**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM),sebagai bagian dari pembangunan bangsa senantiasa menjadi perhatian semua pihak. Salah satu alternatif yang dapat dilakukan adalah melalaui peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas dan pemberdayaan pendidikan merupakan strategi dan program yang memperoleh prioritas utama dalam GBHN 1999. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki kompetensi jabatan dalam menyelenggarakan tugas sehingga diperlukan peningkatan mutu profesionalisme sikap pengabdian dan kesetiaan dan pengembangannya melalui pendidikan dan pelatihan.

Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab III Pasal 3 menyatakan bahwa :

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

Berbagai masalah yang berkaitan dengan pendidikan masih banyak memerlukan perhatian. Pemberdayaan pendidikan sebagai indikator peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah hal yang penting. Oleh sebab itu, dinamika pembangunan dewasa ini, senantiasa untuk peningkatan mutu pendidikan sebagai sistem yang menyeluruh. Selain itu banyak pihak yang berkecimpung dalam dunia pendidikan senantiasa memberikan penekanan, bahwa keberhasilan pendidikan khususnya yang berlangsung di sekolah ada ditangan para guru, serta komponen lainnya yang terlibat langsung dalam proses pendidikan, apalagi yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum.

Dalam keseluruhan perangkat tenaga kependidikan, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran masih dipandang merupakan salah satu mata rantai yang cukup lemah, hal ini disadari dikalangan para tenaga kependidikan, berdasarkan observasi awal pada umumnya guru belum dapat mengembangkan potensi dan kompetensinya sebagai guru, tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu. Oleh karena itu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara profesional, guru masih membutuhkan kemampuan khusus yang sangat diperlukan dalam menjalankan tugas profesinya, dimana kemampuan khusus ini hanya dapat diperoleh melalui program pendidikan dan latihan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan kemampuan dalam melaksanakan profesinya, namun demikian program yang diperoleh di lapangan tempat bertugas, belum sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru dilapangan.

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi guru perlu dikaitkan dengan usaha-usaha pembangunan dalam sektor pendidikan sampai seberapa jauh kebijakan-kebijakan pendidikan telah menunjukkan pada jenjang pendidikan menengah menunjukan hasil yang maksimal dan memberikan data empirik tentang kebutuhan kemampuan bagi guru mata pelajaran. Hal ini menarik untuk diteliti, karena hasil pengamatan di lapangan selama ini berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab sebagai tenaga kependidikan, masih terdapat guru belum dapat melaksanakan pembelajaran, masih menunjukkan bahwa kemampuan guru masih terbatas dan perlu ditingkatkan, salah satu alternatif yang dapat dilakukan adalah dengan mempersiapkan pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru .

Konsep dasar pemikiran kebutuhan diklat adalah adanya deskrepansi kemampuan kerja. Sesuai dengan tingkatan dalam pengungkapan kebutuhan diklat maka deskrepansi dapat terjadi pada seseorang pejabat/pelaksana pekerjaan terhadap tugas di dalam organisasi, jabatan maupun terhadap tugas individu. Secara umum deskrepansi kemampuan kerja diilustrasikan sebagai berikut: Diskrepansi kemampuan kerja dinyatakan perbedaan antara kemampuan kerja seseorang pada saat kini dengan kemampuan kerja yang diinginkan atau seharusnya yang umumnya juga di kenal kemampuan kerja standar/baku (Hermansyah dan Azhari, 2002)

Analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) merupakan langkah awal dari fungsi perencanaan dalam manajemen pelatihan untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang dirasakan perlu dan mendesak oleh suatu lembaga/instansi. Apabila proses penentuan kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cermat dan detail, maka program pelatihan akan berjalan dengan baik dan tujuan pelatihan dapat tercapai seperti yang diharapkan. Analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) direncanakan dan dilaksanakan untuk memperoleh sejumlah data atau informasi tentang kondisi dan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Analisis kebutuhan membantu organisasi maupun individu dalam mencari solusi masalah untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan sebelum pelaksanaan pelatihan haruslah melibatkan tiga kegiatan analisis yaitu analisis organisasi, analisis kinerja dan analisis individu.Sarwandi (2007:2)

Analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain diklat aparatur merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Johanes Popu(2002) mengatakan bahwa :

Tanpa analisis kebutuhan yang sungguh-sungguh maka dapat dipastikan bahwa program pelatihan yang dirancang hanya akan berlangsung sukses di ruang kelas atau tempat pelaksanaan pelatihan semata. Artinya pelaksanaan pelatihan mungkin berjalan dengan sangat baik, tetapi pada saat partisipan (peserta pelatihan) kembali ke tempat kerja masing-masing mereka menjadi tidak tahu atau bingung bagaimana menerapkan apa yang telah mereka pelajari dari pelatihan. Kondisi seperti ini tidak jarang memberikan citra yang negatif bagi pihak penyelenggara pelatihan (HRD Internal atau pun HR Consultant, lembaga diklat dari luar perusahaan) karena dinilai tidak dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada partisipan. Oleh karena itu, lembaga diklat yang sungguh-sungguh peduli terhadap hasil pelatihan pasti akan sangat berhati-hati dalam menyusun program diklat. Inilah salah satu penyebab mengapa banyak perusahaan konsultan SDM tidak memiliki program pelatihan yang bersifat generic (berlaku umum). Meskipun harus diakui bahwa kegagalan partisipan untuk dapat menerapkan apa yang telah dipelajarinya selama pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun tak bisa dipungkiri bahwa salah satu penyebab kegagalan tersebut adalah karena tidak adanya sinkronisasi antara pelatihan dengan kebutuhan atau masalah yang dihadapi. Dengan kata lain keputusan untuk melaksanakan pelatihan tidak didukung oleh data atau informasi yang memadai dan akurat. Data atau informasi tersebut misalnya mengapa perusahaan perlu mengadakan pelatihan, apa jenis pelatihan dan metode yang cocok, siapa peserta yang harus ikut, hal-hal apa yang harus diajarkan, dan sebagainya. Data dan informasi seperti inilah yang harus diperoleh pada tahap analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentangAnalisis Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan dalam peningkatan profesionalisme Guru Pada SMP Negeri II Bajeng Kabupaten Gowa.

1. **Fokus Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka fokus masalah dalam hal ini yaitu :

Bagaimanakah gambaran kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan profesionalisme guru Pada SMP Negeri II Bajeng Kabupaten Gowa?.

1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan profesionalisme guru Pada SMP Negeri II Bajeng Kabupaten Gowa.

1. **Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
	1. Diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi lembaga pendidikan dalam pengembangan bidang administrasi pendidikan
	2. Diharapkan menjadi bahan masukkan bagi peneliti selanjutnya yang akan lebih luas lagi untuk mengembangkan peubah yang berkaitan dengan kebutuhan pendidikan dan latihan bagi guru.
2. Secara Praktis:
	1. Diharapkan menjadi masukan bagi kepala sekolah pada SMP Negeri II Bajeng Kabupaten Gowa dalam upaya peningkatan profesionalisme guru melalui pendidikan dan pelatihan.
	2. Diharapkan dapat menunjang peningkatan kegiatan administrasi sumber daya manusia di SMP di Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa
	3. Secara real penelitian ini dilakukan sebagai persyaratan akhir dalam rangka mendapatkan gelar S1 pada Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNM.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

1. **Kajian Pustaka**
	* + 1. **Analisis Kebutuhan Diklat**
	1. **Konsep Dasar Analisis Kebutuhan Diklat**

Analisis kebutuhan diklat diterapkan sesuai dengan kebutuhan peserta. Analisis kebutuhan diklat merupakan langkah awal yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan diklat, karena bila penilaian kebutuhan diklat tidak tepat akan berdampak pada efektivitas tahapan selanjutnya. Konsep dasar analisis kebutuhan diklat menguraikan pengertian kebutuhan, analisis kebutuhan dan analisis kebutuhan diklat. Gilley dan Enggland (1990:36) menyatakan bahwa kebutuhan adalah kesenjangan antara seperangkat kondisi yang ada pada saat sekarang ini dengan seperangkat kondisi yang diharapkan. Kebutuhan merupakan ketimpangan atau gap antara “apa yang seharusnya” dengan “apa yang senyatanya.

