PENINGKATAN PROFESIONALITAS BERKELANJUTAN GURU SMK MELALUI KEGIATAN PELATIHAN

Wahyu Nur Hidayat, Muladi, M. Alfian Mizar

Universitas Negeri Malang
wahyunurh89@gmail.com

ABSTRAK. Guru merupakan aktor yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut melakukan proses penumbuhan dan pengembangan profesinya selama menjalankan tugas agar tetap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan IPTEK. Pengembangan profesional guru dapat dilakukan dalam berbagai bentuk aktivitas, salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan. Sehubungan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan, Pemerintah melalui Permendikbud No. 68 Tahun 2014 yang dipertegas dengan surat Kemendikbud No. 29277/J/LL/2014 menyebutkan bahwa salah satu fungsi guru Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi (KKPI) di sekolah adalah untuk memfasilitasi rekan sesama guru dalam meningkatkan kompetensi penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang mendukung kegiatan pembelajaran. Dalam lingkup internal, penyelenggaraan kegiatan pelatihan dapat dilakukan oleh manajemen sekolah, baik kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, maupun wakil kepala sekolah bidang sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Sampel yang diambil sebesar 65 responden, yang diklasifikasikan berdasarkan rumpun mata pelajaran, dengan rincian 21 guru adaptif, 14 guru normatif, dan 30 guru produktif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling.* Hasil penelitian persepsi guru SMKN 3 Malang terhadap integrasi TIK dalam pembelajaran tergolong sangat baik. Berdasarkan kajian teori dari berbagai sumber menunjukkan bahwa model penyelenggaraan pelatihan yang efektif melalui empat tahap, yaitu analisis kebutuhan, perencanaan program, implementasi program, dan monitoring evaluasi. Dalam penyusunan program, diperlukan koordinasi antar pengelola program dan implementasinya perlu mengacu pada kesesuaian program dan materi yang didasarkan pada hasil analisis kebutuhan, serta didukung oleh, fasilitas, media, dan fasilitator.

Kata Kunci*:* *profesionalitas, berkelanjutan, pelatihan****.***

Dalam sebuah pendidikan dan pembelajaran terdapat interaksi antara guru dan murid. Interaksi antar guru dan murid ini yang menentukan bagaimana suasana pembelajaran di dalam kelas. Suasana pembelajaran dalam kelas ini merupakan faktor penting untuk siswa supaya dapat memahami dan mencapai kompetensi yang diinginkan oleh kurikulum. Penciptaan suasana yang nyaman di dalam kelas ini tergantung pada bagaimana guru mampu mengembangkan kompetensinya.

Guru adalah orang yang bertanggungjawab membentuk akal dan karakter peserta didik agar mampu menjadi manusia yang seutuhnya, mampu memahami hakikat manusia yang sebenarnya. Kemajuan pola pikir peserta didik ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi seorang guru dalam mengubah karakter peserta didik yang ada di depannya. Tanpa adanya seorang guru, peserta didik akan bingung dan tidak akan mengerti jati dirinya sehingga akan sulit untuk mengembangkan kemampuan dirinya tersebut. Pencapaian peserta didik dalam meraih kompetensi belajar tidak terlepas dari peran guru dalam membimbing peserta didik menjadi manusia dewasa dan berperan aktif dalam pembelajaran. Menurut undang-undang no. 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pentingnya peran guru dalam sebuah pendidikan, menjadikan guru mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kompetensinya. Menurut keputusan Menteri Pendidikan No.045/U/2002,

kompetensi diartikan sebagai tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah RI No.19 UU tahun 2005 tentang standar nasional Pendidikan pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi .Kompetensi-kompetensi tersebut adalah kompetensi personal, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi pedagogik. Keempat kompetensi inilah yang dapat menjadi dasar seorang guru dalam mengembangkan strategi belajar. Dengan demikian peserta didik akan merasa senang di dalam kelas dan akan merasa senang dalam menerima materi pembelajaran dan pesan-pesan yang disampaikan oleh guru di dalam kelas.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru harus mengarahkan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran agar dapat mencapai kompetensi yang diinginkan dalam pembelajaran. Dalam hal ini, guru diharapkan lebih luas dalam menguasai materi pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan dengan baik. Guru ibarat sumur, jika guru tidak mempunyai kompetensi profesional maka sumur tersebut akan kering karena tidak dialiri oleh materi-materi yang ter-*update*. Oleh karena itu guru harus menguasai substansi keilmuan, menguasai struktur dan metode keilmuan, menguasai hal-hal yang terkait dalam evaluasi belajar, dan menguasai hal-hal yang terkait dengan pengembangan diri sebagai profesional.

Dengan penjelasan tentang kompetensi profesional di atas, maka kegiatan belajar mengajar akan berpengaruh jika guru memiliki kompetensi profesional. Peserta didik akan merasa nyaman mendengarkan materi yang disampaikan guru karena setiap materi yang disampaikan selalu merupakan hal-hal baru di dunia industri maupun dunia usaha yang akan digeluti oleh siswa nantinya. Akan tetapi faktanya, pembelajaran yang dilakukan guru di dalam kelas biasanya menggunakan buku-buku lama sehingga teknologi terkini yang ada di DU/DI tidak tersampaikan kepada siswa. Kemudian fakta di lapangan ternyata juga menyebutkan bahwa banyak guru yang ternyata tidak mengajar bidang keilmuan yang dikuasainya. Hal ini dibuktikan banyaknya guru yang gagal untuk sertifikasi karena bidang keilmuan yang dikuasainya tidak sejalan dengan pembelajaran di dalam kelas.

