



## **PENINGKATAN PROFESIONAL GURU MELALUI PENDIDIKAN DAN LATIHAN DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI KOTA PALEMBANG**

**Yamamoto, Siti Zubaidah**

*Program Studi Ilmu administrasi Negara, STIA Bala Putra Dewa Palembang*

*Email: yamamotoagustinus@gmail.com; siti39196@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Melalui pendidikan dan pelatihan Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang diharapkan mampu mengerahkan dan mandayagunakan factor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu. Fenomena yang terjadi selama ini guru diberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi tetapi tidak di ikuti dengan Follow up yang dapat membantu mereka di dalam menerapkan hasil pelatihan yang selama ini di laksanakan, sehingga efektifitas pendidikan dan pelatihan yang selama ini dilaksanakan menjadi tidak terukur karena tidak ada jaminan mutu, bahwa hasil pelatihan benar-benar dapat di impelementasikan, dan akhirnya diklat hanya dianggap sebagai formalitas saja. Untuk menjawab fenomena di atas, maka diklat perlu di laksanakan dengan pendekatan sistem yang berkesinambungan, menyeluruh dan sistematis. Untuk itu di perlukan berbagi hal dalam mendesain (merancang bangun) program pendidikan dan latihan agar dapat menjadi pedoman atau acuan dalam pelaksanaan diklat dan dapat menyiapkan bahan-bahan, metode dan pendekatan serta tahap-tahap kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaannya berdasarkan aspek-aspek dan unsur-unsur yang menjadi fokus diklat. Semua elemen yang terkait dalam merancang model diklat di dasarkan pada analisis kebutuhan yang mendalam terhadap kinerja, iklim dan kebutuhan organisasi, berdasarkan hasil analisis kebutuhan diklat kemudian di rancang suatu model pelaksanaan diklat yang di mulai dengan workshop untuk memperkenalkan konsep pelatihan dan sasaran kompetensi yang di harapkan dimiliki oleh peserta, pendampingan untuk melihat implementasi diklat di sekolah setelah pelatihan di lakukan (sebagai bahan evaluasi Diklat), dan refleksi dilaksanakan untuk mendiskusikan kembali laporan dari hasil pendampingan dengan mengundang kembali peserta diklat (ini dilaksanakan setelah 3-5 bulan setelah pelatihan workshop). Semua kegiatan diklat ini didesain dalam beberapa tahap berdasarkan fungsi dari manajemen pelatihan diklat yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi sampai pada pasca diklat.

**Kata kunci:** Peningkatan, Profesional, Guru, Diklat.

### **A. PENDAHULUAN**

Masyarakat manaruh harapan yang sangat tinggi terhadap mutu pendidikan mulai dari desa sampai kota dan disemua pelosok nusantara, namun mereka belum mendapatkan jaminan mutu yang dapat diterapkan secara utuh di dalam system pendidikan nasional kita. Pembahasan ini telah menjadi isu nasional dalam menentukan

kebijakan pendidikan nasional oleh pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota dan kecamatan.

Sejalan dengan posisi dan kedudukan sekolah sebagai muara kebijakan pemerintah. Sekolah sebagai istitusi dan guru sebagai profesi memiliki posisi untuk memperoleh pengetahuan yang lebih bermutu sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Karena itu sekolah dan guru harus membuka akses terhadap pemerintah sebagai pengambil kebijakan, karena pemenuhan kebutuhan pemerintah berfokus pada sekolah dan guru yang dapat memperhatikan nasib guru dalam upaya pemberdayaan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan. Karena hanya pihak sekolah dan guru yang dapat memperhatikan nasib pendidikan kita di masa yang akan datang. Bagaimana sebenarnya guru masa depan yang diharapkan? Untuk menjawab dilema ini diperlukan suatu kompetensi bagi guru di masa yang akan datang di antaranya : guru sebagai Planner, guru sebagai innovator, guru sebagai motivator, guru sebagai capabela personal dan guru sebagai developer. Jadi guru masa depan adalah guru yang mampu bertindak sebagai fasilitator, pelindung, pembimbing dan punya figur yang baik, termotivasi menyediakan pengalaman belajar bermakna dan untuk mengalami perubahan belajar berdasarkan keterampilan yang di miliki oleh siswa dengan berfokus menjadikan kelas yang kondusif secara intelektual fisik dan sosial dalam belajar. Atau dengan kata lain guru harus menguasai materi, kelas dan teknologi serta pendekatan humanis terhadap siswa.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah yang di harapkan mampu mengerahkan dan mendayagunakan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu. Tanpa mengabaikan peran faktor-faktor lain, guru dapat dianggap sebagai faktor tunggal yang paling menentukan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Jadi guru merupakan SDM yang harus menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diharapkan mampu mendidik para siswanya.

