

**PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU
BERKELANJUTAN
DITINJAU DARI PENYELENGGARAAN DIKLAT,
PEMBERDAYAAN DAN MINDSET GURU**

DISERTASI



**Oleh :
Bongguk Haloho
NIM 99878**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Doktor Ilmu Pendidikan

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM DOKTOR
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

ABSTRACT

Bongguk Haloho, 2015. Continuing Professional of Teachers Development as Viewed from the Education and Training, Teachers' Empowering and Teacher Mindset". Dissertation. Graduate Program State University of Padang.

The purposes of this study were to disclose: (1) partially and simultaneously, the training conducted by PPPPTK BBL Medan and teacher empowerment directly influence the mindset of teachers, (2) partially and simultaneously training conducted, teacher empowerment and teachers *mindset* directly influence the continuing professional development of teachers, and (3) partially training conducted by PPPPTK BBL Medan and empowerment of teachers have indirect effect on the continuing of teachers professional development through teachers' *mindset*.

The study was conducted by using a quantitative approach with descriptive correlation method. The population was all vocational teachers in the target area of PPPPTK BBL Medan included public and private schools. The number of 90 samples were selected by using proportional random sampling. The data were collected by using questionnaires by which the validity and reliability had been tested. Hypothesis testing was conducted by using correlation and regression path analysis.

The findings of this study showed that (1) the training conducted by PPPPTK BBL Medan and teacher empowerment partially and simultaneously can significantly improve teachers' *mindset* (73.7%). (2) teachers' empowerment and teacher *mindset* partially and simultaneously improve the professional development of the teachers. (3) the mindset of teachers as an exogenous variable has been the largest path coefficient on the professional of teachers development compared to other exogenous variables which was equal to 0.434.

Based on the findings, it can be concluded that (1) the training conducted by PPPPTK BBL Medan and teacher empowerment partially and simultaneously have a direct effect on the *mindset* of teachers, (2) training conducted by PPPPTK BBL Medan, teacher empowerment and teacher *mindset* partially and simultaneously have direct effect on professional development of the teachers, and (3) training conducted by PPPPTK BBL Medan and teacher empowerment partially have indirect effect on the professional of teachers development through the teachers' *mindset*.

ABSTRAK

BONGGUK HALOHO, 2015. “Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan Ditinjau dari Penyelenggaraan Diklat, Pemberdayaan dan *Mindset* Guru“. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan mendeskripsikan tentang (1) secara parsial dan bersama-sama penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan dan pemberdayaan guru berpengaruh langsung terhadap *mindset* guru, (2) secara parsial dan bersama-sama penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan, pemberdayaan guru dan *mindset* guru berpengaruh langsung terhadap pengembangan profesional guru,berkelanjutan dan (3) secara parsial penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan dan pemberdayaan guru berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan melalui *mindset* guru.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK di wilayah binaan PPPPTK BBL Medan baik negeri maupun swasta. Jumlah sampel diambil sebanyak 90 orang (*Proportional Random Sampling*). Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan dan pemberdayaan guru secara parsial dapat memperbaiki *mindset* guruserta secara simultan dapat menjelaskan sebesar 73,7%. Pemberdayaan guru dan *mindset* guru secara parsial dapat meningkatkan pengembangan profesional guru berkelanjutan serta secara simultan dapat menjelaskan sebesar 91,10%. Variabel *mindset* guru merupakan variabel eksogen yang mempunyai koefisien jalur terbesar terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan dibandingkan dengan variabel eksogen lainnya yakni sebesar 0,434. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan dan pemberdayaan guru secara parsial dan bersama-sama berpengaruh langsung terhadap *mindset* guru, (2) penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan, pemberdayaan guru dan *mindset* guru secara parsial dan bersama-sama berpengaruh langsung terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan, dan (3) penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan dan pemberdayaan guru secara parsial berpengaruh tidak langsung terhadap Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan melalui *mindset* guru.

Lembar Pengesahan

Dengan persetujuan Komisi Promotor/Pembahas/Penguji telah disahkan Disertasi atas nama:

Nama : *Bongguk Haloho*
NIM : 99878

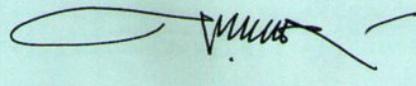
Melalui ujian terbuka pada tanggal : 14 Januari 2015

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi



Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D
NIP 19580725 199403 2 001



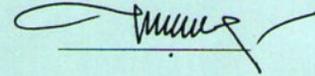
Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.
NIP 19501104 197503 1 001

Persetujuan Komisi Promotor/Penguji

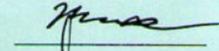
Nama : *Bongguk Haloho*
NIM. : 99878

Komisi Promotor/Penguji

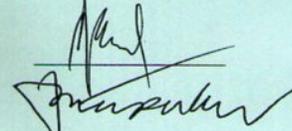
Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.
(Ketua Promotor/Penguji)



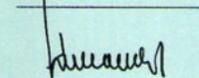
Prof. Dr. Mukhaiyar
(Promotor/Penguji)



Prof. Drs. H. Jalius Jama, M.Ed., Ph.D.
(Promotor/Penguji)



Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
(Pembahas/Penguji)



Prof. Dr. Gusril, M.Pd.
(Pembahas/Penguji)



Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd.
(Penguji dari Luar)



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, disertasi dengan judul, Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan Ditinjau Dari Penyelenggaraan Diklat, Pemberdayaan Dan *Mindset* Guru, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 14 Januari 2015

Saya yang menyatakan,



Bongguk Haloho

NIM 99878

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah, Tuhan Yang Maha Pengasih, atas rahmat dan berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini dengan judul “Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan Ditinjau dari Penyelenggaraan Diklat, Pemberdayaan dan *Mindset* Guru”

Disertasi ini dapat diselesaikan dengan bantuan, bimbingan, arahan dan dukungan yang berharga dari berbagai pihak. Untuk semua itu, penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. H. Z. Mawardi Effendi, M.Pd., selaku Promotor I, Prof. Dr. H. Mukhaiyar, M.Pd., selaku Promotor II, Prof. Jalius Jama, M. Ed., Ph.D., selaku Promotor III yang telah memberi motivasi kepada penulis serta bimbingan pemikiran yang membuka cakrawala berfikir yang luas dan tajam untuk menyelesaikan disertasi ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd, Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M. Pd. selaku pembahas dan penguji yang secara tulus memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran serta kritik dalam penyempurnaan disertasi ini.
3. Prof. Dr. Phil. Yanuar Kiram, sebagai penyelia sekaligus Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di UNP.
4. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed. D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang memberi kesempatan, fasilitas, motivasi serta meluangkan waktu dalam membimbing peneliti.
5. Dr. Ir. Moh. Sofian Asmirza S., M.Sc., Kepala Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan, dan Ir. H. Ponijan Asri, M.M. (Mantan Kepala PPPPTK BBL Medan) yang telah memberi motivasi dan dukungan untuk pendidikan di Universitas Negeri Padang.

