

MAKNA PENGEMBANGAN MANUSIA PADA PELATIHAN GURU

Oleh : Dra. Sarjilah, M.Pd*

PENDAHULUAN

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karenanya kebijakan pemerintah dalam pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan memberikan arah kepada lembaga-lembaga di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional untuk melaksanakan program-program operasional di tingkat implementasi.

Penyelenggaraan pendidikan menuntun kepada suatu sistem kerja yang tidak parsial, karena penyelenggaraan pendidikan terjadi karena adanya jaringan kerja sama dari berbagai komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan (sekolah) ataupun lembaga lain.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan kekinian dan masa depan dapat berlangsung.

Mengingat tugas guru begitu berat maka perlunya guru untuk selalu *di-update* pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Menurut Ace Suryadi (2001) telah ditemukan di berbagai studi bahwa mutu guru secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Lebih lanjut, guru yang bermutu mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan.

Secara rinci diungkap Suyanto (2001) bahwa selama kemampuan profesional guru belum bisa mencapai tataran ideal guru bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak *di-training* dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka guru akan ketinggalan

Maka tidak ragu lagi bahwa untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik maka guru harus selalu ditingkatkan kemampuannya agar guru selalu segar informasinya, kuat etos kerjanya, dan cerdas akalnya.

PENINGKATAN MUTU GURU

Sekarang ini ada permasalahan yang cukup serius dengan peningkatan mutu guru. Hal ini tercermin dalam indikator sebagai berikut: (a) ketidak seimbangan program pembinaan tenaga kependidikan mulai dari SD hingga SLTA; (b) rendahnya efektivitas pembinaan ditinjau dari pencapaian tujuan sebagai tenaga kependidikan yang profesional; (c) adanya kesenjangan antara konsep pembinaan dengan apa yang

diimplementasikan oleh guru dalam kelas serta permasalahan lainnya yang berkembang saat ini.

Peningkatan mutu guru sebagai upaya peningkatan tenaga kependidikan memiliki tujuan agar guru terus berkembang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan mutu guru selalu menjadi yang prioritas, karena upaya ini didasari alasan bahwa indikator utama keberhasilan sekolah adalah kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kurikulum dan menyiapkan tamatan yang memenuhi kebutuhan pembangunan masa kini dan masa yang akan datang.

Guru memiliki peranan yang strategis dan merupakan kunci keberhasilan mencapai tujuan kelembagaan sekolah, karena guru adalah pengelola KBM bagi para siswanya. Kegiatan belajar mengajar akan berjalan efektif apabila tersedia guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah baik jumlah, kualifikasi maupun bidang keahliannya.

Peningkatan mutu guru apabila dilakukan secara serempak dari TK sampai dengan SMA/SMK tidaklah mungkin dilaksanakan, hal ini terkait dengan penanganan guru di berbagai daerah sangat dipengaruhi oleh kebijakan pendidikan yang diambil setelah diberlakukannya desentralisasi. Hal ini menjadi sebuah pemikiran bahwa bagaimanapun peningkatan mutu guru dapat dilakukan secara simultan dan sesuai kemampuan dari masing-masing daerah.

Kegiatan yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan mutu guru dapat berupa pelatihan guru, sekolah lanjutan (D3-S1, S1-S2, S2-S3), PKG, MGMP/MGP,

KKG, seminar, workshop, diskusi dsb. Hal ini sebagaimana yang dilakukan oleh pemerintah melalui LPMP D.I. Yogyakarta mengadakan Diklat Kualifikasi D-S1 bagi guru-guru SMP mata pelajaran IPA, Matematika, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia dan Bimbingan dan Konseling

Menurut Suwondo, MS (2003) program peningkatan kemampuan profesional guru yang juga perlu mendapat perhatian adalah peningkatan kompetensi melalui diklat dan peningkatan pengalaman melalui program magang atau on the job training di dunia industri/dunia usaha. Idealnya, guru minimal satu kali dalam lima tahun mengikuti program penyegaran atau kompetensi. Hal ini didasarkan pada dua hal. Pertama, agar mereka dapat mengikuti perkembangan Iptek yang demikian cepat. Kedua, untuk memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan agar dapat memenuhi persyaratan angka kredit kenaikan pangkat atau jabatan.

