

EVALUASI PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Sofyan Anif¹, Sutama², Harun Joko Prayitno³, Sukartono⁴

¹Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta
sut197@ums.ac.id

ABSTRACT

Improvement of teacher professional competency can be done through training. However, training has not been fully successful, therefore training activities need to be evaluated relating to training materials, instructor requirements, training facilities, training methods, and implementation process. The purpose of this study is to analyze and evaluate of training to improve the professional competence of junior high school teachers. This research uses a qualitative approach. Research subjects is education authorities, supervisors, principals, and junior high school teachers in Kendal Regency. Data collection techniques with a questionnaire; interviews, and documentation. Data analysis techniques using the flow method through the process of collecting, reducing, displaying, drawing and verifying data. The results of the study show that indicators of training materials have an average 2.12 (not good), instructor requirements 1.81 (not good), existence of training facilities 1.64 (not good), training methods 1.80 (not good), and management training conducted is on an average of 1.97 (not good). Based on these results it can be interpreted that the training has not been as expected and needs to be followed up with better management.

Keywords: *evaluation, training, professional competence*

PENDAHULUAN

Permasalahan pendidikan merupakan permasalahan yang kompleks. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, yaitu diantaranya dengan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan tenaga guru kontrak, penataran, penyempurnaan kurikulum dan sebagainya. Permasalahan utama dalam pendidikan sebenarnya berkaitan dengan mampu atau tidak mempunya sumber daya pendidikan dikelola secara efektif dan efisien oleh setiap lembaga pendidikan. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka sudah seharusnya fungsi dan peran guru semakin ditingkatkan. Guru berperan dalam menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, nilai dan sikap yang memungkinkan untuk menjadi warga masyarakat dan negara yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Permasalahan yang dihadapi oleh guru sekarang ini adalah masih rendahnya kualitas guru (Handayani, dkk, 2017). Aspek kompetensi dan kualifikasi guru menjadi pendorong utama rendahnya kualitas guru di Indonesia. Masih banyak guru yang belum memenuhi unsur-unsur kualifikasi guru. Hal tersebut pada akhirnya mendorong banyak masyarakat yang merasa tidak puas dan tidak percaya terhadap kompetensi guru saat ini (Bahrissalim & Fauzan, 2018). Guru pada era 1990an dianggap sebagai orang yang harus dihormati bahkan memiliki status sosial yang baik di kalangan masyarakat, berbanding terbalik dengan guru sekarang ini. Guru sekarang ini memiliki status sosial yang lebih rendah dibandingkan guru masa lampau. Guru merupakan suatu profesi yang mulia namun memiliki beban psikologis

yang tinggi (Cahyana, 2010) oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kompetensi guru agar masyarakat dapat mempercayai guru seperti di masa lampau.

Moqvist (2013) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan keadaan aktual individu dan pekerjaan. Pengertian tersebut diperkuat oleh pendapat Training Agency dalam Holmes (2013) yang menyebutkan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi akan membahas mengenai tindakan, perilaku dan hasil yang diperoleh oleh seseorang. Berdasarkan konsep tersebut, maka kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Kompetensi profesional guru adalah kompetensi yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai seorang guru dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, loyalitas dan kesungguhan dengan didasarkan pada kompetensi keguruan yang dimiliki (Sanusi, 2011). Surya (2013) mengemukakan bahwa kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian kompetensi guru SMP berhubungan dengan kemampuan yang ditunjukkan seorang guru ketika melaksanakan peran dan fungsinya sebagai guru dalam proses pembelajaran di dalam kelas dengan berlandaskan kepada tanggung jawab, dedikasi, loyalitas dan kesungguhan dengan diimbangi oleh seluruh potensi yang dimiliki.