Upaya peningkatan kualitas dan kompetensi guru secara berkelanjutan yang disebut dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dijelaskan dalam Permennegpan dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, bahwa PKB merupakan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitasnya. PKB dapat dilakukan melalui aktivitas pengembangan keterampilan dalam bentuk kegiatan fasilitasi atau pelatihan yang diadakan oleh sekolah sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*). Sehubungan dengan fungsi dan peran sekolah dalam memfasilitasi PKB, maka hendaknya ada sinergi positif *stakeholder* di sekolah untuk membuat program peningkatan kompetensi guru, khususnya bidang TIK.

Sagala (2013:14-16) menyatakan bahwa salah satu ciri guru profesional adalah dengan menguasai TIK untuk membantu percepatan penerimaan informasi dalam kegiatan belajar dan mengajar. Pernyataan tersebut mempunyai dampak bahwa guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan di sekolah perlu mendapatkan perhatian lebih melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan yang sistematis dalam penguasaan TIK. Guru yang dituntut harus dengan cepat memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya dalam bidang TIK, ternyata tidak dapat begitu saja dengan mudah dalam upaya menguasai bidang TIK. Banyak kendala mulai dari faktor usia, dukungan sarana peralatan, kesempatan, dukungan kebijakan dari atasan, hingga ketersediaan infrastruktur di sekolah yang tidak merata dan tidak dengan mudah bisa disesuaikan.

Dari uraian di atas kita bisa melihat bahwasanya banyak sekali masalah-masalah pendidikan yang dihadapi oleh dunia pendidikan Indonesia terutama masalah kompetensi yang dimiliki oleh guru. Guru disini merupakan sopir yang mengantarkan peserta didik menggapai cita-cita. Oleh karena itu

jika guru tidak disertai dengan kompetensi-kompetensi di atas, secara otomatis peserta didik yang merupakan penumpang akan tersesat jalannya sehingga tidak mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh peserta didik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tingkat integrasi TIK dalam pembelajaran yang terdiri dari indikator persepsi guru terhadap integrasi TIK dalam pembelajaran; pengalaman dan kemampuan menggunakan komputer dalam pembelajaran; ketersediaan fasilitas TIK; dan training TIK yang pernah diikuti. Hasil penelitian ini sangat penting terutama dalam memetakan masalah integrasi TIK dalam pembelajaran dan alternatif peningkatannya. Secara operasional, manfaat utama yang diperoleh dalam penelitian ini adalah menghasilkan alternatif peningkatan integrasi TIK dalam pembelajaran melalui kegiatan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data survei dan studi dokumentasi. Survei digunakan untuk mengungkap dan mendeskripsikan data tentang integrasi TIK dalam pembelajaran yang terdiri dari persepsi guru terhadap integrasi TIK dalam pembelajaran, pengalaman dan kemampuan guru dalam menggunakan komputer, dan ketersediaan fasilitas TIK. Studi dokumentasi dilakukan untuk mengungkap dan mendeskripsikan jumlah guru yang aktif mengajar pada tahun ajaran 2015/2016 pada sekolah sampel. Populasi penelitian survei ini adalah guru SMK Negeri 3 Malang yang terdiri dari guru adaptif, normatif, dan produktif. Sampel penelitian diambil sebesar 65 responden, yang diklasifikasikan berdasarkan rumpun mata pelajaran, dengan rincian 21 guru adaptif, 14 guru normatif, dan 30 guru produktif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling.*

Sesuai dengan teknik pengumpulan data, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Instrumen dikembangkan berdasarkan variabel penelitian dengan prinsip garpu tala dengan cara menelaah konstruk variabel penelitian, menerjemahkan dalam bentuk kisi-kisi, dan menelaah kondisi di lapangan. Sebelum digunakan untuk mengambil data, instrumen terlebih dahulu divalidasi isi oleh ahli (*expert judgment*) dan dilakukan validasi konstruk secara empirik di lapangan. Hasil validasi ahli masuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai 91,8%, sedangkan hasil uji validasi konstruk (validasi butir) menunjukkan bahwa keseluruhan butir masuk dalam kriteria valid. Analisis selanjutnya adalah uji reliabilitas instrumen, dengan hasil reliabilitas masuk dalam kategori sangat reliabel, dengan tingkat reliabilitas 0,86.

Sesuai dengan tujuan penelitian dan jenis data yang ada, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif memberikan gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta tentang karakteristik guru yang berhubungan dengan integrasi TIK dalam pembelajaran yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram. Langkah-langkah untuk menganalisis data kuantitatif yaitu: memberikan skor pada setiap indikator; menentukan nilai rerata; menentukan nilai modus; dan menafsirkan makna. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner, analisis dan interpretasi dilakukan pada tiap indikator. Teknik analisis deskriptif yang digunakan adalah dengan pemakaian tabel frekuensi, persentase rerata masing-masing butir.

Hasil perhitungan persentase kemudian dikonsultasikan pada kategori penafsiran skor dalam analisis deskriptif data sebagaimana Tabel 1.