6. Para Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Wilayah Sumatera dan Kalimantan sebagai sampel dalam penelitian, yang berkontribusi banyak dalam penyebaran dan pengisian angket kepada Guru-guru Alumni Diklat Kompetensi PPPPTK BBL Medan.
7. Isteri tercinta, dr. Lasmaria Siahaan, yang terus memberikan inspirasi, motivasi, perhatian dan doa kepada penulis sehingga selesainya disertasi ini.
8. Kelima putra-putri : Sion Elisabeth Elfainatur Haloho, Manna Gabrona Dinkdoh Haloho, May Christin Haloho, Juwita Dumand Sodvent Haloho dan Sadrakh Andreas Maynard Haloho, yang menjadi inspirasi dan semangat yang tinggi dalam penyelesaian perkuliahan dan penyelesaian disertasi ini.
9. Semua teman-teman di PPPPTK BBL Medan, yang memberi dukungan dan kerjasama yang baik sejak perkuliahan dimulai, sehingga selesainya disertasi ini.

Akhirnya penulis berharap disertasi ini dapat memberikan manfaat dalam menambah khasanah Ilmu Pengetahuan dan menjadi referensi bagi pembaca, terutama untuk pengembangan ilmu pendidikan.

Medan, 14 Januari 2015

Penulis,

Bongguk Haloho

NIM 99878

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR/PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	21
C. Pembatasan Masalah	22
D. Rumusan Masalah	23
E. Tujuan Penelitian.....	24
F. Manfaat Penelitian.....	25
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	27
1. Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan.....	27
2. <i>Mindset</i> Guru.....	47
3. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Guru.....	59
4. Pemberdayaan Guru	71
B. Kajian Penelitian yang Relevan	79
C. Kerangka Pemikiran	82
D. Hipotesis Penelitian.....	91

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	93
1. Jenis Penelitian.....	93
2. Tempat dan Waktu Penelitian	94
B. Populasi dan Sampel	94
C. Definisi Operasional.....	98
D. Pengembangan Instrumen	100
E. Teknik Pengumpulan Data	108
F. Teknik Analisis Data	109

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	118
1. Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan (Y)	118
2. <i>Mindset</i> Guru (X_3)	120
3. Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan (X_1)	122
4. Pemberdayaan Guru (X_2)	124
B. Pengujian Persyaratan Analisis	126
1. Uji Normalitas	126
2. Uji Homogenitas.....	131
3. Uji Linieritas.....	135
C. Pengujian Hipotesis.....	139
D. Pembahasan	157
E. Keterbatasan Penelitian	178

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	179
B. Implikasi.....	182
C. Saran.....	187

DAFTAR RUJUKAN	192
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Perkembangan Jumlah Pendidik di Indonesia Tahun 2001– 2011	4
1.2. Kualifikasi Pendidikan Guru di Indonesia Pada Tahun 2011	5
1.3. Jumlah Guru yang Sudah disertifikasi (2007-2011)	6
1.4. Sebaran PPPPTK di Indonesia	10
1.5. Jumlah Peserta Diklat PPPPTK BBL Medan.....	11
3.1.Sampel Penelitian.....	98
3.2. Kisi-kisi Final Instrumen Penyelenggaraan Diklat	103
3.3. Kisi-kisi Final Instrumen Pemberdayaan Guru.....	103
3.4. Kisi-kisi Final Instrumen <i>Mindset</i> Guru	104
3.5. Kisi-kisi Final Instrumen Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan .	104
3.6. Ringkasan Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	107
4.1. Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	119
4.2. Distribusi Frekuensi Skor <i>Mindset</i> Guru	121
4.3. Distribusi Frekuensi Skor Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan...	123
4.4. Distribusi Frekuensi Skor Pemberdayaan Guru.....	125
4.5. Uji Normalitas Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	127
4.6. Uji Normalitas <i>Mindset</i> Guru.....	128
4.7. Uji Normalitas Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan	129
4.8. Uji Normalitas Pemberdayaan Guru.....	130
4.9. Uji Homogenitas Varians Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	133
4.10. Uji Homogenitas Varian <i>Mindset</i> Guru	133
4.11. Uji Homogenitas Varian Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan...	134
4.12. Uji Homogenitas Varian Pemberdayaan guru	134
4.13. ANOVA untuk Uji Linieritas X_3 atas X_1	136
4.14. ANOVA untuk Uji Linieritas X_3 atas X_2	136
4.15. ANOVA untuk Uji Linieritas Y atas X_1	137
4.16. ANOVA untuk Uji Linieritas Y atas X_2	138

4.17. ANOVA untuk Uji Linieritas Y atas X_3	138
4.18. Matriks Korelasi Antarvariabel	141
4.19. Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur-1	142
4.20. Koefisien Determinasi pada Substruktur-1	143
4.21. Hasil Uji Regresi pada Substruktur-1	145
4.22. Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur-2	146
4.23. Koefisien Determinasi pada Substruktur-2	146
4.24. Hasil Uji Regresi pada Substruktur-2	148
4.25. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	156
4.26. Besar Pengaruh Langsung Variabel Eksogen (X_1 dan X_2) terhadap Variabel Endogen (X_3)	157
4.27. Besar Pengaruh Langsung Variabel Eksogen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap Variabel Endogen (Y)	158

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1. Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan	9
1.2. Hasil Uji Kompetensi Awal Guru SMK Tahun 2012	14
2.1. Siklus Pengembangan Profesi Berkelanjutan	36
2.2. Model Hubungan antar Variabel Penelitian.....	92
4.1. Histogram Variabel Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	120
4.2. Histogram Variabel <i>Mindset</i> Guru	122
4.3. Histogram Variabel Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan.....	124
4.4. Histogram Variabel Pemberdayaan guru	126
4.5. Grafik Normal P-P Plot Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	128
4.6. Grafik Normal P-P Plot <i>Mindset</i> Guru	129
4.7. Grafik Normal P-P Plot Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan...	130
4.8. Grafik Normal P-P Plot Pemberdayaan Guru	131
4.9. Model Struktural Penelitian.....	140
4.10. Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen dalam Model Struktural-1	141
4.11. Koefisien Jalur pada Substruktur-1	142
4.12. Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen pada Substruktur-2	145
4.13. Koefisien Jalur pada Substruktur-2	147
4.14. Koefisien Jalur dalam Model Hubungan Struktural Antarvariabel dari Hasil Perhitungan Analisis Jalur	149

