

Original Research

Manajemen pelatihan guru Sekolah Dasar untuk meningkatkan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan

Management of primary school teacher training in enhancing professional competence in the district of Seruyan

Arvian Yuli Artha^{1,*}, Holten Sion², Untung F. Soan²

¹ Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Seruyan

² Program Studi Magister Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya

* Korespondensi: Arvian Yuli Artha (Email: arvisemarang818@gmail.com)

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i2.2939>

Received: 5 February 2021

Revised: 6 March 2021

Accepted: 4 April 2021

Abstract

Training provides opportunities for teachers to increase new knowledge, skills and attitudes to increase professional competence which in turn will improve student learning achievement. This study focuses on the management of primary school teacher training in improving professional competence in Seruyan District. This study aims to describe and analyze planning, organizing, implementing, monitoring, and evaluating the management of primary school teacher training in improving professional competence in Seruyan Regency. The approach in this research is qualitative research. Where is the research location in the Seruyan District Education Office, in the Field of Educating Education Personnel and Data Development. Data processing procedures, researchers used qualitative descriptive inductive techniques obtained from the results of data collection observation, interviews, and documentation. The data analysis technique uses a data reduction flow, data presentation, and drawing conclusions. The results showed that the training planning stages which included: (a) identification of participant needs, (b) specifications for work implementation, (c) identification of participant needs, (d) determining objectives, (e) preparation curriculum, (f) selection of learning strategies, (g) getting learning resources. The organization of the training activities has been carried out well. It can be seen that the appointment of a training activity committee in a decree from the Head of the Seruyan District Education Office. The training has been carried out procedurally according to the schedule of training activities that have been prepared in the training guide. Supervision of training activities has not been fully carried out properly, because there is no written supervision report. The evaluation of training that has been carried out is only evaluating the level of impact requires further monitoring which requires a longer research focus and time.

Keywords

Training management, teachers, professional competence

Intisari

Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru untuk peningkatan kompetensi profesional yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Penelitian ini fokus pada manajemen pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi manajemen pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dimana lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan, pada Bidang Pembinaan Pendidik Tenaga Kependidikan dan Pengembangan Data. Prosedur pengolahan data, peneliti menggunakan teknik deskriptif kualitatif bersifat induktif yang diperoleh dari hasil pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan alur reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan telah direncanakan dengan baik yang berpedoman pada tahapan perencanaan pelatihan yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) spesifikasi pelaksanaan pekerjaan, (c) identifikasi kebutuhan peserta, (d) menentukan tujuan,

(e) penyusunan kurikulum, (f) pemilihan strategi pembelajaran, (g) mendapatkan sumber pembelajaran. Pengorganisasian dalam kegiatan pelatihan telah dilaksanakan dengan baik, terlihat adanya penetapan kepanitian kegiatan pelatihan dalam surat keputusan dari Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan. Pelaksanaan pelatihan telah dilaksanakan secara prosedural sesuai dengan jadwal kegiatan pelatihan yang sudah disusun dalam panduan pelatihan. Pada pengawasan kegiatan pelatihan belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, karena tidak adanya laporan pengawasan secara tertulis. Evaluasi pelatihan yang telah dilakukan baru pada evaluasi tingkat reaksi dan evaluasi tingkat belajar sedangkan evaluasi tingkat perilaku dan evaluasi tingkat dampak perlu dilakukan monitoring lebih lanjut yang membutuhkan waktu dan fokus penelitian lebih lama.

Kata kunci

Manajemen pelatihan, guru, kompetensi profesional

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah proses mencerdaskan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya (Herlambang, 2021). Pembangunan nasional akan berhasil apabila ditentukan dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana bahkan sampai dengan pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Peningkatan mutu sumber daya manusia dapat dibentuk dengan usaha langsung dan tidak langsung melalui kemampuan sikap dan keterampilan (Sholihah dan Zulfa, 2019). Pendidikan merupakan wahana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional, yaitu dengan cara meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Akan tetapi, pembangunan bidang pendidikan yang sangat strategis ini, hanya dapat berarti dan akan tercapai tujuannya jika peningkatan sumber daya manusianya memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan, baik dari segi kualitas, proses maupun hasilnya (Akhmad, 2020).

Berdasarkan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 (UU 14/2005) tentang guru dan dosen, setiap guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan minimal Strata 1. Di Kabupaten Seruyan saat ini masih terdapat guru SD berkualifikasi pendidikan SMA dan/atau berkualifikasi pendidikan Strata 1 tetapi tidak mempunyai kompetensi pedagogik. Guru SD yang tidak berkualifikasi pendidikan sebagaimana yang disyaratkan dalam UU 14/2005 tersebar pada setiap kecamatan dan desa. Guru yang belum berkualifikasi pendidikan Strata 1 dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran bagi peserta didik karena guru tersebut tidak memiliki kompetensi pedagogik yang wajib bagi seorang guru. Jika kompetensi pedagogik tidak dimiliki guru yang berkualifikasi pendidikan SMA, maka guru tersebut tidak akan profesional dalam melakukan pembelajaran pada peserta didik. Disamping itu masih terdapat guru Sekolah Dasar yang menganggap bahwa guru sudah tidak perlu lagi belajar.

Upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kompetensi guru diantaranya adalah menyelenggarakan penataran-penataran, memfasilitasi pendidikan ke jenjang

yang lebih tinggi, pelatihan-pelatihan, bimtek, maupun mengadakan workshop-workshop dan seminar baik tingkat pusat maupun tingkat daerah. Dalam era revolusi industri 4.0, guru semakin dituntut untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Berkenaan dengan jabatan dan profesi seorang guru, di beberapa tempat masih ditemukan adanya guru yang belum memperoleh keahlian kompetensi melalui pendidikan yang ditunjukkan dengan adanya sertifikasi atau ijazah sesuai mata pelajaran yang diajarkannya. Amin dan Nurhadi (2020) menyatakan bahwa salah satu tanda krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang didasarkan pada kompetensi profesionalnya.

Bidang Pembinaan Pendidik Tenaga Kependidikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan merupakan bidang yang memiliki tugas dan fungsi dalam memberikan pembinaan pendidik tenaga kependidikan yang ada di Kabupaten Seruyan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 42 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kompetensi profesional guru, maka Pemerintah Kabupaten Seruyan melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan pada bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan selaku leading sektor dalam melakukan pembinaan guru, telah memprogramkan pelatihan-pelatihan, baik secara langsung maupun melalui kelompok-kelompok kerja guru. Pelaksanaan pelatihan guru tersebut akan efektif bila mengacu kepada pedoman dan prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan. Arifin dan Hadi (2007: 70) menyatakan prinsip-prinsip dasar manajemen terbagi menjadi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Komariah (2018) menyatakan bahwa kegiatan atau fungsi manajemen meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa dalam melakukan pembinaan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional akan lebih efektif apabila dilaksanakan dengan sistem pelatihan yang mengacu pada pedoman prinsip-prinsip dasar manajemen dan tahapan pelatihan sebagai berikut: 1) Tahap penyusunan perencanaan pelatihan yang

didasarkan pada assesment kebutuhan pelatihan; 2) Tahap pengorganisasian, yakni penyusunan struktur dan tata kerja pelaksanaan pelatihan; 3) Tahap pelaksanaan/ implementasi dari perencanaan/program pelatihan dan adanya koordinasi dalam pelaksanaan pelatihan; 4) Tahap evaluasi pelaksanaan pelatihan. Keberhasilan manajemen pelatihan dilihat dari manfaat yang diperoleh guru setelah mengikuti pelatihan ditunjukkan dengan adanya peningkatan dari segi kedisiplinan, efektifitas, sikap, dan efisiensi yang lebih baik. Selain itu, dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi guru dalam menghasilkan ide-ide kreatif untuk meningkatkan pengembangan diri guru.

Atas dasar latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas yakni: 1) Bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data merupakan salah satu bidang pada Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan yang diberikan wewenang dalam melakukan pembinaan pendidik tenaga kependidikan di Kabupaten Seruyan, 2) Kompetensi profesional merupakan kompetensi dasar dalam upaya mewujudkan guru Sekolah Dasar yang profesional, 3) Pembinaan kompetensi profesional guru Sekolah Dasar melalui pelatihan perlu dilakukan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan, maka diperlukan suatu kajian tentang manajemen pelatihan guru Sekolah Dasar dalam peningkatan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan.

Penelitian difokuskan kepada bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pelatihan guru Sekolah Dasar untuk peningkatan kompetensi profesional guru dilaksanakan dalam rangka mewujudkan peningkatan mutu pengajaran dan pendidikan di Kabupaten Seruyan.

2. KONSEP TEORITIS

2.1 Profesionalisme Guru

Menurut Setiawati et al. (2019) guru profesional adalah guru yang berkualitas, berkompentensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Menurut Faiqoh (2019), guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan.

Berdasarkan pendapat di atas, guru yang profesional adalah orang yang terdidik, terlatih dan memiliki kompetensi yang menjalankan tugas pokok fungsinya sebagai guru penuh tanggungjawab dalam meningkatkan prestasi siswa, sehingga siswa tersebut memiliki kecakapan hidup yang baik.

2.2 Kompetensi Guru Profesional

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah

kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sedangkan menurut Hartini (2019) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kompetensi guru profesional adalah kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam memahami dan menguasai metodologi pembelajaran baik merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

2.3 Pelatihan

Pelatihan mencakup tiga aspek pokok yaitu perolehan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan bakat dalam upaya meningkatkan kinerja seseorang dengan sengaja, terorganisir, sistematis, dalam waktu relative singkat, dan penyampaiannya menekankan pada praktik daripada teori (Elis dan Santika, 2018). Menurut Putri (2019), indikator-indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Elizar dan Tanjung (2018) menambahkan bahwa indikator pelatihan yaitu mencakup instruktur, peserta, materi, metode, biaya, fasilitas-fasilitas pelatihan, tujuan, dan sasaran. Pelatihan yang sejalan dengan indikator akan mewujudkan pelatihan yang bermutu, dan bermanfaat.

Dari pernyataan di atas, diketahui bahwa pelatihan akan menghasilkan pelatihan yang bermutu dan bermanfaat, apabila memenuhi indikator-indikator (komponen-komponen) pelatihan yaitu peserta, materi, media, instruktur atau pemateri (narasumber), tujuan, tempat, dan fasilitas pelatihan.

2.4 Konsep Manajemen

Widiansyah (2018) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Saajidah (2018) fungsi manajemen terbagi menjadi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pengelolaan yang dimulai dari merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), melaksanakan (*actuating*), mengawasi (*controlling*), dan mengevaluasi (*evaluation*).