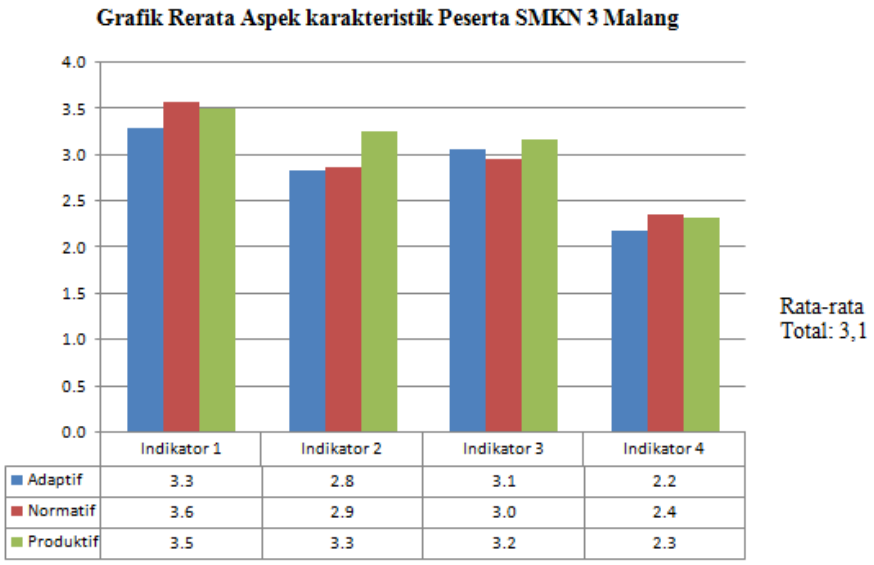
Tabel 1 Kategori Penafsiran Skor dalam Analisis Deskriptif

No.	Interval	Kategori
1	3,25 – 4,00	Sangat Baik
2	2,50 – <3,25	Baik
3	1,75 – <2,50	Kurang Baik
4	1,00 – <1,75	Tidak Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Integrasi TIK dalam Pembelajaran

Hasil penelitian ditampilkan pada Gambar 4.1 yang dijabarkan dalam 4 indikator yaitu persepsi guru terhadap integrasi TIK dalam pembelajaran, pengalaman dan kemampuan menggunakan komputer dalam pembelajaran, ketersediaan fasilitas TIK, dan training TIK yang pernah diikuti.



Gambar 4.1 Grafik Rerata Aspek Karakteristik Peserta SMKN 3 Malang

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata aspek karakteristik peserta SMKN 3 Malang sebesar 3,1 (77,5%). Hal ini dapat diartikan bahwa guru SMKN 3 Malang memiliki kesadaran yang tinggi mengenai integrasi TIK dalam pembelajaran. Pada indikator ke-1 tentang persepsi guru terhadap integrasi TIK dalam pembelajaran untuk kelompok guru mata pelajaran adaptif, normatif, dan produktif, pada umumnya termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan data survei yang menunjukkan skor rata-rata indikator ke-1 untuk guru adaptif, guru normatif, dan produktif masing-masing sebesar 3,3 (82,5%), 3,6 (90%), dan 3,5 (87,5%). Pada indikator ke-1 diketahui bahwa butir pernyataan dengan skor terendah terdapat pada butir 3, yaitu tentang persepsi guru terhadap kesesuaian penerapan integrasi TIK dalam pembelajaran dengan tuntutan kurikulum. Hal ini terjadi karena sebagian besar guru beranggapan bahwa penerapan integrasi TIK dalam mendukung kegiatan belajar mengajar (KBM) belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal. Persepsi guru yang positif berhubungan dengan harapan untuk pemanfaatannya dan minat terhadap teknologi, pengetahuan (Parvin, 2013; Buabeng-Andoh, 2012; Kopcha, 2012; Jimoyiannis, 2010; Marwan & Sweeney, 2010).

Indikator ke-2 merujuk pada pengalaman dan kemampuan menggunakan komputer dalam pembelajaran. Pada indikator ke-2 ini, diperoleh data bahwa sebagian besar guru adaptif dan normatif termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rerata sebesar 2,8 (70%) dan 2,9 (72,5%), sedangkan untuk guru produktif termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rerata 3,3 (82,5%). Butir pernyataan dengan skor terendah terdapat pada butir 6, 7, dan 14. Butir 6 membahas tentang kemampuan guru membuat media pembelajaran berbasis multimedia yang dapat meningkatkan pemahaman siswa dengan menggunakan *software* presentasi. Butir 7 membahas tentang kemampuan guru membuat penilaian hasil belajar dengan menggunakan *software* pengolah angka. Sedangkan butir 14 membahas tentang level integrasi TIK oleh guru. Ketiga butir tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar level integrasi TIK guru termasuk dalam kategori tinggi, namun kemampuan guru

untuk membuat media pembelajaran dan memanfaatkan *software* pengolah angka masih belum maksimal. Guru menggunakan TIK dalam pembelajaran yang digunakan untuk menyiapkan pembelajaran, melakukan presentasi, berkomunikasi dengan guru lainnya, melaksanakan evaluasi peserta didik, dan pembuatan laporan hasil belajar peserta didik. (Singh & Samili, 2014; dan Samuel & Zaitun, 2007).

