

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Belajar memegang peranan penting dalam kehidupan manusia, karena pada hakikatnya manusia merupakan individu yang selalu belajar. Belajar tidak terbatas oleh usia, dan merupakan tugas semua manusia. Manusia dilahirkan dalam keadaan tidak mengetahui apa-apa, namun Allah memberikan pendengaran, penglihatan, hati, dan akal sehingga manusia memiliki akal budi, mampu berpikir, berbahasa dan membuat perangkat peralatan untuk memenuhi kebutuhan serta mempertahankan eksistensinya dalam kehidupan.

Belajar merupakan proses memahami, mencari, menganalisis suatu keadaan berdasarkan pengalaman atau latihan yang diperkuat sehingga terjadi perubahan perilaku yang relative permanen. Belajar merupakan proses internal yang kompleks, yang melibatkan seluruh mental meliputi ranah kognitif, afektif dan psikomotor.¹

Dengan belajar, manusia dapat memperluas wawasan dalam menjalani kehidupan, membuka peluang untuk hidup dengan baik, memiliki karakter

¹ Yusufhadi Miarso, *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2004) hal 464

yang baik, dan tentunya dapat bersaing mengikuti zaman yang terus berkembang.

Kegiatan belajar dapat dilakukan di mana saja, kapan saja, dan dengan bermacam cara, ada yang dilakukan karena keinginan sendiri atau sering dikenal dengan otodidak atau autodidak, adapula kegiatan belajar yang terjadi dengan melibatkan orang lain dan telah dirancang secara terorganisir. Dalam penelitian ini, cakupan belajar dibatasi dalam ranah Teknologi Pendidikan, yaitu pendidikan dan pelatihan.²

Pendidikan memiliki objek formal belajar yang memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk memperoleh belajar secara formal di sekolah secara bertingkat dari taman kanak-kanak (TK) hingga perguruan tinggi. Sedangkan, belajar yang diselenggarakan di organisasi atau lembaga dengan tujuan untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan, disebut dengan pelatihan dan dilaksanakan dalam suatu program pelatihan.³

Program pelatihan sudah banyak dilakukan di Indonesia, salah satunya adalah program pelatihan yang dikhususkan untuk guru. Sebagai tenaga pendidik profesional, guru perlu memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya, namun kondisi dan situasi yang berbeda pada setiap daerah di

² Dewi S. Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2012) hal 67

³ *Ibid.*, hal 67

Indonesia, bahkan pada setiap individu guru, menjadi penyebab adanya perbedaan pada kompetensi yang dimilikinya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁴ Berlandaskan UU No. 14 tahun 2005 pasal 20 b yang berbunyi; “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.”⁵

Berdasarkan Undang-undang tersebut yang secara eksplisit mengamanatkan adanya pembinaan dan pengembangan keprofesian bagi semua guru di Indonesia, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengadakan program peningkatan kompetensi bagi semua guru di Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai agen perubahan dan sumber belajar utama bagi peserta didik.

Untuk melaksanakan program ini, pemetaan kompetensi telah dilakukan pada tahun 2015 melalui Uji Kompetensi Guru (yang selanjutnya akan disebut dengan UKG). Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (yang selanjutnya akan disebut dengan

⁴ Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁵ *Ibid*

Ditjen GTK), pelaksanaan UKG pada tahun 2015 diikuti oleh 2.699.516 guru di Indonesia baik PNS (Pegawai Negeri Sipil), maupun non-PNS dari bermacam jenjang mulai dari TK, SD, SLB, SMP, SMA dan SMK dengan 192 mata pelajaran/guru kelas/paket keahlian/BK sesuai dengan mata pelajaran dan jenjang pendidikan yang diampu tiap guru.⁶

Selanjutnya, tindak lanjut dalam upaya peningkatan kompetensi guru diwujudkan dalam bentuk pelatihan pasca UKG yang telah dilaksanakan setiap tahun sejak tahun 2016 dan 2017. Pelatihan ini telah berhasil meningkatkan rata-rata nasional nilai UKG yang pada tahun 2015 sebesar 44,03 menjadi 66,45 pada tahun 2016, dan semakin meningkat menjadi 68,00 pada tahun 2017. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa program ini memberikan dampak yang signifikan ditunjukkan dengan kenaikan hasil UKG yang diambil dari nilai akhir dalam pelatihan.⁷