Rusyan (2010) merumuskan indikator seorang guru yang dinilai kompeten apabila: (a) tenaga kependidikan tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya; (b) tenaga kependidikan tersebut mampu melaksanakan peranan-peranan secara berhasil; (c) tenaga kependidikan tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan di sekolah; dan (d) tenaga kependidikan tersebut mampu melaksanakan perannya dalam proses belajar mengajar di kelas. Sedangkan secara konseptual dan umum, kompetensi profesional guru menurut Natawidjaja (2012) terdiri dari penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu; penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; dan penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

Rendahnya kompetensi guru harus menjadi perhatian oleh pemerintah agar nantinya perkembangan pendidikan menjadi lebih baik. Untuk meminimalisir permasalahan tersebut maka, pemerintah seringkali memberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja (Widyastuti & Purwana, 2015). Adanya pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru sehingga proses pembelajaran yang dilakukannya akan lebih aktif. Pelatihan yang baik harus dapat memberikan manfaat kepada setiap peserta pelatihan. Masih banyak pelatihan yang telah diselenggarakan oleh pemerintah namun, belum

mampu memberikan manfaat yang efektif bagi peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap guru (Widyastuti & Purwana, 2015). Dinas Pendidikan Kabupaten Kendal tahun 2017 menyatakan bahwa sekitar 60% dari pelatihan yang telah diberikan kepada guru masih belum menyentuh kebutuhan peningkatan kompetensi profesional guru. Sebagian besar pelaksanaan pelatihan hanya sebatas program dan rutinitas saja. Evaluasi dan tindak lanjut dari setiap kegiatan pelatihan belum sepenuhnya dilakukan, sehingga setiap kali diadakan pelatihan hasilnya masih tetap sama (tidak ada perubahan yang signifikan). Pelatihan seharusnya mampu memberikan efek signifikan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya (Widyastuti & Purwana, 2015).

Kegiatan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru dalam mengembangkan bahan ajar dan menyusun strategi pembelajaran yang sesuai dalam proses pembelajarannya (Bahrissalim & Fauzan, 2018). Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil supervisi oleh pengawas sekolah di Kabupaten Kendal pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa terdapat sekitar 80% kegiatan yang dilakukan oleh guru masih bersifat administrasi (RPP), sedangkan kegiatan untuk meningkatkan pembelajaran dan penilaian masih kurang optimal dilakukan. Guru hanya berfokus untuk menyelesaikan permasalahan administrasi dan kurang memperhatikan pengembangan pendidikan yang sesuai dengan kemampuan peserta didiknya. Pencapaian budaya kerja yang baik dalam upaya mendukung kompetensi profesional masih belum sesuai dengan harapan, sehingga perlu ada pengelolaan terhadap budaya kerja agar dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Hasil pemetaan kompetensi guru SMP Kabupaten Kendal Tahun 2012 menyatakan bahwa kompetensi profesional guru belum sepenuhnya dimiliki. Masih terdapat guru yang belum mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan dilandasi kompetensi profesional yang optimal. Guru hanya melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan pengalaman yang dimiliki tanpa adanya perubahan yang berarti. Penguasaan karakteristik peserta didik, pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan penilaian merupakan kompetensi pedagogik guru yang seringkali memiliki nilai rendah (Yasri, 2017). Rendahnya kemampuan guru dalam aspek tersebut menunjukkan bahwa guru masih belum dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan lebih optimal. Pemerintah sering mengadakan pelatihan terkait aspek-aspek tersebut namun ternyata hasil pelatihan masih belum memberikan manfaat signifikan bagi perkembangan pendidikan. Berdasarkan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia, suatu pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja dapat diukur keefektifannya melalui sikap, harapan, dan perilaku dari tenaga kerja sebelum dan setelah mengikuti pelatihan (Edwards, P, 2008).

Kegiatan pelatihan tidak dapat dilakukan dengan mudah dan dalam jangka waktu yang pendek. Langkah-langkah dalam menyelenggarakan pelatihan antara lain: (a) menentukan kebutuhan pelatihan, (b) menyusun penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan analisis kebutuhan, dan (c) menganalisis masalah dan tantangan yang mungkin akan terjadi selama pelatihan (Bahrissalim & Fauzan, 2018). Kegiatan pelatihan harus dilakukan secara bertahap dengan memperhatikan kebutuhan dan kemauan para guru. Banyaknya kegiatan pelatihan yang tidak sebanding dengan dampaknya perlu dievaluasi lebih lanjut agar nantinya pelatihan yang akan dilakukan mampu lebih efektif dan efisien. Adanya evaluasi dapat memudahkan pengambilan keputusan oleh pemerintah (Kartini, dkk, 2017).