Istilah kebutuhan (*need*) digunakan dalam berbagai bidang antara lain psikologi, biologi dan ekonomi. Brandshaw (1995:155) mengidentifikasi lima jenis kebutuhan sebagai berikut:

* 1. Kebutuhan normatif;
	2. Kebutuhan yang dirasakan;
	3. Kebutuhan yang diekspresikan;
	4. Kebutuhan komparatif;
	5. Kebutuhan masa akan datang.

Kebutuhan normatif (*normative need*) adalah kebutuhan yang ada karena dibandingkan dengan norma tertentu, misalnya ketentuan normatif menetapkan bahwa untuk menduduki jabatan eselon IV diperlukan diklat Pimpinan Tingkat IV, tetapi belum memenuhi ketentuan tersebut, maka kebutuhan diklat Pimpinan Tingkat IV adalah kebutuhan normatif.

Kebutuhan yang dirasakan (*fell need*) sebagai kebutuhan keinginan yang biasanya disampaikan seseorang kalau kepadanya ditanyakan apa yang diperlukan atau diinginkan. Selanjutnya kebutuhan yang diekspresikan yang dapat disamakan dengan pemikiran ekonomi bahwa bila seseorang memerlukan sesuatu maka akan menimbulkan permintaan (*demand*).

Kebutuhan komparatif (*comparative need*) adalah kebutuhan yang muncul kalau membandingkan dua kondisi atau lebih yang berbeda. Sedangkan kebutuhan masa yang akan datang (*anticipate/future need*) adalah kebutuhan hasil proyeksi atau antisipasi atas apa yang terjadi di masa yang akan datang.

Berdasarkan definisi kebutuhan di atas, maka diketahui bahwa analisis kebutuhan menurut Briggs (2001:5) adalah suatu proses untuk menentukan apa yang seharusnya (sasaran-sasaran) dan mengukur jumlah ketimpangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang senyatanya. Dalam bidang pendidikan, analisis kebutuhan merupakan suatu proses untuk menentukan apa yang seharusnya dikerjakan.

Analisis kebutuhan adalah suatu proses yang sistematis dalam menentukan sasaran, mengidentifikasi ketimpangan antara sasaran dengan keadaan nyata, serta menetapkan prioritas tindakan. Boydell (1979:85) mendefinisikan analisis kebutuhan diklat sebagai kebutuhan saat ini diakibatkan oleh kesalahan sekarang dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan adanya perubahan, tetapi perubahan baru akan terjadi jika kebutuhannya telah teridentifikasi. Kebutuhan yang akan datang akan timbul sebagai hasil dari adanya perubahan.

Perbedaan kebutuhan sekarang dan yang akan datang akan menjadi lebih rancu dalam situasi di mana tujuan seringkali tidak jelas dan di mana mungkin sangat sulit mengkategorikan secara sistematis kebutuhan akan perubahan. Boydell (1979:87) menyatakan bahwa kebutuhan pelatihan merupakan sesuatu yang muncul ketika ada rintangan yang menghambat pencapaian tujuan yang dapat dihilangkan melalui pelatihan. Kebutuhan ini muncul akibat adanya kesalahan dan dapat diidentifikasi dengan cara melihat tanda-tanda/indikator yang berkaitan.

Analisis kebutuhan diklat seringkali disebut sebagai analisis permasalahan, analisis pra diklat, analisis kebutuhan atau analisis pendahuluan. Rosset dan Arwady (1987:91) menyebutkan bahwa analisis kebutuhan diklat adalah suatu istilah yang dipergunakan dalam analisis untuk memahami permasalahan kinerja atau permasalahan yang berkaitan dengan teknologi baru. Penilaian atas kebutuhan pelatihan tersebut merupakan suatu identifikasi sasaran atas pencapaian kinerja.

Berdasarkan pengertian tersebut, diketahui bahwa analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi ketimpangan antara sasaran dengan keadaan nyata atau diskrepasi antara kinerja standar dan kinerja nyata yang penyelesaiannya melalui pelatihan. Atau dengan kata lain suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk menemukenali adanya suatu kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat ditingkatkan melalui diklat.

Menurut (Arismunandar & Ratmawati) dalam Buku manajemen Pendidikan Dan pelatihan, Analisis kebutuhan diklat adalah ”Suatu investigasi mengenai deskripsi pekerjaan untuk menggambarkan kesenjangan, menetapkan mengapa hal tersebut terjadi dan memutuskan apakah diklat merupakan solusi potensial”.

Analisis Kebutuhan Diklat menurut Rosset dan Arwady *(*1987:45*)* menyebutkan bahwa:

“ *Training Needs Assessment* (TNA) adalah suatu peroses yang sistematis dalam meng-identiikasi ketimpangan antara sasaran dengan ke­nyataan yang ada atau diskrepansi antara kinerja standard dan kinerja nyata yang penyelesaiannyamelalui pelatihan, atau disebut juga dengan suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk menemuke­nali adanya suatu kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Analisa Diklat pada prinsipnya adalah membahas kondisi hasil pekerjaan saat ini (*existing job performance*) dengan hasil pekerjaan yang diinginkan (*desired job performance*). Apabila terdapat  kesenjangan antara keduanya perlu ditempuh strategi manajemen/pelatihan. Kesenjangan tersebut dapat berkaitan dengan hasil kerja (job performance), pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*),atau sikap/tingkah laku (*behaviour/attitude*).

Menurut Briggs (AKD LAN, 2005:25 ) Kebutuhan adalah Suatu ketimpangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang sebenarnya. Dengan kata lain kebutuhan adalah kesenjangan antara seperangkat kondisi yang ada pada saat sekarang dengan seperangkat kondisi yang diharapkan. Menurut Siagian (2001) Penentuan kebutuhan terhadap diklat perlu dilakukan dengan analisis yang tepat, yang artinya pendidikan dan latihan hanya diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (1998:3) kebutuhan diklat adalah kekurangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seorang pegawai sehingga kurang mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya dalam suatu satuan organisasi. Dengan demikian kebutuhan diklat dapat diartikan sebagai kesenjangan kemampuan pegawai yang terjadi karena adanya perbedaan antara kemampuan yang diharapkan sebagai tuntutan pelaksanaan tugas dalam organisasi dan kemampuan yang ada.

Menurut Siagian (2001:65) Dalam mengidentifikasikan kebutuhan akan diklat, terdapat tiga pihak yang turut terlibat. Pihak pertama ialah organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Peranan satuan kerja ini adalah mengidentifikasi kebutuhan secara keseluruhan. Pihak kedua adalah para manajer berbagai satuan kerja yang paling mengetahui kebutuhan diklat yang diperlukan, pihak ketiga adalah para pegawai yang bersangkutan sendiri.

Berdasarkan pengertian tersebut, diketahui bahwa analisis kebutuhan diklat merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi ketimpangan antara sasaran dengan keadaan nyata atau diskrepasi antara kinerja standar dan kinerja nyata yang penyelesaiannya melalui pelatihan. Atau dengan kata lain suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk mengenali adanya suatu kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat ditingkatkan melalui diklat.

