

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 27 SENDAWAR KABUPATEN KUTAI BARAT

Kornelius¹, A. Margono², Hartutiningsih³

Abstract

This research aims to describe and analyzed Teacher Education and Training to Improve the Quality of Education at SMP Negeri 27 Sendawar, West Kutai District. The data were analyzed by using interactive model which was developed by Miles and Huberman.

The research findings showed that teacher education and training conducted at State Junior High School 27 Sendawar, West Kutai District was able to improve the skills and the competencies of the teachers in this institution. This can be identified from the number of teachers who had ability in the training based on their subjects they taught. Although the efforts made were not fully able to accommodate all the teachers to have training, based on the actions taken, this can improve the competencies of most teachers. This can be proved from the fact that education and training were able to improve their achievement for the entire work and the actions taken through some training bring about better changes. Furthermore, most of the teachers who have training legality showed good achievement.

Keywords : “Teacher Education and Training”

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pendidikan dan Pelatihan Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 27 Sendawar Kabupaten Kutai Barat. Adapun analisis data yang digunakan adalah model interaktif sebagaimana yang dikembangkan Miles dan Huberman.

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

Dari hasil temuan di objek penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan guru yang dilakukan Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Sendawar Kabupaten Kutai Barat, mampu meningkatkan keterampilan dan keahlian para guru di lembaga tersebut. Hal tersebut dapat diketahui dari jumlah guru yang memiliki legalitas pelatihan sesuai mata pelajaran yang dibinanya. Meskipun upaya yang dilakukan belum sepenuhnya dapat mengakomodasi semua guru untuk mengikuti pelatihan, tetapi dari tindakan yang dilakukan dapat meningkatkan kompetensi sebagian besar guru. Terindikasi oleh berbagai legalitas pelatihan yang dimiliki guru, pelatihan manajemen sekolah, pelatihan pembinaan kesiswaan, pelatihan karya tulis ilmiah, pelatihan teknis berbasis kompetensi, maupun dalam bentuk penataran lainnya. Manfaat yang dirasakan bukan hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian, tetapi dapat menambah wawasan berpikir para guru dalam menghadapi proses belajar mengajar disisi lain dapat dijadikan sebagai investasi lembaga untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Disamping itu dengan diberikan pendidikan dan pelatihan dapat memacu semangat kerja guru-guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan hal tersebut dapat dilihat dari dua aspek: yaitu, (1) kecakapan dan pengetahuan tentang pekerjaan; serta (2) tingkat kematangan berpikir dalam menghadapi pekerjaan dan kejiwaan.

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Kualitas, Guru, SMP Negeri 27 Sendawar.*

Pendahuluan

Sasaran umum pembangunan jangka panjang adalah terciptanya kualitas sumber daya manusia yang maju dan mandiri. Seiring dengan tujuan tersebut maka pemerintah melakukan berbagai upaya yang terencana, sistematis dan terarah sehingga tercapainya kualitas sumber daya manusia sesuai yang diharapkan. Pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, mengingat kedudukannya dalam proses pembangunan, bukan sekedar sebagai objek, seperti layaknya faktor produksi yang lain tetapi sekaligus sebagai subjek pembangunan atau memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua faktor produksi sebagaimana yang disebutkan diatas. Sebagaimana yang dikemukakan Tjokroamidjojo, (1996 : 32) bahwa: “manusia merupakan sumberdaya yang paling bernilai, untuk menunjang pelaksanaan program karena itu harus dimanfaatkan secara tepat guna sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Sehubungan fenomena tersebut maka pemerintah kabupaten melakukan penataan ulang, baik secara kelembagaan maupun secara individual (personil guru). Berdasarkan pemikiran diatas, maka seiring dengan upaya peningkatan