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Angket Penelitian.....	198
1.1 Instrumen Penelitian Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan	199
1.2. Instrumen Penelitian Pemberdayaan Guru.....	203
1.3. Instrumen Penelitian <i>Mindset</i> Guru	207
1.4. Instrumen Penelitian Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	211
2.1. Data Uji Coba Variabel Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan	215
2.2. Data Uji Coba Variabel Pemberdayaan Guru	216
2.3. Data Uji Coba Variabel <i>Mindset</i> guru	217
2.4. Data Uji Coba Variabel Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan ...	218
3.1. Ringkasan hasil perhitungan Validitas Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan.....	219
3.2. Ringkasan hasil perhitungan Validitas Pemberdayaan Guru.....	222
3.3. Ringkasan hasil perhitungan Validitas <i>Mindset</i> Guru	225
3.4. Ringkasan hasil perhitungan Validitas Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	228
4.1. Ringkasan hasil perhitungan Reliabilitas Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan	231
4.2. Ringkasan hasil perhitungan Reliabilitas Pemberdayaan Guru	233
4.3. Ringkasan hasil perhitungan Reliabilitas <i>Mindset</i> Guru.....	235
4.4. Ringkasan hasil perhitungan Reliabilitas Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	238
5.1. Data Penelitian Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan.....	239
5.2. Data Penelitian Pemberdayaan Guru	241
5.3. Data Penelitian <i>Mindset</i> Guru	243
5.4. Data Penelitian Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	245
6. Skor Total Variabel Penelitian.....	247
7.1. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Profesional	

Guru Berkelanjutan	252
7.2. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Skor <i>Mindset</i> Guru	253
7.3. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan	254
7.4. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Guru	255
8.1. Uji Normalitas Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan	256
8.2. Uji Normalitas <i>Mindset</i> Guru.....	257
8.3. Uji Normalitas Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan.....	258
8.4. Uji Normalitas Pemberdayaan Guru.....	259
9.1. Uji Homogenitas Varian Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan (Y)	260
9.2. Uji Homogenitas Varian <i>Mindset</i> Guru (X_3)	261
9.3. Uji Homogenitas Varian Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan (X_1)	262
9.4. Uji Homogenitas Varian Pemberdayaan Guru (X_2).....	263
10.1. Uji Linieritas <i>Mindset</i> Guru (X_3) atas Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan (X_1).....	264
10.2. Uji Linieritas <i>Mindset</i> Guru (X_3) atas Pemberdayaan Guru (X_2)	265
10.3. Uji Linieritas Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan (Y) atas Penyelenggaraan Diklat PPPPTK BBL Medan (X_1)	266
10.5. Uji Linieritas Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan (Y) atas Pemberdayaan Guru (X_2).....	267
10.6. Uji Linieritas Pengembangan Profesional Guru Berkelanjutan (Y) atas <i>Mindset</i> Guru(X_3).....	268
11.1. Matriks Korelasi Antarvariabel Penelitian.....	269
11.2. Matriks Korelasi Antarvariabel pada Substruktur-1	270
12.1. Analisis Jalur pada Substruktur-1	271
12.2. Analisis Jalur pada Substruktur-2	274
12.3. Hasil Perhitungan Jalur dengan Lisrel 9.10	277

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dianugerahi potensi sumber daya alam yang melimpah dan letak geografis yang strategis pada lalu lintas ekonomi dan perdagangan dunia merupakan sebuah keberuntungan yang harus disyukuri oleh penduduknya. Namun fakta yang terjadi sering menjadi ironi. Anugerah besar yang diberikan Tuhan belum mampu dimanfaatkan dan dikelola untuk kesejahteraan warganya. Bentuk nyata dari pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam untuk kesejahteraan adalah apa yang sering disebut dengan istilah pembangunan. Jika keberhasilan pembangunan tersebut menjadi sebuah indikator keberhasilan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, contoh ironi yang dimaksud adalah data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) negara-negara di dunia yang dirilis PBB, menempatkan Indonesia pada peringkat jauh di bawah negara-negara tetangga. Misalnya pada tahun 2012, dari 182 negara IPM Indonesia berada pada peringkat 111 (Wikipedia, 2013). Sebagai perbandingan Thailand berada pada peringkat 87 dan Malaysia pada peringkat 64.

Fakta tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan sumber daya alam bukanlah menjadi satu-satunya faktor penentu keberhasilan pembangunan suatu bangsa, tetapi hanya salah satunya. Ada faktor penentu yang lama kurang dijadikan sebagai prioritas, yaitu peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Negara Singapura, yang tidak memiliki sumber daya

alam yang layak dibanggakan, namun data PBB tahun 2013, menempatkan IPM Singapura pada peringkat 18 dari 182 negara. Faktor penentu keberhasilan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia.

Pembahasan mengenai peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia, tidak mungkin dilepaskan dari pembahasan peningkatan dan pengembangan pendidikan. Karena kualitas sumber daya manusia berbanding lurus dengan kualitas pendidikan, dan sangat ilmiah untuk menyatakan bahwa upaya yang paling efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui usaha peningkatan kualitas pendidikan. Usaha peningkatan kualitas pendidikan, bukanlah sebuah usaha yang mudah. Karena berbicara mengenai peningkatan kualitas pendidikan, seribu satu masalahnya. Namun setiap masalah, entah masalah apapun itu, selalu ada masalah pokoknya. Jika masalah pokok berhasil diatasi, maka masalah-masalah lain akan lebih mudah penyelesaiannya, karena sesungguhnya masalah-masalah itu adalah turunan atau akibat dari masalah pokok. Oleh karena itu, jalan terbaik untuk menyelesaikan sekian banyak masalah pendidikan harus diawali dari langkah mengidentifikasi apa yang menjadi masalah pokok dalam pendidikan itu sendiri. Salah satu masalah pokok pendidikan nasional kita adalah soal keguruan. Bahkan boleh dikatakan soal keguruan menjadi induk masalah pendidikan nasional. Sekali lagi: soal keguruan! Soal-soal lainnya seperti kurikulum dan perbukuan, metodologi dan teknologi serta piranti lainnya yang terkait dengan hal-hal itu adalah perkara nomor dua atau bahkan nomor tiga. Apabila yang utama, yaitu induknya dapat ditangani dengan baik, maka penanganan masalah-masalah lainnya akan lebih mudah diselesaikan. Hal ini

sekaligus menggambarkan betapa dominannya peranan guru ketika berbicara tentang kualitas pendidikan. Guru menjadi kunci utama dan faktor yang paling menentukan dalam proses pendidikan.

Di sisi lain, suatu fakta yang sangat jelas dan tidak terbantahkan, bahwa masyarakat meletakkan harapan yang sangat besar terhadap guru. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan atau sekolah paling sering dialamatkan kepada guru. Hal ini dapat dimaklumi, karena dari seluruh sumber daya pendidikan, guru memiliki dominasi. Alasannya, karena guru adalah sumber daya aktif dan dinamis, sedangkan sumber daya lain adalah pasif. Sejalan dengan pemikiran di atas, bahwa sebaik-baiknya sarana-prasarana pendidikan, kurikulum dan piranti lain, jika kualitas gurunya rendah, maka mustahil mendapatkan hasil pendidikan yang berkualitas baik. Sehingga salah satu jawaban dari pertanyaan besar tentang bagaimana meningkatkan kualitas pendidikan adalah justru terletak pada kemampuan untuk menjawab bagaimana meningkatkan kualitas guru agar menjadi tenaga pendidik yang profesional.

