

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan bidang pendidikan merupakan sebuah proses yang dinamis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan masyarakat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam bidang teknologi informasi telah memberikan dampak pada percepatan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, termasuk perubahan kebijakan di bidang pendidikan.

Pembangunan nasional di bidang pendidikan diarahkan untuk menunjang peningkatan mutu sumber daya manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional(UUSPN), Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, maka pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang secara sistemik berpengaruh terhadap seluruh komponen pendidikan seperti

peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, perbaikan kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta *political will* dari pemerintah pusat maupun daerah.

Guru adalah komponen yang paling penting dari semua komponen pendidikan sebab di tangan guru, kurikulum sebagai sumber belajar, didukung sarana dan prasarana yang memadai, menghasilkan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan belajar para peserta didik. Keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi pembelajarannya. Kualitas program pendidikan tidak hanya bergantung kepada konsep-konsep program yang cerdas tetapi juga tenaga edukatif yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi.

Mutu pendidikan tidak hanya bergantung kepada mutu programnya namun juga bergantung kepada guru yang handal, sehingga perlu diadakan program-program peningkatan kemampuan guru yang juga handal. Dengan adanya guru yang handal, yang dihasilkan dari program peningkatan kemampuan diharapkan rencana-rencana sekolah maupun kurikulum sekolah dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai mutu sekolah yang diharapkan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP RI) Nomor 19 Tahun 2005 mensyaratkan kualifikasi akademik minimal yakni D4 atau S1 bagi seorang guru, serta memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran jenjang usia dini, dasar dan menengah. Kompetensi sebagai agen Pembelajaran ini meliputi Kompetensi

Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial. Seorang guru dengan kualifikasi pendidikan minimal saja belum berhak menjadi guru apabila belum memenuhi persyaratan kompetensi minimal sebagai agen pembelajaran, sehingga apabila seorang ingin menjadi guru dipersyaratkan harus memenuhi kualifikasi pendidikan minimal dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal dibuktikan oleh ijazah pendidikan formal, sedangkan pemenuhan kompetensi sebagai agen pembelajaran dibuktikan dengan sertifikat lulus uji kompetensi.

Fakta di lapangan sejauh ini masih menunjukkan kualifikasi guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah disebabkan karena sebagian guru masih belum memenuhi kualifikasi minimal. Direktorat Tenaga Kependidikan Dikdasmen Depdiknas dalam tahun 2005, data jumlah guru, dan komposisi menurut kualifikasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data komposisi guru menurut kualifikasi

Jenjang	Memenuhi Kualifikasi(%)	Tidak Memenuhi Kualifikasi(%)	Total
TK	10.034 orang (9,8%)	92.469 orang (90,2%)	102.503 orang
SD	520.530 orang (46,1%)	607.945 orang (53,9%)	1.128.475 orang
SMP	396.049 orang (85,4%)	67.815 orang (14,6%)	463.864 orang
SMA	144.700 orang (66,2%)	209.948 orang (33,8%)	354.648 orang
SMK	76.804 orang (56,4%)	59.273 orang (43,6%)	136.077 orang
Total	1.148.117 orang (56%)	901.373 orang (44%)	2.049.490 orang

Sumber : Suparlan dan Baedhowi (2007)

Tantangan lebih besar untuk guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang selain dituntut memiliki kualifikasi akademis, dan kemampuan pengelolaan

pembelajaran di sekolah, juga dituntut memiliki kompetensi pekerjaan yang dilaksanakan di dunia usaha atau industri, sehingga dibutuhkan program peningkatan kemampuan yang lebih komprehensif.

Program peningkatan kemampuan guru SMK dalam wujud pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan oleh sejumlah *training provider* pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi dan kejuruan seperti Politeknik, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (LPTK-PTK), Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK), dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), LAN (Lembaga Administrasi Negara), Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi (BKSP), serta lembaga terkait termasuk di dalamnya pelatihan di lapangan kerja industri yang dilakukan oleh guru kejuruan.

Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan sejak tahun 1989 telah melaksanakan berbagai bentuk program peningkatan kompetensi bagi guru SMK termasuk meluncurkan program bagi sarjana yang mengajar program kejuruan di SMK untuk mengikuti Pelatihan Peningkatan Kompetensi di P4TK, dengan *output* sertifikat kompetensi.