PENINGKATAN KOMPETENSI GURU MELALUI PELATIHAN

Peningkatan mutu guru yang dilakukan tidak akan lepas dari peningkatan kompetensi guru dan harus sesuai dengan sistem standarisasi guru di tiap-tiap jenis dan jenjang pendidikan sekolah (standar kompetensi). Tujuan dikembangkan standar kompetensi guru adalah untuk menetapkan suatu ukuran kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh seorang guru agar profesional dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran di sekolah. (Suwondo, MS: 2003).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi menggunakan kriteria sebagai berikut: (a) mengacu kepada tuntutan kebutuhan pengembangan

iptek; misalnya kemampuan mengakses, memilih, dan menilai dan mengolah informasi, kemampuan dalam mengatasi situasi yang serba tidak pasti dan searah dengan visi dan misi pembangunan pendidikan nasional; (b) mengacu kepada kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam bidang pendidikan umum penyelenggaraan pendidikan; (c) mengacu kepada kurikulum yang berlaku, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk membantu siswa mencapai kompetensi yang dituntut oleh kurikulum; (d) harus dapat diukur (*measurable*) atau dapat ditunjukkan (*demonstrable*) dengan indikator tertentu; (e) substansi materi secara akademik dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menunjukkan kinerja guru yang berkualitas dan terukur; (f) dapat ditingkatkan kemampuan pengetahuan dan wawasan guru.

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui program pelatihan dalam jabatan (*in service training*). Pelatihan mengandung makna bahwa setelah mengikuti pelatihan guru akan terdorong motivasinya untuk memperbaiki kinerja, cara pembelajaran atau penyegaran ilmu dan informasinya. Pelatihan secara umum (Sikula:1976) diartikan sebagai kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang sangat singkat.

Sedangkan definisi dari *Center for Development Management and Productivity* (Depdiknas; 2000) adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan untuk guru biasanya dilakukan oleh lembaga-lembaga diklat atau dinas pendidikan/depag yang ditunjuk untuk memberikan fasilitas kepada guru untuk melakukan kegiatan itu. Dewasa ini pelatihan guru merupakan bagian yang urgen terutama setelah ada reformasi. Oleh karenanya untuk masa yang akan datang pelatihan guru harus terikat paling sedikitnya empat komponen kompetensi yang dikemukakan Russel (Nurtain,1989) yakni (1) kompetensi kebudayaan umum (*general culture*) atau disebut dengan kompetensi kemasyarakatan, (2) kompetensi akademis khusus (*special scholarsship*), disebut juga kompetensi bidang pengetahuan akademis tertentu., (3) kompetensi pengetahuan profesional (*professional knowledge*) yang memperlihatkan tipe-tipe keguruannya, (4) kompetensi yang berhubungan dengan seni dan keterampilan teknis (*art and technical skill*) yang didmonstrasikan.

Secara umum tujuan pelatihan guru dinyatakan oleh Moekijat (1993) adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Morse (Tracy, 1974) menyatakan bahwa arah tujuan pelatihan adalah pengembangan penampilan kerja individu dan pengembangan karir seseorang. Sedangkan Lynton dan Pareek (1978) menyatakan bahwa tujuan dari proses pelatihan ialah perilaku yang efektif dari seseorang yang dalam pekerjaan di dalam organisasi dalam keadaan yang paling sederhana.

Dari uraian di atas nampak bahwa dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten.