Indikator ke-3 merujuk pada ketersediaan fasilitas pembelajaran. Pada indikator ke-3 ini, diperoleh data bahwa sebagian besar guru adaptif, normatif, dan produktif berpendapat bahwa ketersediaan fasilitas komputer dan internet termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rerata masing-masing sebesar 3,1 (77,5%), 3,0 (75%), dan 3,2 (80%). Sebagian besar guru telah memiliki fasilitas komputer yang memadai, namun untuk koneksi internet pribadi masih belum menjadi prioritas guru. Indikator ke-4 merujuk pada training/pelatihan TIK yang pernah diikuti guru. Pada indikator ke-4 ini, diperoleh data bahwa sebagian besar guru adaptif, normatif, dan produktif menyatakan bahwa intensitas dalam mengikuti pelatihan TIK kurang baik dengan skor rerata masing-masing sebesar 2,2 (55%), 2,4 (60%), dan 2,3 (57,5%). Hal ini dikarenakan program kegiatan pelatihan TIK di sekolah untuk rekan sesama belum digalakkan, rata-rata sehingga intensitas guru dalam mengikuti pelatihan hanya 1 kali setiap tahunnya. Penyelenggaraan pelatihan TIK dapat menjadi media bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam rangka mendukung konsep integrasi TIK. Studi penelitian mengungkapkan bahwa program pelatihan yang berkualitas membantu guru dalam mengintegrasikan TIK dalam pembelajaran dan mengubah praktek mengajar (Brinkerhoff, 2006).

Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan

Profesi pendidik merupakan profesi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa. Hal ini tidak lain karena posisi pendidikan yang sangat penting dalam konteks kehidupan bangsa. Pendidik merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi pendidik (guru) menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa, meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu peserta didik agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik ini meliputi aspek-aspek kepribadian terutama aspek intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Tugas mulia tersebut menjadi berat karena bukan saja guru harus mempersiapkan generasi muda memasuki abad pengetahuan, melainkan harus mempersiapkan diri agar tetap eksis, baik sebagai individu maupun sebagai profesional.

Keberadaan Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) telah mencatat sejarah baru dalam dunia pendidikan, membenahi faktor kualitas guru sebagai faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan guru sebagai profesi merupakan langkah transformatif untuk mengubah jabatan guru sebagai profesi yang dapat meningkatkan mutu guru secara sistemik dan berkelanjutan. Aktivitas pengembangan profesi guru bersifat terus-menerus (*lifelong learning*), tiada henti, dan tidak ada puncak kemampuan professional yang benar-benar final. Disinilah esensi bahwa guru harus menjalani proses pengembangan profesionalitas berkelanjutan/*Continuing Professionallity Development* (CPD).

Kebijakan pemerintah melalui UU No. 20 Tahun 2003 (UU Sisdiknas) Pasal 40 menyatakan bahwa pendidik dan tenaga pendidikan berhak memperoleh pembinaan karier sesuai dengan tuntutan

pengembangan kualitas. Hal ini diperkuat dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Pengembangan kualitas guru yang juga disebut Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dijelaskan dalam Permennegpan dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, bahwa yang dimaksud dengan PKB adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi (Kemendiknas, 2010:9). Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya.

Guru dituntut melakukan profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya selama menjalankan tugas-tugas profesional agar tetap memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan IPTEK (Sukamto, 2009:6; Payong, 2011:19; Mahsunah dkk, 2012:8-9; Musfah, 2012:11). Guru juga berkewajiban untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dan mempertahankan profesionalitasnya karena guru profesional memiliki tugas dan fungsi, serta kedudukan yang sangat strategis dalam mempersiapkan generasi bangsa yang cerdas, mandiri, dan produktif. Oleh karena itu, profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat dengan pola peningkatan kualitas berkelanjutan (*continuous quality improvement*).

Baedhowi (2010) menyatakan bahwa pengembangan keprofesian dan kompetensi guru secara berkelanjutan memuat tiga ciri utama yaitu *continuing*, *professional*, dan *development*. Cara meningkatkan kompetensi guru ialah melalui pendidikan pra-jabatan (*pre-service training*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service training*) (Sukmadinata, 2006:203; Sultoni, 2012: 25-26). Dalam kajian lainnya, Sujianto (2011:37-38) menyatakan bahwa paling tidak terdapat empat program yang dijadikan strategi meningkatkan profesionalisme guru, yaitu: (1) program *preservice education* yaitu upaya selektif terhadap calon guru dengan memperhatikan kualitas kompetensi dan moralnya; (2) program *in service education* yaitu upaya memotivasi guru agar dapat memperoleh pendidikan yang lebih tinggi melalui pendidikan lanjutan; (3) program *in service training* yaitu aktivitas yang berupa pelatihan-pelatihan, penataran, workshop, kursus, dan lain sebagainya yang dilakukan oleh internal atau eksternal kelembagaan; dan (4) program *on service training* yaitu kegiatan tindak lanjut (*follow up*) untuk melalukan pertemuan berkala.

National School Board Association dalam Dharma dkk (2013:239) menunjukkan karakteristik pengembangan profesional guru yang sukses seharusnya: (1) direncanakan oleh guru dengan melibatkan perwakilan semua stakeholder terkait dengan perubahan sekolah; (2) merujuk pada tugas yang spesifik, fokus pada penggunaan teknologi yang terkini dalam kaitannya dengan pengembangan dan penyelenggaraan kurikulum serta administratif termasuk semua kebutuhan guru dalam mengajar; (3) dituntun oleh guru yang mampu menggunakan teknologi, khususnya yang memiliki kemampuan mengajar orang dewasa dan dapat menjadi model dalam strategi mengajar yang efektif; (4) adanya keseimbangan waktu belajar dan mempraktekkan hasil belajar; (5) menyediakan bantuan untuk akses ke berbagai perangkat keras maupun perangkat lunak yang nantinya dimanfaatkan dalam pembelajaran di kelas atau pada saat pelatihan di sekolah; (6) adanya kepekaan terhadap kebutuhan personal guru serta jadwal kerjanya; (7) dapat memberi bantuan pinjaman dana untuk tujuan pengembangan; (8) perlu memberi kesempatan bagi guru untuk mengaplikasikan hasil belajarnya di dalam kelas; (9) perlu memberi dukungan seperti menyediakan bahan belajar tanpa harus mengcopy sendiri; (10) perlu memiliki sikap dan keahlian terkini; (11) mendapat dukungan dari sekolah maupun dinas pendidikan secara seimbang, baik individu maupun kelompok; (12) aktivitas pengembangan yang dilakukan dapat diterima oleh seluruh komunitas sekolah; dan (13) dilakukan untuk maksud perbaikan dan harus dievaluasi terus-menerus.