2.5 Manajemen Pelatihan

Menurut Mawardi et al. (2019) terdapat lima unsur pokok dalam manajemen pelatihan, yaitu analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan. Sulistiono dan Biru (2020) menjelaskan bahwa manajemen pelatihan mencakup beberapa komponen yaitu membuat model dan merancang program pelatihan, mengidentifikasi kebutuhan organisasi, menentukan kinerja pekerjaan, mengidentifikasi kebutuhan belajar, menentukan tujuan, membangun kurikulum, memilih

strategi pembelajaran, mendapatkan sumber daya instruksional dan melaksanakan pelatihan.

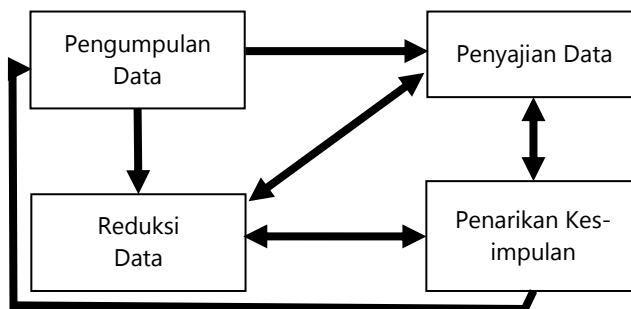
Berdasarkan pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa manajemen pelatihan merupakan rangkaian proses pelatihan yang dikelola melalui berbagai prosedur atau kegiatan diantaranya perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan dengan pemanfaatan sumber daya manusia, informasi, sistem dan sumber dana dengan tetap memperhatikan fungsi manajemen, peran dan keahlian untuk menghasilkan pelatihan sesuai dengan tujuan dan bermanfaat bagi peserta.

Alur manajemen pelatihan dapat digambarkan sebagai pada Gambar 1.

3. METODOLOGI

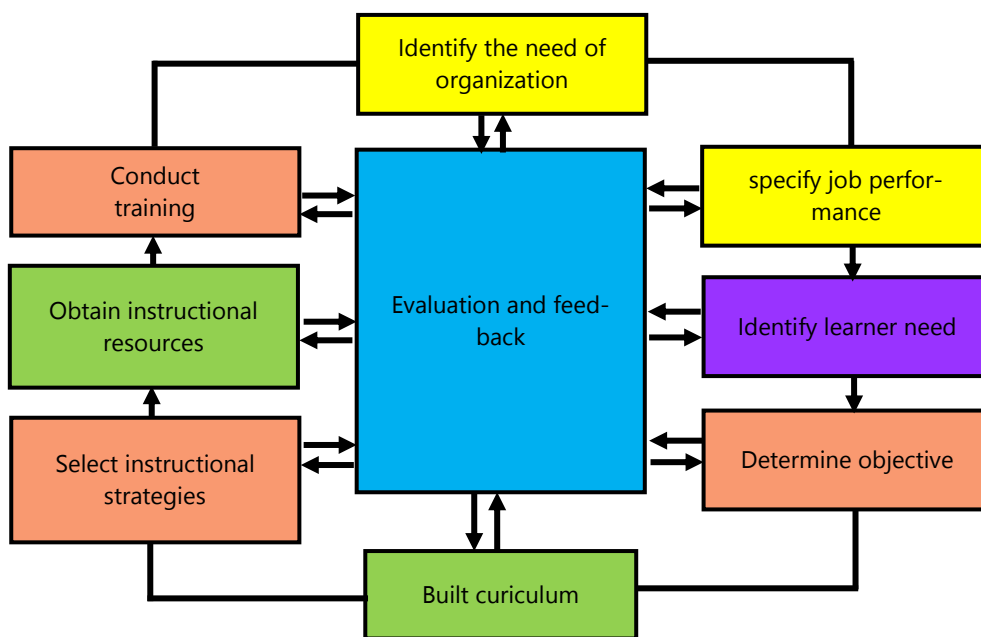
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Subyek penelitian ini terdiri dari panitia pelatihan pada Dinas Pendidikan, peserta (guru) pelatihan, pemateri (narasumber) di Kabupaten Seruyan. Lokasi Penelitian berada di Dinas Pendidikan sebagai penyelenggara pelatihan yang beralamat di Jalan Akhmad Yani, Kuala Pembuang, Kabupaten Seruyan. Data dikumpulkan melalui observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi.

Data yang diperoleh diolah dan disajikan secara deskriptif kualitatif. Data dianalisa menggunakan teknik analisa dari Miles et al. (2018). Model teknik tersebut disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2 Teknik analisa data

- Reduksi Data
Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
- Penyajian Data
Dimana peneliti dalam menganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan dapat mengambil keputusan apakah akan menarik kesimpulan ataukah terus melakukan analisis yang menurut saran oleh penyajian sebagai sesuatu berguna.
- Menarik Kesimpulan
Peneliti meninjau kembali serta mendiskusikan dengan teman sejawat dalam mengembangkan kesepakatan intersubjektif. Kesimpulan akhir tidak hanya berlangsung pada saat proses pengumpulan data, melainkan perlu adanya diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.
Uji keabsahan data pada penelitian kualitatif meliputi 4 aspek, yaitu:



Gambar 1 Alur manajemen pelatihan guru sekolah dasar

- a) Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan melakukan pengamatan secara berkesinambungan. Adapun teknik pengecekan kredibilitas data pada penelitian kualitatif sebagai berikut:
- 1) Perpanjangan pengamatan, dimana peneliti melakukan pengamatan kembali ke lapangan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru.
 - 2) Ketekunan pengamatan, dilakukan dengan tujuan untuk menemukan data dan informasi yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteiti, kemudian peneliti memusatkan diri secara rinci.
 - 3) Triangulasi, merupakan teknik dalam melakukan pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan data lain diluar data yang digunakan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi sendiri terdiri dari: triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Dimana Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara membandingkan data dari beberapa sumber, sehingga informasi yang diberikan akan semakin kredibel sebagai perbandingan data. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara membandingkan data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dan Triangulasi waktu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan waktu dan kondisi yang berbeda, maka dilakukan berulang-ulang sampai ditemukan kepastian datanya.
 - 4) Member check, Member check adalah proses membandingkan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan member check ini adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sesuai dengan yang diberikan oleh pemberi data.
- b) Uji transferability merupakan uji hasil penelitian dapat dipahami secara jelas bagi para pembaca dan dapat digunakan dan diterapkan pembaca dalam penelitian berikutnya.
- c) Dependability menurut istilah disebut "*reliability*" (reliabel). Penelitian yang reliabel adalah seseorang dapat mengulangi atau mereplikasikan proses penelitian tersebut.
- d) Uji konfirmability merupakan pengganti konsep objektivitas dalam penelitian kualitatif. Dalam uji konfirmability, berarti uji hasil penelitian, yang dihubungkan dengan proses yang dilakukan.

Untuk uji keabsahan data tersebut, peneliti menggunakan uji keabsahan data yaitu credibility (validitas internal). Dan kredibilitas yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian dengan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dengan memanfaatkan penggunaan sumber dengan cara membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari informan yang satu dengan informan lainnya.

4. HASIL

4.1 Perencanaan

Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan yang dituangkan dalam tahap perencanaan disajikan pada Tabel 1.

4.2 Pengorganisasian Pelatihan

Adapun pengorganisasian pelatihan yang kami lakukan sebagai berikut: 1) membentuk kepanitiaan 2) merumuskan tujuan dari pelatihan, 3) menentukan peserta pelatihan, 4) membuat jadwal pelatihan, 5) mengkoordinasikan bahan pelatihan, 6) menentukan narasumber (pemateri), 7) merumuskan model pelatihan, 8) merumuskan metode pelatihan.

4.3 Melaksanakan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kami laksanakan sesuai dengan urutan sebagai berikut: (1) pembukaan, (2) menyanyikan lagu Indonesia Raya, (3) doa, (4) sambutan, (5) materi, (6) penutup.

4.4 Pengawasan Pelatihan

Pengawasan pelatihan yang dilakukan adalah: 1) membuat daftar hadir peserta dan daftar hadir narasumber yang harus diisi dalam setiap sesi pelatihan, 2) mengumpulkan hasil pekerjaan peserta setiap sesi pelatihan, jika setiap sesi tersebut ada tugas yang diberikan narasumber (pemateri) kepada peserta pelatihan, 3) membuat grup medsos dalam hal ini grup whatsapp, agar pasca pelatihan selesai dilakukan peserta pelatihan masih dapat berkomunikasi diluar pelaksanaan pelatihan.

4.5 Evaluasi

Evaluasi kegiatan pelatihan dilakukan setelah kegiatan tersebut selesai dilaksanakan yaitu membicarakan secara bersama antara kepala bidang, kepala seksi dan staf. Adapun yang dievaluasi mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan kegiatan.

5. PEMBAHASAN

5.1 Perencanaan

- Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan berdasarkan analisis renstra dan renja dikatakan kepala bidang bahwa kegiatan dalam melakukan analisis renstra dan renja dilaksanakan pada akhir tahun anggaran menjelang awal tahun anggaran. Disamping itu dalam menganalisis renstra dan renja perlu dilakukan secara cermat sehingga diharapkan hasil analisis renstra dan renja sesuai dengan sasaran dan target. Dalam melakukan identifikasi kebutuhan berdasarkan analisis renstra dan renja perlu dilakukan persiapan dengan menyiapkan dokumen renstra dan renja, kemudian memilah renstra dan renja yang sesuai dengan kegiatan pelatihan yang ada pada bidang pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data di Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan.

Tabel 1 Identifikasi kebutuhan pelatihan bagi guru Sekolah Dasar di Kabupaten Seruyan