kualitas pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Sendawar Kabupaten Kutai barat adalah diberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan mata pelajaran yang dibinanya. Hal tersebut dilakukan mengingat sebagian besar guru di lembaga pendidikan tersebut belum memiliki keterampilan dan keahlian. Karena itu dipandang perlu untuk ditingkatkan keterampilan dan keahliannya sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Perlunya dilakukan pendidikan dan pelatihan para guru di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Sendawar Kabupaten Kutai Barat, karena untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan, mengingat banyaknya kritik dan sorotan tajam yang disampaikan masyarakat, mengenai kualitas atau mutu pendidikan yang dihasilkan kurang optimal. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil pengamatan sementara di objek penelitian menunjukkan bahwa kurang optimalnya kualitas pendidikan di lembaga tersebut disebabkan : 1) belum sepenuhnya didukung dengan tenaga guru yang cakap dan terampil, 2) Menguasaan materi terhadap mata pelajaran yang dibinanya kurang optimal, sehingga transformasi ilmu kurang efektif, 3) belum semua guru dalam menjalankan tugasnya ditopang dengan keterampilan dan keahlian sesuai mata pelajaran yang dibinanya, sehingga dalam proses belajar mengajar kurang efektif. Dan 4) terbatasnya guru yang memiliki legalitas pelatihan, yaitu 45 % guru yang memiliki legalitas pelatihan.

Kerangka Dasar Teori Pendidikan dan Pelatihan

Menurut John Bella pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan, yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik profesional maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab "Why" sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan menjawab "How" (Hasibuan, 1994 : 105).

Dalam hal ini terdapat sedikit perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, sebagaimana yang dikemukakan Hadipoerwono (1999 : 76) bahwa : Pendidikan dimaksudkan sebagai suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Sedangkan pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (skill building) dalam pelaksanaan tugas.

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang seringkali dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta pada umumnya ada beberapa jenis. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (1992 : 164), bahwa jenis pendidikan dan pelatihan pada umumnya terdiri dari dua jenis yaitu "*Pre service training*" dan "*In service training*". (Wursanto, 1998 : 61). "*Pre service training*" adalah merupakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau suatu

instansi, khusus untuk para pegawai baru atau calon pegawai. Karena itu pendidikan dan pelatihan jenis ini kadang-kadang disebut juga kursus orientasi (*orientation training*), yang dalam kursus ini antara lain diberikan gambaran secara menyeluruh tentang hal-hal yang berkaitan organisasi yang bersangkutan. Khusus untuk lembaga pemerintah, untuk pendidikan dan pelatihan jenis ini disebut juga dengan latihan pra jabatan. Sedangkan yang dimaksud dengan "*in service training*" adalah suatu program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan bagi pegawai yang sudah berstatus sebagai pegawai tetap (bukan calon pegawai), dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan dari pegawai yang bersangkutan. Karena kemajuan ilmu dan teknologi yang sangat pesat, mau tidak mau memacu setiap pegawai untuk senantiasa mampu mengikuti perubahan dan perkembangan ilmu dan teknologi tersebut.

Jenis-jenis pelatihan dapat dilihat dari berbagai sudut yaitu: peserta, metode, pelatihan, tempat dan sarana, jadwal pelatihan dan materi pelatihan. Dilihat dari sudut peserta dapat dibedakan menjadi: 1) Pelatihan bagi karyawan baru, 2) Pelatihan bagi karyawan lama, 3) Pelatihan bagi pengawas, 4) Pelatihan bagi pimpinan

Dilihat dari metode pelatihan Ranupandojo dan Husnan 1990 : 83) menyatakan bahwa secara umum bentuk / metode latihan karyawan operasional dikelompokkan menjadi 4 macam yaitu:

- a. "*On-job training*". Merupakan metode latihan yang banyak dipergunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang baru dilatih, untuk melatih mereka. Para menejer menganggap bahwa sistem ini adalah yang paling ekonomis dan hemat karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan.
- b. "*Vestibule School*" dalam metode ini adalah merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukanlah para atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus (staff specialist). Hal ini dilakukan alasannya adalah untuk menghindarkan para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban dan memusatkan fasilitas khusus untuk latihan.
- c. "*Apprenticeship*" (magang) adalah suatu metode yang biasanya digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan keterampilan (*skill*) yang relatif lebih tinggi. Metode ini biasanya mengkombinasikan on the job training dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu.
- d. Kursus-kursus yaitu merupakan bentuk pengembangan karyawan yang mirip pendidikan dari pada latihan.