Pengembangan profesional guru merupakan alat kunci untuk memperluas pemahaman akan hal-hal baru dalam bidang pendidikan, membantu guru dalam mengimplementasikan hasil inovasi pembelajaran yang baru, serta memperbaiki pengajaran. Pengembangan professional guru dapat dilakukan dalam berbagai bentuk aktivitas seperti pelatihan, workshop, seminar, konferensi, kursus, magang mengajar pada guru senior, terlibat asosiasi profesi, kolaborasi kolegial, penelitian tindakan, mengikuti pendidikan lanjut, studi mandiri, diskusi, masuk dalam struktur, dan *peer group* (Brown, 2000:1; Musfah, 2012:18-20; Dharma dkk, 2013:244-252). Ruhland, dkk (2002) dalam Dharma, dkk (2013:244) menyebutkan bahwa aktivitas pengembangan professional yang sering dilakukan guru antara lain: (1) mentor 67%; (2) workshop 61%; (3) pusat sumber belajar (*resource center*) 45%; (4) perencanaan pengembangan 45%; (5) bantuan sumber pengajaran dan kurikulum 42%; (6) orientasi kebijakan dan prosedur sekolah 42%; (7) kursus untuk sertifikasi dalam sekolah 36%; (8) dukungan dari coordinator pengembangan profesional 36%; (9) buku pegangan guru 36%; (10) kursus sertifikasi di luar sekolah 33%; (11) dukungan kelompok sebaya 27%; (12) pengembangan kurikulum bagi guru baru 15%; (13) lain-lain 15%.

Pengembangan professional guru dapat dilakukan melalui aktivitas pengembangan keterampilan dalam bentuk kegiatan fasilitasi atau pelatihan. Sehubungan dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan, Pemerintah melalui Permendikbud No. 68 Tahun 2014 yang dipertegas dengan surat Kemendikbud No. 29277/J/LL/2014 menyebutkan bahwa salah satu fungsi guru TIK dan KKPI di sekolah adalah untuk memfasilitasi rekan sesama guru dalam meningkatkan kompetensi penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang mendukung kegiatan pembelajaran. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam kajian berikutnya tentang kegiatan PKB difokuskan pada kegiatan pelatihan TIK untuk peningkatan kompetensi guru. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap integrasi TIK dalam pembelajaran sangat tinggi sedangkan kemampuan guru perlu ditingkatkan.

Peningkatan Kompetensi Guru melalui Kegiatan Pelatihan

Fasilitasi merupakan proses untuk membuat hal menjadi mudah. Fasilitasi menurut Sujarwo (2010) dapat dijelaskan dengan definisi antara lain: (1) fasilitasi adalah memungkinkan atau menjadikan lebih mudah; (2) fasilitasi adalah mendorong masyarakat membantu dirinya dengan cara hadir bersama mereka, mendengarkan mereka, dan menanggapi kebutuhan mereka; dan (3) fasilitasi adalah mendukung individu, kelompok atau organisasi melalui proses-proses partisipasi. Terdapat beberapa jenis fasilitasi yaitu institusi, konvensi, konferensi, lokakarya/workshop/training, seminar, kursus kilat, kuliah bersambung, kelas formal dan diskusi terbuka.

Dari beberapa jenis fasilitasi tersebut, pelatihan merupakan alternatif fasilitasi peningkatan sumber daya manusia yang fokus kegiatannya untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Pelatihan menurut Mathis & Jackson (2002:5) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Sedangkan menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:175), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ivancevich (2007:399), "*The systematic process of altering the behavior of employees in a direction that will achieve organization goal. Training is related to present job skills and abilities. It has a current orientation and helps employees master specific skills and abilities to be successful*". Dari kutipan

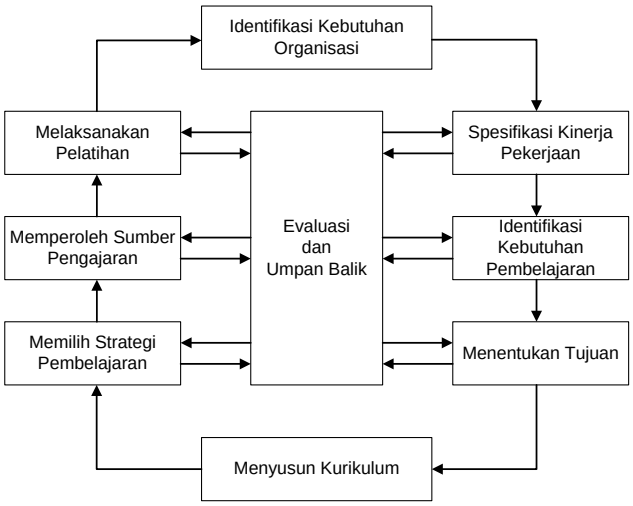
tersebut dapat diidentifikasi pengertian pelatihan, yaitu (1) pelatihan merupakan proses yang sistematis, (2) pelatihan digunakan untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, (3) pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan, dan (4) orientasinya adalah membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Moekijat (2009) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut: (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Mangkunegara (2005:49), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang dikelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu: (1) meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, (2) meningkatkan produktivitas kerja (3) meningkatkan kualitas kerja, (4) meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, (5) meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, (6) meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, (7) meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, (8) meningkatkan keusangan (*obsolescence*), dan (9) meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi peserta dalam hal integrasi TIK dalam pembelajaran.

