- 2) Tidak adanya pemerataan guru di daerah perkotaan dan daerah pedesaan, khususnya di daerah terpencil.
- 3) Kebijakan pemerintah "zero growth".
- 4) Adanya kekurangan guru TK, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MAK.
- 5) Sementara disisi lain kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya guru, dalam mensukseskan program wajib belajar 9 tahun sangat mendesak; Penjaminan mutu pendidikan harus dilaksanakan; Pembangunan nasional memerlukan SDM yang handal, produktif, kreatif dan inovatif. SDM yang handal, produktif, kreatif dan inovatif hanya mungkin dilakukan melalui pendidikan yang bermutu dengan guru yang kompeten, profesional dan sejahtera.

Dalam konteks permasalahan tersebut di atas, maka dibentuknya institusi diklat BPPTKPU. Yang awalnya merupakan Balai Pelatihan Guru (BPG) adalah dibentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat, pembentukan Unit Pelaksana Teknis dinas Balai Pelatihan Guru (BPG) di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Keberadaan BPPTKPU sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan konsekuensi logis dari kebijakan otonomi daerah, karena sebelumnya yang berwenang dalam peningkatan mutu guru ada di unit pelaksana teknis pusat BPG (sekarang LPMP) yang bertempat di Cimareme. Adapun Tupoksi BPG tercantum dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 51 Tahun 2002 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas pada Unit Pelaksana Teknis dinas di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Adanya penyelenggaraan Otonomi Daerah (OTDA), menyebabkan adanya peralihan kewenangan atau alih fungsi dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah, yang berdampak pula terjadi pada BPG sebelum era Otonomi Daerah. BPG Provinsi Jawa Barat yang ada pada BPG UPT pusat (sekarang LPMP yang berkantor di Cimareme Kabupaten Bandung Barat), oleh Depdiknas (sekarang Kementerian Pendidikan Nasional) tetap dipertahankan baik sarana dan prasarana (sarpras) maupun Sumber Daya Manusia (SDM) UPT nya. Sementara tupoksinya dilimpahkan kepada Provinsi Jawa Barat, sehingga untuk melaksanakan tupoksi tersebut, maka dibentuklah Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) BPG Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang dengan kenyataan kurang didukung oleh sarpras dan SDM yang appropriate untuk menjalankan tupoksi yang diembannya. Padahal Balai Pelatihan Guru (BPG) yang dalam pelaksanaan kegiatannya di peruntukan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dari berbagai jenjang meliputi Pra Sekolah, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan Pendidikan non Formal, serta Pendidikan Luar Biasa,

Kepala Sekolah dan Pengawas, punya makna bahwa BPG merupakan ujung tombak dalam mendukung target pencapaian Index Pembangunan Minimum (IPM) Jawa Barat. Seiring dengan perkembangan kebutuhan di lapangan (sekolah) dalam penyelenggaraan peningkatan Mutu Pendidikan bagi anak didik (siswa), maka lahirlah Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 113 Tahun 2009 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja UPTD dan Badan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Umum (BPPTKPU).

Tentunya memiliki konsekuensi logis untuk bertanggungjawab terhadap peningkatan mutu profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang meliputi: Guru. Kepala Sekolah, Tenaga Tata Usaha Sekolah, Pengelola Perpustakaan Sekolah, Pengawas Sekolah, Tutor, Komite Sekolah, Penilik Sekolah, dan lain sebagainya. Pendek kata, sejumlah pemangku kepentingan yang terkait dengan pendidik dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan perluasan maupun cakupan, sasaran sebagai konsekuensi dari nama barunya, sehingga Visi dan Misinya pun disesuaikan. Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat tersebut menjadi semakin urgen, apabila dikaitkan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagai pedoman penyelenggaraan Pendidikan di Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 20/2003 itu disebutkan bahwa penyelenggaraan pendidikan harus mengedepankan prinsip-prinsip demokratis, transparan, berkeadilan dan tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keragaman, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.

Prinsip itu mengandung pengertian bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak memperoleh akses dan kesempatan pendidikan yang merata, bermutu, relevan dan berdaya saing sesuai dengan minat, bakat, serta kemampuannya tanpa memandang status social, etnis dan gender di seluruh pelosok tanah air. Program kegiatan BPPTKPU dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program. Yaitu yang terdiri atas sekumpulan tindakan penerahan sumberdaya, yang berupa personil, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumberdaya tersebut, yang dikemas dalam 3 kelompok kegiatan yaitu : Kegiatan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan; Pemilihan pendidik, tenaga kependidikan berprestasi dan berdedikasi, dan Kegiatan sertifikasi, kualifikasi, dan manajerial.

Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) secara fisik berdiri pada tahun 1975 dengan nama Pusat Latihan Pendidikan Teknik (PLPT). Tahun 1975 s.d 1978 PLTP di pimpin oleh Drs. M.Bakrie, MA. Tahun 1978 PLPT berganti nama menjadi Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT). Tahun 2002 melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 39 tahun 2001 BLPT berubah menjadi Balai Pengembangan Teknologi Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia No 54 Tahun 2000, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No 3952), yang salah satu kewenangan dalam bidang pendidikan adalah Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Luar Biasa, maka untuk meningkatkan aksesibilitas dan mutu sekolah luar biasa maka dibentuk Balai Pelatihan Guru Sekolah Luar Biasa (BPG-SLB, sekarang BPPTK- PLB) sebagai Unit Pelaksana Teknis dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan berdasar pada Peraturan Daerah (Perda) No 5 Tahun 2002 dan SK Gubernur Jawa Barat No. 51 Tahun 2002 yang bertujuan meningkatkan profesionalisme

guru SLB. Ketika itu, pertama UPTD BPG SLB berdiri dipimpin Drs. H. RahmatSadikin, M.Pd. sebagai perintis pertama beliau langsung melakukan koordinasidan menggandeng para pengawas SLB dan unsur akademisi PLB-FIP UPI Bandung menyusun dan menyelenggarakan program pelatihan guru SLB Jawa Barat. Dan untuk meningkatkan kemampuan keguruannya maka di tahun itu diadakan Pelatihan Sistem Pembinaan Profesional (SPP) 1) Guru SLB 40 orang dan 2) SPP Kepala SLB 50 orang. Suatu prestasi yang membanggakan sebagai UPTD yang baru lahir langsung dapat meningkatkan kompetensi guru sebanyak 400 orang yang terbagi dalam 9 program pelatihan.

Pada tahun kedua berdirinya BPG- SLB, lembaga ini mengulang sukses tahun pertama penyelenggaraan pelatihan dan bahkan mengembangkan program pelatihannya. Selain pelatihan Mata Pelajaran Program Khusus, Keterampilan di SLB, dan SPP Guru maupun Kepala Sekolah, Balai ini menyelenggarakan pelatihan substantif mata pelajaran umum di SLB. Pelatihan ini diadakan karena guru-guru SLB dalam pendidikan gurunya (SGPLB atau Universitas) tidak memperoleh materi mata pelajaran umum di sekolah.

Pada tahun 2003 jenis program pelatihan yang diselenggarakan 17 program pelatihan yang terdiri dari kelompok mata pelajaran umum: 6 program pelatihan, kelompok mata pelajaran program khusus: 4 program, program keterampilan: 5 program pelatihan dan 2 program pelatihan SPP untuk Guru dan Kepala SLB. Jumlah sasaran guru yang ditingkatkan keprofesiannya ada 660 orang.

Program Pelatihan :

- 1) Kelompok Mata Pelajaran Umum 6 program pelatihan: 1) Bahasa Indonesia, 2) Bahasa Inggris, 3) Matematika, 4) IP A, 5) IPS, 6) Penjaskes;
- 2) Kelompok mata pelajaran program khusus : 4 program pelatihan: 1. Orientasi dan Mobilitas (OM), 2. Bina Persepsi Bunyi dan Irama (BPBI), 3. Kemampuan Merawat Diri (KMD), 4. Bina Diri Bina Gerak (BDBG);
- 3) Kelompok Program Keterampilan :
- 4) program pelatihan:
  - a) Tata, Busana,
  - b) Tata Rias
  - c) Tata Boga,
  - d) Anyaman,
  - e) Menyulam;
  - f) Kelompok
  - g) Pengembangan Profesional Guru: 1) SPP Guru, 2) SPP Kepala SLB, dan 3) Pengelola SLB.

Diantara hasil rapat koordinasi tersebut adalah tantang isu tentang kualitas SDM pendidik, pendanaan dan operasionalnya, langkah-langkah untuk meningkatkan mutu pendidikan, kebijakan-kebijakan pendidikan, sarana prasarana, dan sebagainya. Melalui rapat koordinasi tingkat provinsi ini, muncul masalah mengenai kebutuhan-kebutuhan yang ada di tingkat lapangan, salah satunya adalah kebutuhan akan pelatihan guru untuk meningkatkan SDM tenaga pendidik. Dari hasil rapat koordinasi tersebut, yang juga disertai hasil laporan penilaian kepala sekolah ke dinas pendidikan provinsi Jawa Barat tentang kinerja guru yang dilakukan tiap akhir tahun ajaran. Pihaknya melakukan

identifikasi masalah dan kebutuhan akan adanya pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan SDM tenaga pendidik organisasi sekolah.