Subarsono (2010) menyatakan bahwa evaluasi pelatihan adalah kegiatan untuk menilai kinerja suatu pelatihan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Jones dalam Suwitri (2010) yang menyatakan bahwa evaluasi pelatihan merupakan suatu aktivitas yang dirancang untuk menilai hasil-hasil program dan proses yang bervariasi dalam spesifikasi kriteria, teknik-teknik pengukuran, metode analisis dan bentuk-bentuk rekomendasinya. Evaluasi pelatihan

yang dilakukan harus mencapai kriteria yang telah ditetapkan. Henry dalam Wibawa (2014) menyusun kriteria evaluasi antara lain: tujuan dan target, waktu pencapaian, tingkat pengaruh yang diinginkan, perubahan perilaku masyarakat, pelajaran yang diperoleh para pelaksana proyek; dan tingkat kesadaran masyarakat akan kemampuan dirinya. Adapun kriteria lain dalam rangka mengevaluasi suatu pelatihan menurut Dunn (2008) adalah efisiensi, keadilan, insentif untuk perbaikan, kemudahan untuk penegakan hukum (*enforceability*) dan pertimbangan moral.

Evaluasi pelatihan harus dilakukan melalui beberapa pendekatan agar hasil evaluasi lebih baik. Pendekatan tersebut antara lain: pendekatan evaluasi semu, formal dan keputusan teoritis. Evaluasi pelatihan memiliki beberapa tujuan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Subarsono (2010), yaitu: menentukan tingkat kinerja suatu pelatihan; mengukur tingkat efisiensi suatu pelatihan; mengukur tingkat keluaran suatu pelatihan; mengukur dampak suatu pelatihan; untuk mengetahui apabila ada penyimpangan; dan sebagai bahan masukan untuk pelatihan yang akan datang. Dengan adanya evaluasi (yang dilakukan oleh pihak intern maupun ekstern) terhadap suatu pelatihan/program maka, pelatihan-pelatihan yang akan dilakukan di masa mendatang akan lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan-kesalahan di masa lampau. Dalam evaluasi pelatihan terdapat tiga tipe proses evaluasi yang dilakukan, yaitu *pre-program evaluation*; *on-going evaluation*; dan *ex-post evaluation*. Masing-masing proses evaluasi harus diperhatikan agar nantinya hasil evaluasi dapat bermanfaat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengevaluasi pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru SMP.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu ingin mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang evaluasi hasil pelatihan dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru SMP di Kabupaten Kendal. Singarimbun dan Efendi (2006) menyebutkan bahwa salah satu tujuan penelitian kualitatif adalah mendeskripsikan secara terperinci tentang fenomena sosial tertentu seperti interaksi sosial dan sistem kekerabatan. Menurut Usman dan Akbar (2006), metode kualitatif dilakukan dalam situasi yang wajar dan data yang dikumpulkan umumnya data kualitatif. Selain itu disebutkan bahwa metode kualitatif berusaha memahami peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri.

Fokus utama dalam penelitian ini adalah deskripsi dan evaluasi tentang hasil pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru SMP di Kabupaten Kendal yang meliputi: materi pelatihan, persyaratan instruktur, fasilitas pembelajaran, metode pembelajaran dan proses penyelenggaraan pelatihan. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri yang ada di Kabupaten Kendal dengan subjek penelitian yaitu: kepala dinas, pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian yang dipergunakan adalah instrumen dalam bentuk angket dan pedoman wawancara.

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu orientasi, eksplorasi, dan member check. Pengecekan data dilakukan dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu. Menurut Moleong (2010: 56), kriteria tersebut meliputi: kredibilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Adapun langkah-langkah dalam pengolahan dan analisis data adalah setiap data yang dikumpulkan peneliti, mengandung hal-hal yang berkaitan dengan informasi dan masalah yang berbeda. Oleh karena itu, langkah pertama yang digunakan adalah menentukan fokus penelitian tertentu; mengorganisasikan data; analisis; dan kemudian data

yang diperoleh disimpulkan menjadi satu kedalaman yang bermakna. Mengingat penelitian ini bersifat diagnostik, maka pada langkah akhir diajukan rekomendasi berupa beberapa pemikiran tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh para stakeholders.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi tentang hasil pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru SMP di Kabupaten Kendal pada penelitian ini terkait dengan materi pelatihan, persyaratan instruktur, fasilitas pembelajaran, metode pembelajaran dan proses penyelenggaraan pelatihan. Hasil persepsi responden tentang materi pelatihan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Persepsi Responden Tentang Materi Pelatihan