Otonomi daerah menuntut peran guru yang lebih professional dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah dengan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) masih belum dapat terlaksanakan secara optimal. Sehingga guru cenderung apatis, apriorir dan statis dalam menanggapi perubahan pendidikan bahkan mereka terbelenggu dengan sistem pembelajaran konvensional yang menekankan pada pemberian pengetahuan yang bersidat ingatan saja dan mengabaikan aspek afektif dan kognitif. Melihat kondisi ini maka guru tidak di anggap sebagai agen pembaharu dan pelaku perubahan.

Dalam konteks pengajaran di sekolah, upaya meningkatkan mutu pengajaran tidak bisa di lepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di kelas. Secara mikro peningkatan mutu sangat berkaitan dengan perilaku profesional yang dilakukan guru dalam proses pengajaran. Hal ini merupakan refleksi komitmen guru untuk mengendalikan implementasi nilai, sikap, dan perilaku profesionalnya.

Seiring dengan peningkatan mutu pendidikan dalam UU Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 34 ayat 1 dijelaskan bahwa

Pemerintah dan pemerintahan wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat selanjutnya dalam ayat 3 dijelaskan lebih rinci bahwa Pemerintahan dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian guru pada satuan pendidikan yang di selenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Berdasarkan program pendidikan dan latihan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah peningkatan profesional guru dalam memperbaiki proses pengajaran di sekolah.

Fenomena yang terjadi dewasa ini

- a. Guru diberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi sebagai pengajar, pembimbing dan pendidik tetapi tidak di ikuti dengan Follow Up yang dapat membantu mereka di dalam menerapkan hasil pelatihan yang telah dilaksanakan.
- b. Efektifitas pendidikan dan pelatihan yang selama ini dilakanakan menjadi tidak terukur karena tidak ada jaminan mutu, bahwa hasil pelatihan benar-benar dapat di implementasikan.
- c. Pendidikan dan Pelatihan akhirnya di pandang sebagai kegiatan formalitas semata, karena tidak memberikan pangaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

## **B. METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan deskriptif kualitatif.

### **Subjek dan Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah: Kepala Sekolah, Pemateri diklat dan Guru SMP Negeri 1 Palembang dan Objek penelitian dalam penelitian ini ialah Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Palembang

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

### **Teknik Analisa Data**

Setelah data yang diperlukan dianggap cukup, data tersebut dianalisa dengan beberapa tahapan yaitu data dikumpulkan, di kondensasi dan kemudian disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten.

## **C. HASIL DAN DISKUSI**

### **Meningkatkan profesionalisme guru melalui pendidikan dan latihan**

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan dan latihan dalam profesi.

Pendidikan dan pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didisain untuk membantu peningkatan kinerja pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan dan

meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (The Trainer's Library 1987). Berdasarkan konsep ini dapatlah dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berfokus pada peningkatan, perbaikan dan penyempurnaan penerahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku seorang pegawai dalam hal ini adalah guru sebagai tenaga pendidikan di sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional sebagai seorang guru. Hal ini sejalan dengan PP. No. 101 Tahun 2000, sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru melalui pendidikan dan latihan, maka diperlukan berbagai hal dalam mendisain (merancang bangun) program pendidikan dan latihan agar dapat menjadi pedoman atau acuan dalam pelaksanaan diklat dan dapat menyiapkan bahan-bahan, metode dan pendekatan serta tahap-tahap kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaannya berdasarkan aspek-aspek dan unsure yang menjadi fokus diklat.