Menurut Siagian, (2001 : 65), bahwa keberhasilan pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari metode yang digunakan. Demikian halnya dengan pendidikan dan latihan yang dilakukan pegawai dilingkungan kerja Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Sendawar Kabupaten Kutai Barat tidak terlepas dari metode yang dipergunakan. Disamping itu dengan penentuan metode dan

teknik pengakaran yang tepat maka hasilnya pun akan lebih efektif. Bernandin dan Russel mengelompokkan metode pelatihan atas dua kategori yaitu:

- a. *Informational methods* : metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasa-nya tidak diberi kesempatan untuk mempraktekkan atau melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan.
- b. *Experiential method* adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia.

Metode-metode yang digunakan dalam berbagai program pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi setempat atau disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Tentu saja diambil metode yang lebih efektif. Metode yang paling mudah dan sering dilaksanakan selama ini adalah metode kuliah atau ceramah, diskusi, seminar dan pelatihan yang menggunakan metode praktek.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Dilihat dari segi manfaat serta kegunaannya, pendidikan dan pelatihan tidak lain merupakan suatu usaha untuk meningkatkan prestasi pegawai, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wursanto, 1998 : 128) tujuan dilaksanakan pendidikan dan latihan adalah : a. Penambah pengetahuan pegawai; b. Menambah keterampilan pegawai; c. Mengubah dan membentuk sikap pegawai; d. Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif; e. Mengembangkan semangat, kemajuan dan kesenangan kerja pegawai; f. Mempermudah pengawasan terhadap pegawai; g. Mempertinggi stabilitas pegawai.(Wursanto, 1998 : 103).

Pada Peraturan Pemerintah 101 tahun 2000 pasal 2 & 3 disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian,keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Konsep Kualitas Pendidikan

Kualitas pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Kualitas dimaksud tingkat baik – buruknya sesuatu ; derajat atau taraf atas penilaian sesuatu, sedangkan pendidikan dapat diartikan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh lembaga formal dalam

rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas anak didik/siswa. (Purwadarminta, 2009 : 603).

Menurut Siagian, (1996 : 180) bahwa pendidikan adalah merupakan proses belajar-mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu yang diarahkan pada peningkatan kemampuan. Dengan demikian pendidikan formal merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh lembaga formal dengan menggunakan teknik atau metode yang sesuai dengan ketentuan / kurikulum yang ditetapkan oleh Menteri pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka peningkatan kualitas manusia.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional : pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan tentunya tidak terlaps dari kemampuan pimpinan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pengarah, sebagai pengatur, sebagai pengendali, sebagai Edukator, sebagai Manajer, sebagai Administrator, sebagai Supervisor, sebagai Inovator, sebagai Motivator, sebagai Entrepreneur. (Kemendiknas, 2010).

Berdasarkan uraian di atas memperlihatkan bahwa sebagai kepala sekolah harus memiliki kompetensi professional dalam membina para staf pengajar (guru) agar dengan sukarela mengorbankan dirinya demi kepentingan lembaga pendidikan. Sebagai kepala sekolah sebagai leader dalam dunia pendidikan hendaknya menjauhkan diri dari sikap otoriter. Hal lain yang juga tidak kalah pentingnya dapat memberikan keteladanan, dan sifat transparansi dalam segala bentuk tindakan.