Pelatihan pasca UKG yang bernama Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (selanjutnya akan disebut Program PKB) akan kembali dilaksanakan pada tahun 2018, dengan harapan terjadi kenaikan capaian nilai UKG menjadi 75. Pelatihan ini wajib diikuti oleh guru dengan nilai UKG dibawah 70 yang telah terpilih, dilandasi oleh Peraturan Menteri

⁶ Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. *Pedoman Umum Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Tahun 2018*. hal 1

⁷ *Ibid.*, hal 2

Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, guru dipersyaratkan melaksanakan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan agar dapat naik pangkat ke jenjang berikutnya.⁸

Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota bekerja sama dan berkoordinasi dengan Unit Pelaksana Teknis (UPT GTK) akan berperan sebagai Penyelenggaraan Program PKB 2018 di tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota, dimana pelaksanaannya dapat dilaksanakan mulai bulan September hingga Desember 2018 dengan anggaran dana daerah (APBD).⁹ Program PKB ini akan dilaksanakan dengan moda tatap muka yang dipadukan dengan belajar mandiri atau disebut dengan *in-on-in* yang pada tahun ini dilaksanakan di Kota Bogor, Jawa Barat dan Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pola *in-on-in* memberikan kesempatan bagi peserta pelatihan untuk menerapkan dan meleburkan apa yang sudah dipelajari dalam pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari di sekolah sebagai guru. Pola ini juga memberikan ruang dan waktu bagi guru untuk melaksanakan pelatihan dan mengerjakan tugas di sekolah, sehingga guru tidak meninggalkan kelas yang diampunya terlalu lama. Sehingga dapat dikatakan bahwa pola ini

⁸ *Ibid.*, hal 7

⁹ Wawancara tak terstruktur Peneliti kepada Pak Agus Rohmani dari PPPPTK Bahasa

membantu guru untuk mengikuti pelatihan sekaligus tetap menjalankan tugasnya di sekolah, serta mendorong guru untuk menerapkan teori maupun konsep dari materi pelatihan ke dalam tugas rutinnnya.

Pola ini terdiri dari 3 tahapan pelatihan yang saling berkaitan dan berkelanjutan. Tahapan pertama yaitu *In-service learning 1 (In 1)*, Tahapan kedua yaitu *On-the-job learning (On)*, dan tahap terakhir yaitu *In-service learning 2 (In 2)*. Dengan mengikuti pelatihan, guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya baik pedagogik maupun profesional serta memiliki performa sebagai pendidik dan pemimpin bagi peserta didiknya.

Sebuah pelatihan yang baik menurut Blanchard dan Thacker didalamnya terdapat tahapan *need analysis phase* (analisis kebutuhan pelatihan), *design phase* (desain pelatihan), *development phase* (pengembangan pelatihan), *implementation phase* (pelaksanaan pelatihan), dan *evaluation phase* (evaluasi pelatihan).¹⁰ Dengan dilaksanakannya 5 tahapan tersebut maka akan tercipta pelatihan yang proses pembelajarannya bersifat sistematis, interaktif, dengan tahapan-tahapan yang efektif, dinamis dan efisien.

¹⁰ Nick Blanchard and James Thacker, *Effective Training*, (Essex: Pearson, 2013) hal 25

Tahapan analisis kebutuhan dan desain pelatihan telah dilakukan oleh Ditjen GTK sebagai unit utama penyelenggara Program PKB. Tahapan pengembangan dan evaluasi pelatihan dilakukan oleh Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) sebagai unit pelaksana teknis dalam Program PKB. Sedangkan tahapan pelaksanaan pelatihan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota.