Pelatihan yang diikuti para guru ada bermacam-macam tipe. Seperti halnya LPMP D.I. Yogyakarta pelatihan yang dilaksanakan ada 3 tipe penataran, yaitu penataran penyegaran, penataran peningkatan kualifikasi dan penataran penjenjangan. Penataran penyegaran ialah penataran untuk menyesuaikan tenaga kependidikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern serta memantapkan tenaga kependidikan tersebut agar dapat melakukan tugas sehari-hari dengan baik. Sifatnya memberikan kesegaran sesuai dengan perubahan yang terjadi. Pola pelatihan ini biasanya 30-120 jam. Contohnya : Pelatihan Penggunaan Alat Peraga KIT IPA bagi guru SD kelas V, Pelatihan Pembuatan Alat Evaluasi Mata Pelajaran IPS SMP, Pelatihan Matematika bagi guru SMK.

Penataran peningkatan kualifikasi ialah penataran dalam hubungan dengan profesi kependidikan sehingga diperoleh suatu kualifikasi formal tertentu dengan standar yang telah ditentukan. Pola pelatihan biasanya 150 jam – 300 jam. Contohnya: Pelatihan Kualifikasi D3-S1 bagi Guru SMP Mata pelajaran Matematika, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, IPA, Bimbingan dan Konseling, Pelatihan Akta mengajar (akta IV).

Penataran penjenjangan ialah penataran untuk meningkatkan kemampuan guru sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pola pelatihan ini berkisar 1 s.d. 6 bulan . Contohnya: Diklat Berjenjang Mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, IPA, bagi guru SMP, Diklat calon Kepala Sekolah Dasar, Diklat Pimpinan (Adum, Sepadya, Sepama, Sepati).

PROSES BELAJAR MENGAJAR DALAM PELATIHAN

Proses pelatihan merupakan suatu kegiatan memberikan suatu pengalaman baru bagi peserta pelatihan melalui berbagai aktivitas-aktivitas dengan suatu kondisi pembelajaran yang interaktif, dinamis, dengan pendekatan-pendekatan yang memungkinkan peserta dapat terlibat secara aktif, mengaktualisasikan diri dan pengalaman. Sehingga dengan sendirinya proses pembelajaran di dalam pelatihan tidak seperti halnya guru mengajar di depan kelas seperti yang terjadi di sekolah-sekolah.

Desain sebuah pelatihan tidak bisa dilepaskan kepada teori belajar yang mendasarinya. Pada dasarnya kita mengenal dua teori belajar: (a) teori belajar bagi anak-anak, dan (b) teori belajar bagi orang dewasa. Kedua teori memiliki dasar yang berbeda secara filosofis sehingga pada prakteknya akan kelihatan teori yang paling cocok untuk pelatihan guru-guru.

Teori belajar bagi anak-anak, mendasarkan pada ungkapan "tabularasa" yang mengandung pengertian kertas putih bersih. Kertas putih bersih itu tergantung kepada kita, apa yang akan kita tulis di atasnya. Ini berarti bahwa seorang anak ditentukan baik buruknya oleh siapa yang menggarapnya. Teori belajar ini cenderung paedagogik, yang paling berperan adalah pengajar. Pengajar adalah seorang yang dianggap serba mengetahui, dominan terhadap peserta belajar dan pengajar merupakan satu-satunya sumber belajar. Dalam hal ini pengajar adalah seorang tempat untuk bertanya segala sesuatu.

Teori belajar bagi orang dewasa, pada proses belajar mengajar bagi orang dewasa lebih banyak ditekankan kepada segi pengalaman. Orang dewasa memiliki ciri-ciri tersendiri, dan karena itu memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan pendidikan terhadap anak-anak. Kita mengenal pembelajaran bagi orang dewasa dengan sebutan *andragogi* artinya suatu ilmu dan seni dalam membantu orang dewasa.

Lunandi (1989) memberikan batasan tentang pendidikan orang dewasa yaitu keseluruhan proses pendidikan yang diorganisasikan, apapun isi, tingkatan dan metodenya, baik formal maupun tidak, yang melanjutkan maupun menggantikan pendidikan semula di sekolah, kolese dan universitas serta latihan kerja, yang membuat orang yang dianggap dewasa oleh masyarakat mengembangkan kemampuannya, memperkaya pengetahuannya, meningkatkan kualifikasi teknis atau profesionalnya, dan mengakibatkan perubahan pada sikap dan perilakunya dalam perspektif rangkap perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasi dalam perkembangan sosial, ekonomi dan budaya yang seimbang dan bebas.