Pendekatan yang dilakukan dalam penyelenggaraan suatu pendidikan dan latihan adalah pendekatan system dengan asumsi bahwa diklat memerlukan analisis yang menyeluruh (holistik) terhadap semua subsistem diklat sehingga mendapatkan analisis yang obyektif.

Diklat yang dilakukan terhadap peningkatan profesionalisme guru sebaiknya dilaksanakan secara berkesinambungan dan sistematis agar pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional guru dapat di ukur keberhasilannya dan dianalisis hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dalam implementasi hasil diklat. Ini merupakan solusi dari fenomena yang terjadi selama ini bahwa diklat tidak dapat di ukur keberhasilannya dan merupakan formalitas saja.

Salah satu kegiatan utama penyelenggaraan diklat adalah mendesain program diklat. Untuk merancang bangun suatu program diklat kita harus memiliki wawasan berupa pengetahuan dan keterampilan tentang kediklatan, hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai penyelenggara diklat. Agar diklat dapat berhasil dalam arti, bahwa program diklat sesuai dengan kebutuhan diklat di satu pihak dan di lain pihak unit kerja tempat asal peserta diklat meningkatkan kinerjanya, karena kinerja peserta meningkat. Oleh karena itu mendesain diklat merupakan kegiatan awal yang dilakukan untuk menyiapkan pelaksanaan diklat yang sangat penting. Disamping mempunyai tujuan menghasilkan program diklat yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan juga organisasi juga dapat menetapkan strategi diklat. Hal pertama yang diketahui oleh desainer pembelajaran diklat adalah menggali model-model pembelajaran yang ada. Kegiatan ini sangat bermanfaat dalam menghasilkan program yang berkualitas dan realistis. Manfaat penggunaan model adalah:

- 1) Menjelaskan hubungan aspek perilaku manusia yang diharapkan dan intreraksinya.
- 2) Mengintegrasikan apa yang kita ketahui melalui riset dan organisasi.
- 3) Menyederhanakan proses kemanusiaan yang kompleks.
- 4) Petunjuk observasi.

Adapun beberapa tahapan dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan guna

menghasilkan program diklat yang bermutu yaitu diawali dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi diklat.

### **Perencanaan diklat**

Desain diklat merupakan proses perencanaan yang menggambarkan urutan kegiatan yang sistematis mengenai suatu program, atau urutan kegiatan komponen diklat yang merupakan suatu kesatuan bulat dari program tersebut. Subagio Atmodiwiryo (2002 : 56) membagi tiga unsur penting dalam setiap desain diklat yang perlu di perhatikan dalam upaya peningkatan kegiatan diklat bagi setiap individu yaitu:

- a. Maksud (apa yang ingin dicapai)
- b. Metode (bagaimana mencapai tujuan)
- c. Format (dalam keadaan bagaimana penentuan desain yang anda inginkan).

Dari ketiga hal ini menimbulkan beberapa pertanyaan yang mendasar dalam mendesain sebuah diklat yaitu:

- a. Apakah desain itu dapat mencapai tujuan/maksud kegiatan.
- b. Ide apa yang disajikan dan apa yang diharapkan dari peserta diklat?
- c. Tingkat pengetahuan dan keterampilan apa yang dipersyaratkan bagi peserta diklat?
- d. Kompetensi apa yang diharapkan dari peserta Diklat?
- e. Bagaimanakah kurikulum Diklat?
- f. Materi apa yang dibutuhkan untuk menunjang kompetensi yang diharapkan?
- g. Siapa yang menyampaikan Materi dalam program diklat?
- h. Berapa waktu yang diperlukan?
- i. Berapa besar biaya yang diperlukan?
- j. Apakah desain itu sesuai dengan peserta diklat?
- k. Pengaturan pelaksanaan diklat.
- l. Bagaimana pengelolaan unit program Diklat?
- m. Bentuk evaluasi yang digunakan.

Untuk dapat merealisasikan beberapa pertanyaan diatas maka langkah awal yang dilakukan dalam merancang suatu pelatihan adalah : melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan latihan sebelum menyusun rencana penyelenggaraan diklat.