Suatu hal penting yang perlu dipertimbangkan bahwa penugasan guru untuk mengikuti pelatihan hendaknya disesuaikan dengan mata pelajaran yang dibinanya sehingga hasilnya dapat diterapkan secara langsung kepada anak didik/siswa. Disisi lain untuk terlaksananya pendidikan dan pelatihan guru, maka diperlukan peran pemerintah kabupaten, baik perannya sebagai regulator, fasilitator, dan motivator. Perannya sebagai regulator nampaknya telah dilakukan, dan hal tersebut tercermin oleh kebijakan yang dikeluarkan pemerintah melalui sistem pendidikan Nasional yang diatur melalui Undang-undang nomor 20 / 2003 dan undang-undang nomor 3 tahun 2003 tentang Tunjangan Kependidikan. Melalui kebijakan tersebut diharapkan dapat mendorong motivasi para staf pengajar untuk meningkatkan prestasi anak didik/ siswa. Sedangkan peran pemerintah sebagai fasilitator meskipun telah dilakukan, tetapi belum mendorong motivasi staf pengajar dalam menstranformasi ilmu kepada siswa secara optimal. Sebab dalam proses belajar mengajar tidak dibarengi dengan fasilitas kerja yang memadai, baik fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja maupun fasilitas sosial. Pemberian fasilitas kerja ini penting, selain untuk

memperlancar proses belajar mengajar juga dapat memacu motivasi para staf pengajar dalam melaksanakan tugasnya.

Kemudian peran pemerintah sebagai motivator, nampaknya perlu mendapat perhatian serius, sebab tumbuhnya kesadaran staf pengajar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik manakala ditunjang dengan faktor pemacu (insentif), baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Peran tersebut nampaknya sudah dilakukan tetapi kurang memacu kinerja guru, sebab insentif yang diberikan nilainya relatif kecil. Dengan demikian para guru kurang merasa terpacu untuk melaksanakan tugasnya. Ini berarti pemberian insentif kurang sejalan dengan upaya pemerintah kabupaten untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, seharusnya dibarengi dengan kompensasi yang memadai sehingga para guru akan lebih terpacu/ termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dan akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Fokus penelitian yang ditetapkan meliputi : Proses pendidikan dan pelatihan, Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan Guru, Kesesuaian Pendidikan dan Latihan dengan Tugas Guru, Metode Pendidikan dan Pelatihan, manfaat pendidikan dan pelatihan bagi guru. Sumber data diambil dari informan dan key informan. Sebagai informan adalah staf pengajar, dan staf Diknas. Sedangkan sebagai key informan adalah Kepala Sekolah dan Kepala Bidang Diknum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Barat. Adapun analisis data yang digunakan adalah model interaktif sebagaimana yang dikembangkan Miles dan Huberman.

Hasil Penelitian Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan guru mempunyai nilai positif, bukan hanya untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian guru tetapi dapat membentuk kepribadian guru yang lebih baik. Pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kompetensi dan membuka wawasan guru yang lebih luas dan berpikir kritis, kreatif dalam menghadapi tugas dan fungsinya. Dengan diberikan pelatihan telah banyaknya perubahan yang terjadi di dunia pendidikan dan pengajaran yang berlangsung begitu cepat. Sedangkan disisi lain secara aplikatif dihadapkan oleh berbagai faktor para guru, yaitu belum semua guru mampu mengikuti kemajuan yang terjadi di dunia pendidikan. . Tentu saja ketidaksiapan para guru menyongsong kemajuan itu bukan mustahil akan berdampak kurang suksesnya kemajuan dunia pendidikan.