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1	Relevansi dengan permasalahan pembelajaran di kelas	2,08	Kurang Baik
2	Relevansi dengan kebutuhan pengembangan profesionalisme guru	2,13	Kurang Baik
3	Relevansi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi matematika	2,63	Cukup Baik
4	Relevansi dengan kebutuhan pengembangan profesi guru matematika	1,96	Kurang Baik
5	Urutan materi dari yang ringan sampai yang paling kompleks	1,88	Kurang Baik
6	Urutan contoh soal dari yang mudah sampai dengan yang paling sulit	2,25	Kurang Baik
7	Keutuhan materi yang diberikan	2,13	Kurang Baik
8	Keutuhan contoh soal yang diberikan	1,92	Kurang Baik
	Rata-rata	2,12	Kurang Baik

Tabel 1 menunjukkan bahwa indikator yang berkaitan dengan materi pelatihan berada dalam rata-rata 2,12 (kurang baik), hanya untuk indikator relevansi dengan perkembangan IPTEK matematika yang berada dalam rata-rata 2,63 (cukup baik). Keadaan tersebut mengisyaratkan materi pelatihan dengan indikatornya belum optimal dalam meningkatkan kompetensi profesional guru (Sutama, dkk, 2019). Keadaan tersebut diperkuat oleh pernyataan Kepala Dinas Pendidikan maupun Pengawas SMP di Kabupaten Kendal bahwa materi pelatihan yang diberikan saat ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru matematika baru sekitar pelatihan tentang PTK, implementasi kurikulum 2013 dan bedah SKL Ujian Nasional, sehingga hasilnya belum begitu dirasakan oleh peserta pelatihan (Wawancara, 22 Januari 2015).

Penyataan tersebut menunjukkan begitu minimnya materi pelatihan yang diberikan kepada guru, sehingga hasilnya belum memuaskan. Demikian pula diperkuat oleh pernyataan kepala sekolah bahwa pelatihan yang diberikan selama ini materinya lebih berorientasi pada pelatihan PTK, kurikulum 2013, bedah SKL Ujian Nasional dan penyusunan RPP, sehingga belum mengakomodasi kebutuhan peningkatan kompetensi guru yang sesungguhnya, sehingga kedepannya perlu diberikan materi-materi yang lebih mengarah kepada tugas-tugas mengajar guru di sekolah (Wawancara, 22 Januari 2015). Sementara itu dari responden guru mengatakan bahwa materi pelatihan yang diterima masih kurang karena hanya memuat materi-materi yang berkaitan dengan PTK, kurikulum 2013, bedah SKL Ujian Nasional dan penyusunan soal-soal, sehingga masih terasa banyak kekurangannya.

Tabel 2. Persepsi Responden Tentang Persyaratan Instruktur

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1	Kemampuan dalam penguasaan materi ajar	1,75	Tidak Baik
2	Kemampuan dalam memvariasikan metode pelatihan	1,79	Tidak Baik
3	Kemampuan dalam memvariasikan media pelatihan	1,88	Kurang Baik
4	Kemampuan dalam menggunakan pendekatan pelatihan	1,88	Kurang Baik
5	Kemampuan dalam menguasai teknik dasar pembelajaran	1,75	Tidak Baik
	Rata-rata	1,81	Kurang Baik

Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator yang berkaitan dengan persyaratan instruktur berada dalam rata-rata 1,81 (kurang baik), bahkan untuk kemampuan dalam penguasaan materi, memvariasikan model pelatihan dan penguasaan teknik dasar pembelajaran berada dalam kualifikasi tidak baik, sedangkan kemampuan dalam memvariasikan media dan menggunakan pendekatan pelatihan berada dalam kualifikasi tidak baik. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa persyaratan instruktur dengan indikatornya belum optimal dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Hal tersebut diperkuat juga oleh pernyataan Kepala Dinas Pendidikan maupun Pengawas SMP di Kabupaten Kendal bahwa persyaratan instruktur agar mampu melaksanakan tugas secara optimal perlu dibekali dengan kepemilikan dalam bentuk sertifikat instruktur nasional dan penguasaan dalam bidang TIK (Wawancara, 22 Januari 2015). Hal tersebut diperkuat dengan pendapat kepala sekolah dan guru yang menyatakan bahwa seorang instruktur dalam melaksanakan tugas pelatihan perlu benar-benar menguasai materi pelatihan, sehat jasmani dan rohani, dapat menyampaikan materi pelatihan dengan baik dan jelas kepada peserta pelatihan serta membawa surat tugas dari dinas tempat melaksanakan tugas (Wawancara, 22 Januari 2015).

Tabel 3. Keberadaan Fasilitas Pembelajaran Pelatihan yang Dimiliki

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1	Kondisi ruang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan	1,75	Tidak Baik
2	Ketersediaan bahan ajar sehubungan dengan penyelenggaraan pelatihan	1,71	Tidak Baik
3	Ketersediaan alat pembelajaran sehubungan dengan kegiatan pelatihan	1,46	Tidak Baik
4	Ketersediaan fasilitas ATK dalam menunjang kelancaran pelatihan	1,67	Tidak Baik
5	Ketersediaan ICT di dalam ruang kelas untuk kelancaran kegiatan pelatihan	1,63	Tidak Baik
	Rata-rata	1,64	Tidak Baik

Tabel 3 menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator keberadaan fasilitas pembelajaran pelatihan yang dimiliki berada dalam rata-rata 1,64 (tidak baik). Semua indikator yang menandai fasilitas pembelajaran berada dalam kondisi tidak baik, sehingga jelas akan menghambat terhadap pelaksanaan pelatihan. Kepala Dinas Pendidikan mengemukakan bahwa fasilitas pelatihan yang dimiliki saat ini masih kurang dari standar kelayakan, fasilitas yang dimiliki saat ini berkaitan dengan media pelatihan itupun masih berupa hasil pinjaman dalam bentuk LCD, sound system, laptop dan sejumlah ATK (Wawancara, 22 Januari 2015).

Sementara itu pengawas sekolah mengemukakan bahwa fasilitas yang dimiliki berkaitan dengan ruang pertemuan masih harus meminjam aula/ruang pertemuan di sekolah, media pelatihan juga hasil pinjam dari sekolah dalam bentuk LCD, sound system dan laptop serta ATK (Wawancara, 22 Januari 2015). Selanjutnya secara lebih lengkap dan jelas guru mengemukakan bahwa fasilitas yang dimiliki berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan adalah ruangan AC yang representatif, setiap ruangan ada LCD, tempat duduk/meja yang mudah ditukar untuk diskusi, laptop, sound system, sumber bahan ajar, instruktur yang memadai, sarana dan ATK (Wawancara, 22 Januari 2015).

Tabel 4. Persepsi Responden Tentang Metode Pembelajaran

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1	Kesesuaian metode pembelajaran yang dipergunakan dalam pelatihan	1,88	Kurang Baik
2	Tingkat variasi penggunaan metode pembelajaran yang diterapkan	2,00	Kurang Baik
3	Kemampuan instruktur dalam menerapkan metode pembelajaran	1,92	Kurang Baik
4	Penggunaan metode pembelajaran sesuai kebutuhan belajar orang dewasa	1,58	Tidak Baik
5	Kemutakhiran metode pembelajaran yang dipergunakan dalam pelatihan	1,63	Tidak Baik
Rata-rata		1,80	Kurang Baik

Tabel 4 menunjukkan bahwa metode pembelajaran yang dipergunakan dalam kegiatan pelatihan berada dalam rata-rata 1,80 (kurang baik). Bahkan untuk indikator penggunaan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan belajar orang dewasa dan kemutakhiran metode pembelajaran yang dipergunakan dalam pelatihan berada dalam kategori tidak baik, sementara kesesuaian metode pembelajaran yang dipergunakan dalam pelatihan, tingkat variasi penggunaan metode pembelajaran yang diterapkan dan kemampuan instruktur dalam menerapkan metode pembelajaran berada dalam kategori kurang baik.