Data tahun 2011, jumlah guru di Indonesia yang tercatat menurut Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) berjumlah 2.925.676 orang. Perkembangan jumlah guru di Indonesia dalam periode tahun 2001-2011, ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Perkembangan Jumlah Pendidik di Indonesia Tahun 2001 – 2011

JENJANG SEKOLAH	TAHUN PENDATAAN										
	THN'01	THN' 02	THN' 03	THN' 04	THN' 05	THN'06	THN'07	THN'08	THN'09	THN'10	THN'11
TK	109,023	121,136	134,596	141,680	145,611	151,499	173,408	174,429	223,422	252,477	267,576
SLB	8,138	9,042	10,047	10,576	13,840	12,269	10,146	10,154	14,600	16,211	16,102
SD	880,296	978,107	1,086,786	1,143,985	1,052,661	1,331,706	1,426,197	1,454,806	1,483,059	1,572,643	1,644,925
SMP	371,069	412,299	458,110	482,221	478,153	659,170	656,973	668,015	502,915	533,830	556,905
SMA	151,413	168,237	186,930	196,768	214,903	313,025	314,730	320,156	238,469	254,387	264,512
SMK	139,562	155,069	172,299	181,367	152,442	159,486	152,634	155,761	144,846	161,656	175,656
JUMLAH	1,659,501	1,848,890	2,048,767	2,156,597	2,057,610	2,627,155	2,734,088	2,783,321	2,607,311	2,791,204	2,925,676

Sumber : Data NUPTK, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2011

Namun tampaknya, jika didasarkan pada fakta dan kondisi riil dari keberadaan guru di Indonesia saat ini, usaha peningkatan dan pengembangan profesionalisme guru masih dihadang oleh berbagai tantangan dan masalah yang cukup serius serta membutuhkan usaha dan sumber daya yang luar biasa berat. Berdasarkan catatan Human Development Index (HDI, 2010), menunjukkan bahwamutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai. Dari data statistikHDI terdapat 60% guru SD, 40% SLTP, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layakuntuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya. Data ini semakin dikuatkan dengan data dari Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2011 tentang kualifikasi pendidikan guru yang ada di Indonesia tahun 2011.

Tabel 1.2. Kualifikasi Pendidikan Guru di Indonesia Pada Tahun 2011

NO.	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1.	S1/D4	1.471.884	50,31
2.	S2	29.214	1,00
3.	S3	65	0,002
Memenuhi syarat sesuai UU 14 tahun 2005		1.501.163	51,31
4.	D3	296.975	10,15
5.	D2	520.551	17,79
6.	D1	56.668	1,94
7.	SMA/Sederajat	550.319	18,81
Belum memenuhi syarat sesuai UU 14 tahun 2005		1.424.513	48,69

Sumber : Data NUPTK, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2011

Data pada tabel 1.2, menggambarkan harapan akan terciptanya profesionalisme guru masih jauh dari kenyataan. Kualifikasi pendidikan adalah salah satu syarat jabatan professional. Melalui Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah telah mengisyaratkan bahwa kualifikasi minimal pendidikan seorang guru adalah S1/D4. Namun dalam kenyataannya, terdapat 48,69 persen guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi pendidikan S1/D4. Sehingga salah satu masalah dalam pengembangan profesionalisme guru adalah masalah kualifikasi pendidikan guru saat ini.

Selanjutnya, profesionalisme tidak dapat dilepaskan dari kompetensi. UU No. 14 tahun 2005 mengisyaratkan, bahwa agar seseorang dapat diberikan jabatan profesi guru, yang bersangkutan harus memiliki kompetensi sebagai pendidik, yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Untuk itu, Pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional telah menerbitkan aturannya, yakni

melalui Permendiknas Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Program sertifikasi tersebut telah dimulai dari tahun 2007. Data jumlah guru telah disertifikasi ditunjukkan dalam tabel 1.3. Faktanya, dari hampir tiga juta guru yang terdata di Indonesia pada tahun 2011, baru sekitar 35 persen yang memiliki sertifikat profesi pendidik.

Tabel 1.3. Jumlah Guru yang Sudah disertifikasi (2007-2011)

Tahun	Kuota	Kelulusan	%
Melalui Penilaian Portofolio			
2007	200.450	183.118	91,43%
2008	200.000	173.030	88,89%
2009	201.102	194.815	95,99%
2010	200.000	191.105	95,55%
2011	300.000	280.000	
Jumlah	1.101.552	1.022.068	
Melalui Jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru			
2008	664	664	100%
2009	805	805	100%
	1.469	1.469	
	1.102.021	1.025.006	93.01%

Sumber : Data Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, 2011

Salah satu karakter utama dari jabatan profesional adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Upaya penyesuaian diri dimaksud adalah tuntutan agar guru selalu mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan, karena dunia pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi adalah sesuatu yang sangat dinamis dengan perkembangan yang sangat cepat.

Sejatinya, guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah secara menyeluruh. Agar sebuah organisasi termasuk organisasi pendidikan di sekolah mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang

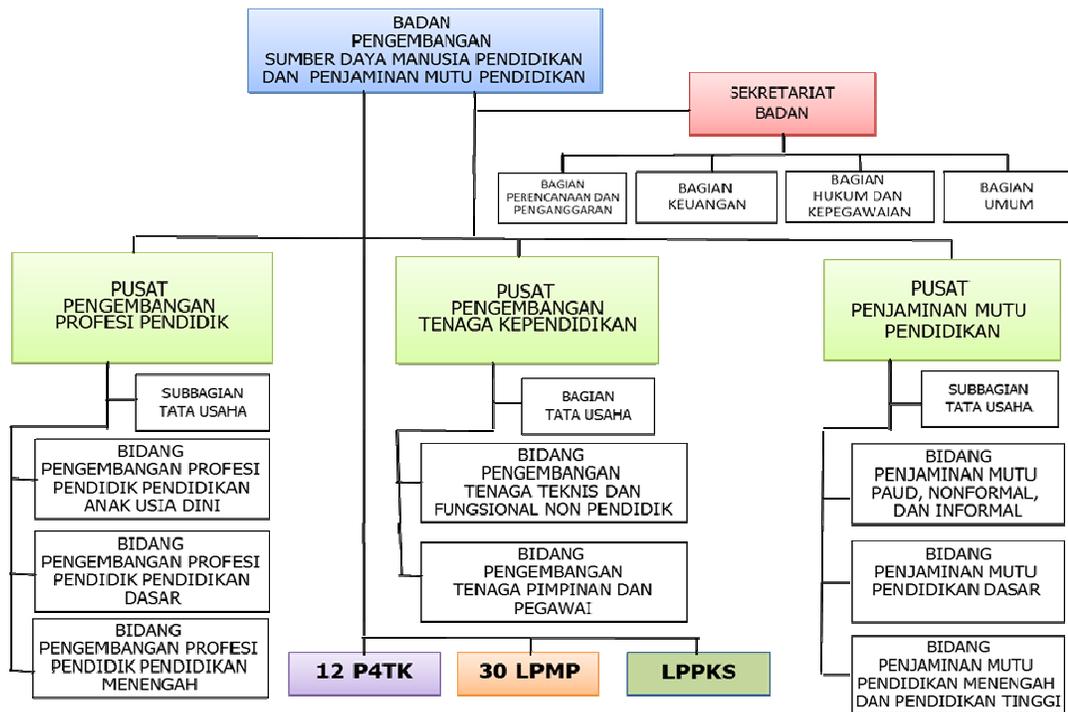
menjadi ciri kehidupan modern, Peter Senge (2000) mengisyaratkan perlunya mengembangkan sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajar. Di antara karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Ini dapat dengan mudah dipahami mengingat kinerja organisasi secara tidak langsung adalah produk kinerja kolektif semua unsurnya termasuk sumber daya manusia. Oleh sebab itu, guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya harus didorong untuk menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar serta terus menerus dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya, yang populer disebut pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*). Dalam kebijakan pemerintah tentang guru, pemerintah lebih sering menggunakan istilah Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB).