Tahapan pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu orientasi dari teknologi pendidikan seperti telah diuraikan sebelumnya, hal ini juga merujuk dari pengertian menurut AECT tahun 2008 yaitu teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis dalam memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses menggunakan teknologi dan sumber daya yang tepat guna.¹¹ Sehingga, bagi seorang teknolog pendidikan, memahami dan mengkaji suatu pelaksanaan pelatihan merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki, karena teknolog pendidikan dituntut untuk dapat meniru atau mengulang kembali hingga mengadaptasi suatu kondisi belajar dengan konteks masa kini untuk memaksimalkan proses pembelajaran dan peningkatan kinerja.

¹¹ Yusufhadi Miarso, *Op.Cit.*, hal 121

Dengan demikian, memperkaya pengetahuan mengenai pelaksanaan pelatihan dapat membantu teknolog pendidikan untuk memutuskan dan membuat terobosan baru dalam mendesain sebuah pelatihan terbaik yang sesuai dengan latar belakang peserta didik dan tujuan belajar atau kompetensi yang akan dicapai. Berkaitan dengan keberhasilan program dalam meningkatkan rerata nasional nilai UKG, selanjutnya penelitian ini akan mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan menggunakan pola *in-on-in* dalam Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan pada tahun 2018.

Program PKB dilakukan oleh semua PPPPTK (Bahasa, Matematika, IPA, IPS, Penjas BK, PLB, BOE, BMTI, BBL, BISPAN, Seni Budaya, dan Pertanian)¹², dikarenakan peneliti pernah bekerja sebagai *internship* di PPPPTK Bahasa, maka peneliti menetapkan PPPPTK Bahasa sebagai tempat penelitian. Program PKB dengan pola *in-on-in* hanya dilaksanakan di Kota Bogor dan Kabupaten Sleman. Awalnya, peneliti ingin melakukan penelitian di Kota Bogor yang mana lebih dekat dengan tempat tinggal peneliti, namun dikarenakan terdapat kendala perizinan penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Bogor, maka peneliti akan melakukan penelitian di

¹² Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, *Op.Cit.*, hal 49

Kabupaten Sleman dimana Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman memberikan izin dan akses kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana tindak lanjut Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru yang telah mengikuti pelatihan di tahun 2017?
2. Apakah pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sudah sesuai dengan kebutuhan guru?
3. Apakah pola *in-on-in* dapat meningkatkan kompetensi peserta Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)?
4. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan pola *in-on-in*?

C. Pembatasan Masalah

Dari 4 masalah yang ditelah dipaparkan dalam identifikasi masalah sebelumnya, penelitian ini membatasi pada masalah nomer 4, yaitu tentang: “Pelaksanaan program pelatihan ‘Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan’ (PKB) dengan pola *in-on-in* di Kabupaten Sleman untuk guru SMP mata pelajaran Bahasa Indonesia berdasarkan komponen pelaksanaan pelatihan.”

D. Rumusan Masalah

Dari 4 masalah yang disajikan pada identifikasi masalah sebelumnya, dan pembatasan masalah yang telah ditentukan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pelaksanaan program pelatihan ‘Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan’ (PKB) dengan pola *In-service learning 1*, *On-the-job learning*, dan *In-service learning 2* di Kabupaten Sleman untuk guru SMP mata pelajaran Bahasa Indonesia pada tahun 2018 berdasarkan komponen pelaksanaan pelatihan?”

E. Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan rumusan tujuan yang sudah ditentukan maka penelitian ini secara umum bertujuan: “Mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan ‘Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan’ (PKB) dengan pola *In-service learning 1*, *On-the-job learning*, dan *In-service learning 2* berdasarkan komponen pelaksanaan pelatihan menurut Blanchard dan Thacker yaitu instruktur pelatihan, fasilitas pelatihan, bahan pelatihan dan alat pelatihan di Kabupaten Sleman untuk untuk guru SMP mata pelajaran Bahasa Indonesia pada tahun 2018.”

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah ;

1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai aplikasi ilmu Teknologi Pendidikan
- b. Sebagai bahan masukan dan acuan dalam melaksanakan pelatihan menggunakan pola *in-on-in*

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan perbandingan dalam memperkaya hasil penelitian yang sejenis.
- b. Sebagai salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai salah satu temuan empirik yang dapat menambah khasanah pengetahuan baru dalam penerapan ilmu teknologi pendidikan di era modern.