Identifikasi kebutuhan (<i>Identify the need of organization</i>)	
Analisis Renstra dan Renja	<p>Dalam menganalisis renstra dan renja itupun perlu dilakukan secara cermat dan mendalam, agar target pada pelatihan bisa tercapai dan tepat sasaran</p> <p>Prosedur kegiatan menganalisis renstra dan renja sebagai berikut: (1) menyiapkan dokumen renstra dan renja, (2) memilah renstra dan renja yang sesuai dengan bidang kami tersebut ke dalam tabulasi, (3) menentukan tujuan yang ada didalamnya, (4) menentukan strategi.</p> <p>Faktor-faktor yang mendukung dalam melaksanakan kegiatan analisis renstra dan renja adalah: adanya komitmen dari Kepala Dinas. sedangkan faktor yang menghambat: keterbatasan anggaran, kurangnya fasilitas pendukung kegiatan, dan menyamakan pendapat diantara kami.</p>
Pemetaan program-program berdasarkan Renstra dan Renja	(1) memilah program-program yang sesuai dengan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data, (2) menentukan tujuan setiap program-program, (3) menentukan sasaran dan target setiap program-program.
Pemetaan kegiatan-kegiatan berdasarkan program-program yang diperlukan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional	(1) kami memetakan kegiatan-kegiatan yang bersinergi dengan kegiatan-kegiatan pelatihan yang diadakan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, (2) memetakan kegiatan-kegiatan pelatihan yang diperlukan guru agar dapat menunjang kompetensi profesional dan dapat digunakan untuk kenaikan pangkat, (3) kami harus melihat kegiatan-kegiatan pelatihan tahun lalu sebagai acuan.
Pengkoordinasian dari kegiatan	Koordinasi dalam menentukan kegiatan pelatihan, agar dalam pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana.
Penyusunan anggaran dari kegiatan	Menyusun anggaran untuk kegiatan-kegiatan pelatihan tersebut.
Spesifikasi pelaksanaan pekerjaan	
Spesifikasi Pelaksanaan Pekerjaan	(1) menyiapkan kelengkapan kit pelatihan yang berupa: block note, alat tulis, dan lain sebagainya, (2) menyiapkan tempat kegiatan pelatihan, (3) menyiapkan tempat penginapan peserta, (4) menyiapkan materi, (5) menyiapkan pemateri (narasumber), (6) menyiapkan bahan dan media kegiatan pelatihan.
Identifikasi kebutuhan peserta	
Identifikasi kebutuhan peserta	Mengelompokkan berdasarkan jenjang satuan pendidikan.
Menentukan tujuan	
Menentukan tujuan	Menentukan tujuan dan target kegiatan pelatihan.
Penyusunan kurikulum	
Penyusunan kurikulum	Penyusunan kurikulum pelatihan kami lakukan dengan membicarakan secara bersama anggota bidang yang selanjutnya akan disampaikan kepada pemateri (narasumber) untuk disesuaikan.
Pemilihan strategi pembelajaran	
Pemilihan strategi pembelajaran	Pemilihan strategi pembelajaran kami sesuaikan dengan kegiatan pelatihan yang kemudian dibicarakan kembali dengan pemateri (narasumber) pada saat pelaksanaan kegiatan pelatihan.
Mendapatkan sumber pembelajaran	
Mendapatkan sumber pembelajaran	Mendapatkan sumber pembelajaran pelatihan kami melakukan komunikasi dengan pemateri (narasumber), agar pemateri (narasumber) dapat membuat sumber pembelajaran yang disesuaikan dengan nama program yang kami sampaikan.

Adanya kegiatan identifikasi kebutuhan diatas sesuai dengan pendapat Nurhajati dan Bachri (2018) yang mengatakan bahwa analisis atau penilaian kebutuhan adalah investigasi sistematis mengenai diskripsi kinerja untuk menggambarkan kesenjangan, menetapkan alasan hal itu terjadi, dan memutuskan pelatihan merupakan solusi potensial.

- **Spesifikasi Pelaksanaan Pekerjaan**

Berdasarkan pemaparan yang disampaikan Kepala Bidang, Kepala Seksi, dan staf kepada penulis bahwa spesifikasi pelaksanaan pekerjaan yang dipersiapkan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data diantaranya: (1) mempersiapkan kit (ATK) kegiatan pelatihan, (2) menyiapkan tempat kegiatan pelatihan, (3) menyiapkan penginapan peserta, (4) menyiapkan materi, (5) menyiapkan pemateri (narasumber), (6) menyiapkan media dan bahan kegiatan pelatihan. Dimana, agar dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut sesuai dengan capaian dan target yang sudah ditetapkan.

Kegiatan spesifikasi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pendapat Fajri et al. (2021) yang menyatakan bahwa salah satu bagian perencanaan adalah menentukan metode pelatihan, yang didalamnya terdapat menentukan materi pelatihan.

- **Identifikasi Kebutuhan Peserta**

Dalam melakukan identifikasi kebutuhan peserta, bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data telah mengelompokkan peserta pelatihan dengan didasarkan pada jenjang satuan pendidikan. Dimana dalam setiap kegiatan pelatihan, kebutuhan peserta sebagaimana yang terdapat dalam dokumen pelaksanaan anggaran yaitu minimal 30 orang guru.

Bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data melakukan identifikasi kebutuhan peserta bertujuan agar dalam pelaksanaan pelatihan dapat optimal dan mencapai target. Melakukan identifikasi kebutuhan peserta selaras dengan pendapat Winarti (2018) yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.

- **Menentukan Tujuan**

Secara umum, pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku guru, kemudian mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Bahwa kegiatan pelatihan yang dilaksanakan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data tersebut untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi profesional guru.

Menentukan tujuan dalam suatu kegiatan pelatihan selaras dengan yang dikemukakan Usman (2017) bahwa merumuskan tujuan pelatihan secara umum adalah meningkatkan produktivitas, meningkatkan mutu, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manu-

sia, meningkatkan semangat kerja, menarik dan menahan tenaga kerja yang baik, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari kebosanan, dan menunjang pertumbuhan pribadi.

- **Penyusunan Kurikulum**

Penyusunan kurikulum tersebut dilakukan bekerjasama dengan pemateri (narasumber). Dimana kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan pelatihan yang berisi tujuan, sasaran, deskripsi pelatihan, daftar mata pelatihan, bahan referensi pelatihan, silabus masing-masing mata pelatihan, serta metode pelatihan yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pembelajaran.