Hal ini selaras dengan hasil penelusuran melalui wawancara dengan kepala sekolah, salah satu hasil wawancara adalah dengan R.15, ia mengatakan bahwa setiap akhir tahun membuat laporan kegiatan penilaian kinerja guru dan mengirimkannya kepada Tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan nasional sesuai kewenangannya sebagai dasar penetapan angka kredit (PAK) tahunan, yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.

Selanjutnya ia mengatakan bahwa Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun. tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah dua(2) semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru. Masih menurutnya saat menjelang pelatihan, pihak balai pelatihan belum pernah melakukan identifikasi langsung ke sekolah. Sehingga manakala ada permintaan untuk mengirimkan peserta pelatihan, ia mengatakan kurang memiliki informasi siapa yang patut dikirimkan. Hal ini setara dengan apa yang dikatakan oleh R.21, sebagai mantan peserta pelatihan yang dilakukan oleh balai pelatihan, ia mengatakan bahwa tidak dilakukan identifikasi awal tentang apa yang menjadi kebutuhannya secara langsung.

BPPTKPU sebagai lembaga yang mengemban tugas untuk melakukan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan. R. 1 mengatakan setelah melakukan identifikasi hasil rapat koordinasi pendidikan tingkat provinsi dan laporan dari kepala sekolah tentang kinerja guru, kemudian pihaknya mengadakan rapat teknis untuk mengimplementasikannya. Dalam rapat teknis, membicarakan praperencanaan pelaksanaan pelatihan selama satu tahun kedepan, mengenai hal-hal sebagai berikut: besaran biaya pelatihan. waktu pelaksanaan, tempat/lokasi, jenis pelatihan, dan kurikulum pelatihan dll.

Dalam rapat praperencanaan ini, pihak balai pelatihan juga akan menetapkan tujuan pelatihan dan kriteria-kriteria kompetensi guru calon peserta pelatihan, serta jumlah calon peserta yang akan diikutsertakan dalam pelatihan dari masing-masing Kabupaten/kota. Selanjutnya seksi perencanaan dan evaluasi melakukan penyusunan perencanaan kegiatan pelatihan, dari mulai kurikulum, perkiraan pembiayaan, calon peserta pelatihan, calon trainer dan sebagainya. Menurut R.4 dalam menyusun kurikulum pelatihan, pihaknya juga melibatkan para widyaiswara dan para ahli dari luar lembaga. Namun kurikulum pelatihan kadang menggunakan kurikulum yang pernah di laksanakan apabila pelatihan relevan dengan pelatihan kompetensi guru yang akan dilaksanakan.

Hasil observasi peneliti di tempat calon peserta pelatihan bekerja tidak ditemukan jejak-jejak baik dari buku tamu atau dari dokumen-dokumen di file yang dilakukan oleh pihak penyelenggara pelatihan, tentang adanya identifikasi kebutuhan calon peserta pelatihan ataupun kebutuhan bagi organisasi sekolah calon peserta pelatihan. Dengan demikian perencanaan pelatihan yang dilakukan oleh balai pelatihan tanpa mempertimbangkan kebutuhan calon peserta pelatihan maupun organisasi sekolahnya. Proses desain pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh BPPTKPU

didasarkan pada mekanisme sistem pelatihan yang telah ditentukan. Sebagaimana alur proses pelatihan berikut ini: Hasil wawancara dengan R.7, ia mengatakan bahwa dengan berpedoman tujuan pelatihan dan berdasarkan kerangka kurikulum pelatihan yang telah direncanakan seksi perencanaan dan evaluasi, maka bersama-sama dengan team pelatih yang berasal dari pihak sendiri atau pelatih yang diundang dari luar sesuai dengan bidang keahlian, kemudian menyusun jadwal pelatihan dan mengundang para calon peserta sesuai dengan kriteria pelatihan. Masih menurutnya, bahwa dengan kewenangan otonomi daerah, dinas Kabupaten/Kota berkoordinasi dengan kepala sekolah juga mempunyai kewenangan menangani permasalahan tenaga pendidik termasuk untuk menentukan siapa sajakah tenaga pendidik yang akan diikutsertakan pada pelatihan tersebut. Untuk itu balai pelatihan dalam melaksanakan tugasnya mengundang calon peserta pelatihan selalu berkoordinasi dengan dinas pendidikan kabupaten/kota.