Selain program-program yang disebutkan di atas, masih banyak program pelatihan bagi guru SMK yang dimaksudkan untuk peningkatan kompetensi, seperti pelatihan alih keterampilan, pelatihan manajemen bengkel, serta pelatihan lainnya sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang dilaksanakan di seluruh P4TK yang tersebar di Indonesia. Sebagai upaya peningkatan kompetensi, SMK mengirim guru-gurunya untuk mengikuti pelatihan, baik guru normatif, adaptif

maupun produktif, ke pusat-pusat pelatihan dengan durasi yang bervariasi, semuanya dilakukan dalam kerangka meningkatkan kompetensi guru sebagai bentuk pemenuhan tuntutan pembekalan peningkatan kompetensi guru SMK.

Pelatihan-pelatihan yang diperuntukkan bagi guru SMK tersebut, sejauh ini belum seluruhnya mampu memenuhi kebutuhan guru, sebagai contoh di Propinsi Jawa Tengah, dari sebuah uji kompetensi yang dilakukan, sebagian besar guru kejuruan hanya mendapatkan nilai cukup atau kurang untuk tiga mata pelajaran yang diuji dalam pelatihan dan uji kompetensi SMK nominasi standar nasional yakni Bahasa Inggris, Matematika, dan Bahasa Indonesia. Demikian pula dengan pemberdayaan guru SMK dalam program bantuan sekolah (*school grant*) dan uji kompetensi nonstandar nasional, banyak guru SMK yang menjadi peserta yang tidak lulus. Pelatihan dan uji yang diselenggarakan Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi (BKSP) Jateng kepada 450 orang guru dengan persentase lulus hanya sekitar 10%. Data hasil uji kompetensi untuk pelajaran Matematika disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Hasil Uji Kompetensi Guru Mata Pelajaran Matematika

No	Nilai	Peserta(total 70 orang)
1.	70-100	10 orang
2.	60-69	14 orang
3.	50-59	24 orang
4.	< 50	29 orang

Sumber : Kompas(2006).

Data di atas menunjukkan dengan dilaksanakan pelatihan terlebih dahulu pun, nilai yang diperoleh guru dalam uji kompetensi masih tidak memenuhi harapan dan ada yang tidak tepat dalam pelaksanaan pelatihan bagi guru tersebut, dalam berbagai aspeknya. Sejumlah pelatihan dalam berbagai bentuk telah dilakukan berbagai pihak, namun Kasubbag Pengembangan Sumber Daya Pendidikan (PSDP) LPMP Bangka Belitung tahun 2005 menyatakan bahwa pelatihan yang ditujukan bagi guru sebagian besar belum sesuai dengan kebutuhan guru, terutama berkaitan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dan kinerja. Pemerataan penyelenggaraan pelatihan guru juga masih belum meluas, sehingga dibutuhkan konsep perencanaan pelatihan yang secara spesifik bagi guru termasuk guru SMK, yang secara signifikan dapat meningkatkan hasil yang diperoleh guru dalam uji kompetensi.

Hasil penelitian staf P4TK-BMTI Bandung berkaitan dengan perencanaan pelatihan menemukan bahwa salah satu cara yang paling relevan dalam menentukan kebutuhan pelaksanaan pelatihan adalah dengan terlebih dahulu menanyakan kepada segmen yang akan menjadi subjek pelatihan, yakni guru dengan menyebarkan instrumen tentang yang harus diketahui oleh pelaksana pelatihan dalam merencanakan pelatihan, termasuk di dalamnya peta penguasaan kompetensi guru, minat mengenai bentuk pelatihan yang ditawarkan, dan sejumlah aspek yang berkaitan dengannya. Sehingga bahwa rata-rata kompetensi guru SMK yang masih rendah dengan berbagai pelatihan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang terkait dengannya, terjadi karena tidak memenuhinya pelatihan yang diikuti guru dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru,

dalam strategi penyelenggaraan, jangka waktu pelaksanaan, metode, dan lain-lain yang mencakup di dalam pelatihan bagi guru khususnya Guru SMK. Pelatihan bisa saja dilakukan dengan pertimbangan kebutuhan guru, namun dalam praktiknya dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhannya, sehingga saat dilakukan uji kompetensi, nilai yang diperoleh guru tidak memuaskan.

Apabila permasalahan ini tidak segera ditanggulangi, maka permasalahan tersebut akan berlarut-larut, misalnya aspek pemanfaatan anggaran, yang diperuntukkan bagi pelatihan guru, yang ternyata dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan guru yang bermuara pada pemborosan anggaran yang tidak tepat sasaran. Aspek lainnya dapat menjadi masalah yang krusial adalah pembinaan sumberdaya manusia yang memerlukan fasilitasi peningkatan kompetensi dengan pelatihan yang ternyata tidak sesuai dengan kebutuhannya.

