

PERILAKU GURU SETELAH MENGIKUTI DIKLAT (STUDI PADA SD NEGERI 2 GUNUNG TERANG)

Hetty Anggraini^{1*}, Ali Mashari¹

STKIP Al Islam Tunas Bangsa Bandar Lampung

Email: Hettyanggraini@stkipalitb.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang program pelatihan yang diberikan kepada guru SD Negeri 2 Gunung Terang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Terang. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tiga langkah: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan / training di tingkat sekolah masih belum optimal dan sebagian besar guru masih belum menunjukkan perubahan sikap yang signifikan terhadap program pelatihan. Perubahan tersebut tidak akan terjadi tanpa adanya kerjasama antara seluruh pihak-pihak yang terlibat dalam proses perubahan perilaku guru setelah mengikuti pelatihan tersebut.

Kata kunci: kinerja guru, optimalisasi, pelatihan

Pendahuluan

Pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan Permendikbud No. 65 tahun 2013, dijelaskan dalam upaya mewujudkan tujuan nasional pendidikan telah ditetapkan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang merupakan kriteria mengenai kemampuan lulusan yang mencakup ranah sikap, pengetahuan, dan keterampilan (Tohir, 2015).

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan

intelektual dan kepribadian manusia. Soekidjo (2003:28) mengemukakan bahwa penggunaan istilah Pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (Pendidikan dan pelatihan).

Unit yang menangani Pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusdiklat (pusat Pendidikan dan pelatihan). Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoretis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan

dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pendapat lain tentang pengertian pelatihan juga dikemukakan oleh Oemar Hamalik (2002:10) juga mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional bertujuan meningkatkan kemampuan kerja dan meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam mencapai tujuan.

Sadili Samsudin (2009:121) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap karyawan, serta meningkatkan kuantitas dan produktifitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Sunyoto (1995:45) menambahkan bahwa kegiatan pelatihan yang diberikan kepada para guru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, karena keduanya memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja. Pelatihan meliputi empat faktor sesuai dengan pendapat Suharta (1995:32) yang meliputi beberapa aspek berikut: 1) kesesuaian materi dengan kebutuhan di lapangan, 2) muatan pelatihan aspek teori dan praktis, 3) memberi bekal terhadap pemecahan masalah pendidikan dan pembelajaran, 4) meningkatkan aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan guru.

Siagian (2002:128) bahwa pelatihan lebih mengarah pada upaya membantu seseorang untuk merubah pola perilaku kerja ke arah yang lebih baik. Pelatihan sebagai aspek dari pengembangan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan sehingga perilaku kerja meningkat. Pelatihan yang dilakukan secara periodik bertujuan untuk mengantisipasi tugas yang mungkin berubah, tanggung jawab baru, patokan kerja baru, peralatan baru, atau metode kerja baru. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan yaitu: menambah pengetahuan, menambah keterampilan, mengubah dan membentuk sikap positif, keahlian, mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan bekerja, mempermudah pengawasan dan mempertinggi stabilitas kerja.

Jika melihat perkembangan unit pelatihan di sekolah, dahulu dikenal dengan Balai Penataran Guru (BPG), sekarang telah berubah menjadi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP). Lembaga ini telah melakukan berbagai pelatihan guru pada tingkat TK, SD, SMP, SMA, dan SMK. Perubahan status BPG menjadi LPMP sejak 1 Januari 2004 dimaksudkan agar lembaga tersebut dapat lebih mampu berperan dalam meningkatkan mutu guru sebagai sumber daya pendidikan yang memiliki profesionalisme dalam bekerja. Dengan peningkatan mutu kualitas pelatih ini diharapkan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga pendidikan lebih bermutu.

Dalam Pelatihan yang diberikan kepada guru, pada dasarnya dimaksudkan agar guru memiliki pengetahuan, wawasan, nilai dan sikap yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya yang ditunjukkan dengan perubahan perilaku kerja yang lebih baik setelah mengikuti latihan. Namun demikian, perubahan pola perilaku guru tersebut bukanlah merupakan hal yang mudah. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Fullan (1992:127) yang mengemukakan bahwa perubahan perilaku guru antara lain ditentukan oleh kemampuan untuk melakukan perubahan, apa yang harus dilakukan, bagaimana menggunakan kemampuan pribadi dan bagaimana berpengalaman dalam berinteraksi.

Selanjutnya Fullan juga mengemukakan bahwa proses perubahan dimulai dari inisiatip atau ide, kemudian ide-ide tersebut diimplementasikan. Implementasi dari ide tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan atau terus menerus sehingga perubahan akan menghasilkan sesuatu perilaku) yang diinginkan. Proses tersebut diawali dari adanya inisiatip atau ide tentang perubahan yang diinginkan dan kemudian diimplementasikan secara terus menerus sehingga menghasilkan bentuk perubahan yang diinginkan. Antara initiation dan Implementation saling berhubungan dan timbal balik, demikian juga halnya antara implementation dan continuation serta outcome saling berhubungan timbal balik.

Untuk itu, diperlukan adanya suatu penelitian yang dapat

memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai perubahan dan respon setelah mengikuti diklat. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan gambaran tentang program-program penataran yang diberikan kepada guru SD Negeri 2 Gunung Terang. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui sebab-sebab guru SD Negeri 2 Gunung Terang tidak berubah perilakunya setelah mengikuti diklat.

Soekidjo Notoadmodjo (2009:28) mengemukakan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah Pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (Pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani Pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusdiklat (pusat Pendidikan dan pelatihan).

Andre dalam Sadili Syamsudin (2009:110) mengemukakan bahwa : *"Personel Administration and Human Resource Management, mendefinisikan pendidikan sebagai berikut, "Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized prosedureby which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowedge for general purpose"*.

Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoretis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman

secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Pendapat lain tentang pengertian pelatihan juga dikemukakan oleh Oemar Hamalik (2009:10) juga mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional bertujuan meningkatkan kemampuan kerja dan meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam mencapai tujuan.

Sedangkan tujuan pelatihan menurut Sadili Samsudin (2009:121) adalah meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktifitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Sedangkan menurut Sunyoto (2004:45) menjelaskan kegiatan pelatihan yang diberikan kepada para guru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, karena keduanya memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja.

Pendidik dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 didefinisikan dengan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta

berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Oemar Hamalik. (2011:43) merumuskan tugas guru dalam pengelolaan pengajaran sebagai berikut: 1) Merumuskan tujuan intruksional; 2) Mengenal dan dapat menggunakan metode; 3) Mampu memilih, menyusun dan menggunakan prosedur intruksional yang relevan dengan materi dan murid; 4) mampu melaksanakan program belajar-mengajar yang dinamis; 5) Mengenal dan memahami kemampuan anak didik; 6) Mampu merencanakan dan melaksanakan program remedial.

Dari berbagai pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa tugas dan tanggung jawab guru secara garis besar adalah sebagai berikut: a)

Merencanakan/mendesain

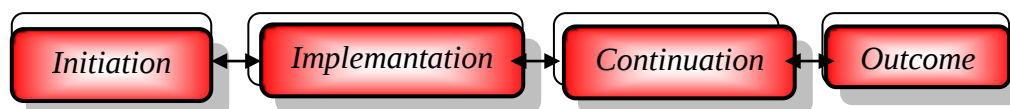
Pembelajaran; b) Melaksanakan Proses Pembelajaran; c) Melaksanakan Evaluasi; dan d) Melakukan Remedial dan Pengayaan

Dalam Pelatihan yang diberikan kepada guru, pada dasarnya dimaksudkan agar guru memiliki pengetahuan, wawasan, nilai dan sikap yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya yang ditunjukkan dengan perubahan perilaku kerja yang lebih baik setelah mengikuti latihan. Namun demikian, perubahan pola perilaku guru tersebut bukanlah merupakan hal yang mudah. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Fullan (2003:127) yang mengemukakan bahwa perubahan perilaku guru antara lain ditentukan oleh kemampuan untuk melakukan perubahan, apa yang harus dilakukan, bagaimana menggunakan kemampuan

pribadi dan bagaimana berpengalaman dalam berinteraksi.

Selanjutnya Fullan (2003:48) mengemukakan bahwa proses perubahan dimulai dari inisiatif atau ide, kemudian ide-ide tersebut diimplementasikan. Implementasi dari

ide tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan atau terus menerus sehingga perubahan akan menghasilkan sesuatu perilaku) yang diinginkan. Pendapat Fullan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



*A Simplified overview of the change process (diadopsi dari buku *The New Meaning of Educational Change, Second Edition*, By Fullan, Michael G. 2003).*

Gambar di atas menunjukkan bahwa suatu perubahan memerlukan proses. Proses tersebut diawali dari adanya inisiatif atau ide tentang perubahan yang diinginkan dan kemudian diimplementasikan secara terus menerus sehingga menghasilkan bentuk perubahan yang diinginkan. Antara initiation dan Implementation saling berhubungan dan timbal balik, demikian juga halnya antara implementation dan continuation serta outcome saling berhubungan timbal balik.

Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses perubahan perilaku guru setelah mengikuti diklat sebagaimana teori Fullan tersebut antara lain dipengaruhi oleh: 1) karakteristik perubahan yang mencakup kebutuhan, kejelasan, kompleksitas dan kualitas/praktik, 2) karakteristik lokal mencakup: daerah, lingkungan, pemimpin dan guru, 3) faktor eksternal mencakup kerjasama dan komponen-komponen perubahan lainnya.

Dalam perubahan perilaku kerja guru, faktor penting yang turut berperan di samping faktor penting lainnya adalah peran kepala sekolah. Kepala sekolah secara struktural memiliki posisi dan fungsi penting dalam perubahan perilaku guru. Fungsi kepala sekolah tersebut sangat penting terutama dalam pengembangan dan memberikan motivasi/dorongan kepada guru untuk berubah ke arah yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya melalui implementasi hasil diklat. Apabila fungsi ini tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka perubahan perilaku guru akan sulit diwujudkan, dan jika ada perubahanpun hanya bersifat sementara dan sebentar.

Secara fungsional struktural, di sekolah ada kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah yang seharusnya melaksanakan fungsifungsinya dengan seoptimal mungkin. Wahjosumijo (2009:93-102) kepala sekolah mempunyai fungsi dan peran sebagai pemimpin, manajer dan supervisor di sekolah.

Siagian (2012:182) bahwa pelatihan lebih mengarah pada upaya membantu seseorang untuk merubah pola perilaku kerja ke arah yang lebih baik. Pelatihan sebagai aspek dari pengembangan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan sehingga perilaku kerja meningkat. Pelatihan yang dilakukan secara periodik bertujuan untuk mengantisipasi tugas yang mungkin berubah, tanggung jawab baru, patokan kerja baru, peralatan baru, atau metode kerja baru. Hal ini sesuai dengan pendapat Wursanto (2007:61) tentang tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan yaitu: menambah pengetahuan, menambah keterampilan, mengubah dan membentuk sikap positif, mengembangkan keahlian, mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan bekerja, mempermudah pengawasan dan mempertinggi stabilitas kerja.

Sedangkan Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Motivasi juga merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan. Mustaqim dan Abdul Mujib. (2010:72) mendefenisikan motivasi sebagai dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dorongan tersebut. Ibrahim Bafadal. (2009:14) mengatakan motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi

adalah dorongan yang kuat dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai upaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Mengingat pentingnya motivasi guru, maka dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut memiliki kemampuan dan berbagai keterampilan yang salah satunya dapat diperoleh melalui pelatihan, sehingga ia dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan menghasilkan kualitas pengajaran sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi guru dalam mengikuti pelatihan, karena dengan adanya motivasi, maka guru akan dapat mengikuti dan mengimplementasikan hasil pelatihan dengan lebih giat dan lebih baik. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu 1) Faktor Internal dan 2) Faktor eksternal/lingkungan

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SD Negeri 2 Gunung Terang. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan tiga langkah sebagaimana dikemukakan oleh Margono. S. (2010:210) yaitu: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pendapat guru berkenaan dengan program penataran yang diperoleh melalui daftar cek yang diberikan kepada guru dapat dikemukakan bahwa 50% lebih guru mengemukakan telah menerima materi penataran tentang perencanaan pembelajaran mencakup: merencanakan bahan pelajaran, merumuskan tujuan pembelajaran, memilih dan mengorganisasikan materi pelajaran, memilih dan mengorganisasikan media.

Namun demikian, dalam data temuan penelitian yang terungkap melalui daftar cek yang diberikan kepada guru juga menunjukkan bahwa 50% lebih guru menyatakan ada materi penataran tentang perencanaan program pembelajaran yang belum diberikan pada program penataran guru dalam diklat. Materi tersebut mencakup: memilih dan mengorganisasikan sumber belajar, merancang prosedur evaluasi, merancang alat evaluasi, dan menyusun instrumen evaluasi. Temuan penelitian ini secara umum menggambarkan bahwa belum seluruh materi penataran tentang perencanaan program pembelajaran yang harus diberikan kepada guru dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Hasil observasi, berupa pembicaraan dari beberapa guru di atas menggambarkan keputusan guru dalam mengimplementasikan hasil diklat dan pandangan-pandangan mereka yang kurang positif terhadap penerapan hasil diklat sehingga

perubahan perilaku dalam mengajar sulit diwujudkan. Selain itu, temuan juga menerangkan bahwa banyak alasan yang dikemukakan oleh para guru yang sudah mengikuti diklat, namun perilakunya tidak berubah. Kesemua sebab di atas dapat dikelompokkan pada kurangnya kesadaran dan kebutuhan guru untuk berubah, sehingga perilakunya tidak berubah.

Salah satu penyebab mengapa guru-guru berperilaku tidak berubah setelah mengikuti diklat adalah kurangnya dukungan untuk merubah perilaku setelah mengikuti diklat dari kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah. Selain itu, dukungan untuk merubah perilaku setelah mengikuti diklat dari teman sejawat dalam hal ini guru masih kurang. Kurangnya kerja sama antara pihak-pihak terkait serta kurangnya motivasi dan kemauan untuk berubah menjadi faktor penyebab yang dominan selain faktor-faktor lain yang terkait dengan teknik diklat.

Jika melihat beberapa hasil penelitian tersebut, maka dalam banyak kasus membuktikan efektifitas pelatihan/diklat di tingkat sekolah masih belum optimal dan sebagian besar guru masih belum menunjukkan perubahan sikap yang signifikan dengan adanya pelatihan/diklat tersebut. Hal ini sebenarnya juga tidak dapat dilepaskan dari manajemen diklat sendiri yang selama ini kurang dikelola baik dalam pelaksanaan diklat. Fenomena ini juga dapat dilihat dari adanya pemadatan dan pemangkasan jumlah jam/hari pelaksanaan diklat dari yang direncanakan sebelumnya. Alokasi

biaya diklat, seringkali lebih besar dialokasikan untuk kepentingan konsumsi dan akomodasi dari pada untuk kebutuhan yang sifatnya penambahan materi diklat seperti makalah dan pengadaan sumber belajar lainnya.

Banyak program penataran yang dirasakan belum lengkap materinya oleh guru khususnya tentang perencanaan evaluasi proses pembelajaran. Padahal materi ini sangat penting untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran, karena hasil penilaian dapat menjadi umpan balik untuk keberhasilan di masa depan. Penyampaian materi berkenaan dengan perencanaan evaluasi dalam pembelajaran juga penting, mengingat dengan perencanaan dan pelaksanaan evaluasi yang tepat akan dapat mengukur sejauhmana tujuan intruksional tercapai. Teknik dan instrument evaluasi harus peka terhadap bagian-bagian dalam rencana pengajaran yang dapat terlaksana dan bagian-bagian yang perlu diperbaiki. Hamalik (2002:63)

Sebagian besar guru menginginkan dalam diklat diberikan materi dalam pengelolaan kelas terutama berkenaan dengan hubungan atau interaksi guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Hal ini mengingat bahwa suatu hal yang utama bagi guru untuk menciptakan interaksi guru siswa yang kondusif dalam proses pembelajaran di samping hal-hal utama lainnya yang berkaitan dengan ketiga tugas pokok guru yang lainnya.

Dalam pelaksanaan pelatihan/penataran, teknik atau cara yang digunakan instruktur dalam penyampaian materi juga harus dipertimbangkan dengan seksama. Kegagalan dalam optimalisasi program pelatihan salah satunya disebabkan oleh banyaknya pemateri yang lebih cenderung menggunakan metode ceramah dan tanya jawab serta sedikit sekali mengadakan diskusi. Padahal seharusnya, instruktur dalam program penataran tersebut dapat menggunakan metode penyampaian materi yang lebih mengarah kepada praktik sesuai dengan materi yang diberikan. Hal ini penting, mengingat metode yang digunakan instruktur dalam program penataran berpengaruh terhadap pemahaman guru sebagai peserta diklat. Kondisi ini tentu saja berpengaruh terhadap implementasi hasil-hasil diklat di sekolah.

Selain itu, masalah ini juga dapat dianalisis dengan teori empat persyaratan fungsional dalam sistem sosial yang mencakup: *adaptation* (adaptasi), *goal attainment* (tujuan dan kemungkinan mencapainya), *integration* (integrasi), *laten pattern maintenance* sebagai sarana untuk berubah belum semuanya terpenuhi. Dengan belum terpenuhinya persyaratan ini, maka perilaku guru belum dapat berubah sebagaimana diharapkan sehingga guru belum mampu melaksanakan peran sosialnya dengan baik.

Tingkat kesulitan perubahan perilaku salah satunya dikarenakan kurangnya dukungan dan kerja sama serta birokrasi dan kebijakan turut menjadi penyebab belum berubahnya

perilaku guru setelah mengikuti diklat. Dalam perubahan perilaku kerja guru setelah mengikuti diklat, peran kepala sekolah sangat menentukan. Kepala sekolah secara struktural memiliki posisi dan fungsi penting dalam perubahan perilaku guru. Fungsi kepala sekolah tersebut sangat penting terutama dalam pengembangan dan memberikan motivasi/ dorongan kepada guru untuk mengimplementasikan/ menerapkan hasil diklat. Apabila fungsi ini tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka perubahan perilaku guru akan sulit diwujudkan, dan jika ada perubahanpun hanya bersifat sementara dan sebentar.

Teori perubahan ini juga sejalan dengan teori fungsional Struktural. Menurut teori ini masyarakat merupakan suatu sistem sosial yang terdiri atas bagian-bagian atau elemen yang saling berkaitan dan saling menyatu dalam keseimbangan. Perubahan yang terjadi pada suatu bagian akan membawa perubahan pada bagian yang lain. Asumsi dasarnya adalah bahwa setiap struktur dalam sistem sosial, fungsional terhadap yang lain. Sebaliknya kalau tidak fungsional maka struktur itu tidak akan ada atau akan hilang dengan sendirinya.

Oleh karena itu, agar perilaku guru setelah mengikuti diklat berubah perlu ditanamkan kembali kesadaran akan kebutuhan terhadap perubahan, dukungan dari berbagai pihak terutama dari kepala sekolah sebagai pimpinan dan juga dukungan dari guru. Selain itu, pembinaan kerjasama juga cukup penting dalam mewujudkan perubahan

perilaku guru yang diinginkan setelah mengikuti diklat.

Pada dasarnya rancangan dan pelaksanaan pelatihan/diklat sudah berjalan dengan cukup baik dan terstruktur, apalagi dengan didukung oleh adanya lembaga khusus pelatihan/diklat seperti Pusdiklat, LP2M, dan yang lainnya. Namun permasalahan utama yang dihadapi oleh banyak kegiatan tersebut bukan pada pelaksanaannya adalah ketidak adanya perubahan yang signifikan dari peserta pelatihan/diklat dalam hal kualitas kerja merena. Walaupun secara umum, peserta pelatihan tentu saja mendapatkan beberapa pengalaman dan alternative baru dalam melaksanakan tugasnya serta menyelesaikan segala persoalan yang dihadapi di lapangan, namun hal ini biasanya tidak bertahan lama dan peserta masih kembali pada kebiasaan lama sebelum mengikuti pelatihan/diklat. Permasalahan ini bukan hanya disebabkan oleh faktor ekstern peserta misalnya lingkungan, dukungan, atau yang lainnya, melainkan juga dari faktor intern pribadi yang menghambat optimalisasi hasil pelatihan/diklat.

Salah satu faktor utama tersebut adalah motivasi guru dalam mengikuti diklat yang belum sepenuhnya dikarenakan minat dan upaya dalam pengembangan diri dan prestasi kerja. Seharusnya, dalam mengikuti diklat, motivasi yang tertanam kuat dalam diri guru adalah karena keinginan untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Hal ini akan menjadikan pendorong bagi guru untuk

lebih mengembangkan diri dan prestasi kerjanya di masa yang akan datang. Motivasi merupakan pendorong yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dorongan tersebut.

Keberhasilan guru dalam mengikuti pelatihan sangat ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Mengingat pentingnya motivasi guru, maka dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut memiliki kemampuan dan berbagai keterampilan yang salah satunya dapat diperoleh melalui pelatihan, sehingga ia dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan menghasilkan kualitas pengajaran sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi guru dalam mengikuti pelatihan, karena dengan adanya motivasi, maka guru akan dapat mengikuti dan mengimplementasikan hasil pelatihan dengan lebih giat dan lebih baik.

Setelah mengikuti penataran para guru hendaknya selalu dimonitor dan dievaluasi dalam menerapkan dan mengimplementasikan hasil-hasil diklat yang diikutinya. Dalam hal ini, sangat penting oleh para pimpinan sekolah untuk dapat memberikan perhatian, motivasi dan dukungan kepada para guru dalam upaya mengimplementasikan dan menerapkan hasil-hasil diklat yang diikutinya menuju perubahan perilaku kerja yang lebih baik dan bertanggung jawab. Upaya ini dapat dilakukan kepala sekolah dengan memanggil guru yang dikirim ke diklat untuk laporan dan mensosialisasikan hasil diklat kepada

guru lain baik melalui rapat resmi maupun tidak resmi, serta menyediakan fasilitas yang diperlukan guru untuk mengimplementasikan hasil diklat.

Kesimpulan

Efektifitas pelatihan/diklat di tingkat sekolah masih belum optimal dan sebagian besar guru masih belum menunjukkan perubahan sikap yang signifikan dengan adanya pelatihan/diklat tersebut. Perubahan perilaku guru setelah mengikuti diklat akan terjadi, apabila kesadaran dan kebutuhan akan adanya perubahan telah dimiliki oleh guru. Perubahan perilaku guru juga tidak akan terjadi apabila perubahan tersebut cukup sulit dirasakan oleh guru. Dan bahkan mustahil perubahan perilaku guru setelah mengikuti diklat akan terjadi apabila tidak ada dukungan dari kepala sekolah sebagai pemimpin, guru sebagai teman sejawat dan dukungan masyarakat. Sekali lagi, perubahan tidak akan terjadi apabila tidak ada kerjasama antara pihak-pihak yang terkait dalam perubahan perilaku guru setelah mengikuti diklat.

Daftar Pustaka

- Agus Sunyoto. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bp/wi Jakarta
- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. CV. Dunia Pustaka Jaya Jakarta.
- B. Suryosubroto. 1997. *Beberapa Aspek Dasar-Dasar Kependidikan*. Rineka Cipta Jakarta.
- Eti Rochaety dkk. (2005) *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. PT. Bumi Aksara Bandung.

- Fullan G. Michael (1992). *The New Meaning of Educational Change (second Edision)*:. Teacher College Press. New York.
- Harris, Roger., Hugh Guthrie.,Barry Hubart., David lundberg. (2001).Competency-based Education and training; Betwin a Rock and a Whirlpool. McGraw-Hill Book Company. New York
- Harsey, P. dan Blanchard (1990), *Management of Organizationl Behavior. Utilizing Human Resources*. Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, NJ.
- Lexy J. Maleong. (2007). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Roosda Karya Bandung.
- Miles, Methew B And Hubermen. A. Michael. (1992). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publication India PVt.Ltd. New Delhi.
- Nana Sudjana. (1997). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Rosda Karya. New Delhi.
- Oemar Hamalik. (2002). *Pendidikan Guru; Berdasarkan pendekatan Kompetensi*. PT. Bumi Aksara Bandung.
- Sadili Syamsudin. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia . Bandung.
- Sardiman A.M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT. RajaGrafindo Jakarta.
- Soekijo Notoatmojo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sondang P. Siagian (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*., PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sopiah. (20080. *Perilaku organisasional*. Cv. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sudarwan Danim. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*., CV. Pustaka Setia Bandung
- Suharta. (1995). *Pemanfaatan manajemen pendidikan dalam lembaga pendidikan*. Biro Kepegawaian Sekjen Depdikbud. Jakarta.
- Syaiful Sagala. (2004). *Administrasi Pendfidikan Kontemporer*. CV. Alfabeta. Bandung
- Tohir, A. (2015). *Pengembangan bahan ajar modul kesetimbangan kimia berbasis multipel representasi di SMA Kota Bandar Lampung*. Program Pascasarjana Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (Sisdiknas). Departemen Pendidikan Nasional.