Pihak dinas pendidikan kabupaten selanjutnya membuat surat kepada kepala sekolah agar mengirimkan tenaga pendidik yang relevan dengan kompetensinya untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh balai pelatihan. Namun, pengiriman tenaga pendidik untuk menjadi peserta pelatihan, dari hasil wawancara dengan R16, ia mengatakan pihaknya kadang sulit mengirim guru untuk mengikuti pelatihan yang memenuhi kriteria yang diminta balai pelatihan. Hal ini beralasan bahwa guru yang relevan dengan kriteria yang diminta, kadang tidak punya kesempatan mengikuti pelatihan karena keterbatasan waktu, kesempatan dan kemauan guru yang bersangkutan, maka yang dikirimkan untuk mengikuti kegiatan pelatihan tersebut ditunjuk guru yang tidak sesuai dengan kriteria kompetensi guru yang telah ditentukan oleh pihak balai pelatihan. Kemudian dilanjutkan dengan acara perkenalan terhadap personil-personil pelaksana pelatihan dan unsur widyaiswara serta para instruktur yang hadir. Pada isi pembelajaran menurut R.10, dimulai dengan penggalan informasi dan pengalaman peserta yang dilakukan di awal pelatihan melalui pre- test, namun ada tes ini sama sekali tidak diperuntukkan sebagai patokan bahwa peserta itu cocok/tidak cocok untuk dilatih, karena dari semua peserta kadang tidak memiliki kesamaan kompetensi guru.

Lokasi Pelatihan, menurut R.7 bahwa umumnya proses pelatihan diselenggarakan di hotel dengan menyewa, karena pihak balai belum memiliki tempat pelatihan yang representatif. Berarti hal ini sudah dapat diduga tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan, dari hasil pengamatan/observasi peneliti dilapangan pada saat pelaksanaan pelatihan di lokasi pelatihan, meskipun suasana di hotel cenderung lebih nyaman untuk pelaksanaan pelatihan, akan tetapi tempat tersebut kurang layak untuk digunakan sebagai tempat pelatihan karena hotel biasanya hanya menyediakan akomodasi, tempat presentasi materi saja, sedangkan fasilitas penunjang lainnya sebagai sarana penunjang pendalaman materi pelatihan, kenyamanan dan kesehatan bagi peserta kurang tersedia dengan baik seperti juga sarana olah raga, konsultasi kesehatan, tempat berlatih (praktek) dan lain-lain, padahal urgensinya tempat pelatihan harus memiliki fasilitas seperti itu. Masih dari hasil observasi peneliti, bahwa proses pembelajaran lebih banyak menggunakan metode ceramah. dan agak sulit melakukan tanya jawab.

Sehingga keterlibatan secara aktif dari peserta kurang terakomodir. Evaluasi pelatihan merupakan hal penting dalam suatu pelatihan. Menurut hasil wawancara dengan R.10, evaluasi terhadap para peserta pelatihan dilakukan pada awal dan akhir pelatihan saja. Hal yang dievaluasi dari pelatihan itu sendiri terkait dengan materi pelatihan dan terhadap sejauhmana kepuasan para peserta dalam mengikuti pelatihan. Hasil wawancara dengan R.4 evaluasi hanya dilakukan dengan model evaluasi produk.

Ia mengatakan dengan evaluasi pelatihan yang sedemikian maka balai pelatihan hanya ingin mengukur sejauh mana materi pelatihan terserap oleh para peserta pelatihan, tidak dimaksudkan mengidentifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi dan peluang yang belum dimanfaatkan oleh pihak balai.

Hasil pengamatan peneliti balai pelatihan kurang dapat memanfaatkan sumber evaluasi yang dapat digunakan untuk mencapai program pelatihan, sehingga pihak balai tidak dapat menaksir kekurangan dalam prosedur program dan pelaksanaan pelatihan. Mestinya evaluasi program pelatihan dilakukan oleh pihak balai pelatihan secara menyeluruh, bukan hanya sekedar mengukur keterserapan materi oleh peserta pelatihan. Mestinya evaluasi yang dilakukan juga terhadap program pelatihan yang diselenggarakan oleh balai pelatihan sebelum, selama, dan sesudah program pelatihan, sehingga pihak balai akan mengetahui sejauhmana program pelatihan dilaksanakan dan selain dapat mendeteksi dan menjamin apabila terjadi penyimpangan dari rencana awal dengan secepatnya dapat diperbaiki, untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan pelatihan. tetapi juga untuk kepentingan keberlanjutan program pelatihan yang akan diselenggarakan.