MenurutHaryono,(2004:http://agenperubahpendidikan.wordpress.com/2011/03/25/analisis-kebutuhandiklat/) Langkah paling utama dan pertama dalam penyusunan rancang bangun suatu program diklat adalah kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) atau *Training Needs Assessment* (TNA). Analisis kebutuhan Diklat memiliki kaitan erat dengan perencanaan Diklat. Perencanaan yang paling baik didahului dengan identifikasi kebutuhan. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dengan membandingkan antara tingkat pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan (sebagaimana terlihat pada misi, fungsi dan tugas) dengan pengetahuan dan kemampuan yang senyatanya dimiliki oleh pegawai.

Veithzal Rifai (2004:13) mendefinisikan kebutuhan pelatihan “ adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi”. Sementara Suryana Sumantri (2005:23) mendefinisikan ”kebutuhan pelatihan merupakan keadaan dimana terdapat kesenjangan antara keadaan yang diinginkan dengan keadaan nyata”.

Menurut Rusli Syarif (1987), kebutuhan latihan adalah

“Selisih antara sikap dan keterampilan yang diminta dengan sikap dan keterampilan yang telah dimiliki atau selisih antara prestasi yang diminta dengan prestasi yang telah dicapai”.

* 1. Tujuan Analisis Kebutuhan Diklat

Menurut Johanes Popu([www.e-psikologi.com,2002](http://www.e-psikologi.com,2002)) Tujuan analisis Kebutuhan diklat adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas Instansi/lembaga
2. Memastikan bahwa para partisipan yang mengikuti pelatihan benar-benar orang-orang yang tepat
3. Memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu
4. Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan
5. Memastikan bahwa penurunan kinerja atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap kerja; bukan oleh  alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan
6. Memperhitungkan untung-ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

Sastrohadiwiryo (2002:9) menjelaskan tujuan melakukan analisis kebutuhan diklat, antara lain:

* + - * 1. Dasar penyusunan program pelatihan (data dan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan analisis kebutuhan diklat akan digunakan untuk menyusun program diklat).
				2. Sebagai pedoman organisasi dalam merancang bangun program diklat. Diskrepansi kompetensi yang ditemukan pada saat analisis kebutuhan diklat akan diubah menjadi tujuan diklat dalam proses rancang bangun program.
				3. Sebagai masukan bagi organisasi untuk tindak lanjut kegiatan dan menentukan prioritas program.
				4. Menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja.
				5. Menghadapi kebijakan baru, di mana pegawai yang melaksanakannya akan dibekali dengan informasi mengenai hal tersebut apabila mereka belum memahaminya.
				6. Menghadapi tugas-tugas baru, dengan melalui analisis kebutuhan diklat akan diketahui sejauhmana tugas baru dipahami dan yang belum dipahami, sehingga dapat dijadikan prioritas kebutuhan pelatihan.

 Menurut Soebagio Atmowirio (2002:32) Tujuan analisis kebutuhan latihan adalah:

1. Menggambarkan sifat yang sebenarnya (eksak) dari suatu diskrepansi pelaksanaan pekerjaan;
2. Menentukan sebab-sebab diskrepansi pelaksanaan pekerjaan;
3. Merekomendasikan solusi yang cocok;
4. Menggambarkan populasi calon peserta.
	1. Fungsi dan Manfaat Analisis Kebutuhan Diklat

Sastrohadiwiryo (2002:75) menjelaskan Manfaat Analisis Kebutuhan Diklat :

1. Program-program sesuai kebutuhan organisasi, jabatan maupun individu.
2. Menjaga dan meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti diklat.
3. Efisiensi biaya organisasi.
4. Memahami penyebab timbulnya masalah dalam organisasi.

Menurut Johanes Popu([www.e-psikologi.com,2002](http://www.e-psikologi.com,2002)) , adapun fungsi dari analisis kebutuhan diklat adalah :

1. Mengumpulkan informasi tentang skill, knowledge dan feeling pekerja;
2. Mengumpulkan informasi tentang job content dan job context;
3. Medefinisikan kinerja standar dan kinerja aktual dalam rincian yang operasional;
4. Melibatkan stakeholders dan membentuk dukungan;
5. Memberi data untuk keperluan perencanaan

Menurut Johanes Popu ([www.e-psikologi.com,2002](http://www.e-psikologi.com,2002)),ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari kegiatan analisis kebutuhan diklat, yaitu manfaat langsung dan tidak langsung.

Manfaat langsung adalah :

1. Menghasilkan program diklat yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi, jabatan dan individu.
2. Sebagai dasar penyusunan program diklat yang tepat.
3. Menambah motivasi peserta diklat dalam mengikuti diklat karena sesuai dengan minat dan kebutuhannya.

Sedangkan manfaat tidak langsung adalah :

1. Menjaga produktivitas kerja
2. Meningkatkan produktivitas dalam menghadapi tugas-tugas baru.
3. Efisiensi biaya organisasi

Sastrohadiwiryo (2002:8) menguraikan manfaat yang diperoleh dari penilaian kebutuhan pelatihan sebagai berikut:

* 1. Program diklat yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi, jabatan maupun individu setiap pegawai.
	2. Menjaga dan meningkatkan motivasi peserta sesuai dengan kebutuhannya.
	3. Efisiensi biaya organisasi, karena pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
	4. Memahami penyebab timbulnya masalah dalam organisasi karena pelaksanaan penilaian pelatihan yang tepat dan efektif, tidak saja akan menemukan masalah yang ditimbulkan oleh diskrepansi kompetensi pegawai.
	5. **Faktor-faktor yang mempengaruhi analisis kebutuhan diklat**

Menurut Dale Yorder yang dikutip oleh Moh. Asad (1987) ,agar program pelatihan dan pengembangan dapat berhasil baik maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut :

1. *Individual differences*

Sebuah program diklat akan berhasil jika kita memperhatikan *individual diference* para peserta diklat. Perbedaan individu meliputi faktor fisik maupun psikis. Oleh karena itu dalam perencanaan program diklat harus memperhatikan faktor fisik seperti bentuk dan komposisi tubuh, dan fisik, kemampuan panca indera maupun faktor psikis seperti intelegensi, bakat, minat , kepribadian, motivasi , pendidikan para peserta diklat. Keberhasilan program diklat sangat ditentukan oleh pemahaman karakteristik peserta diklat terkait dengan individual difference.

2. *Relation to Job analisis*

Untuk memberikan program diklat terlebih dahulu harus diketahui keahlian yang dibutuhkan. Dengan demikian program diklat dapat diarahkan atau ditujukan untuk mencapai keahlian tersebut. Suatu program diklat yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja pada keahlian tertentu akan merugikan semua pihak baik masyarakat , industri maupun lembaga penyelenggara diklat itu sendiri.

3. *Motivation*

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan tugas. Sehubungan dengan itu ,program diklat sebaiknya dibuat sedemikian rupa gara dapat menimbulkan motivasi bagi peserta. Penumbuhan motivasi itu sangat pentng sehingga mampu mendoromng peserta untuk mengikuti program diklat dengan baik dan mampu memberikan harapan lebih baik dibidang pekerjaan setelah berhasil menyelesaikan program diklat .

4*. Active participation*

Didalam pelaksanaan program diklat harus diupayakan keaktifan peserta didalam setiap materi yang diajarkan. Pemilihan Materi dan strategi pembelajaran yang tepat oleh para trainer sangat menentukan keberhasilan. Pemberian umpan balik kepada peserta pada setiap komunikasi maupun evaluasi akan semakin mengembangkan motivasi dan pengetahuan yang diperoleh. Penyusunan materi(kurikulum) yang berbasis kompetensi maupun berbasis luas dengan pengembangan aspek kecakapan hidup peserta menjadi kekuatan untuk menarik perhatian dan minat peserta diklat.