Penyusunan kurikulum sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana dan sebuah pengaturan berkaitan dengan tujuan, isi, bahan ajar, dan cara yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai sebuah tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut selaras dengan pendapat Sudjana (dalam Soleh, 2020) bahwa kurikulum merupakan niat dan harapan yang dituangkan kedalam bentuk rencana maupun program pendidikan yang dilaksanakan oleh para pendidik.

- **Pemilihan Strategi Pembelajaran**

Penentuan pemilihan strategi pembelajaran tersebut, dilakukan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data yang kemudian dikonfirmasi kepada pemateri (narasumber). Pemilihan strategi pembelajaran pada pelatihan tersebut lebih menggunakan pendekatan peserta untuk aktif dalam melakukan diskusi. Dimana, agar peserta pelatihan lebih cepat memahami dan mengingat materi pelatihan. Pemilihan strategi pembelajaran selaras dengan pendapat yang disampaikan Nasri (2021) bahwa proses belajar mengajar hendaknya selalu mengikut sertakan peserta didik secara aktif guna mengembangkan kemampuan-kemampuan peserta didik.

- **Mendapatkan sumber pembelajaran**

Untuk mendapatkan sumber pembelajaran didapatkan dari hasil koordinasi dengan pemateri (narasumber) yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, tim pelaksana dalam kegiatan pelatihan tidak ingin hanya sekedar mencari pemateri yang tidak sesuai dengan kompetensi.

5.2 Pengorganisasian Pelatihan

Adapun pengorganisasian pelatihan yang dilakukan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data, selaku penyelenggara pelatihan antara lain: 1) membentuk kepanitiaan, 2) merumuskan tujuan, 3) menentukan sasaran peserta pelatihan, 4) menentukan narasumber, 5) membuat jadwal pelatihan, 6) menentukan model pelatihan, 7) menentukan metode pelatihan, 8) mengkoordinasikan bahan pelatihan. Dengan

demikian pengorganisasian pelatihan dilakukan agar dalam pelaksanaan pelatihan dapat berlangsung secara sistematis dan terstruktur, sehingga dapat menghasilkan target yang sudah ditentukan yaitu meningkatnya kompetensi profesional guru.

5.3 Melaksanakan Pelatihan

Kegiatan pelaksanaan pelatihan tersebut telah diatur mekanisme yang tersusun dalam jadwal pada buku panduan yang sudah dibawa peserta pelatihan saat melakukan registrasi (*check in*). Susunan jadwal kegiatan pelatihan tersebut yaitu: pembukaan, menyanyikan lagu Indonesia Raya, sambutan, doa, dan penutupan. Kegiatan pembukaan pelatihan tersebut dihadiri Kepala Dinas Pendidikan, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Pengawas di lingkup Dinas Pendidikan, Korwil Pendidikan Sekabupaten Seruyan dan Peserta kegiatan pelatihan.

5.4 Pengawasan Pelatihan

Pengawasan pelatihan dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan pelaksanaan pelatihan berlangsung sesuai dengan rencana yang diharapkan. Dan pengawasan pelatihan tersebut dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi kegiatan pelaksanaan pelatihan. Dimana hasil dari pengawasan pelatihan tersebut dijadikan dasar menentukan kebijakan program kegiatan pelatihan yang selanjutnya atau pada tahun berikutnya. Adapun pengawasan pelatihan yang dilakukan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data meliputi: 1) pengawasan peserta, 2) pengawasan narasumber (pemateri), 3) pengawasan model pelatihan, 4) pengawasan metode pelatihan, 5) pengawasan jadwal pelatihan, 6) pengawasan bahan pelatihan.

Hal ini tersebut selaras dengan pernyataan Suri (2020), bahwa pengawasan diartikan sebagai proses monitoring untuk meyakinkan bahwa kegiatan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan dan sebagai kegiatan untuk mengoreksi serta memperbaiki adanya penyimpangan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