Dari hasil pengamatan peneliti, evaluasi hanya dilakukan pre-test dan post-test. Itu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana apa yang belum atau sudahdipahami tentang materi pengetahuan pelatihan. Tanpa melakukan evaluasi keterampilan dan sikap peserta pelatihan, hal itu diketahui dari hasil pengamatan peneliti terhadap sesie pembelajaran tidak ada kesempatan bagi peserta untuk melakukan unjuk kebolehan hasil pelatihan. Untuk mengukur keberhasilan pelatihan guru, tidak hanya ditentukan pada saat proses pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Namun keberhasilan pelatihan guru akan lebih ditentukan pada saat peserta pelatihan sudah kembali ke tempat tugas masing- masing. Apakah hasil pelatihan kompetensi guru, dilaksanakan atau tidak di tempat peserta pelatihan melaksanakan tugas. Untuk itu menjadi sangat penting sekali adanya proses pendampingan bagi tenaga pendidik yang sudah mengikuti pelatihan. Dari hasil pendampingan tersebut kemudian dianalisa oleh pihak penyelenggara pelatihan untuk dilakukan perbaikan-perbaikan pada proses pelatihan berikutnya apabila dijumpai adanya kendala dilapangan.

Menurut hasil wawancara dengan R.16, menyatakan bahwa dampak yang dirasakan oleh sekolah dari hasil pelatihan berbasis kompetensi guru memang ada, akan tetapi tidak signifikan (kurang sesuai dengan tujuan pelatihan itu sendiri). Salah satu penyebabnya adalah karena tidak adanya pendampingan pasca pelatihan yang dilakukan oleh pihak penyelenggara pelatihan guru dan kepala sekolah. Menurut R.16 ia mengatakan dari hasil kunjungan kelas yang dilakukan olehnya, ditemukan bahwa guru yang bersangkutan melakukan proses pembelajaran hampir tidak berbeda dengan sebelum mengikuti pelatihan berbasis kompetensi guru. Hasil pengamatan peneliti ditempat pelatihan, ternyata dari pengamatan peneliti terhadap guru lulusan pelatihan kurang secara konsekuen menerapkan hasil pelatihan ditempat ia mengajar. Hal ini bila dikaitkan dengan hasil pengamatan peneliti ditempat pelatihan, disebabkan karena kurangnya pemahaman yang peserta peroleh ditempat pelatihan. Sehingga ia sulit menerapkannya di tempat ia bertugas. Sehingga bisa diduga hasil pelatihan kurang dirasakan oleh sekolah tempat peserta pelatihan bekerja. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa sumber pada proses penyelenggaraan pelatihan di BPPTKPU.

Ada beberapa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki oleh BPPTKPU Dinas Pendidikan Provinsi Jabar, seperti tercantum dalam tabel 4.3 di bawah.

BPPTKPK ini merupakan lembaga pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan pendidikan kejuruan yang merupakan institusi resmi pemerintah, yang ada di bawah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Tanggungjawab utama BPPTKPK sebagaimana tercantum dalam misi lembaga adalah diantaranya yaitu meningkatkan mutu, daya saing dan relevansi pendidikan melalui layanan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan kejuruan yang menguasai teknologi dan berwawasan global. Berbeda dengan BPPTKPU menyelenggarakan berbagai pelatihan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang pendidikan kejuruan. Menurut keterangan kepala balai pelatihan, pada sekolah kejuruan terdapat tiga jenis guru yaitu guru produktif, adaptif, dan normative, maka balai pelatihan pendidikan kejuruan menangani pelatihan kompetensi guru produktif, sedangkan guru adaptif dan normative kompetensinya diselenggarakan oleh balai pelatihan pendidikan umum.

Proses perencanaan yang dilakukan oleh BPPTKPK secara garis besar sama seperti apa yang dilakukan oleh BPPTKPU. Menurut penuturan R.2, ia mengatakan bahwa langkah awal sebelum dilaksanakannya proses pelatihan, dinas pendidikan provinsi mengadakan rapat koordinasi tingkat provinsi yang dihadiri oleh utusan dinas-dinas tingkat Kabupaten. Dalam rapat koordinasi tersebut, BPPTKPK mengidentifikasi sebagian masalah dan kebutuhan pendidikan tingkat Kabupaten/kota, mulai dari isu tentang kualitas SDM pendidik, pendanaan dan operasionalnya. Yaitu langkah-langkah yang berkaitan dengan meningkatkan mutu pendidikan, kebijakan-kebijakan pendidikan, sarana prasarana, dan sebagainya. Melalui rapat koordinasi tingkat provinsi ini, muncul kebutuhan-kebutuhan bagi organisasi sekolah dan para pendidik yang ada di tingkat lapangan, yaitu kebutuhan akan dilaksanakannya pelatihan untuk meningkatkan SDM tenaga pendidik. Menurut R.5, berdasarkan hasil rapat koordinasi yang berkaitan dengan kebutuhan dilaksanakannya proses pelatihan untuk meningkatkan SDM tenagapendidik dan juga memperhatikan laporan tiap tahun yang diterima oleh dinas pendidikan provinsi Jawa Barat tentang penilaian kinerja guru sekolah kejuruan oleh kepala sekolah, maka pihak balai pelatihan melakukan langkah-langkah untuk mengadakan kegiatan pelatihan kompetensi guru