Alternatif pemecahan masalah tentang cara mempersiapkan guru meningkatkan kompetensinya, dan mempersiapkan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pemenuhan kompetensi yang harus dicapai oleh guru SMK adalah dengan melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*), dengan melakukan upaya yang sistematis untuk menentukan prioritas kebutuhan pelatihan seperti apa yang dibutuhkan agar para guru mampu menempuh kompetensinya.

Metode Analisis Kebutuhan Pelatihan adalah cara mengidentifikasi kebutuhan pelaksanaan pelatihan dengan menanyakan langsung kepada pihak yang membutuhkan pelatihan, apa yang dibutuhkan, sehingga metode ini diharapkan dapat memberi informasi yang mendekati kebutuhan sebenarnya akan



pelaksanaan pelatihan, sebagai input mengkonsep pelatihan bagi *provider*, khususnya bagi guru SMK.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pelatihan bagi guru, khususnya guru SMK, yang dilaksanakan oleh *training provider* bagi guru selama ini lebih banyak dilakukan berdasarkan rancangan program yang dibuat oleh lembaga-lembaga tersebut, yang belum tentu sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dan kinerja guru SMK
2. Bentuk model analisis kebutuhan pelatihan guru SMK belum dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan guru

C. Pembatasan Masalah

Mengacu kepada latar belakang masalah, dalam membahas topik penelitian ini penulis dengan membatasi masalah pada aspek-aspek berikut ini :

1. Perencanaan pelatihan oleh *training provider* pada umumnya dilaksanakan pada semua profesi, termasuk karyawan dan tenaga kependidikan. Pada penelitian ini dibatasi pada perencanaan pelatihan dengan melakukan *training need analysis* pada guru SMK, khususnya pada bidang keahlian teknologi industri.
2. Peningkatan kompetensi guru yang bermuara kepada peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran di sekolah, tidak hanya oleh guru, namun

banyak aspek antara lain fasilitas dan kurikulum. Penelitian ini dibatasi pada aspek kompetensi guru sebagai aspek yang akan dianalisis sebagai indikator peningkatan guru, khususnya guru SMK.

D. Rumusan Masalah

Latar belakang masalah penelitian ini dituliskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam rangka perencanaan pelatihan bagi guru SMK
2. Bagaimana pengembangan model Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk guru Kejuruan yang sesuai dengan kebutuhan upgrading kemampuan profesional guru Kejuruan dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja

E. Kerangka Pemikiran

Tujuan sekolah dapat dicapai apabila para guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran, dapat menampilkan performa yang sesuai dengan kebutuhan siswa peserta didiknya, dan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus pesat berkembang. Dengan pelatihan diharapkan guru kejuruan dapat meminimalkan kesenjangan antara kondisi nyata yang tidak sesuai kebutuhan, dengan kondisi ideal yang seharusnya dimiliki guru untuk menampilkan performa terbaik dalam proses pembelajaran.

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dimulai dari adanya tuntutan profesionalisme guru yang dituangkan dalam kompetensi profesional guru SMK,



yang menjadi dasar pelaksanaan *Training Need Assessment* bagi guru untuk dikembangkan dalam bentuk model yang mendekati kebutuhan guru.

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

F. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model analisis kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan hingga mekanisme pelatihan untuk digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam kepentingan perencanaan pendidikan dan pelatihan.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan di lembaga yang melaksanakan pelatihan bagi guru SMK
2. Mengembangkan model bentuk Analisis Kebutuhan Pelatihan yang relevan dengan guru SMK

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Mahasiswa dan profesional di bidang pelatihan sebagai bahan bacaan referensi tentang topik yang relevan dengan kebutuhan
2. Widyaiswara yang melatih guru dalam pelatihan, sebagai metode yang dapat dimanfaatkan dalam mengevaluasi perencanaan program pelatihan
3. Guru sebagai peserta pelatihan, sebagai metode yang mencoba untuk mendekati kebutuhannya akan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensinya
4. Lembaga yang memfasilitasi peningkatan kompetensi guru, seperti P4TK dan LPMP dalam rangka pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan perencanaan pelatihan bagi guru pada umumnya, dan khususnya bagi guru SMK.