5. *Selection of trainess*

Program diklat sebaiknya ditujukan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dpat mengikuti program diklat. Oleh karena ini sangan pentingan dilakukan proses seleksi untuk pelaksanaan program dilakukan. Berbagai macam tes seleksi dapat dilakukan misalnya test potensi akademik. Disampin itu adanya seleksi juga merupakan faktor perangsang untuk meningkatkan *image* peserta maupun penyelenggara diklat.

*6. Selection of trainer*

Pemilihan pemateri/pengajar untuk penyampaian materi diklat harus disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan kemampuan mengajar. Seorang trainer yang cakap belum tentu dapat berhasil menyampaikan kepandaiannya kepada orang lain. Oleh karena itu pengajar program diklat haru memiliki kualifikasi dalam bidang pengajaran dan mampu memilih strategi pembelajaran yang tepat dengan memeprhatikan individual difference peserta diklat.

*7. Trainer training*

Kompetensi trainer juga perlu ditingkatakan. Untuk itu mengingat trainer menjadi ujung btombak dalam keberhasilan program diklat maka sebelum mengemban tanggung jawab untuk memberkan pelatihan maka para trainer harus diberikan pendidikan sebagai pelatih.

*8. Training methods*

Metode yang digunakan dalam program diklat harus sesuai dengan jenis diklat yang diberikan. Strategi pembelajaran menadi senjata utama dalam keberhasilan program diklat.

Analisis kebutuhan pelatihan Menurut Johanes Papu (2002) seyogyanya mencakup kedua area menyangkut manusia (adanya *gap* antara pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang ada dengan yang diharapkan) dan organisasi/Instansi/lembaga (rencana dan tujuan perusahaan, SAP, manfaat pelatihan). Oleh karena itu data yang harus dikumpulkan mencakup beberapa faktor sebagai berikut:

1. ***Alasan***; Instansi/lembaga adalah suatu sistem. Artinya di dalam Instansi/lembaga terdapat beberapa divisi atau bagian yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Dengan adanya berbagai divisi tersebut maka kebutuhan akan pelatihan dapat berbeda-beda antara divisi yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu, pada tahapan ini perancang program pelatihan (baca: *Training Manager/Officer* yang mewakili HRD atau Divisi Training) dituntut untuk benar-benar jeli dalam melihat kebutuhan yang ada.
2. ***Peserta***;  Satu hal yang sangat krusial dalam suatu pelatihan adalah menentukan siapa yang menjadi peserta pelatihan tersebut. Peserta yang dimaksudkan dalam konteks ini adalah mencakup partisipan dan juga *trainer/facilitator* dari pelatihan tersebut.
3. ***Pekerjaan***;  Data atau informasi yang berhubungan dengan aspek pekerjaan yang harus dikumpulkan dan dianalisis mencakup hal-hal seperti: jenis pekerjaan (jabatan) apa yang sedang di *review* dan apa fungsi utama pekerjaan (jabatan) tersebut, apa saja kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, apa standard kinerja yang harus dipenuhi oleh pegawai, apakah pegawai sudah memenuhi standard kinerja yang diharapkan.
4. ***Materi*** ;  Hal yang mendasar untuk diketahui dalam menentukan materi yang akan dirancang dalam sebuah program pelatihan adalah apakah materi yang akan diberikan merupakan suatu hal yang bersifat *essential* atau tidak.
5. ***Dukungan***; Dukungan tersebut adalah berupa  komitmen dari para *manager* atau *supervisor* untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi para partisipan untuk dapat menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam pelatihan.
6. ***Biaya*** ; Sekecil apapun kegiatan pelatihan pasti membutuhkan dana. Oleh karena itu amat penting untuk menghitung untung rugi dari pelaksanaan suatu pelatihan.
7. ***Memilih Metode****;* Sebelum menentukan metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data, maka perlu dipikirkan sumber-sumber data  yang bisa digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Sumber-sumber data tersebut diantaranya adalah: Riset atau survey *(critical incidents research, working climate survey, customer* service *survey,* dsb), Penilaian kinerja *(performance appraisal)*, Perencanaan karir pegawai, Perubahan prosedur kerja dan perkembangan teknologi, Perencanaan SDM
	1. **Langkah-langkah Analisis kebutuhan diklat**

Menurut Johanes Popu ([www.e-psikologi.com,2002](http://www.e-psikologi.com,2002)),Langkah-langkah dalam analisis kebutuhan diklat, adalah sebagai berikut:

1. Merancang Analisis Kebutuhan Diklat dengan merumuskan masalah dan tujuannya melalui model-model analisis kebutuhan diklat.Model tersebut sebagai berikut : a) Model Internal. Kebutuhan diklat pada model ini dilihat dari dalam organisasi. Aktivitas dimulai dengan analisis kesenjangan antara tingkah laku dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. b) Model Eksternal. Kebutuhan diklat pada model ini dilihat dari luar organisasi. Aktivitas dimulai dengan melihat manfaat dari hasil didik bagi masyarakat atau organisasinya. c) Model Gabungan. Model ini mengacu pada model sistem organisasi bahwa sesuatu terjadi di dalam organisasi tidak dapat lepas dari apa yang terjadi di luar organisasi (lingkungan eksternal mempengaruhi lingkungan internal)

1. Menyusun instrumen dengan pertanyaan tentang diklat, misalnya ”apa saja yang dibutuhkan dan topik apa yang perlu dipelajari oleh peserta diklat”. Data yang harus didapat melalui instrumen ini adalah uraian tugas pokok, kompetensi kerja standar, dan kompetensi kerja nyata dari masukan dari atasan (pimpinan), bawahan, teman sejawat, dst, serta tingkat kesulitan, kepentingan, keseringan dari pekerjaan.
2. Mengumpulkan dan menganalisis data dengan menggunakan teknik dan metode yang tepat. Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam melaksanakan aktivitas ini, yaitu : a) berdasarkan perencana diklat yang secara intuitif merencanakan kebutuhan diklat berdasarkan pada kebutuhan riil organisasi atau berdasarkan ulasan pimpinan. b) analisis data sekunder yaitu upaya menemukan kebutuhan diklat dengan cara mempelajari dokumen (catatan-catatan/laporan pelaksanaan kegiatan diklat, tata kerja dan struktur organisasi, serta perencanaan tenaga kerja). c) analisis litingring adalah analisis yang berdasarkan pada analisis jabatan dengan memperhatikan tingkat kesulitan, tingkat kepentingan dan tingkat keseringan. d) pendekatan kompetensi dengan mencari diskrepansi kinerja yaitu selisih antara kinerja standar dan kinerja yang dimiliki. e) rapid rural appraisal (RRA) atau participatory rural appraisal (PRA). RRA adalah bentuk kegiatan pengumpulan data/informasi yang dilaksanakan oleh orang dari luar organisasi. PRA adalah bentuk kegiatan pengumpulan data/informasi dan menganalisisnya dengan supervisi dari luar oraganisasi. f) fokus group dan nominatif group. Fokus group adalah upaya penilaian kebutuhan diklat secara kualitatif dengan cara memusatkan pada kebutuhan diklat apa dalam satu kelompok sasaran. Nominatif group adalah penelusuran diklat kebutuhan diklat berdasarkan pada materi diklat yang diunggulkan dalam satu kelompok sasaran penilaian kebutuhan diklat. Semakin banyak data dan informasi yang bisa dikumpulkan dalam analisis kebutuhan diklat maka akan semakin mudah bagi perancang program diklat untuk menggambarkan persyaratan-peryaratan yang diinginkan oleh organisasi, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai, kesenjangan antara pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang ada dengan yang diharapkan serta bagaimana cara terbaik untuk menghi langkan kesenjangan tersebut.
3. Menyusun laporan. Laporan analisis kebutuhan diklat berisi fokus kegiatan analisis kebutuhan diklat, tujuan kegiatan, metoda serta peralatan yang digunakan, kerangka kerja, tahapan kerja dan teknik analisis data, interprestasi dan formulasi kesimpulan serta saran analisis kebutuhan diklat. Laporan ini digunakan untuk menetapkan jenis kegiatan diklat. Laporan ini juga sebagai alat monitoring pelaksanaan kegiatan analisis kebutuhan diklat, alat pengawasan dan pengendalian. Kualifikasi laporan yang baik dan benar mengikuti persyaratan sebagai berikut : a) Isi laporan harus benar dan objektif; b) Bahasa laporan harus jelas dan mudah dimengerti; c) Laporan harus langsung mengenai sasaran atau inti permasalahan; d) Laporan harus lengkap dalam segala segi laporan tertulis; e) Uraian isi laporan harus tegas dan konsisten; f) Waktu pelaporan harus tepat; dan g) Penerima laporan harus tepat. Rincian jenis diklat, jenjang diklat dan kompetensi diklat merupakan kesimpulan dan saran yang menjadi essensi dari kegiatan analisis kebutuhan diklat. Kegiatan analisis kebutuhan diklat mutlak dan wajib dilaksanakan oleh analis kebutuhan diklat di unit diklat dalam hal ini adalah Pusdiklat untuk mendapatkan potret kebutuhan diklat, jenis pelatihan dan kompetensi diklat yang ingin dicapai melalui pelaksanaan kegiatan diklat.