Istilah pengembangan profesionalisme berkelanjutan bukanlah suatu hal yang baru, namun sesungguhnya setiap manusia secara tidak sadar selalu melakukannya. Kebanyakan orang menyebutnya belajar seumur hidup (*lifelong learning*). Perbedaannya adalah pengembangan profesionalisme berkelanjutan dilakukan secara sadar, sistematis, terarah dan spesifik serta terkait langsung dengan profesinya.

Pembahasan dan konsep kebutuhan akan pengembangan profesionalisme seorang guru adalah suatu hal yang tidak dapat dilepaskan dari teori motivasi. Secara umum ada dua faktor pendorong timbulnya motivasi (1) motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut

faktor intrinsik, dan (2) faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan. Faktor intrinsik erat kaitannya dengan kemauan. Sedangkan faktor ekstrinsik sangat erat kaitannya dengan adanya kesempatan. Maka keberhasilan pengembangan profesionalisme seorang guru akan sangat baik, jika kemauan untuk berkembang bertemu dengan kesempatan untuk berkembang.

Dalam kaitan dengan kesempatan untuk pengembangan profesionalisme guru, Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengawalinya dengan melakukan restrukturisasi organisasi, melalui Permendiknas Nomor 36 tahun 2010 dengan membentuk satu badan yang secara khusus menangani masalah peningkatan dan pengembangan SDM Pendidikan dan Mutu Pendidikan, yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK dan PMP).



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan

Sesuai dengan namanya, tujuan utama keberadaan lembaga ini adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM bidang kependidikan sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan. Salah satu cara Pemerintah memfasilitasi peningkatan dan pengembangan kompetensi guru adalah dengan menyediakan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik atau lebih sering disebut dengan PPPPTK. Lembaga ini berfungsi memfasilitasi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya, melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memiliki 12 PPPPTK di Indonesia, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.4.

Dari Tabel 1.4 terlihat, PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik (BBL) Medan adalah satu-satunya PPPPTK di luar Pulau Jawa. Wilayah yang menjadi binaan PPPPTK BBL Medan adalah seluruh SMK yang ada di Propinsi Wilayah Sumatera ditambah dengan Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Selatan. Salah satu program peningkatan profesionalisme guru yang dilaksanakan di PPPPTK BBL Medan adalah Diklat Kompetensi Guru SMK. Tujuannya adalah memfasilitasi peningkatan kompetensi guru untuk mendukung profesionalismenya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Tabel 1.4. Sebaran PPPPTK di Indonesia

No	Nama P4TK	Lokasi
1	P4TK Bidang Bisnis dan Pariwisata	Depok, Jawa Barat
2	P4TK Bidang IPA	Bandung
3	P4TK Bidang Matematika	Jogjakarta
4	P4TK Bidang IPS& PKN	Malang, Jawa Timur
5	P4TK Bidang Otomotif dan Elektronika	Malang, Jawa Timur
6	P4TK Bidang Pertanian	Cianjur, Jawa Barat
7	P4TK Bidang Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa	Bandung
8	P4TK Bidang Seni dan Budaya	Jogjakarta
9	P4TK Bidang Mesin dan Teknik industri	Bandung
10	P4TK Bidang Bahasa	Jakarta
11	P4TK Bidang Pendidikan dan Jasmani Bimbingan Konseling	Bogor
12	P4TK Bidang Bangunan dan Listrik	Medan

Data : Kemdikbud, 2012

Seiring perjalanan waktu, PPPPTK BBL Medan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya telah menyelenggarakan diklat bagi guru dari wilayah binaannya. Penyelenggaraan diklat di PPPPTK BBL Medan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru terutama kompetensi profesionalnya. Secara umum, guru-guru yang menjadi peserta diklat di PPPPTK BBL Medan mayoritas berasal dari SMK. Hal ini dikarenakan pada awalnya PPPPTK

khusus meningkatkan kompetensi guru teknologi, sehingga sarana dan prasarana yang tersedia sampai saat ini sangat mendukung untuk menyelenggarakan diklat guru kejuruan. Penyelenggaraan diklat di PPPPTK BBL Medan terutama diklat kompetensi guru SMK selama ini terlaksana dengan pola 200 dan 100 Jam Pembelajaran. Proses diklat berlangsung secara teori dan praktik dengan mengoptimalkan fasilitas yang tersedia di PPPPTK BBL Medan. Pada Tabel 1.5 disajikan jumlah peserta diklat kompetensi guru PPPPTK BBL Medan dalam 7 tahun terakhir.

Tabel 1.5. Jumlah Peserta Diklat PPPPTK BBL Medan

No	Tahun	Jumlah Peserta
1	2007	763
2	2008	479
3	2009	2.442
4	2010	3.061
5	2011	3.111
6	2012	2.068
7	2013	2.038

Sumber: PPPPTK BBL Medan, 2014

Dari sisi PPPPTK BBL Medan sebagai institusi penyelenggara diklat, keberhasilan penyelenggaraan sebuah diklat dalam meningkatkan kompetensi peserta sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur dalam penyelenggaraan sebuah diklat, antara lain jenis dan struktur program/materi diklat, kompetensi tenaga pengajar diklat (widyaiswara), sarana-prasarana diklat, pembiayaan, dan administrasi penyelenggaraan diklat. Hasil terbaik dari sebuah penyelenggaraan diklat, bukanlah terletak pada sebatas tertib administrasi pertanggung-jawabannya, namun yang paling hakiki adalah seberapa besar dan bermanfaat penyelenggaraan diklat bagi peningkatan kompetensi guru.

Jenis-jenis diklat yang dilaksanakan di PPPPTK BBL Medan ditentukan setelah melalui sebuah proses analisis kebutuhan diklat (*training need assessment*) dari guru SMK. Analisis kebutuhan ini sangat menentukan bagi efektivitas diklat. Davis (2005:34) menyatakan bahwa kebutuhan diklat muncul karena adanya masalah, tantangan atau tuntutan pengembangan. Diklat dibutuhkan karena adanya *gap* antara kompetensi yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki. Harapannya adalah, bagaimana *gap* itu diminimalisir. SMK sebagai jenis pendidikan yang menyiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja/usaha, dituntut mampu mengikuti perkembangan teknologi yang tumbuh pesat. Perkembangan teknologi yang begitu pesat di dunia industri sering menimbulkan terjadinya kesenjangan dalam hal penguasaan dan pengetahuan teknologi oleh guru-guru di SMK. PPPPTK BBL Medan senantiasa harus mampu dengan cermat menganalisa kesenjangan ini, sehingga mampu dengan tepat untuk mengidentifikasi jenis diklat yang akan diselenggarakan.