Kepala Dinas Pendidikan mengemukakan bahwa metode pembelajaran yang dipergunakan dalam pelatihan berkaitan dengan diskusi, praktek dan presentasi, sehingga masih kurang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dalam menyerap materi yang diberikan (Wawancara, 22 Januari 2015). Keadaan demikian diakui pula oleh pengawas sekolah menyatakan bahwa metode pembelajaran yang dipergunakan oleh para instruktur hanya berkaitan dengan ceramah, diskusi, praktek dan presentasi (Wawancara, 22 Januari 2015). Sementara itu, kepala sekolah memberikan saran untuk menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi antara lain: diskusi, unjuk kerja, curah pendapat, kombinasi metode dengan curah pendapat, brain storming, ceramah, penugasan, problem solving dan cooperative learning. Metode-metode tersebut sangat membantu peserta dalam memahami materi yang disampaikan instruktur. Sementara menurut guru metode pembelajaran yang tepat diterapkan adalah tanya jawab dan ceramah, penugasan terstruktur, diskusi antar kelompok, problem solving, cooperative learning, unjuk kerja dan CBSA.

Tabel 5 Persepsi Responden Tentang Manajemen Pelatihan

No.	Indikator	Skor Rata-rata	Ket.
1	Perencanaan pelatihan yang dilakukan	1,77	Kurang Baik
2	Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan	2,08	Kurang Baik
3	Evaluasi pelatihan yang dilakukan	2,08	Kurang Baik
	Rata-rata	1,97	Kurang Baik

Tabel 5 menunjukkan bahwa manajemen pelatihan yang dilakukan berada dalam rata-rata 1,97 (kurang baik). Untuk indikator perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan yang dilakukan juga berada dalam kualifikasi kurang baik. Manajemen pelatihan yang dilakukan masih jauh dari harapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi masih dalam kondisi yang belum optimal. Kepala Dinas Pendidikan mengemukakan bahwa manajemen pelatihan diawali dengan perencanaan pelatihan dalam bentuk pembuatan proposal dan pembentukan panitia dan pelatih; kemudian dilakukan atau dilaksanakan oleh dinas dengan para pengawas yang ada dan dievaluasi setelah selesai kegiatan dalam bentuk pretest dan postes (Wawancara, 22 Januari 2015). Sementara itu menurut pengawas sekolah, perencanaan pelatihan dilakukan oleh P2TK Dinas Pendidikan dengan pembuatan proposal, pembentukan panitia dan pelatih dan pelaksanaan dilakukan oleh panitia penyelenggara serta evaluasi kurang dilakukan dengan baik, melalui pretest, penilaian sikap dan posttest (Wawancara, 22 Januari 2015). Selanjutnya menurut kepala sekolah bahwa manajemen pelatihan sudah dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Rekapitulasi rata-rata setiap aspek evaluasi hasil pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru SMP di Kabupaten Kendal dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Rekapitulasi Rata-Rata Setiap Aspek Evaluasi Pelatihan

No.	Aspek	Rata-rata	Keterangan
1	Materi Pelatihan	2,12	Kurang Baik
2	Persyaratan Instruktur	1,81	Kurang Baik
3	Fasilitas Pembelajaran	1,64	Tidak Baik
4	Metode Pembelajaran	1,80	Kurang Baik
5	Proses Penyelenggaraan Pelatihan	1,97	Tidak Baik
	Rata-rata	1,87	Tidak Baik

Berdasarkan tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek yang terlibat dalam model pelatihan, mulai dari materi pelatihan, persyaratan instruktur, fasilitas pembelajaran dan metode pembelajaran memiliki kualifikasi kurang dan tidak baik. Kualifikasi tidak baik terletak pada aspek fasilitas pembelajaran (1,64) dan proses penyelenggaraan pelatihan (1,97), sedangkan kualifikasi kurang baik terletak pada aspek materi pelatihan (2,12), persyaratan instruktur (1,81) dan metode pembelajaran (1,80), sehingga rata-rata total keseluruhan aspek tersebut adalah 1,80 (tidak baik). Kondisi demikian mengisyaratkan masih banyak kelemahan dalam pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru SMP di Kabupaten Kendal.