Menurut Rossett dan Arwady (2002:15), berikut tahapan analisis kebutuhan diklat

1.      Perumusan masalah (focusing)

2.      Perumusan tujuan (formulating objectives)

3.      Pengembangan instrumen (managing tools and methods)

4.      Pengumpulan data (collecting data)

5.      Pengolahan data (data analysis)

6.      Penafsiran hasil (interpreting result)

7.      Pelaporan (reporting)

Tahapan analisa kebutuhan diklat dapat digambarkan pada diagram berikut :



                   *Diagram alur tahapan analisa kebutuhan diklat*

1. Infokus adalah melakukan analisa kebutuhan diklat terlebih dahulu ditentukan konteks fokus kegiatan, dalam kegiatan ini hal-hal yang perlu diperhatikan adalah Mengapa AKD dilakukan, cakupan AKD, Solusi yang diharapkan, Sumber informasi, catatan atau bukti dan lain-lain. Fokus AKD umumnya menyangkut masalah kinerja yang meliputi produksi, motivasi kerja, sikap, efisiensi selain itu adanya inovasi baru dalam sistem dan teknologi.
2. Formulasi Objek (Masalah) adalah menentukan konteks fokus kegiatan diatas. Dalam tahap ini analisa kebutuhan diklat menetapkan tujuan AKD, bahan-bahan yang ada dapat dipergunakan untuk menyusun tujuan AKD dan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam langkah selanjutnya.
3. Manajemen Alat dan Metoda adalah menentukan metoda dan peralatan yang akan digunakan dalam AKD, misalnya interview, observasi lapangan, survey dengan kuisioner. Setelah tahap tersebut adalah membuat instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data baik pedoman interview dan kuisioner lapangan. Dan perlu di ketahui siapa yang menjadi responden dan latar belakangnya.
4. Pengumpulan Data adalah pengumpulan data primer atau sekunder dimana data tersebut dapat diambil dari laporan tahunan, bulanan atau mingguan struktur organisasi dan masalah yang dihadapi organisasi. Data Primer dapat diambil dari hasil wawancara yang didapat dari observasi dan survey.
5. Analisa Data adalah tahap yang dilakukan bila data telah terkumpul baik data primer dan sekunder. Data tersebut dianalisa sesuai dengan teknik dan pendekatan yang digunakan. Analis dimulai dari tabulasi data.
6. Interpretasi Data adalah mengambil formulasi kesimpulan dari hasil analisa data yang dilakukan dengan mempertimbangkan faktor yang berpengaruh. Namun hasil ini belum bisa langsung diterima dan harus dikonfirmasikan dengan pihak terkait.
7. Pelaporan adalah tahap terakhir rangkaian kegiatan mengenai kesimpulan hasil analisa mengenai kebutuhan diklat. Ada beberapa hal-hal yang perlu diperhatikan adalah : Siapa yang menggunakan hasil analisa, Informasi yang dimasukkan dalam laporan, Pengerjaan laporan.
	* 1. **Peningkatan Profesionalisme Guru**
	1. **Pengertian Profesionalisme Guru**

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya pekerjaan. Tapi tidak semua pekerjaan adalah profesi. Pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan kaidah-kaidah ilmu tertentu dan ilmu itu diperoleh lewat pembinaan yang relatif panjang (Schein, 1972). Dalam kamus besar bahasa Indonesia profesionalisme diartikan sebagai ; “mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahliasn (keterampilan, kejuruan) tertentu” (Depdiknas, 2002 : 897).

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 4 dikatakan:

 “Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”.

Dengan bertitik tolak dari pengertian ini, maka guru profesional adalah orang yang memiliki keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan maksimal atau dengan kata lain guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman. (Danin, 2002) Kata profesional merujuk pada dua hal, pertama, yaitu orang yang memangku suatu profesi melakukan pekerjaan secara otonom dan mengabdikan diri pada pengguna jasa profesinya dengan penuh tanggungjawab; dan kedua, kinerja pemangku profesi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Sujana (dalam Usman, 1996) kata profesionalisme berasal dari kata sifat yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang profesional adalah yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu, dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Bertolak dari pengertian diatas, maka guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. (Usman, 1996) menyatakan bahwa guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya bidangnya. Sejalan dengan hal tersebut di atas Mandra (2005), menyatakan ciri-ciri guru yang profesional meliputi : (1) menguasai materi pelajaran; (2) menguasai cara mengajarkan materi pelajaran tersebut; (3) menguasai konsep pembelajaran; (4) menguasai cara melibatkan seluruh elemen kepribadian siterdidik dalam proses pembelajaran; dan (5) menguasai cara merencanakan evaluasi hasil belajar. (Hamalik, 2003) menyatakan bahwa seorang guru dinilai memiliki kompetensi profesional apabila mampu mengembangkan tanggungjawab dengan baik, mampu melaksanakan peran dengan berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (pembelajaran), dan mampu melaksanakan perannya dalam proses pembelajaran dalam kelas.

 Sanusi (1991) menyatakan bahwa profesi mempunyai ciri-ciri utama, antara lain :

1. Merupakan pekerjaan yang yang memiliki fungsi sosial.
2. Dituntut memiliki keahlian dan keterampilan tertentu.
3. Masa pendidikannya lama, dan berkelanjutan, bertahun-tahun, tidak cukup beberapa bulan, dan dilakukan pada tingkat perguruan tinggi.
4. Berpegang teguh pada kode etik dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan/pelanggaran kode etik ini diawasi oleh organisasi profesinya.
5. Melayani klien dan masyarakat dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, bebas dari campur tangan pihak luar, bersifat otonom.