Melalui diklat diharapkan terjadinya perubahan perilaku, pengetahuan dan keterampilan serta pola pikir. Diklat akan memberikan bantuan bagi guru untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara umum tujuan diklat guru dinyatakan oleh Moekijat (1993:68) adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Pendapat yang hampir sama dinyatakan oleh Syuhada (2005:124) bahwa “Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu kegiatan yang diadakan oleh Instansi untuk memperbaiki mutu, pengembangan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan peserta”. Menurut Ridwan (2006:54), ada

beberapa hal yang dapat mempengaruhi pola pikir seseorang dan salah satu diantaranya adalah input informasi.

Penyelenggaraan diklat selain merubah pola pikir guru akan sangat berpengaruh terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan. Menurut Derek Lockwood (1994:96), penyelenggaraan program diklat yang efektif bila dari aspek peserta (*clien*) mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh secara langsung pada pekerjaan segera setelah program pelatihan selesai. Ketercapaian tujuan diklat akan ditunjukkan oleh tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan peserta. Selanjutnya, menurut Robinson R. Kenneth. (1991:34), dinyatakan: *Training, Therefore we are seeking by an instructional or experiential means to develop a person behavior pattern in the areas of knowledge, skill, or attitude in order to achieve a desire, standard.* Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perbaikan perilaku yang ditunjukkan oleh peserta setelah selesai diklat merupakan bentuk pengembangan profesi guru.

Faktor selanjutnya, adalah kompetensi tenaga pengajar diklat (widyaiswara), khususnya dalam hal kemampuan dan penguasaan materi diklat yang diampunya (kompetensi profesional) dan kemampuan bagaimana menyajikan materi kepada peserta diklat dalam pendekatan pembelajaran orang dewasa (*andragogi*). Seorang widyaiswara seharusnya menyadari bahwa diklat adalah bagian dari pembelajaran orang dewasa, sehingga seorang widyaiswara harus mampu menempatkan posisi peserta diklat sebagai orang dewasa yang sedang mengembangkan potensi diri. Seorang widyaiswara yang kompeten tidak akan menempatkan dirinya sebagai yang menggurui, dan sebaliknya

peserta diklat harus merasa bahwa posisi mereka bukan sebagai murid yang sedang digurui.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan keberhasilan diklat di PPPPTK BBL Medan dalam pengembangan kompetensi guru-guru SMK adalah faktor ketersediaan sarana-prasarana diklat. SMK sangat erat kaitannya dengan teknologi, sehingga menjadi suatu keharusan bagi PPPPTK BBL Medan untuk terus-menerus mengembangkan sarana-prasarana yang dimilikinya. PPPPTK BBL Medan setidaknya mampu menjembatani kesenjangan kepemilikan sarana-prasarana, khususnya yang menyangkut teknologi yang dimiliki oleh SMK dengan tuntutan dunia industri. Sehingga melalui jembatan tersebut, peserta diklat paling tidak mampu meningkatkan kompetensinya dalam hal penguasaan teknologi terkini, ketika SMK tempatnya bertugas belum mampu memiliki peralatan yang dituntut. Bahkan bengkel pelatihan, workshop, ruang belajar, perpustakaan, peralatan yang dimiliki PPPPTK BBL Medan selayaknya dapat dijadikan sebagai acuan bagi pengembangan sarana-prasarana di SMK.

Juga yang penting dalam sebuah penyelenggaraan diklat adalah faktor administrasi pelayanan diklat, mulai dari pemanggilan peserta diklat dari SMK asal, penerimaan peserta, pelayanan peserta selama mengikuti diklat dan pengembalian peserta ke SMK asal penugasan. Sebuah ilustrasi singkat dapat menggambarkan bagaimana administrasi dalam pelayanan diklat begitu berperan dalam keberhasilan seorang peserta dalam mengikuti diklat. Ketika seorang guru yang penuh semangat dalam mengembangkan kompetensinya, datang memenuhi panggilan mengikuti diklat. Namun, karena administrasi

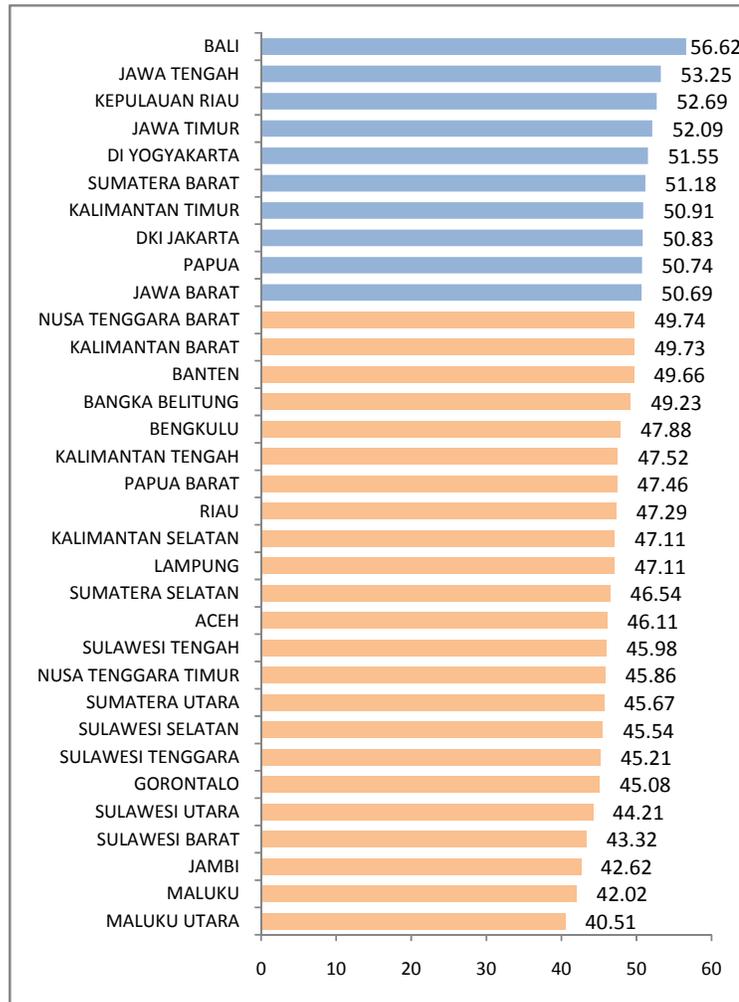
diklat yang tidak sistematis, kurang ramah dan jauh dari kesan bersahabat, guru yang bersangkutan sangat dimungkinkan menjadi kurang bahkan hilang semangatnya dalam mengikuti diklat.

Selanjutna, pemberdayaan guru merupakan faktor yang menentukan terhadap perubahan pola pikir atau mindset guru. Sehubungan dengan ini Brandt (1984:418) menyatakan bahwa pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Dengan kata lain, kualitas pendidikan Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, pemberdayaan guru melakukan tugas profesi, menjadi satu bagian penting dalam proses peningkatan mutu layanan dan kualitas lulusan pendidikan. Inti dari pemberdayaan guru ini adalah adanya otonomi yang diberikan kepada guru, dimana guru dianggap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Mulyasa (2006:103) mengemukakan “strategi pemberdayaan guru bisa dilakukan melalui kerjasama, memberikan kesempatan guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah”. Dengan demikian pelibatan guru dalam kegiatan-kegiatan yang menunjang program sekolah dan profesianya akan sejalan dengan perubahan pola pikirnya ke arah yang positif.

Pemberdayaan guru juga dapat berpengaruh terhadap pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan. Pemberdayaan guru merupakan komponen sistem manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah. Manajemen

peningkatan kompetensi guru bermuara pada pertumbuhan manusiawi dan profesionalisme guru (Mantja, 2002:34).

Wahibur Rokhman (2003), dapat dikonsepsikan bahwa pemberdayaan merupakan upaya kepala sekolah untuk memberikan wewenang dan tanggung jawab yang proporsional, menciptakan kondisi saling percaya, dan pelibatan guru dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam proses pemberdayaan guru sebagai agen perubahan. Dengan memberdayakan guru berarti akan terjadi pengembangan guru tersebut secara terus-menerus dan berkelanjutan



Gambar 1.2. Hasil Uji Kompetensi Awal Guru SMK tahun 2012.

Sesuai dengan keberadaan lembaga, diklat PPPPTK BBL Medan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi guru SMK terutama di wilayah binaannya. Dengan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru SMK maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi siswa. Kenyataan, hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) guru SMK tahun 2012 menunjukkan bahwa guru SMK binaan PPPPTK BBL Medan secara umum masih berada di bawah kompetensi guru SMK binaan PPPPTK lain. Pada Gambar 1.2 digambarkan

posisi kompetensi guru kejuruan di wilayah kerja PPPPTK BBL Medan. Gambar tersebut menunjukkan bahwa hanya ada satu provinsi wilayah kerja PPPPTK BBL Medan yang berada di posisi 10 besar yakni Provinsi Sumatera Barat.

Pengembangan profesionalisme guru tidak terbatas dalam hal peningkatan kemampuan atau kompetensi, namun faktor lain yang tidak dapat diabaikan adalah tindak lanjut setelah pengembangan, yaitu pemberdayaan. Pemberdayaan dalam konteks pengembangan profesionalisme adalah salah satu wujud dari bentuk berkelanjutan (*continuous*). Seorang guru yang telah mengalami dan mengikuti suatu diklat, tidak akan menghasilkan apa-apa jika tidak ada kesempatan pemberdayaan, bahkan cenderung akan mengalami tekanan (*stress*). Sebaik-baik konsep, ilmu, peningkatan pengetahuan, teknologi dan kompetensi yang didapatkan seorang guru SMK pasca diklat, jika tanpa pemberdayaan di SMK tempat bertugas, maka pengembangan profesionalisme tidak berjalan

Namun sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, peningkatan profesionalisme juga sangat ditentukan oleh faktor internal, khususnya motivasi, yang dalam hal ini yang paling menonjol adalah keinginan atau motif untuk berprestasi. Keinginan untuk berprestasi ini sangat erat kaitannya dengan bagaimana pola pikir (*mindset*) sang guru. Implementasi dari *mindset* adalah apa yang kita pikirkan menentukan apa yang akan kita lakukan. Pola pikir kita ini akan mempengaruhi karakter, kebiasaan (*habits*), perilaku dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Pola pikir ini sangat dipengaruhi oleh sistem kepercayaan atau sistem nilai yang dimiliki, nilai-nilai keluarga, pendidikan,

dan lingkungan. Karena itu kita harus memastikan agar pola pikir kita hanya dibentuk dan dipengaruhi dengan nilai-nilai yang baik dan benar.

Setelah kebijakan sertifikasi guru mulai diimplementasikan pada tahun 2007, di mana guru yang berhasil memperoleh sertifikat profesi pendidik akan mendapat tunjangan sebesar 1 bulan gaji bagi guru PNS, dan Rp. 1.500.000/bulan untuk guru swasta. Sudah dapat diduga, guru berupaya keras untuk memperoleh sertifikat profesi tersebut. Sejatinnya, sertifikat profesi pendidik bagi seorang guru adalah pengakuan atas profesionalitasnya. Dan salah satu ciri khas jabatan professional adalah keinginan yang kuat untuk terus melakukan pengembangan diri, untuk mengembangkan profesionalitasnya. Namun, yang terjadi dilapangan sangat ironis. Peneliti yang sering melakukan proses monitoring dan evaluasi ke SMK-SMK, sangat sering mendengar berbagai protes bahkan yang sampai bernada apatis dan hujatan, yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan antara guru yang telah bersertifikat dan belum bersertifikat. Bahkan guru yang bersertifikat, sering menjadi batu sandungan bagi kepala sekolah dan rekan-rekannya di sekolah, karena merasa dia memiliki kelebihan.

Masalah lain yang sering terjadi adalah, bahwa sejumlah uang yang telah diterima sebagai tunjangan profesi, tidak digunakan untuk mengembangkan profesionalismenya, namun digunakan untuk hal-hal yang bersifat konsumtif oleh sebagian guru. Hal-hal ini sangat erat kaitannya dengan pola pikir (mindset), yaitu bagaimana dia memandang diri dan profesinya sebagai guru, yang kemudian akan berdampak, bagaimana dia memelihara profesionalitasnya melalui pengembangan diri.

Selain faktor diklat dan pemberdayaan guru, maka mindset juga dapat mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan. Dweck (2006:22) bahwa orang yang mempunyai mindset berkembang akan mengatakan “*When it’s really hard, and I try really hard, and I can do something I couldn’t do before*”. Jika seorang guru menyadari bahwa ia mempunyai kelemahan dalam proses memelajarkan siswa, maka dengan mindset berkembang maka ia akan berusaha keras untuk memperbaiki kekurangan tersebut guna meningkatkan kemampuan profesinya.

Sergiovanni (1987:186) menegaskan bahwa *teachers are expected to put their knowledge to work to demonstrate they can do the job. Finally, professionals are expected to engage in a life long commitment to self improvement. Self improvement is the will-grow competency area*. Pernyataan Sergiovanni tersebut memberikan petunjuk bahwa asumsi profesionalisme guru pasca sertifikasi seyogyanya menjadi *spring board* bagi guru untuk terus menerus menata mindset melakukan perbaikan diri dalam rangka meningkatkan kompetensi. Peningkatan kompetensi atas dorongan mindset diri diharapkan akan mampu meningkatkan keefektifan kinerjanya di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengetahui pengembangan profesional guru berkelanjutan ditinjau dari faktor penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan, pemberdayaan guru dan *mindset* guru.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru SMK, yaitu:

Pertama: Masalah kualifikasi pendidikan, diidentifikasi bahwa belum semua guru-guru SMK memenuhi standar kualifikasi pendidikan minimal yang dituntut Standar Nasional Pendidikan, yakni S1/D4. Untuk wilayah penelitian, yaitu mencakup 12 propinsi, yang terdiri dari seluruh propinsi di Pulau Sumatera (10 propinsi) ditambah Propinsi Kalimantan Barat dan Kalimantan Selatan, dari 41.504 orang guru SMK, 15.199 orang (36%) guru belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal (Indeks SMK, 09/10 Depdiknas).

Kedua: Masalah kompetensi. Rendahnya kompetensi guru, menjadi permasalahan umum secara nasional. Sebagai contoh yang paling mutakhir, pada tahun 2012 Kementerian Pendidikan Nasional melakukan Uji Kompetensi Awal (UKA) Guru, termasuk UKA bagi guru-guru SMK di wilayah penelitian. Dengan Nilai Ambang Batas Kelulusan yang cukup rendah, yaitu hanya 30 (dari skala 100), nilai rata-rata perolehan ujian adalah 40.

Ketiga: Masalah motivasi guru yang tampaknya masih rendah. Motivasi sangat dibutuhkan dalam hal pengembangan profesionalisme. Sudah menjadi hal yang sangat umum, rata-rata guru Indonesia berhenti pada Golongan IV/A. Hasil wawancara peneliti dengan beberapa guru golongan IV/A yang mengikuti diklat cara melakukan penelitian tindakan kelas, penyebabnya adalah kurangnya keinginan dan minat untuk melakukan penelitian.

Keempat: Tingkat kecerdasan (intelijensi), akibat rendahnya tingkat kesehjahteraan guru, sudah menjadi kenyataan, bahwa mahasiswa yang memilih Lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan bukanlah bibit unggul, namun kebanyakan mahasiswa menjadikannya sebagai pilihan terakhir.

Kelima : Jenis dan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti Guru SMK dalam hal peningkatan kompetensi. Kualitas dimaksud antara lain menyangkut, bagaimana kompetensi intruktur/pelatih, sarana prasarana dan administrasi pelayanan.

Keenam: Masalah Kebijakan Pemerintah, khususnya otonomi juga menjadi masalah bagi sebagian guru dalam pengembangan profesionalismenya. Dukungan yang kurang terhadap kelompok kerja guru, musyawarah guru mata pelajaran, secara umum masih dirasakan guru-guru.

Ketujuh: Masalah mindset, suatu variable yang kemudian teridentifikasi berdasarkan pengamatan penulis, di mana sering terlihat dan terdengar sikap apatis dan pesimis oleh seorang guru terhadap profesinya, terhadap kemampuannya, yang menganggap bahwa menjadi guru adalah sekedar mengajar di kelas, menganggap bahwa kemampuannya adalah sesuatu yang tidak mungkin atau sulit dikembangkan.

C. PEMBATAAN MASALAH.

Berdasarkan masalah-masalah yang teridentifikasi, banyak faktor yang diduga mempengaruhi pengembangan profesionalisme guru SMK. Sejatinnya penelitian ini akan lebih lengkap dan komprehensif, jika semua masalah-masalah yang teridentifikasi diteliti.

Namun, penulis membatasi penelitian tentang pengembangan profesionalisme guru SMK melalui tiga variabel, yaitu (1) Variabel Penyelenggaraan Diklat Kompetensi, (2) Variabel Pemberdayaan Guru dan (3) Variabel *Mindset*. Pemilihan variable penyelenggaraan diklat kompetensi ini sangat dipengaruhi oleh kegiatan peneliti yang memiliki kegiatan sebagai penyelenggara diklat hampir 20 tahun. Pemilihan variabel pemberdayaan didasarkan pada hasil analisa dampak diklat yang selalu dinyatakan baik dan memuaskan, namun ketika menyangkut masalah pemberdayaan guru pasca diklat, banyak guru SMK yang menyatakan kekecewaannya. Sedangkan variabel ketiga, yaitu *mindset*, adalah variabel yang relatif masih baru dalam bidang kajian pengembangan profesionalisme guru, padahal kenyataannya pola pikir (*mindset*), itulah yang menentukan mindset.

D. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh langsung penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan terhadap *mindset* guru?
2. Seberapa besar pengaruh langsung pemberdayaan guru terhadap *mindset* guru?
3. Seberapa besar pengaruh langsung penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan terhadap pengembangan professional guru berkelanjutan?
4. Seberapa besar pengaruh langsung pemberdayaan guru terhadap pengembangan professional guru berkelanjutan?

5. Seberapa besar pengaruh langsung *mindset* guru terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan ?
6. Seberapa besar pengaruh tidak langsung penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan terhadap pengembangan professional guru berkelanjutan melalui *mindset* guru?
7. Seberapa besar pengaruh tidak langsung pemberdayaan guru terhadap pengembangan professional guru berkelanjutan melalui *mindset* guru?
8. Seberapa besar pengaruh langsung penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan dan pemberdayaan guru secara bersama-sama terhadap *mindset* guru?
9. Seberapa besar pengaruh langsung penyelenggaraan PPPPTK BBL Medan, pemberdayaan guru dan *mindset* guru secara bersama-sama terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh langsung penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan terhadap *mindset* guru.
2. Untuk menjelaskan pemberdayaan guru terhadap *mindset* guru.
3. Untuk menjelaskan penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan terhadap pengembangan professional guru berkelanjutan .
4. Untuk menjelaskan pemberdayaan guru terhadap pengembangan professional guru berkelanjutan .
5. Untuk menjelaskan *mindset* guru terhadap pengembangan professional guru berkelanjutan .

6. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan melalui *mindset* guru.
7. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung pemberdayaan guru terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan melalui *mindset* guru.
8. Untuk menjelaskan pengaruh langsung penyelenggaraan diklat PPPPTK BBL Medan dan pemberdayaan guru secara bersama-sama terhadap *mindset* guru.
9. Untuk menjelaskan pengaruh langsung penyelenggaraan PPPPTK BBL Medan, pemberdayaan guru dan *mindset* guru secara bersama-sama terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan .

F. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengetahui bagaimanakah pengaruh penyelenggaraan diklat kompetensi bagi guru SMK di PPPPTK BBL Medan, *mindset* guru dan pemberdayaan guru terhadap pengembangan profesional guru berkelanjutan SMK di wilayah binaan PPPPTK BBL Medan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dan kontribusi pemikiran dan informasi bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP & PMP), PPPPTK, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota wilayah binaan PPPPTK BBL Medan dan lembaga/instansi terkait dalam hal

pengembangan professional guru berkelanjutan SMK yang muaranya adalah peningkatan mutu lulusan SMK dan daya saing anak bangsa.

3. Sebagai sumbangan informasi dan pemikiran bagi peneliti lainnya, mengingat bahwa guru dengan profesionalisme merupakan profesi sentral dan sangat strategis serta dinamis dalam peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi empirik bagi peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.