Proses desain pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh BPPTKPK disesuaikan pada menu pelatihan yang sudah disiapkan sejak awal perencanaan pelatihan. Pelatihan peningkatan kompetensi guru produktif SMK pada 6 bidang studi keahlian pada balai pelatihan yang tersedia. Berbekal dengan tujuan pelatihan yang sudah ditentukan oleh rapat teknis balai pelatihan dan berdasarkan pada kerangka kurikulum pelatihan yang telah sediakan oleh pihak seksi kurikulum dan evaluasi. Pihak penyelenggara pelatihan melakukan persiapan, dan termasuk mengundang para calon peserta melalui pihak dinas pendidikan kabupaten/kota.

Untuk melaksanakan proses pelatihan, menurut R.8, kemudian menyusun langkah-langkah persiapan pelaksanaan pelatihan, yang diantaranya tentang lokasi pelatihan, calon instruktur, jumlah calon peserta yang akan diikutsertakan dalam program pelatihan dari masing-masing sekolah pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Untuk mengundang calon peserta pelatihan, maka undangan pelatihan disampaikan melalui pihak dinas pendidikan kabupaten/kota dengan kriteria khusus bagi calon peserta pelatihan terkait dengan pelatihan kompetensi guru yang akan diselenggarakan.

Oleh pihak dinas pendidikan Kabupaten/Kota, selanjutnya meneruskan surat undangan dari balai pelatihan kepada Kepala Sekolah yang dinilainya sekolah itu membutuhkan peningkatan kompetensi guru berdasarkan laporan penilaian kinerja guru setiap akhir tahun ajaran. Kemudian kepala sekolah mengirimkan tenaga pendidik yang relevan untuk mengikuti pelatihan kompetensi guru yang dilaksanakan oleh balai pelatihan. Namun, untuk pengiriman tenaga pendidik yang akan menjadi peserta pelatihan, menurut keterangan R.18 pengiriman tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, kadang tidak memperhatikan kompetensi guru yang relevan, hal ini karena kesulitan memilih guru yang tersedia dan bersedia.

Menurut R.11, evaluasi pelatihan umumnya dilakukan pada sesie awal dan akhir pelatihan. Peserta diminta untuk mengisi form yang sudah disiapkan oleh peserta. Point penilaian ditujukan pada sarana (ruang kelas, sound system, kit ADM, tanda peserta, dan alat tulis), Akomodasi (menu makan, snack, penginapan, MCK. dan keamanan). Perangkat pelatihan (sambutan, bimbingan fasilitator. simulasi, game, pengarahan panitia, sikap dan penampilan fasilitator, metode pelatihan, waktu pelatihan, pergantian acara pelatihan, dan ketepatan waktu dalam pelatihan. Semua peserta memberikan penilaian dengan ukuran : sangat baik, baik, cukup, dan kurang. Oleh panitia ukuran penilaian dari peserta di konversi menjadi nilai skor.

Khusus untuk mengevaluasi materi pelatihan, BPPTKPK menggunakan format cukup baik. Setiap materi pelatihan diukur dengan dimensi penguasaan materi oleh fasilitator, penyampaian materi oleh fasilitator, kemampuan menjawab fasilitator, dan efektivitas waktu pelatihan. Setiap dimensi diukur dengan skor 1,2,3,4 dan 5. (ukuran dari kurang baik hingga baik sekali). Keseluruhan skor di analisa, sehingga pada akhir pelatihan bisa diketahui materi mana yang memilikiskor kurang atau skor tinggi. Ini digunakan untuk memperbaiki kualitas pelatihan pada tahap berikutnya. Sedangkan menurut R.5, ia menyatakan bahwa evaluasi program pelatihan, sebagai wahana bahan perbaikan atau peningkatan program pelatihan yang diselenggarakan balai pelatihan hanya menggunakan evaluasi produk, sedangkan evaluasi program lainnya jarang di lakukan.