5.5 Evaluasi

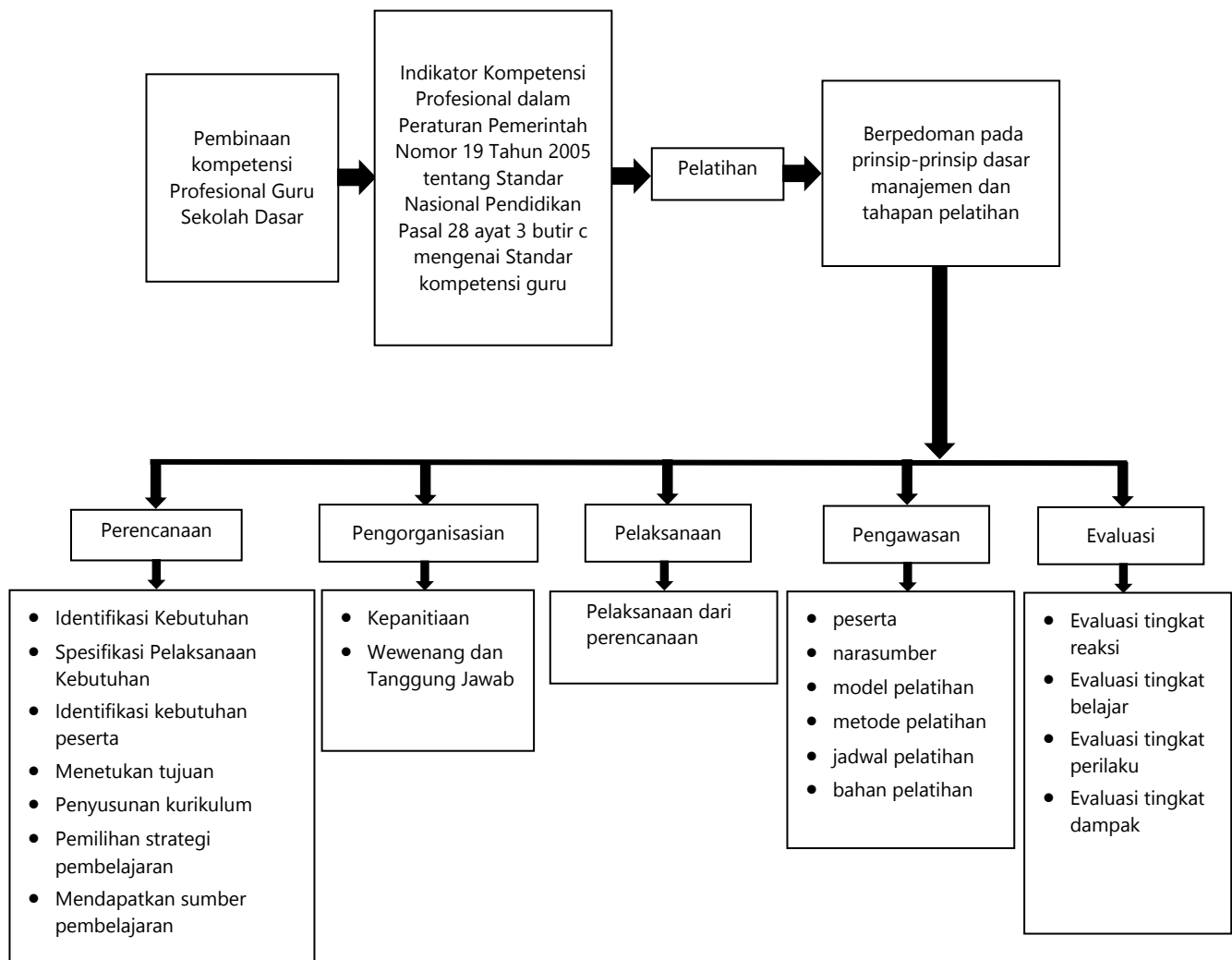
Evaluasi tersebut dilakukan agar kita sebagai tim pelaksana kegiatan mengetahui tahapan mana yang perlu dilakukan perbaikan dan tahapan mana yang perlu ditingkatkan. Sehingga hasil dari evaluasi tersebut dapat dijadikan parameter kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya, kata kepala bidang. Hal ini sebagaimana pendapat Aryanti et al. (2018) yang mengatakan bahwa evaluasi sebagai upaya mendapatkan informasi untuk menilai keberhasilan suatu program yang pada gilirannya digunakan untuk menentukan kebijakan atau tindak lanjut terhadap keberadaan program diklat tersebut.

Keseluruhan pernyataan tersebut dapat digambarkan kedalam bagan tentang manajemen pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan, sebagaimana disajikan pada Gambar 3.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional di bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data pada Dinas Pendidikan, Manajemen Kabupaten Seruyan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional telah direncanakan dengan baik oleh bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data pada Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan. Hal ini terlihat bahwa dalam merencanakan pelatihan, dilaksanakan dengan standar yang benar yaitu dilaksanakan dengan berpedoman pada tahapan pelatihan yang didasarkan pada identifikasi kebutuhan pelatihan dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru sekolah dasar. Ketujuh tahapan kegiatan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan tersebut didiskusikan dan dibahas dalam rapat bidang didalam program perencanaan pelatihan yaitu yang berkaitan dengan: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) spesifikasi pelaksanaan pekerjaan, (c) identifikasi kebutuhan peserta, (d) menentukan tujuan, (e) penyusunan kurikulum, (f) pemilihan strategi pembelajaran, (g) mendapatkan sumber pembelajaran.
2. Pengorganisasian pelatihan dilakukan pada bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data dilaksanakan dengan baik, dimana dalam pengorganisasian kegiatan pelatihan dilakukan secara optimal sesuai dengan standar yang benar dan telah memperhatikan prinsip-prinsip pengorganisasian. Hal ini terlihat dengan adanya: (1) penetapan susunan kepanitiaan dengan diterbitkannya Surat Keputusan Kepala Dinas, (2) penetapan wewenang dan tanggung jawab bagi personil bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data yang terlibat dalam kepanitiaan.
3. Pelaksanaan pelatihan secara prosedural telah dilaksanakan sepenuhnya dengan baik. Dimana pelaksanaan pelatihan secara prosedural telah tersusun jadwal pelaksanaan pelatihan yang terdapat pada buku panduan yang dibagikan kepada peserta pada saat *check in*.
4. Pengawasan Pelatihan dilakukan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data secara prosedural belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari pengawasan yang dilakukan salah satu personil staf pada bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data yang masih belum disampaikan laporan dalam bentuk tertulis.
5. Evaluasi pelatihan yang dilakukan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data belum dilaksanakan sepenuhnya dengan baik. Karena evaluasi pelatihan yang dilaksanakan bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan



Gambar 3 Manajemen pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional di Kabupaten Seruyan

pengembangan data baru pada evaluasi tingkat reaksi dan evaluasi tingkat belajar. Dimana evaluasi tingkat perilaku dan evaluasi tingkat dampak perlu dilakukan monitoring lebih lanjut yang membutuhkan waktu dan fokus penelitian lebih lama.