Sebagaimana diketahui bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah pengajar (*teacher*), yaitu sebagai pengelola pembelajaran. Dalam interaksi belajar

mengajar, guru memegang kendali utama untuk keberhasilan tercapainya tujuan instruksional. Guru mengemban tugas pokok yang cukup berat, yaitu 1). Melaksanakan kegiatan penyusunan program pengajaran, 2) melaksanakan kegiatan penyajian program pengajaran, 3). Melaksanakan kegiatan evaluasi, 4) melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar, 5) menyusun dan melaksanakan kegiatan remedial dan pengayaan atau tindak lanjut program bimbingan dan konseling dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

Tugas sebagai seorang pengajar makin hari semakin berat, apalagi dengan kebijakan pemerintah yang bersikeras menetapkan nilai UAN yang cukup tinggi sebagai standar kelulusan secara nasional, maka kondisi ini secara langsung akan membawa dampak yang besar terhadap tanggung jawab guru dalam mengusahakan supaya anak didiknya di sekolah dapat lulus sesuai dengan harapan sekolah dan orang tuanya.

Tugas lainnya bagi seorang guru adalah sebagai pendidik. Mengenai hal ini, Abin Syamsudin (1997:18) menjelaskan bahwa guru juga sebagai pendidik (*educator*). Konsep pendidik mencakup semua proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal maupun informal dalam rangka mewujudkan dirinya sesuai dengan tugas perkembangannya secara optimal sehingga ia mencapai suatu tahap kedewasaan tertentu.

Dalam kedua konteks tugas guru di atas, seorang guru bertugas dan berperan sebagai :

1. Konservator (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan dan inovator (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan.
2. Transmisor (penerus) sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik.
3. Transformator (penerjemah) sistem-sistem nilai melalui penjelmaan dalam pribadi dan perilakunya melalui proses interaksinya dengan peserta didik.
4. Organisator (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggung jawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugasinya) maupun secara moral (kepada peserta didik serta Tuhan yang menciptakannya)

Menghadapi tantangan tugas-tugas yang cukup berat semacam ini seperti itu, maka para guru sebagai makhluk pembelajar (insan yang mau belajar) harus terus belajar sepanjang hayat dan piawai dalam mengikuti kemajuan jaman tersebut, terutama dalam memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi itu untuk keperluan menjalankan tugas mendidik, melatih dan mengajar para siswanya di sekolah. Banyak cara yang bisa dilakukan para guru mendukung kemajuan tersebut salah satu caranya dengan mengikuti Pendidikan dan latihan (Diklat).

Hasil penelitian mengenai pelaksanaan diklat, bahwa pendidikan dan pelatihan oleh guru cukup banyak macam / jenisnya, ada penataran guru mata pelajaran/bidang studi, diklat manajemen sekolah, diklat pembinaan kesiswaan, diklat lingkungan hidup, diklat pembuatan karya tulis ilmiah bagi guru, diklat terintegrasi berbasis kompetensi dan seminar atau simposium.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa besar peluang bagi para guru sesuai dengan beban tugasnya disekolah melaksanakan diklat ini. Peluang ini sesungguhnya terbuka lebar karena contohnya penataran guru mata pelajaran dilakukan secara rutin tiap 6 (enam) bulan sekali, sehingga para guru dapat mengikutinya secara bergilir dengan sejawatnya di sekolah. Namun demikian dari data penelitian menunjukkan bahwa jumlah guru SMP Negeri 27 Sendawar yang mengikuti penataran mata pelajaran masih tercatat 71,25 % saja, dan sisanya sebesar 28,75 % belum mengikuti. Kondisi ini mendapat perhatian lebih pimpinan karena diklat sangat penting untuk menambah wawasan dan pengetahuan guru. Untuk itu setiap tahun anggaran Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Sendawar selalu menganggarkan untuk membantu guru yang belum mengikuti untuk dapat mengikuti diklat.