### **Analisis Kebutuhan Diklat**

Analisis kebutuhan adalah suatu investigasi sistematis mengenai deskripsi pekerjaan untuk menggambarkan kesenjangan, menetapkan mengapa hal tersebut terjadi dan memutuskan apakah diklat merupakan solusi potensial. Atau dengan kata lain analisis kebutuhan diklat merupakan penentuan perbedaan antara kondisi real (what is) dengan kondisi yang diharapkan (What should be) pada kinerja seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi. Dengan kata lain bahwa analisis ini dapat dilakukan jika terjadi de-efisiensi pada pengetahuan, keterampilan dan sikap. Untuk kebutuhan analisis diklat dalam meningkatkan profesionalisme guru dibutuhkan beberapa informasi berupa:

- Deskripsi pekerjaan yang akurat tentang kompetensi guru
- Definisi tentang persyaratan kinerja dalam arti pengetahuan, keterampilan dan sikap yang di miliki oleh guru.
- Kinerja pekerjaan sekarang yang di lakukan oleh guru.

### **Tujuan analisis kebutuhan diklat**

Analisis kebutuhan diklat merupakan tonggak dari suatu pelatihan, karena hal ini merupakan persiapan informasi dengan justifikasi yang cocok baik untuk

pengembangan pembelajaran ataupun tidak. Analisis kebutuhan diklat dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

- Menggambarkan sifat yang sebenarnya (eksat) dari suatu deskripsi pelaksanaan pekerjaan.
- Menentukan sebab-sebab deskripsi pelaksanaan pekerjaan
- Merekomendasikan solusi yang cocok
- Menggambarkan populasi calon peserta diklat

Tujuan utama kita dalam melaksanakan analisis kebutuhan diklat adalah menentukan sifat masalah yang sebenarnya, sebab-sebabnya dan apa yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut.

#### **Proses analisis kebutuhan diklat**

Pelaksanaan analisis kebutuhan diklat dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Mengidentifikasi dan menggambarkan kesenjangan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
- Menentukan sebab-sebab kesenjangan pembelajaran.
- Mengidentifikasi kesenjangan pelaksanaan pembelajaran tersebut yang didasarkan kepada kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru.
- Menentukan apakah diklat merupakan solusi yang paling tepat bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran.
- Rekomendasi solusi terhadap kesenjangan yang terjadi.
- Menggambarkan tentang peran atau pelaksanaan tugas.

#### **Fokus analisis kebutuhan diklat**

Analisis kebutuhan diklat harus berfokus pada semua lingkungan kerja dan tidak hanya pada pekerjaan atau fungsi yang khusus yang khusus berkaitan dengan kesenjangan pelaksanaan pekerjaan/tugas guru dalam pembelajaran atau dengan kata lain bahwa kita tidak berasumsi bahwa diklat adalah intervensi yang tepat dalam menanggulangi kesenjangan dalam kinerja guru. Fokus analisis kebutuhan diklat guru diarahkan pada kompetensi guru yaitu Analisis Kinerja guru yang meliputi: program semester, analisis silabus pembelajaran, analisis scenario pembelajaran dan analisis kemampuan dan kompetensi guru melalui tes kompetensi dan computer. Hal ini terkait dengan tiga rana pendidikan yaitu: pengetahuan keterampilan dan sikap.

Selain itu juga focus analisis kebutuhan juga dilakukan pada lingkup pekerjaan meliputi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti: Lingkungan fisik, Sistem balikan, Faktor motivasi/insentif, Desain pekerjaan/ organisasi, Tingkat keterampilan dan pengetahuan diantara para pelaksanaan/pegawai atau guru. Setiap faktor ini dapat menciptakan atau menyumbangkan kesenjangan pelaksanaan kerja. Dari semua faktor yang ada hanya faktor kelima yang paling berkaitan dengan analisis kebutuhan diklat.