Sebagai implikasi dari hasil temuan penelitian tersebut, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Agar dalam pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, hendaknya bidang pembinaan pendidik tenaga kependidikan dan pengembangan data pada Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan perlu menyusun buku materi pelatihan yang standar sehingga keberlanjutan program kedepannya mempunyai sebuah standar acuan kurikulum/materi pelatihan dalam upaya pembinaan untuk peningkatan kompetensi profesional guru. Dinas Pendidikan dapat menjadikan kegiatan pelatihan tersebut sebagai program rutin tahunan yang dapat memberikan manfaat bagi guru-guru di Kabupaten Seruyan untuk

mengembangkan kompetensi profesionalnya seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28 mengenai standar kompetensi profesional guru.

2. Agar pelaksanaan kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan secara optimal, efektif dan efisien, maka narasumber (pemateri) dapat mengirimkan materi pelatihannya, agar Dinas Pendidikan Kabupaten Seruyan selaku penyelenggara dapat membukukan dan memperbanyak materi tersebut untuk dibagikan kepada peserta pelatihan.
3. Agar hasil dari kegiatan pelatihan dapat berpengaruh pada sekolah, maka guru yang ditugaskan dari sekolahnya untuk mengikuti sebagai peserta kegiatan pelatihan dapat mengimbaskan kepada guru-guru di lingkungan sekolah masing-masing sehingga sekolah tersebut mengalami dampak perubahan yang positif, karena adanya peningkatan kompetensi profesional guru pada sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, A., 2020. Perencanaan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2(2), pp.94-104.
- Amin, S. and Nurhadi, A., 2020. Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pai Dan Budi Pekerti. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), pp.83-100.
- Arifin, I dan Hadi, G. 2007. *Membuka Cakrawala Ekonomi*. Setia Purna Inves, Bandung.
- Aryanti, T., Supriyono, S. and Ishaq, I., 2018. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 10(1), pp.1-13.
- Elis, R. and Santika, T., 2018. Peran Instruktur dalam Meningkatkan Keterampilan Warga Belajar Program Pelatihan Instalasi Listrik. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 2(1), 48-56.
- Elizar, E. and Tanjung, H., 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp.46-58.
- Faiqoh, D., 2019. Supervisi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), pp.98-110.
- Fajri, C., Susanto, S., Suworo, S., Sairin, S. and Tarwijo, T., 2021. Pelatihan Perencanaan Kewirausahaan Hidroponik dan Penguatan Kelembagaan Santripreneur Di Pesantren Al Wafi Islamic Boarding School Pengasinan Depok. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), pp.154-160.
- Hartini, S., 2019. Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Motif Berprestasi Peserta Didik: Studi di SDN Karangpucung 04 dan SDN Karangpucung 05 Kabupaten Cilacap. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 3(1), pp.71-76.
- Herlambang, Y.T., 2021. *Pedagogik: Telaah Kritis Ilmu Pendidikan dalam Multiperspektif*. Bumi Aksara.
- Kartika, I. 2011. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Alfabeta, Bandung.
- Komariah, N., 2018. Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan di SDIT Wirausaha Indonesia. *Jurnal Perspektif*, 16(1), pp.107-112.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mawardi, M., Kristin, F., Anugraheni, I. and Rahayu, T.S., 2019. Penerapan Pelatihan Partisipatif Pada Kegiatan Penulisan dan Publikasi Karya Ilmiah Bagi Guru SD. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(2), pp.132-137.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldaña, J., 2018. *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Nasri, N., 2021. Penggunaan Keterampilan Proses dalam Pembelajaran Fikih di SD/MI. *FONDATA*, 5(1), pp.30-43.
- Nurhajati, W.A. and Bachri, B.S., 2018. Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik*, 2(2), pp.156-164.
- Putri, Y.F., 2019. Pelatihan bertani sistem organik untuk meningkatkan keterampilan masyarakat di kelurahan Lesanpuro Kecamatan Kedungkandang Kota Malang. *JPUS: Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 3(1), pp.45-55.
- Saajidah, L., 2018. Fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan kurikulum. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), pp.201-208.
- Setiawati, O.P., Nyalung, Y.I. and Jairo, J., 2019. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Minat Belajar Siswa Di MTS Negeri 2 Kota Palangka Raya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 11(02), pp.236-243.
- Sholihah, I. and Zulfa, F.E., 2019. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan dan Syariah*, 7(2), pp.33-46.
- Soleh, A.N., 2020. Strategi Manajemen Pembelajaran Pada Masa Covid-19 di SMK Ma'arif 9 Kebumen. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 4(2), pp.1-13.
- Sulistiono, E.E. and Biru, R.C.B., 2020. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kebutuhan di Berbagai Negara: Meta Sintesis Komponen Pelatihan. *NOKEN: Jurnal Pengelolaan Pendidikan*, 1(2), pp.72-83.
- Suri, D.R., 2020. Peran Supervisor dalam Pengawasan Manajerial dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Akademika: Jurnal Keagamaan dan Pendidikan*, 16(2), pp.210-220.
- Usman, J., 2017. Urgensi Manajemen Pembiayaan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), pp.219-246.
- Widiyansyah, A., 2018. Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), pp.229-234.
- Winarti, E., 2018. Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), pp.1-26.