Disisi lain, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kutai Barat menunjukkan keseriusan dalam upaya peningkatan mutu SDM guru di Kutai Kartanegara mengingat bahwa guru merupakan ujung tombak pendidikan dan berhubungan langsung dengan anak didik. Melalui berbagai kebijakan, salah satunya mengupayakan dengan sungguh-sungguh untuk membantu para guru mengikuti diklat dengan membantu pendanaan mereka. Selain itu pada beberapa kesempatan Dinas Pendidikan melalui berbagai proyek pendidikan, menyelenggarakan pelatihan guru dan secara implementatif dilakukan kerjasama dengan institusi penyelenggara diklat bahkan dengan perguruan tinggi, baik yang ada di Kalimantan Timur maupun di luar Daerah Kalimantan Timur.

Kesesuaian antara tugas guru dengan jenis diklat yang diikutinya juga mendapat perhatian khusus di SMP Negeri 27 Sendawar. Kesesuaian materi diklat dengan tugas guru dilakukan dengan jalan menelaah tujuan diklat, kapan dan dimana diklat dilaksanakan, diklat sesuai dengan bidang apa dan siapa yang bertugas dibidang itu. Pentingnya menyesuaikan materi diklat dengan tugas guru yang dikirim agar supaya ilmu, pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan, diterapkan secara maksimal karena memang lingkup tugas disekolah.

Dari penelitian juga didapatkan informasi bahwa para guru yang telah mengikuti diklat secara aklamasi menjelaskan manfaat positif yang mereka dapatkan. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan sangat bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugas di sekolah.

Manfaat diklat yang sangat dirasakan saat ini adalah sertifikat keikutsertaan dalam sebuah diklat/penataran/seminar itu. Hal ini dikarenakan sertifikat sebagai tanda ikut diklat disertakan dalam sertifikasi guru sebagai syarat yang sangat diutamakan. Jadi selain tujuan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan /atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kab/kota, provinsi, nasional, mau pun internasional, bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat tersebut sangat dibutuhkan untuk sertifikasi guru.

Jika meninjau pada Pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam pasal 9 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Sedangkan yang dimaksud dengan kompetensi guru sebagaimana yang tercantum dalam pasal 10 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dalam hal ini yang dimaksud sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Guru Profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

Secara umum sertifikasi dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Secara mendetail sertifikasi guru bertujuan menentukan kalayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan; meningkatkan martabat guru; dan meningkatkan profesionalitas guru. Adapun manfaat sertifikasi guru adalah melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru; melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional; dan meningkatkan kesejahteraan guru.

Selanjutnya dijelaskan dalam pasal 2 Permendiknas tersebut di atas dipaparkan bahwa sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan: kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dalam penelitian ini juga diperoleh informasi mengenai beberapa faktor yang memungkinkan berkembangannya kegiatan diklat bagi guru. Keadaan ini diharapkan menjadikan diklat mudah lagi untuk dilaksanakan terutama bagi guru-guru yang belum pernah mengikutinya. Jumlah guru di SMPN 27 Sendawar yang masih sekitar 28,75 % belum mengikuti penataran guru bidang studi/mata pelajaran haruslah dipercepat sehingga semua guru mempunyai legalitas pelatihan sesuai mata pelajaran yang dibinanya..

Motivasi yang dimiliki guru untuk menambah ilmu dan pengetahuan demi perkembangan pendidikan khususnya di SMP Negeri 27 Sendawar Kabupaten Kutai Barat haruslah direspons secara positif sebagai modal dalam diri guru untuk selalu mau berkembang. Namun demikian, keikutsertaan guru dalam diklat

terutama yang dilakukan di luar daerah, akan menyebabkan kekosongan belajar bagi siswa yang ditinggalkan. Mekanis-me penggantian selama ini kurang bergitu efektif karena guru pengganti tidak maksimal menggantikan guru yang sebenarnya karena harus melaksanakan tugasnya sendiri. Hal ini perlu mendaatkan perhatian yang pimpinan sekolah untuk masa yang akan datang.