Syamsu dan Anisah (1994) bahwa pada hakekatnya pembelajaran orang dewasa adalah proses peningkatan kemampuan untuk menanggulangi masalah kehidupan yang dialaminya sehingga meningkatkan mutu kehidupan warga belajar. Menurut Soebagio, AD (1993) ada empat konsep dasar yang berbeda antara pendidikan anak dan pendidikan orang dewasa. Perbedaan itu adalah :

1. Konsep Diri

Orang dewasa diasumsikan sebagai orang yang telah cukup matang untuk dapat mengambil keputusan sendiri. Ia merupakan orang yang telah mandiri, dan karena kemandiriannya itu maka proses belajar mengajar bagi orang dewasa lebih dititikberatkan kepada segi emnggali pengetahuan melalui pengalamannya. Pada proses belajar mengajar ini seorang pengajar/fasilitator/widyaiswara bukanlah tokoh yang dominan, ia bujanlah pula orang yang dianggap serba tahu dan segala bisa. Fasilitator/widyaiswara lebih banyak bertindak memfasilitasi atau pengantar dalam berdiskusi, bertukar pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang terjadi di antara sesama peserta dengan peserta, widyaiswara dengan peserta. Kegiatan saling membantu dalam kegiatan proses belajar mengajar ini didasarkan pada prinsip orang dewasa itu perlu untuk diakui eksistensinya, dihargai dan telah memiliki pengalaman tertentu. Oleh karena itu proses belajar mengajar tidak lain adalah proses tukar menukar pengalaman dan kemudian menjadikan pengalaman tersebut sebagai dasar pembentukan pengalaman baru. Komunikasi yang terjadi tidak satu arah tetapi multi arah yang memungkinkan semua peserta bisa saling kenal dan memahami satu sama lain.

2. Peranan Pengalaman

Pengalaman merupakan bagian terpenting dari kegiatan belajar mengajar orang dewasa. Pengalaman merupakan kumpulan dari berbagai peristiwa dan kejadian yang dialaminya. Pengalaman inilah yang membedakan antara anak-anak dengan orang dewasa. Pengalaman turut menentukan nilai-nilai

hidupnya. Dan pengalaman itu menentukan seseorang dalam proses pengambilan keputusannya. Adanya perbedaan antara pengalaman orang dewasa dengan anak-anak mengakibatkan tiga hal penting:

- a. bahwa orang dewasa itu lebih banyak saling tukar menukar pengalaman dengan orang lain, tukar menukar pengalaman memperkaya pengalaman baru.
- b. bahwa orang dewasa lebih banyak memiliki pengalaman sebagai landasan untuk mencari pengalaman baru.
- c. orang dewasa lebih banyak menerima kebiasaan dan pola pikiran yang mantap, karena itu sesungguhnya mereka lebih terbuka terhadap orang lain.

3. Kesiapan untuk Belajar

Pembelajaran orang dewasa (*Andragogi*) lebih menitikberatkan kepada belajar sambil bekerja. *Andragogi* merupakan metode pelatihan yang didasarkan atas prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. bahwa manusia itu merupakan makhluk yang sangat unik. Mereka memiliki tujuan yang saling berbeda, memiliki karakteristik dan pengalaman yang berbeda.
- b. bahwa belajar itu bukanlah suatu hal yang dapat dipompakan sedemikian rupa, melainkan sesuatu hal yang tumbuh secara sadar dari diri seseorang serta berkaitan dengan pengalaman

- c. bahwa belajar itu lebih efektif hasilnya apabila tujuan belajar erat kaitannya, dan bermanfaat bagi peserta dan kegunaannya langsung dirasakan dalam rangka peningkatan kehidupannya.
- d. bahwa belajar itu merupakan merupakan hasil kehidupan manusia yang melekat, karena cara belajar yang paling baik adalah memfokuskan diri terhadap masalah yang berkaitan dengan kehidupan pekerjaan manusia.
- e. bahwa belajar itu tidak akan bermanfaat apabila hanya terbatas kepada fakta dan angka. Peningkatan ilmu pengetahuan harus dilengkapi dengan pengertian bahwa informasi itu penting baginya dan bagaimana agar ia mampu mempergunakan ilmu pengetahuan bagi kepentingannya.