Hasil pengamatan peneliti balai pelatihan kurang dapat memanfaatkan sumber evaluasi yang dapat digunakan untuk mencapai program pelatihan, sehingga pihak balai tidak dapat menaksir kekurangan dalam prosedur program dan pelaksanaan pelatihan. Mestinya evaluasi program pelatihan dilakukan oleh pihak balai pelatihan secara menyeluruh, bukan hanya sekedar mengukur keterserapan materi oleh peserta pelatihan. Mestinya evaluasi yang dilakukan juga terhadap program pelatihan yang diselenggarakan oleh balai pelatihan sebelum, selama, dan sesudah program pelatihan, sehingga pihak balai akan mengetahui sejauhmana program pelatihan dilaksanakan dan selain dapat mendeteksi dan menjamin apabila terjadi penyimpangan dari rencana awal dengan secepatnya dapat diperbaiki, untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan pelatihan. tetapi juga untuk kepentingan keberlanjutan program pelatihan yang akan diselenggarakan.

Dari hasil pengamatan peneliti. evaluasi hanya dilakukan pre-test dan post-test. Itu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana apa yang belum atau sudah dipahami tentang materi pengetahuan pelatihan. Tanpa melakukan evaluasi keterampilan dan sikap peserta pelatihan, hal itu diketahui dari hasil pengamatan peneliti terhadap sesie pembelajaran tidak ada kesempatan bagi peserta untuk melakukan unjuk kebolehan hasil pelatihan. Untuk mengukur keberhasilan suatu pelatihan, tidak hanya ditentukan pada saat pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Namun keberhasilan pelatihan akan lebih

ditentukan pada saat guru peserta pelatihan sudah kembali ke tempat tugas masing-masing. Apakah hasil pelatihan kompetensi guru dilaksanakan atau tidak di tempat tugas masing-masing. Untuk itu menjadi sangat penting sekali adanya proses pendampingan bagi tenaga pendidik yang sudah mengikuti pelatihan.

Dari hasil dari pendampingan tersebut kemudian dianalisa oleh penyelenggara pelatihan untuk dilakukan perbaikan-perbaikan apabila dijumpai berbagai kendala. Namun pada kenyataan di lapangan, kegiatan ini susah dilaksanakan. menurut R.2, hal itu disebabkan oleh kendala yang paling utama adalah adanya keterbatasan dana dan personil balai yang berkompeten untuk melakukan pendampingan terhadap para lulusan pelatihan yang tersebar di wilayah kerja Jawa Barat yang cukup luas. Hasil pengamatan peneliti, bahwa tidak melakukan proses pendampingan pasca pelatihan oleh kepala sekolah, atau pihak pengawas sekolah yang tidak aktif melakukan pendampingan. Padahal menurut otonomi daerah, pihak dinas kabupaten juga ikut bertanggungjawab terhadap pengembangan profesionalisme berkelanjutan tenaga pendidik. Walau demikian ada upaya lain sebagai pengganti pendampingan menurut pendapat staf penyelenggara pelatihan R.11, pihak balai setiap akhir pelatihan kepada para peserta pelatihan menawarkan kerjasama sukarela untuk mengadakan kegiatan IHT dengan seluruh peralatan IHT disediakan oleh pihak BPPTKPK, hal ini sesuai wawancara dengan salah seorang guru peserta pelatihan R.23 yang pernah melakukan kegiatan IHT Menurut R.18, dampak yang dirasakan dari hasil pelatihan kompetensi guru memang ada, namun tidak signifikan (kurang sesuai dengan tujuan pelatihan itu sendiri). Selain karena memang peserta pelatihan tidak berkompeten terhadap materi yang diberikan di tempat tugas juga penyebabnya karena tidak adanya pendampingan pasca pelatihan, apalagi peralatan praktek yang dimiliki oleh sekolah belum memadai.

Pengamatan peneliti terhadap lulusan pelatihan guru ditempat ia mengajar, ternyata hasil pelatihan kurang diterapkan sesuai apa yang diamati peneliti ditempat pelatihan. Hasil pengamatan peneliti ditempat pelatihan, ternyata dari pengamatan peneliti terhadap guru lulusan pelatihan kurang secara konsekuen menerapkan hasil pelatihan ditempat ia mengajar. Hal ini bila dikaitkan dengan hasil pengamatan peneliti ditempat pelatihan, disebabkan karena kurangnya pemahaman yang peserta peroleh ditempat pelatihan. Sehingga ia sulit menerapkannya di tempat ia bertugas. Sehingga bisa diduga hasil pelatihan kurang dirasakan oleh sekolah tempat peserta pelatihan bekerja.