Tahap pertama yang dilakukan dalam analisis kebutuhan diklat adalah menentukan secara tepat, apakah kesenjangan itu? Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan investigasi pada dua sumber data yaitu:

- Sumber daya yang menyediakan adanya bukti sifat kesenjangan. Dalam menguji sifat aktual dari permasalahan, kita harus yakin kebenaran informasi tersebut dan ini dapat diperoleh dari sumber data yang meliputi: Output pekerjaan yang nyata yaitu hasil pembelajaran, Keluhan pelanggan (siswa, masyarakat, dan orang tua siswa), catatan tentang pegawai baru, Catatan kehadiran guru, Catatan keselamatan kerja, Catatan kuantitatif dan deskriptif lainnya tentang pelaksanaan kinerja guru.

- Subjek sumber data yang memberikan pengertian, termasuk wawancara, kuesioner, dan critical insiden : supervisor, Atasan guru tentang ketrampilan dan kompetensi, Orang yang mengusulkan diklat, Pemakai output keterampilan, pejabat penentu metode kerja, Ahli bidang studi, Pejabat penentu metode kerja, pengukuran dan penentu hasil kerja, Desainer pekerjaan jabatan.

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam analisis kebutuhan diklat seperti: Interview pribadi, Survei melalui telepon, survei melalui barang cetak, Riviui dokumen, riviui secara langsung output kerja dan riviui langsung pelaksanaan pekerjaan.

### **Pelaksanaan Diklat**

Sebuah Disain model pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan model yang telah diterapkan pada sekolah unggulan seperti Manajemen Sekolah Efektif (MSE) untuk kepala sekolah dan Model Pembelajaran Efektif (MPE) untuk guru. Disain Diklat ini dibuat dengan tiga (3) tahap kegiatan yaitu :

#### *1. Workshop*

Dilakukan dalam bentuk pelatihan para peserta untuk memperkenalkan, mengakrabkan, dan melahirkan konsep yang akan di latihan kepada para peserta:

- Paradigma baru model pembelajaran
- Karakteristik dan komponen model pembelajaran
- Materi kerja kelompok dalam bentuk non-self content module
- Materi kerja kelompok untuk merancang model pembelajaran

#### *2. Pendampingan Implementasi*

Tahap ini dilaksanakan setelah kegiatan workshop untuk melihat inplementasi model pembelajaran di sekolah. Pendampingan ini dilakukan oleh tim penyelenggara pendampingan untuk membantu sekolah/guru menginplementasikan indikator-indikator model pelatihan yang diperkenalkan dalam workshop dengan mempersiapkan beberapa hal seperti :

- Rencana aksi inplementasi model pembelajaran yang dihasilkan masing-masing sekolah/guru pada tahap workshop.
- Pendamping mengunjungi sekolah /guru untuk berdiskusi dan berkonsultasi mengenai keterlaksanaan program
- Pendamping dibekali dengan panduan model pembelajaran dan instrument monitoring pelaksanaan program

#### *3. Penilaian dan refleksi*

Dilakukan untuk mengetahui keterlaksanaan komponen dan indicator model pendidikan dan pelatihan setelah pendampingan dilaksanakan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

- Terdiri atas kumpulan rekaman atau catatan masing-masing sekolah/guru dan tim pendamping mengenai hasil inplementasi dilapangan dalam bentuk laporan akhir untuk masing-masing sekolah/guru. (good Practice)
- Penilaian mencakup analisis hambatan-hambatan dalam menerapkan model program pendidikan dan pelatihan.

### **Evaluasi Diklat**

Untuk mengetahui tanggapan peserta terhadap rangkaian kegiatan workshop-pendampingan-refleksi, evaluasi dilakukan dengan tiga tahap kegiatan itu :

*Yamamoto, Siti Zubaidah.(2021). Peningkatan Profesional Guru Melalui Pendidikan dan Latihan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang*

- a. Tahap Pra Diklat; untuk mengetahui reaksi peserta tentang materi yang akan diajarkan, mengetahui tingkat peserta diklat dan kemampuan teknis dari materi yang akan diberikan dan sebagai informasi awal bagi widyaiswara.
- b. Tahap selama diklat; untuk mengetahui reaksi peserta terhadap bagian/keseluruhan program diklat dan mengambil tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan baik selama berlangsungnya diklat maupun sesudah dalam upaya meningkatkan program yang akan datang.
- c. Tahap sesudah diklat; untuk mengetahui aplikasi hasil-hasil diklat oleh peserta dalam unit kerja dan masalah-masalah yang timbul dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui komitmen program diklat dengan kebutuhan unit kerjanya, dan mengetahui komitmen pimpinan terhadap kesempatan kerja bagi peserta untuk mempraktekkan hasilnya.