4. Perspektif terhadap waktu dan orientasi belajar

Pada pembelajaran orang dewasa lebih dipusatkan pada pemecahan masalah dan berorientasi kepada usaha memenuhi peningkatan kehidupan serta tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pengalaman seorang peserta diklat berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan pengalamannya sesuai dengan kenyataan kehidupan yang dihadapi. Dengan demikian andragogi merupakan proses pendekatan yang berusaha memecahkan persoalan di mana sekarang kita berada dan ke mana tujuan kita arahkan.

Konsep dasar pembelajaran andragogik tersebut diimplementasikan dalam proses pelatihan Menurut Soedomo (1989) pendidik andragogik perlu menyiapkan seperangkat prosedur di dalam proses melibatkan unsur-unsur: (1) memaparkan suasana yang mendukung belajar, (2) menciptakan mekanisme perencanaan bersama,

(3) mendiagnosis kebutuhan belajar, (4) merumuskan tujuan-tujuan program, (5) menyusun rancangan pola pengalaman belajar, (6) melaksanakan kegiatan belajar dan (7) menilai hasil belajar dan mendiagnosis ulang kebutuhan belajar.

Dari uraian di atas kita dapat mengatakan bahwa proses pembelajaran pelatihan bagi guru-guru lebih tepat menggunakan atau mendasarkan pada teori pembelajaran orang dewasa yang memberikan kebebasan para peserta untuk dapat beraktualisasi dan menghargai eksistensi masing-masing pribadi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

PENGEMBANGAN MANUSIA PADA PELATIHAN GURU

Jika kita mengkaji secara mendalam proses pelatihan dengan menggunakan pendekatan andragogi maka kita akan melihat bahwa implementasi pendekatan andragogi tersebut sangat sejalan dengan pengembangan manusia. Prinsip-prinsip konsep diri, menggunakan pengalaman, kesiapan belajar, dan perspektif terhadap waktu dan orientasi belajar mengarah pada peningkatan kualitas manusia.

Pelatihan guru sebagai upaya peningkatan mutu guru akan memiliki makna dan berkontribusi pada mutu pendidikan apabila di dalam perencanaan pelatihan, pelaksanaan, strategi pelatihan dan evaluasinya mengacu pada prinsip-prinsip pengembangan manusia yang kualitatif.

** Widyaiswara LPMP D.I.Yogyakarta*

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Suryadi (9 Maret 2001). *Mutu profesi guru*. Kompas, hal 9 kol 1-5
- Edi S, Suwondo (2003). *Guru di Indonesia*. Jakarta :Dittendik Dirjen dikdasmen
- Lynton, RP, dan Pareek, U (1978) *Training for Development*
- Lunandi, AG (1986) *Pendidikan orang dewasa*. Jakarta : PT Gramedia
- Moekijat. (1993) *Evaluasi pelatihan dalam rangka peningkatan produktivitas*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju
- Sikula, AE (1976). *Personnel administration and human resources management*. Santa Barbara: John Wiley & Sons
- Soedomo (1989) *Pendidikan luar sekolah kearah pengembangan system belajar masyarakat*. Jakarta: Depdikbud
- Soebagio AD (1993) *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka
- Suyanto (3 Pebruari 2001) *Guru harus terus mendapat latihan*. Kompas hal 9 kolom 1-4
- Syamsu Mappa & Anisah B (1994). *Teori belajar orang dewasa*. Jakarta: Proyek pembinaan dan peningkatan mutu tenaga kependidikan, Depdikbud
- Tracey, WR (1974) *Managing training and development system*. New York : Amacom.