BPPTKPK memiliki banyak sekali kelebihan dan kekuatan, berbagai peluang yang muncul selalu teramati dengan cermat oleh staf BPPTKPK. Semua pegawai BPPTKPK sangat memahami karakteristik dari liku-liku Pendidikan Kejuruan. Semua pegawai lembaga tersebut memahami sekali kelebihan dan kekuatan lembaga, yang semua itu secara sadar atau tidak disadari membangun kepekaan terhadap dunia pendidikan.

## **E. KESIMPULAN**

Kegiatan manajemen program pelatihan berbasis kompetensi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dilaksanakan belum efektif. Belum efektifnya tersebut disebabkan karena kualitas perencanaan sebagai proses awal desain pelatihan belum akurat, sehingga pengaruhnya pada pengelolaan kegiatan pelatihan seperti proses pelaksanaan, evaluasi penyelenggaraan pelatihan, serta pendampingan pasca

pelatihan dilaksanakan dengan apa adanya. Dengan pengelolaan program pelatihan yang sedemikian menyebabkan tujuan penyelenggaraan program pelatihan belum mencapai target sesungguhnya. Sehingga akan berdampak secara langsung terhadap rendahnya mutu kinerja bagi para lulusan peserta pelatihan di lapangan, yang pada gilirannya mutu pendidikan juga sulit terangkat. Dengan keadaan yang sedemikian, maka boleh jadi program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak balai pelatihan dalam pelaksanaan program pelatihan selanjutnya tidak memiliki konsep yang jelas. Sehingga dengan pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi yang sedemikian, selanjutnya tidak akan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Jika hasil pelatihan tidak ditindaklanjuti melalui kegiatan pendampingan pasca pelatihan, maka tidak ada jaminan bahwa hasil pelatihan tersebut akan diimplementasikan dengan baik oleh peserta pelatihan. Sehingga para alumni pelatihan tidak mengetahui apakah kinerjanya sesuai dengan kompetensi yang diharapkan atau tidak. Dalam keadaan yang sedemikian, maka para alumni tidak memiliki arah yang pasti bagaimana ia harus melaksanakan proses pembelajaran yang benar. Dengan demikian rasanya sulit bagi alumni pelatihan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Jika dampak dari hasil pelatihan berbasis guru di lapangan kurang terlihat, maka sulit rasanya bagi balai pelatihan melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas pelatihan selanjutnya, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, sampai pada tahap pendampingan.

## DAFTAR PUSTAKA

Atmodiwirdjo, Soebagio, (2005), Manajemen Pelatihan. Jakarta: Ardadiziya Jaya. Brinkerhoff Robert O (1983). Program Evaluation A Practitioner's Guide for Trainers and educators, Boston:Kluwe-Nijhoff Publishing.

Cowell, Richard N., (1988), Buku pegangan Para pnulis Paket Belajar. Jakarta : Proyek Pengembangan Pendidikan Tenaga Kependidikan. Depdikbud.

Danim, Sudarwan, (2010), Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi. Bandung: Alfabeta

Dharma, A., (2007), Prinsip-prinsip Manajemen Pelatihan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

Dilts, R., (1989), Belajar dari Pengalaman: Panduan Latihan Pemandu Pendidikan Orang Dewasa untuk Pengembangan Masyarakat. Jakarta: P3M.

Erlangga, Bayu. (2008), Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Erlangga. Farida (2000). Evaluasi program. Jakarta: Rhineka

Cipta Fatah pada (Harian Umum Pikiran Rakyat, edisi 15 Desember 2005)

Fathoni, Abdurrahmat, (2006), Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Gaspersz, Vincent, (1997), Membangun Tujuh Kebiasaan Kualitas. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.

Gintings, Abdorrakhman, (1/12/2009), dalam orasi

pengukuhan Guru Besar Universitas Islam Nusantara di Aula Ilninus Jin. Soekarno-Hatta Bandung.

Hadis, Abdul dan Nurhayati B., (2010), Manajemen Mutu Pendidikan, Bandung: Alfabeta.

Hamalik, Omar, (2007), Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Jakarta: Bimi Aksara

Hayat M.A, Bahrul dan Suhendra Yusuf, (2010), Benchmark Internasional Mutu Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan Malayu S.P., (1996), Organisasi & Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara. Mulyasa, E., (2007), Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi. Bandung : Rosdakarya.