Evaluasi diklat dilaksanakan untuk mengetahui pencapaian tujuan dan untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap efisiensi dan efektifitas kinerja peserta diklat. Dan manfaat evaluasi diklat adalah untuk memperoleh informasi tentang kualitas dan kuantitas pelaksanaan program diklat, mengetahui relevansi program penyelenggaraan diklat dengan kebutuhan instansi yang bersangkutan dan membuka kemungkinan yang memperbaiki dan menyesuaikan program diklat dengan perubahan.

Sasaran evaluasi diklat adalah mencakup: Peserta, program pengguna personal organisasi penyelenggaraan, sarana dan prasarana, biaya, partisipasi pelanggan dan masyarakat. Untuk lebih menjelaskan aspek-aspek yang akan dievaluasi pada setiap sasaran diklat akan dibahas berikut ini.

**a. Peserta diklat**

- **Aspek akademik** :Pemahaman materi, Komunikasi lisan, analisa teori dan komunikasi tertulis.
- **Aspek sikap dan perilaku**: Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan dan Prakarsa

**b. Widyaiswara**

Aspek penguasaan materi, sistematika penyajian, kemampuan menyajikan materi, ketetapan waktu, penggunaan metode, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan, penggunaan bahasa, pembagian motivasi belajar, pencapaian tujuan pembelajaran, daya simpatik, cara berpakaian, dan kerja sama antara widyaiswara.

**c. Penyelenggaraan**

**Aspek Program meliputi:** Tujuan diklat, relevansi program diklat, relevansi program diklat dan tugas, manfaat materi diklat bagi pelaksanaan tugas, manfaat diklat bagi peserta dan organisasi, mekanisme pelaksanaan diklat, dan hubungan peserta dengan pelaksanaan diklat.

**aspek pelayanan meliputi:** pelayanan panitia, pelayanan akomodasi, pelayanan konsumsi dan pelayanan kesehatan

**Pasca diklat**

Selama ini penyelenggaraan diklat dilakukan tidak berkesinambungan dan penyelenggaraannya hanya ditempat pelatihan saja, dan tidak disertai dengan tindak lanjut bagaimana penerapan kemampuan yang telah diperoleh dalam upaya pemanfaatan kemampuan itu benar-benar dikuasi secara profesional.

Tim pengembangan sekolah unggulan memantau hasil atau tingkat keberhasilan kegiatan program pelatihan yang dilakukan setelah workshop (pasca pelatihan) membuat lembar monitoring yang berisi komponen dan indikator dari

model yang didesain dalam pelatihan dan diberikan kepada tim pendamping untuk menilai kinerja sekolah/ guru pasca implementasi model program diklat. Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi berdasarkan pengamatan pendamping terhadap kegiatan dan tindakan peserta diklat, apakah mereka dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dalam pelatihan berdasarkan komponen dan indikator model program diklat yang dikembangkan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pendampingan pasca pelatihan adalah sebagai berikut:

**a. Perencanaan pasca diklat**

Rencana pasca diklat yang dilakukan dalam dua rancangan pendampingan yaitu: (1) Rancangan pasca pendampingan pasca pelatihan menguraikan unsur-unsur rancangan materi pendampingan, menetapkan para pendamping langsung dan tidak langsung (koordinator), dan menetapkan langkah-langkah pendampingan seperti persiapan, pelaksanaan dan pelaporan. (2) Rencana kerja perorangan dengan mempertimbangkan daya, dana dan sasaran

**b. Pelaksanaan pasca diklat**

Pelaksanaan pasca pelantikan dilaksanakan secara langsung dalam bentuk pendekatan fungsional dan pendekatan melekat yang dilakukan oleh atasan langsung.