PENUTUP

Evaluasi hasil pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru SMP di Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa indikator yang berkaitan dengan materi pelatihan berada dalam rata-rata 2,12 (kurang baik), indikator yang berkaitan dengan persyaratan instruktur berada

dalam rata-rata 1,81 (kurang baik), indikator keberadaan fasilitas pembelajaran pelatihan yang dimiliki berada dalam rata-rata 1,64 (tidak baik), metode pembelajaran yang dipergunakan dalam kegiatan pelatihan berada dalam rata-rata 1,80 (kurang baik) dan manajemen pelatihan yang dilakukan berada dalam rata-rata 1,97 (kurang baik). Dinas Pendidikan seharusnya menyusun program kerja tahunan yang berfokus pada: menyediakan anggaran yang memadai; mengkoordinasikan secara tuntas kebutuhan pelatihan dengan para pengawas sekolah, kepala sekolah dan tentunya guru; memberikan forsi pelatihan secara adil dan merata; dan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap hasil pelatihan yang telah dilaksanakan.

Dalam meningkatkan keefektifan pelatihan peningkatan kompetensi guru maka pengawas sekolah seharusnya memberikan informasi dan sosialisasi secara langsung kepada guru tentang adanya program pelatihan; melakukan supervisi dan pembinaan secara langsung; dan mengatur jadwal, peserta dan tempat kegiatan pelatihan. Kepala sekolah seharusnya menugaskan guru secara adil dan merata; mengatur jadwal kegiatan pelatihan; dan meminta hasil pelatihan sebagai bentuk laporan pertanggungjawaban kegiatan. Kegiatan pelatihan akan optimal jika guru bersedia mengikuti dan mengimplementasikan hasil pelatihan; mengimbaskan hasil pelatihan kepada rekan seprofesi; dan bersedia merubah perilaku mengajar yang lebih baik sesuai dengan hasil pelatihan yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahrissalim, & Fauzan. (2018). Evaluasi Kurikulum Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAI di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 13(1), 25–52.
- Cahyana, A. (2010). Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dalam Menghadapi Sertifikasi. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16(1), 85–91. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v16i1.434>
- Dunn. 2008. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Edwards, P. (2008). The employment relationship in strategic HRM. In *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management* (pp. 40–51). <https://doi.org/10.4324/9780203889015.ch3>
- Handayani, I., Basyirun, & Endroyo, B. (2017). Pengembangan Model Uji Kompetensi Pedagogik Tata Boga pada Pendidikan Profesi Guru SMK Program Keahlian Kuliner. *Journal of Vocational and Career Education*, 2(2), 35–40. <https://doi.org/10.15294/jvce.v2i2.13814>
- Holmes. 2013. *Management Concept and Practices*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Kartini, H., Yuniawatika, Bintartik, L., & Winahyu, S. E. (2017). Pelatihan Penilaian Hasil Belajar untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *Abdimas Pedagogi*, 1(1), 30–36. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moqvist. 2013. *Competency of Staff*. New York University: West Publishing Company.
- Mutrofin. 2010. *Pendekatan dan Orientasi Riset Evaluasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Natawidjaja. 2012. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Guru dan Pekerjaannya*. Depdiknas PPS UPI.
- Rusyan. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Sanusi. 2011. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kemendikbud.

- Singarimbun dan Efendi. 2006. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Subarsono. 2010. Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Surya. 2013. Psikologi Kependidikan. Bandung: Rosdakarya.
- Sutama, S Anif, H J Prayitno and D P Sari. 2019. Metacognitive knowledge of mathematics education students in analytical geometry of space. *IOP Conf. Series: Journal of Physics: Conf. Series* 1211 (2019) 012056, 1-10. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1211/1/012056>
- Suwitri. 2010. Konsep Dasar Kebijakan Publik. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Usman dan Akbar. 2006. Pendekatan Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosdakarya.
- Wibawa. 2014. Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyastuti, U., & Purwana ES., D. (2015). Evaluasi Pelatihan (Training) Level Ii Berdasarkan Teori the Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 3(2), 119–128. <https://doi.org/10.21009/jped.003.2.1>
- Yasri. (2017). Evaluasi pasca diklat guru muda madrasah aspek kompetensi. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, V(2), 1–16.