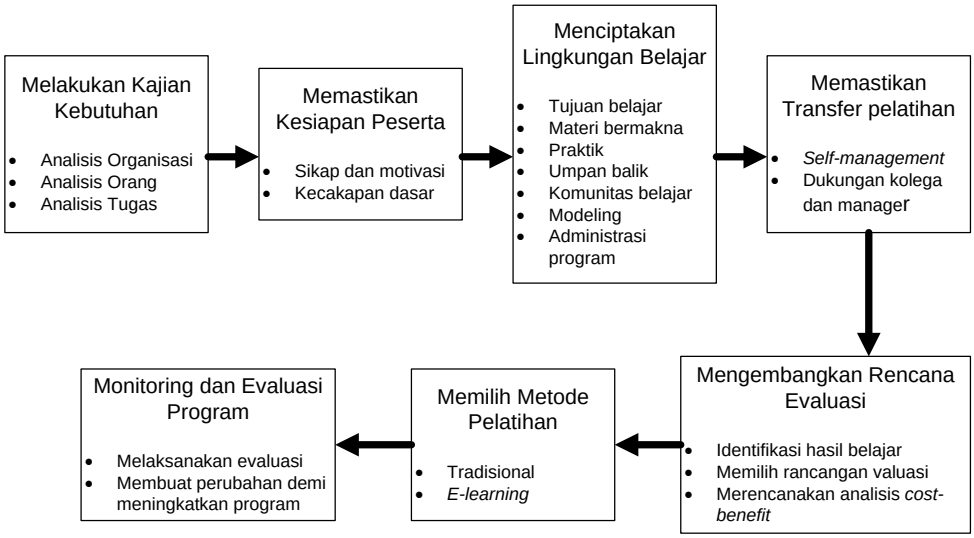
Sebagai salah satu pengembangan profesional, pelatihan dilakukan untuk membekali individu dengan substansi yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan nilai. Substansi itu merupakan tuntutan pekerjaan. Agar dapat mencapai tujuan pelatihan maka diperlukan proses pelatihan yang terencana dan sistematis. Proses pelatihan seperti itu dikembangkan dalam model manajemen pelatihan. Salah satunya adalah *Critical Events Model* yang ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2 The Critical Events Model (Sumber: Nadler & Nadler, 2011)

Critical Events Model memandang setiap tahap program pelatihan sebagai sebuah kejadian (*event*). Memang tidak semua kejadian dalam program pelatihan perlu diidentifikasi, karena itu hanya dipilih kejadian-kejadian penting (*critical events*). Tahap program pelatihan yang dianggap sebagai kejadian penting meliputi: (1) identifikasi kebutuhan organisasi; (2) spesifikasi kinerja pekerjaan; (3) identifikasi kebutuhan pembelajar; (4) menentukan tujuan pelatihan; (5) menyusun kurikulum; (6)

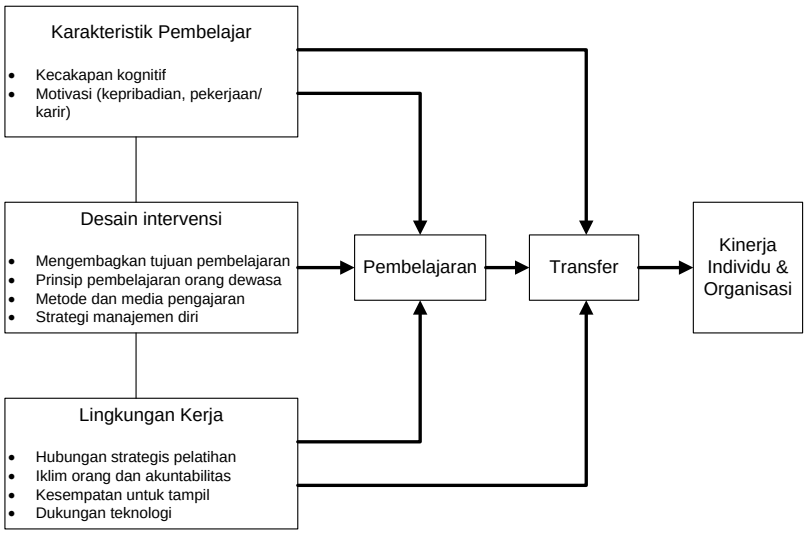
memilih strategi pengajaran atau metode pelatihan; (7) memperoleh sumber pengajaran termasuk instruktur, dana dan perlengkapan; dan (8) melaksanakan pelatihan.