Tugas yang dilakukan oleh pendamping dalam pasca pelatihan adalah melakukan pencatatan dan analisis terhadap implementasi model program pelatihan dalam bentuk *good practice* yang ditetapkan dalam pelatihan. Selanjutnya pendamping membuat laporan hasil pendampingan pasca diklat untuk dibahas kembali dalam forum sebagai refleksi dari hasil pendampingan.

**c. Refleksi pasca diklat**

Dilaksanakan untuk mengetahui hasil pendampingan atau keterlaksanaan komponen dan indikator program pelatihan yang dilaksanakan. Kegiatan ini dilakukan dengan mengumpulkan kembali semua peserta pelatihan (workshop) untuk berbagai pengalaman dari apa yang telah mereka lakukan disekolah masing-masing apakah itu *good practice* atau *bad practice* dan solusi yang terbaik dari implementasi model program yang dilatihkan.

## D. PENUTUP

### Kesimpulan

Peningkatan profesionalisme guru melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu solusi dari beberapa usaha yang dapat dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kompetensi guru kearah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Jika pendidikan dan latihan menjadi solusi dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka seharusnya diklat didesain atau dirancang berdasarkan kebutuhan revlensi program diklat dengan kinerja yang diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru. Untuk mendesain suatu program diklat yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan diperlukan beberapa hal dalam mendesain diklat, ada beberapa tahapan yang menjadi acuan kita dalam mendesain diklat yaitu:

1. Melakukan analisis kebutuhan diklat yang berfokus pada kinerja guru, organisasi, iklim dan lingkungan sekolah.
2. Merencanakan pelaksanaan diklat dengan memperhatikan faktor-faktor yang termasuk dalam ruang lingkup program diklat seperti : Tujuan, kurikulum, peserta, sarana dan prasarana, biaya, panitia, pemateri dan sistematika pelaksanaan diklat serta evaluasi diklat.

3. Melaksanakan program diklat berdasarkan rencana yang telah dibuat sebelumnya.
4. Evaluasi pelaksanaan diklat yang dilaksanakan pada awal pelaksanaan diklat, pada saat proses diklat berlangsung dan evaluasi pasca diklat.

Pendekatan sistem dalam penyelenggaraan diklat yang didesain secara sistematis, kontinyu dan berkesinambungan akan menghasilkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan membentuk kinerja Sumber Daya Manusia lebih profesional dalam pelaksanaan tugasnya.

Model diklat yang didesain oleh tim pengembangan sekolah unggulan dengan Manajemen Sekolah Efektif dan Model Pembelajaran Efektif merupakan model pelatihan yang didesain berdasarkan analisis kebutuhan yang mendalam tentang peningkatan mutu pendidikan di Sulawesi Selatan. Desain diklat MSE dan MPE dilakukan dengan memperkenalkan model MSE (untuk kepala sekolah) dan MPE (untuk guru) melalui: (1) workshop (Pelatihan MSE dan MPE) kemudian hasil workshop diterapkan disekolah dan guru. (2) Pendampingan untuk mengetahui bagaimana inmpelentasi hasil workshop disekolah, pendampingan ini dilakukan oleh tim sekolah unggulan sebagai coordinator dan beberapa orang dosen dari UNM sebagai pendamping bidang studi yang relavan dan (3) Refleksi, untuk membahas hasil pendampingan yang dilaporkan oleh pendamping masing-masing untuk melihat good practice dari model MSE dan MPE. Ini dilakukan dengan mengundang kembali guru dan kepala sekolah dalam suatu diskusi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Atmodiwiryo Soebagio, Manajemen Pelatihan. PT. Arddizya Jaya. Jakarta.2002
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman, 1992. Analisis Data Kualitatif.  
Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Hasan M. Iqbal. 2002. Pokok - Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.  
Ghalia Indonesia (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. 2003. Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah).  
Bumi Aksara. Jakarta.
- Rosalia. "Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan", Bandung :  
Alfabet, 2005
- Suprihanto. (1988). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- See more at: <http://inspeksisanitasi.blogspot.com/2012/06/evaluasi-kegiatan.html#sthash.uYHjXp1s.dpuf>Sasmita, 2012.
- The Trainer's Library. Technique of Instructional Development, Addison Wesley. 1987.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- PP. No. 101 Tahun 2002 Tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.