Kesimpulan

1. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan lembaga SMPN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara meskipun upaya yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan, tetapi dari tindakan yang dilakukan melalui berbagai pelatihan telah membawa perubahan yang lebih baik, bahkan sebagian besar guru yang memiliki legalitas pelatihan telah menunjukkan prestasi kerja cukup baik..
2. Ada beberapa pendidikan dan latihan yang dapat diikuti oleh guru (sesuai dengan ketentuan), antara lain pelatihan/penataran guru bidang studi/mata pelajaran, diklat manajemen sekolah, pelatihan pembinaan kesiswaan, pelatihan lingkungan hidup, pelatihan pembuatan karya ilmiah bagi guru, diklat terintegrasi berbasis kompetensi dan diklat lainnya seperti seminar dan simposium.
3. Para guru merasakan manfaat mengikuti diklat bagi kelancaran tugas belajar mengajar di sekolah, antara lain menambah pengetahuan, menambah wawasan, menjalin kerjasama antar guru, mendapat legalitas pelatihan (sertifikat) untk sertifikasi guru.
4. Komitmen dan semangat kerja guru-guru dalam meningkatkan prestasi kerja dapat dilihat dari aktivitas kegiatan belajar mengajar yang dapat dilihat dari dua aspek: yaitu, (1) kecakapan dan pengetahuan tentang pekerjaan; serta (2) tingkat kematangan pekerjaan dan kejiwaan. Bahwa guru-guru yang mempunyai keterampilan dan keahlian justru telah menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan bagi guru merupakan determinan penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Karena melalui pendidikan dan pelatihan diperoleh suatu keterampilan dan keahlian dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai modal untuk berprestasi
5. Prestasi guru di SMPN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk cukup baik, hal ini dapat dilihat melalui 3 indikator, yaitu keaktifan dalam pengajaran, penyusunan pedoman pengajaran dan melaksanakan evaluasi belajar mengajar. Pencapaian prestasi ini salah satunya disebabkan karena sebagian besar guru telah mengikuti pendidikan dan latihan.
6. Faktor pendukung dalam pelaksanaan diklat oleh guru adalah dukungan pimpinan sekolah, motivasi internal guru, dukungan dana dari pihak sekolah dan/atau Dinas Pendidikan Kutai Kartanegara yang sangat peduli dengan kualitas guru. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurang luasnya

guru mengikuti diklat karena harus meninggalkan tugas di sekolah, meskipun ditunjuk guru pengganti namun tidak maksimal.

Saran-saran

1. Sehubungan masih adanya guru yang belum mengikuti diklat, maka pihak sekolah atau yang terkait di SMPN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara dapat memberikan kesempatan atau segera mengirim/memfasilitas guru-guru yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai bidang mata pelajaran yang dibinanya.
2. Untuk tahun-tahun yang akan datang pihak sekolah mengusahakan agar dana pengembangan untuk meningkatkan kemampuan guru lebih besar dan hal tersebut dapat dilakukan melalui Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara perlu mengupayakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara simultan dengan melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi, baik yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara maupun lembaga pendidikan di luar daerah.
4. Kurang optimalnya dalam membentuk professional aparatur yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan karena selain terbatasnya alokasi sumber dana, terbatasnya kewenangan kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian guru, serta masih beragamnya responsibilitas aparatur dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian.

Daftar Pustaka

- Anonimus, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian* Indonesia. Jakarta.
- _____, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 19 Tahun 1990, *Tentang Kerangka Acuan Program Pemacu Pendayagunaan Aparatur Negara* Republik Indonesia.
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, *tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Republik Indonesia. Jakarta.
- _____, Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 025/O/95 *Tentang Penunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis.
- Hadipoerwono. 1999. *Tata Personalialia*. Djembatan. Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung. Jakarta.
- Munir, H.A.S. 1999. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

- Ranupandoyo, H. dan Husman. 1999. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2001. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- _____, Siagian, Sondang. P. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sondang, P Siagian, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1993. *Manajemen Pembangunan*. LP3ES, Jakarta.
- Wursanto, I.G. 1998. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kansusius. Yogyakarta.