Gambar 3 Proses Perancangan Pelatihan (Sumber: Noe, 2010:7)

Model manajemen pelatihan yang lain adalah Proses Perancangan Pelatihan seperti terlihat pada Gambar 3. Tahap-tahap dalam proses perancangan terdiri dari: (1) melakukan kajian kebutuhan; (2) memastikan kesiapan peserta dari aspek mental dan kecakapan dasar; (3) menciptakan lingkungan pembelajaran; (4) memastikan telah terjadi transfer pelatihan; (5) mengembangkan rencana evaluasi; (6) memilih metode pelatihan; dan (7) melakukan monitoring dan evaluasi program.

Pada umumnya tujuan yang ingin dicapai dalam pelatihan tidak berhenti sampai kegiatan pelatihan selesai dilaksanakan. Tujuan pelatihan yang penting adalah peserta dapat menerapkan kompetensi yang diperoleh dari pelatihan untuk meningkatkan kinerja ketika bekerja. Penerapan hasil pelatihan demi peningkatan kinerja, oleh Baldwin & Ford (1988) disebut transfer pelatihan. Model transfer pelatihan oleh Baldwin & Ford kemudian dikembangkan oleh Eduado Salas dkk serta Eurke & Hutchin (2007), seperti yang ditunjukkan oleh gambar 4.



Gambar 4 Model Transfer Pelatihan
(Sumber: Burke & Hutchin, 2007)

Model Transfer Pelatihan menekankan pada tiga faktor utama yang mempengaruhi proses pelatihan. Faktor pertama adalah karakteristik peserta pelatihan, terdiri dari: kecakapan kognitif dan motivasi. Faktor kedua adalah desain intervensi atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan pada waktu pelatihan. Desain intervensi terdiri dari: pengembangan tujuan pembelajaran, pertimbangan prinsip pembelajaran orang dewasa, pemilihan metode dan media pengajaran, serta strategi manajemen diri misalnya bantuan kepada peserta tentang cara menerapkan pengetahuan dan keterampilan. Faktor ketiga adalah lingkungan pekerjaan, terdiri dari: hubungan strategis pelatihan dan tujuan organisasi, iklim organisasi, kesempatan untuk menunjukkan kinerja, dan dukungan teknologi.

Berdasarkan tiga model yang disebutkan terdahulu (*Critical Events Model*, Model Proses Rancangan Pelatihan, dan Model Transfer Pelatihan), dapat diambil suatu kesimpulan bahwa dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan diperlukan manajemen yang sesuai yaitu terdiri dari analisis kebutuhan, kegiatan perencanaan, kegiatan pelaksanaan, dan kegiatan monitoring dan evaluasi. Analisis kebutuhan digunakan untuk menggali data calon peserta pelatihan yang berhubungan dengan kebutuhan materi, kemampuan awal peserta, dan *output* yang diharapkan. Data hasil analisis selanjutnya menjadi bahan pertimbangan untuk merencanakan kegiatan pelatihan yang terdiri dari perencanaan waktu dan tempat kegiatan, fasilitator, sarana prasarana, dan anggaran kegiatan. Kegiatan pelaksanaan didasarkan pada hasil perencanaan. Kesesuaian kegiatan pelaksanaan dengan perencanaan menjadi bahan evaluasi kegiatan pelatihan dan kegiatan monitoring didasarkan pada ketercapaian langkah-langkah pelatihan sesuai dengan standar mutu.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa persepsi guru SMKN 3 Malang terhadap integrasi TIK dalam pembelajaran tergolong sangat baik. Guru memiliki minat yang tinggi untuk mengimplementasikan TIK dalam pembelajarannya di kelas. Kemampuan dan pengalaman guru tercermin pada pemanfaatan TIK dalam proses pembelajaran seperti penggunaan media presentasi untuk menyampaikan materi dan penggunaan media pengolah kata untuk pembuatan rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan silabus. Selain itu, guru juga melakukan *browsing* materi untuk memperkaya wawasan, namun penggunaan internet belum secara massif dilakukan oleh guru. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa fasilitas yang dimiliki guru masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mempunyai arti bahwa dari sisi pendukung integrasi TIK sudah baik. Sebagian besar guru menyatakan bahwa kelemahan fasilitas saat ini utamanya masih berada pada kendala akses internet pribadi, sedangkan untuk laptop, LCD *projector*, *printer*, dan *smartphone* tergolong sangat baik.

Hasil penelitian lainnya menyebutkan bahwa keikutsertaan guru dalam pelatihan TIK rendah. Rata-rata guru hanya mengikuti pelatihan TIK 1-2 kali dalam satu tahun. Hal inilah yang menyebabkan kemampuan guru dalam integrasi TIK kurang efektif. Rata-rata guru hanya memiliki kemampuan dasar menggunakan komputer, sedangkan pengembangan dan aplikasinya dalam proses pembelajaran belum baik. Di sisi lain, guru dituntut untuk meningkatkan kompetensinya di bidang TIK melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Oleh karenanya keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan, khususnya dalam hal ini kegiatan pelatihan TIK harus ditingkatkan, mengingat tuntutan kompetensi guru yang semakin meningkat dengan perkembangan dunia Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Peningkatan kemampuan dalam bidang pelatihan dapat ditunjang dengan penyelenggaran kegiatan pelatihan di sekolah dengan prinsip manajemen pelatihan yang meliputi tahap analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring dan evaluasi.