Imron (1995), mengemukakan bahwa guru sebagai jabatan profesi memerlukan persyaratan khusus antara lain :

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
2. Menuntut suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksankannya.
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Peters (dalam Nana Sudjana) mengemukakan ada 3 tugas pokok profesi guru,yaitu:
a) Guru sebagai pengajar

Menekankan pada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan tekhnis mengajar, di samping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkan.
b) Guru sebagai pembimbing
 Menekankan kepada tugas guru dalam memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapi terkait dengan belajar mengajar.
c) Guru sebagai administrator
 Merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya, ketatalaksanaan bidang pengajaran lebih menonjol dan lebih diutamakan bagi profesi guru.

Sucipto, Kosasi, & Abimanyu,(1994:34) menyusun sejumlah syarat atau kriteria yang mesti ada dalam jabatan guru, antara lain :

1. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual.
2. Jabatan yang menggeluti batang tubuh ilmu yang khusus.
3. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama.
4. Jabatan yang memerlukan ‘latihan dalam jabatan’ yang bersinambungan.
5. Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen.
6. Jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri.
7. Jabatan yang lebih mementingkan layanan diatas keuntungan pribadi.
8. Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

 Atas dasar persyaratan tersebut jelaslah jabatan profesional harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus mempersiapkan jabatan itu. Demikian pula dengan profesi guru, harus ditempuh melalui jenjang pendidikan seperti PGSD, FKIP, dan lembaga pendidikan (LPTK) lainnya. Sejalan dengan pendapat tersebut Samana (1994:28), mengemukakan bahwa guru sebagai jabatan profesional memiliki karakteristik sebagai berikut :

 (1)bagi para pelakunya secara nyata dituntut bercakapan kerja (berkeahlian) sesuai dengan tugas-tugas khusus serta tuntutan dari jenis jabatanny; (2) kecakapan atau keahlian seorang pekerja profesional bukan sekedar pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi, tetapi perlu didasari wawasan keilmuan yang mantap, jadi jabatan profesional menuntut pendidikan pra-jabatan yang terprogram secara relevan dan berbobot, terselenggara secara efektif, efisien dan tolak ukur evaluatifnya; (3) pekerja profesional dituntut berwawasan sosial yang luas, sehingga pilihan jabatan serta kerja didasari oleh kerangka nilai tertentu (bukan ikut-ikutan), bersikap positif terhadap jabatan dan perannya, dan berusaha untuk berkarya sebaik-baiknya; (4) jabatan profesional perlu mendapat pengesahan dari masyarakat atau negaranya. Secara tegas, jabatan profesional memiliki syarat-syarat serta kode etik yang harus dipenuhi oleh pelakunya.

Dari beberapa defenisi dan karakteristik jabatan yang bersifat profesional diatas dapat diartikan bahwa pekerjaan atau jabatan guru adalah merupakan pekerjaan atau jabatan yang bersifat profesional, dan merupakan profesi bagi pemangkunya.

Zamroni (2000) mengemukakan kalau direnungkan secara mendalam hakikat kerja guru, maka kita akan menemukan beberapa karakteristik kerja guru, antara lain :

1. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat individual non kolaboratif. Artinya bahwa guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajarannya memiliki tanggung jawab secara individual. Dalam melaksanakan proses belajar mengajar (PBM) dari waktu ke waktu dihadapkan pada pengambilan keputusan dan melakukan tindakan secara mandiri.
2. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang dilakukan dalam ruang yang terisolir dan menyerap seluruh waktu. Artinya bahwa, hampir seluruh waktu guru dihabiskan diruang-ruang kelas bersama para siswanya. Implikasi dari hal ini adalah bahwa keberhasilan guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh motivasi dan dedikasi untuk terus dapat hidup dan menghidupkan suasana kelas.
3. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang memungkinkan terjadinya kontak akademis antara guru rendah. Bisa dicermati, setiap hari berapa lama guru bisa berinteraksi dengan rekan sejawat guru. Dalam interaksi ini apa yang paling banyak dibicarakan, rendahnya kontak akademis guru ini disamping dikarenakan soal waktu guru yang dihabiskan diruang kelas, kemungkinan juga karena kejenuhan guru berinteraksi akademis dengan para siswanya.
4. Pekerjaan guru tidak pernah mendapatkan umpan balik. Umpan balik adalah informasi, baik berupa komentar, ataupun kritik atas apa yang telah dilakukan dalam melaksanakan proses belajar mengajar (PBM), yang diterima oleh guru. Berdasarkan umpan balik inilah guru dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas proses belajar mengajarnya.
5. Pekerjaan guru memerlukan waktu pendukung kerja diruang kelas. Waktu kerja guru tidak terbatas hanya diruang kelas saja, dalam banyak hal justru waktu guru untuk mempersiapkan proses belajar mengajar (PBM) diluar ruang kelas lebih lama. Berkaitan dengan padatnya kerja guru itu, kapankah guru dapat meluangkan waktu untuk melakukan refleksi atas apa yang telah dilakukan bagi para siswanya.

Depdiknas (2000) mengemukakan lima faktor utama yang mempengaruhi profesionalisme guru, yaitu :

1. Kemampuan profesional (*professional capacity*)berupa kemampuan guru menguasai pengetahuan tentang materi pelajaran yang diajarkan dan transformasinya kedalam proses belajar mengajar.
2. Upaya profesional (*professional effort*), berupa motivasi yang tinggi untuk mengajar.
3. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teacher’s time*), menunjukkan intensitas waktu yang digunakan guru untuk tugas-tugas profesional.
4. Kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan. Hal ini penting dengan asumsi bahwa guru yang dipersiapkan untuk mengajarkan suatu mata pelajaran dianggap bermutu jika guru tersebut mengajarkan mata pelajaran yang sesuai dengan keahliannya.
5. Penghasilan dan kesejahteraan yang diharapkan dapat memelihara, menunjang dan memacu upaya peningkatan profesionalisme, termasuk peningkatan keahlian, pengetahuan, efisiensi dan efektifvitas pekerjaan mengajar.

Standar unjuk kerja guru mencakup aspek kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemapuan personal. Kemapuan profesional mencakup: penguasaan materi pelajaran, penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, penguasaan proses kependidikan dan keguruan. (Depdikbud 1980) Standar-standar itu dirinci lebih khusus menjadi sepuluh kemampuan dasar guru yakni Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya, pengelolaan program belajar-mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pembelajaran, penguasaan landasan-landasan kependidikan, pengelolaan interaksi belajar-mengajar, penilaian prestasi siswa, pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, pengenalan dan penyelenggraan administrasi sekolah, pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka seorang guru yang profesional adalah guru yang bertanggung jawab atas profesinya, menguasai dan mampu merencanakan program pengajaran, menguasai dan mampu melaksanakan program pengajaran, serta menguasai dan mampu mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tepat.

* 1. **Pelaksanaan Pembelajaran**

Kegiatan pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari rencana pembelajaran. Kegiatan terpenting dalam proses pembelajaran adalah menciptakan kondisi dan situasi dengan sebaik-baiknya sehingga memungkinkan para siswa belajar secara berdaya guna dan berhasil guna. Selain itu kondisi dan situasi tersebut perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga proses komunikasi baik dua arah maupun multi arah antara guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat berjalan secara demokratis.

Menurut Oemar Hamalik,(2001:42) Salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki guru adalah kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar. Kemampuan ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar. Belajar dan mengajar terjadi pada saat berlangsungnya interaksi antara guru & siswa untuk mencapai tujuan pengajaran. Standar proses pembelajaran sesuai yang ditetapkan Badan Standar Nasional Pendidikan BSNP (2005) dalam Widarwati dan Susanto (2008:6) (Online, www. Google.com diakses tanggal 27 juli 2011) adalah proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Untuk itu hendaknya guru pandai dalam memilih dan menetapkan strategi, pendekatan serta metode yang dapat mengakses ketentuan tersebut.

Slameto (1995) menyatakan bahwa prinsip-prinsip mengajar disimpulkan menjadi 10 yaitu : (1) perhatian; (2) aktivitas; (3) appersepsi; (4) peragaan; (5) repetisi; (6) korelasi; (7) konsentrasi; (8) sosialisasi; (9) individualisasi; dan (10) evaluasi. Selanjutnya Gagne dan Bringgs (dalam Suparman, 2001) menyebutkan urutan langkah-langkah kegiatan instruksional sebagai berikut:

1. Memberikan motivasi dan menarik perhatian,
2. Menjelaskan tujuan instruksional kepada siswa,
3. Meningkatkan kompetensi prasyarat,
4. Memberi stimulus (masalah, topik, konsep),
5. Memberi petunjuk belajar,
6. Menimbulkan penampilan siswa,
7. Memberi umpan balik,
8. Menilai penampilan, dan
9. Menyimpulkan.

Menurut Glaser, (Online, www. Google.com diakses tanggal 27 juli 2011) ada empat hal yang harus dikuasai oleh guru yakni ; a) menguasai bahan belajar, b) kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa, c) kemampuan melaksanakan proses pengajaran dan d) kemampuan mengukur hasil belajar siswa.

Selanjutnya, Suparman (2001) mengemukakan bahwa kegitan pelaksanaan pembelajaran pada dasarnya dapat dibagi atas tiga tahap kegiatan instruksional, yaitu:

1. Tahap pendahuluan/membuka pengajaran; kegiatan awal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan siswa secara mental siap mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru. Disamping itu guru yang baik akan memberikan motivasi untuk mempelajari materi pelajaran baru sebelum ia mengajarkannya dengan cara menjelaskan apa manfaat pelajaran tersebut bagi kehidupan siswa atau bagi pelajaran selanjutnya. Inti dari tahap pendahuluan ini adalah : (1) cakupan materi yang akan disajikan; (2) manfaat mempelajari materi dalam kehidupan siswa; (3) kompetensi yang akan ditampilkan siswa setelah selesai mengikuti pembelajaran (pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan evaluasi).
2. Tahap penyajian materi/pelaksanaan pengajaran ; tahap ini menjelaskan proses penyajian materi pelajaran yang akan diikuti oleh guru. Penyajian adalah komponen yang sering ditafsirkan orang awam sebagai kegitan inti pembelajaran. Kegiatan ini guru dalam menguraikan isi pelajaran, memberikan contoh yang relevan, dan memberikan latihan agar siswa dapat belajar secara aktif, tidak hanya duduk membaca dan mendengarkan. Proses penyajian materi pembelajaran ini terdiri atas : (1) uraian materi dengan menggunakan media yang dianggap sesuai; (2) contoh diberikan uraian praktis dan nyata dalam kehidupan; (3) latihan berisi tentang upaya mencari tahu sampai seberapa jauh penguasaan siswa terhadap materi yang disajikan.
3. Tahap menutup pengajaran ; tahap ini mengakhiri pembelajaran yang umumnya untuk mengetahui sejauhmana kemajuan belajar siswa yang diajukan secara tertulis atau lisan. Disamping itu untuk mengukur kemajuan siswa, tes merupakan bagian dari kegiatan belajar siswa secara aktif membuat respon. Kemudian dilakukan tindak lanjut untuk mendapatkan umpan balik. Siswa yang telah mencapai hasil baik dapat meneruskannya pada pelajaran selanjutnya, atau mempelajari bahan tambahan untuk memperdalam pengetahuan yang telah dipelajarinya. Sedangkan siswa yang nilai tes formatifnya kurang harus mengulang isi pelajaran tersebut dengan menggunakan bahan instruksional yang sama atau berbeda. Kegiatan penutup ini meliputi : (1) merangkum seluruh materi sajian; (2) latihan kegiatan untuk mendapatkan umpan balik, dapat dilakukan dengan tes formatif; (3) tindak lanjut (penugasan; bisa berisi tentang pengayaan dan atau menyuruh siswa membaca rujukan yang ada kaitannya dengan sajian berikutnya).

Fungsi guru sebagai pengelola pengajaran menghendaki guru dalam mengelola (menyelenggarakan dan mengendalikan) seluruh tahapan proses belajar mengajar. Diantara kegiatan belajar mengajar, yang terpenting adalah menciptakan kondisi dan situasi yang sebaik-baiknya, sehingga memungkinkan siswa dapat belajar lebih baik.

**B. Kerangka Pikir**

 Analisis kebutuhan diklat diterapkan sesuai dengan kebutuhan peserta. Analisis kebutuhan diklat merupakan langkah awal yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan diklat, karena bila penilaian kebutuhan diklat tidak tepat akan berdampak pada efektivitas tahapan selanjutnya.

Adapun tahapan-tahapan dari analisis kebutuhan diklat , dimana meluputi (1) Perumusan masalah (focusing),(2)Perumusan tujuan (formulating objectives),(3)Pengembangan instrumen (managing tools and methods), (4) Pengumpulan data (collecting data),(5) Pengolahan data (data analysis),(6) Penafsiran hasil (interpreting result),(7)Pelaporan (reporting). Di mana hasil dari analisis kebutuhan diklat ini akan dapat peningkatkan profesionalisme guru.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan dibawah ini:

PROSES ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT:

1. Perumusan masalah (focusing)
2. Perumusan tujuan (formulating objectives)
3. Pengembangan instrumen (managing tools and methods)
4. Pengumpulan data (collecting data)
5. Pengolahan data (data analysis)
6. Penafsiran hasil (interpreting result)
7. Pelaporan (reporting

PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU

ANALISIS KEBUTUHAN DIKLAT

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, karena tujuannya adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan apa adanya mengenai suatu variable, gejala, keadaan atau fenomena social tertentu.

Menurut Whitney (dalam Nasir, 1988) bahwa penelitian deskriptif adalah metode pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari tentang masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat dan situasi-situasi tertentu termasuk tentang hubungan kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

Sebagaimana dikemukakan Lexy J. Moleong (2001:122) peneliti langsung masuk ke lapangan dan berusaha mengumpulkan data secara lengkap sesuai dengan pokok permasalahan yang berhubungan analisis kebutuhan pendidikan dan latihan dalam meningkatkan kompetensi guru. Data yang dihimpun sesuai fokus penelitian berupa kata-kata, tindakan, situasi, dokumentasi dan peristiwa yang diobservasi. Pengumpulan data/informasi ini peneliti sekaligus instrument yang dilakukan dengan kegiatan wawancara (indepth interview), oleh karenanya peneliti akan mencatat, serta menggunakan dukungan alat perekam atau tape recorder, dan mengamati perilaku orang yang diwawancarai.

1. **Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dalam hal ini peneliti bermaksud mengkaji suatu pokok permasalahan yang dianggap penting tentang “Analisis kebutuhan pendidikan dan latihan dalam meningkatkan kompetensi guru pada SMP Negeri II Bajeng Kab Gowa”

1. **Deskripsi Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini berada pada di SMP Negeri II Bajeng yang beralamat di jalan poros limbung kecamatan bajeng kabupaten gowa.

 SMP Negeri II Bajeng dipilih sebagai tempat penelitian karena mengingat daerah tersebut merupakan kampung halaman dari peneliti. Selama ini peneliti melihat adanya suatu permasalahan dari tingkat profesionalisme guru yang masih sangat kurang.

1. **Unit Analisis**

Data dan informan yang diperlukan dalam penelitian ini bersifat kualitatif yaitu berkenaan dengan data yang masih memerlukan pengolahan dan analisis khusus yang berkaitan dengan informasi yang relevan dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sasaran wawancara yakni kepala sekolah dan para guru pada SMP Negeri II Bajeng.

**E.Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan alat-alat atau instrumen sarana untuk memperoleh data. Instrumen yang paling utama sebenarnya adalah peneliti sendiri. Sebagaimana yang dikemukakan Nasution (1988:55) adalah: “ Dalam penelitian kualitatif tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama”. Ini mengandung arti bahwa, instrumen yang paling utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri”. Dengan demikian, alat-alat yang dipaparkan di bawah ini merupakan pelengkap. Keputusan penggunaan instrumen pelengkap ini, didasarkan pada kerangka metode penelitian yang digunakan dan jenis dan karakteristik data yang diperlukan.

Data dikumpulkan berdasarkan atas fakta-fakta sesuai jenis data yang digunakan. Untuk mengumpulkan data primer, digunakan teknik wawancara dan observasi lapangan. Untuk data sekunder digunakan teknik dokumentasi

1. Observasi

Nasution (1992:56) “ Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”.

 Peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek permasalahan selama dalam pengamatan, peneliti berada di luar objek (non partisipasi) dengan menggunakan jenis observasi berstruktur, artinya peneliti telah mengetahui aspek-aspek dari aktifitas yang diamati dan relevan dengan masalah yang diteliti

1. Tekhik wawancara

Mulyana (2001:16) menjelaskan bahwa “ wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan”.teknik wawancara digunakan untuk memperoleh sejumlah informasi dari pikiran, perasaan, pendapat, pengetahuan dari orang-orang yang terlibat proses perumusan dan implementasi kebijakan pengembangan organisasi. Penggunaan teknik ini didasarkan pada pertimbangan oleh nasution (1992:69) bahwa :

“Observasi saja tidak memadai dalam melakukan penelitian. Mengenai kegiatan dan kelakuan orang saja tidak dapat mengungkapkan apa yang diamati atau dirasakan orang lain. Itu sebabnya observasi harus dilengkapi oleh wawancara.

Teknik wawancara ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara langsung dari kepala sekolah dan guru-guru SMP Negeri II Bajeng Kab Gowa yang berakaitan dengan Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan profesionalisme guru. Peneliti menggunakan dua jenis wawancara, yaitu: wawancara berpedoman (terikat) dan wawancara bebas, pengumpulan data dengan wawancara terikat didasarkan pada daftar pertanyaan lengkap dan terperinci sedangkan wawancara bebas didasarkan pada pedoman wawancara yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi, digunakan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi berkenaan dengan gambaran benda-benda yang dijadikan acuan,alat atau fasilitas proses perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan tentang pengembangan organisasi. Subtansi bahan kajian dari setiap dokumen, berkaitan dengan bentuk dan rumusan kebijakan yang menyangkut tujuan organisasi, fungsi, peranana, rincian tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem dari organisasi, penyelenggaraan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, serta hasil-hasil yang relevan.

Teknik ini di gunakan untuk memperoleh data konkrit mengenai Analisis kebutuhan pendidikan dan latihan dalam meningkatkan profesionalisme guru Di SMP Negeri II Bajeng Kab Gowa.

1. **Teknik Analisis dan Validasi Data**

Analisis data menurut Moleong (1998: 170) adalah “Proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan kerja seperti yang didasarkan oleh data”.

Kegiatan pengolahan data dilakukan dengan cara manual agar data yang tidak jelas atau karena kesalahan dalam pencatatan dan perekaman informasi dapat diperbaiki. Proses analisis data tersebut dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu observasi, dokumentasi dan wawancara yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Nawawi (2001:98) menyatakan bahwa:

Analisis data dilakukan terus menerus sejak awal dan selama proses penelitian berlangsung, setiap data yang diperoleh akan dianalisis dengan jalan menafsirkan untuk mengetahui maknanya dihubungkan masalah penelitian.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan tehnik analisis data kualitatif , mengikuti konsep yang diberikan oleh Spradley Miles dan Huberman (Sugiono, 2005) mengemukakan bahwa

Aktifitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian, sehingga tuntas dan datanya jenuh. Aktifitas dalam analisis data dimaksud setelah data dikumpulkan adalah reduksi data (Data Reduction), penyajian data (data display), penarikan kesimpulan (conclusion drawing/verification).

Pada tahap reduksi data (data reduction), maka peneliti merangkum semua data semua yang teelah didapat di lapangan, kemudian data tersebut dipilih hal-hal yang pokok, memfokus pada data yang dianggap penting, membuat tema dan menetapkan pola. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan akan mencarinya bila diperlukan.

Sebagai tehnik kualitatif, maka data yang diperoleh melalui wawancara terlebih dahulu diverifikasi, kemudian selanjutnya disusun dalam bentuk ringkasan hasil wawancara berupa temuan khusus, dan terakhir adalah adalah menyusun naskah secara naratif untuk membanguan suatu kerangka teori atau konsep penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abimanyu, S dan Sulaiman S(Eds).2003. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar : FIP UNM

Ali,M.1985. *Penelitian Pendidikan,Prosedur dan Strategi*. Bandung. Penerbit Aksara.

Analisis Kebutuhan Diklat(online)

<http://cenya95.wordpress.com/2008/09/03/analisis-kebutuhan-diklat/diakses> pada tanggal 15 juli 2011

Analisis Kebutuhan Perencanaan Diklat

http:// Analisis Kebutuhan Diklat (2) « FAITES COMME CHEZ VOUS/diakses pada tanggal 17 Juli 2011

Arikunto,S,1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka Cipta

Atmodiwirio.Soebagio.2002. *Manajemen Pelatihan* .Jakarta : Bumi Aksara Manajemen Pelatihan.Jakarta : Ardadizya Jaya

Hamalik, Oemar.2001.*Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Keterampilan.Pendekatan terpadu*.Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan ,Malayu SP.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta : PT. Gunung Agung

Majid.Abdul. 2006. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Strandar Kompetensi Guru*: Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

Moleong. J.Lexy.2000.*Metode penelitian Kualitatif*.Bandung:Remaja Rosdakarya

Ngalim Purwanto.1981. *Administrasi Sekolah ( Pengelolaan dan Pembinaan Personil Sekolah).*Jakarta : Dikbud

Poerwadarmita,W.J.S.1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka

Sahertian,Piet A dan Ida Aleida.1992.*Supervisi Pendidikan*.Jakarta: Rineka Cipta

Samana,M.1994.*Profesional Keguruan*.Yogyakarta: Kasius

Sondang.P.Siagian,1987, *Pengembangan Sumber Daya Insani.*Jakarta : Gunung Agung

Sugiyono. 1999.  *Metode Penelitian Administrasi.*  Bandung : CV. Alfabeta

Sukarna,1992, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung, CV.Mandar Maju

Suryosubroto,1997. Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di sekolah, Jakarta: Sinar Abadi.

Tujuan dan pengembangan,(online)

 [http://exiaprasetya.wordpress.com/2010/05/14/tujuan-pelatihan-dan-pengembangan-karyawan-perusahaan/diakses tanggal 14 juli 2011](http://exiaprasetya.wordpress.com/2010/05/14/tujuan-pelatihan-dan-pengembangan-karyawan-perusahaan/diakses%20tanggal%2014%20juli%202011)

Usman,Uzer.1995.*Menjadi Guru Profesional*.Edisi Kedua.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional Beserta Penjelasannya*. Bandung; Citra Umbara

Yusak Burhanuddin, 1998.Admin*istrasi Pendidikan Untuk Fakultas Tarbiyah* *Komponen MKDK*, Bandung: CV. Pustaka Setia