Dari simpulan yang ada, dapat disarankan untuk peningkatan profesionalitas berkelanjutan bagi guru melalui kegiatan pelatihan kepada tiga kelompok, yaitu guru, sekolah, dan dinas

pendidikan. *Pertama*, guru hendaknya secara aktif mengikuti berbagai macam kegiatan pelatihan, baik menyangkut kompetensi pedagogik maupun profesional dan baik yang diselenggarakan oleh sekolah, dinas pendidikan, dan atau instansi lainnya. *Kedua*, sekolah hendaknya memfasilitasi kebutuhan peningkatan profesionalitas guru dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan internal di sekolah. Berdasarkan kajian teori yang telah dijabarkan pada bahasan sebelumnya, pihak manajemen sekolah selaku pengelola program dapat menjalankan kegiatan pelatihan dengan konsep manajemen pelatihan yang baik. *Ketiga*, dinas pendidikan sebagai pengampu kebijakan pendidikan di atas sekolah, dapat menjadi fasilitator kegiatan pelatihan yang dilaksanakan antar sekolah, sehingga kegiatan pelatihan dengan skala yang lebih besar dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

Baedhowi. 2010. *Pendidikan Guru Masa Depan yang Bermakna bagi Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Online), (http://www.ispi.or.id/), diakses 2 Desember 2015.

Brinkerhoff, J. 2006. Effects of a long duration, professional development academy on technology skills, computer self-efficacy and technology integration beliefs and practices. *Journal of Research on Technology in Education*. 39 (1): 22-43.

Brown, B.L. 2000. *Vocational Teacher Professional Development*. (Online), (http://www.calpro-online.org/eric/docs/pab00020.pdf), diakses 11 Januari 2015

Buabeng-Andoh, C. 2012. Factors Influencing Teachers' Adoption and Integration of Information and Communication Technology into Teaching: A Review of the Literature. *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT)*. 8 (1): 136-155.

Burke, L.A. & Hutchin, H.M. 2007. Training Transfer: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 6 (3): 263-296.

Dharma, S, dkk. 2013. *Tantangan Guru SMK Abad 21*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah, Kemendikbud.

Ivancevich, J.M. 2007. *Human Resource Management, 10th ed*. New York: McGraw-Hill.

Jimoyiannis, A. 2010. Designing and Implementing an Integrated Technological Pedagogical Science Knowledge Framework for Science Teachers' Professional Development. *Computers & Education*. 55, 1259–1269.

Kemendiknas. 2010. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kemendiknas.

Kopcha, T. J. 2012. Teachers' perceptions of the barriers to technology integration and practices with technology under situated professional development. *Computers & Education*. 59(4), 1109–1121.

Mahsunah, D., Wahyuni, D., Antono, A., & Ambarukmi, S. 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru: Materi Pendidikan dan Latihan Profesi Guru*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan, Kemendikbud.

Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Marwan, A., & Sweeney, T. 2010. Teachers' Perceptions of Educational Technology Integration in an Indonesian Polytechnic. *Asia Pacific Journal of Education*. 30 (4): 463-476.

Mathis, RL & Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

Musfah, Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Moekijat. 2009. *Tujuan Umum Pelatihan Karyawan*. (Online), (http://www.kumpulbloger.com), diakses 25 November 2014.

Nadler, L. & Nadler, Z. 2011. *Designing Training Program: The Critical Events Model (2nd Edition)*. New York: Routledge.

Noe, F.A. 2010. *Employee Training and Development (5th Edition)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Parvin, M.S. 2013. Integrations of ICT In Education Sector for the Advancement of the Developing Country: Some Challenges and Recommendations-Bangladesh Perspective. *International Journal of Computer Science & Information Technology (IJCSIT)*. 5 (4): 81-92

Payong, M.R. 2011. *Sertifikasi profesi Guru, Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: PT Indeks.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 68, Tahun 2014, Tentang Peran Guru TIK dan KKPI dalam Implementasi Kurikulum 2013. Jakarta: Kemendikbud.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.

Permenagpan dan Reformasi Birokrasi, Nomor 16, Tahun 2009, Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jakarta: Kemennegpan dan Reformasi Birokrasi.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Bandung: Alfabeta.

Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Samuel, R. & A. Zaitun. 2007. Do Teachers have Adequate ICT Resources and the Right ICT Skills in Intergrating ICT Tools in the Teaching and Learning of English Language in Malaysia Schools?. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*. 29 (2): 1-15.

Singh, T. K. R. & Samili Chan. Teacher Readiness On ICT Integration In Teaching-Learning: A Malaysian Case Study. *International Journal of Asian Social Science*. 4(7): 874-885.

Sudjana, N. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sujarwo. 2010. *Fungsi dan Peran Fasilitator*. (Online), (http://jarwohafid.blogspot.com/), diakses 11 April 2015.

Sujianto. 2011. *Pengembangan Profesionalitas Berkelanjutan Guru Bersertifikat Pendidik di SMK Rumpun Teknologi se-Malang Raya*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.

Sukmadinata, N.Sy. 2006. *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sukamto. 2009. *Pengembangan Profesi Guru secara Berkesinambungan sebagai Strategi Nasional Pendukung Sertifikasi Guru*. (Online). (http://staff.uny.ac.id/penelitian). Diakses 1 Januari 2016

Sulistiyani, A.T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sultoni. 2012. *Pengembangan Model Pengelolaan Pelatihan Motivasional Untuk Mendorong Aktualisasi Kompetensi Kepribadian Guru SDN Se Kabupaten Jombang*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.

Surat Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor 29277/J/LL/2014 tentang Sertifikat Pendidik dan Kewenangan Mengajar Guru Berdasarkan Kurikulum 2013. Jakarta: Kemendikbud.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14, Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20, Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas.