



EFEKTIVITAS PELATIHAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI INDONESIA TAHUN 2016

Effectiveness of Continuous Professionalism Development Training for Teachers' Competency Improvement in Indonesia Year 2016

Ahmad Tamzil¹, Ahmad Rivai², Tiara Tsani³

Info Artikel

¹ Direktorat Jenderal Anggaran,
Jakarta, Indonesia,
tamzil@kemenkeu.go.id

² Direktorat Jenderal Anggaran,
Jakarta, Indonesia,
ar.febriantono@kemenkeu.go.id

³ Direktorat Jenderal Anggaran,
Jakarta, Indonesia,
tiara.tsani@kemenkeu.go.id

Riwayat Artikel :

Diterima 09-05-2019

Direvisi 17-06-2019

Disetujui 25-06-2019

Tersedia online 28-06-2019

Abstract

Continuous Professional Development Program has been designed to improve teacher competencies in Indonesia. In the 2016, 427,189 teachers from all grade levels had received specific training based on their competency test result in 2015. The purpose of this study is to analysis the effectiveness of training and identify any factors that might influence the effectiveness of training in improving teacher's competencies. Paired Sample T-test (one-tail) was used to analyze the effectiveness of training. The result show that there is a significant improvement of teacher's competencies post training. The regression analysis result show that variables like individual characteristics, status of the teaching profession, motivation, education levels, modes of training, and domicile influence on effectiveness of training.

JEL Classification : I21,I28

Keywords : effectiveness, training, teachers competencies

Abstrak

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) didesain untuk meningkatkan kompetensi guru di Indonesia. Tahun 2016, sebanyak 427.189 guru dari berbagai jenjang pendidikan memperoleh pelatihan sesuai dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang didapat pada tahun 2015. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah pelatihan dari program PKB ini efektif meningkatkan kompetensi guru dan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru tersebut. Analisis efektivitas pelatihan dilakukan dengan menggunakan alat uji *Paired Sample T-test (one-tail)*. Hasilnya, nilai kompetensi guru mengalami peningkatan yang signifikan setelah mereka mengikuti pelatihan pada program PKB. Berdasarkan hasil regresi, efektivitas pelatihan tersebut turut dipengaruhi oleh karakteristik individu, status keprofesian, motivasi, pendidikan terakhir, moda pelatihan, dan domisili.

Kata kunci : efektivitas, pelatihan, kompetensi guru

1. PENDAHULUAN

Guru sebagai pendidik pada jenjang satuan pendidikan anak usia dini, dasar, dan menengah memiliki peran yang sangat penting sebagai faktor penentu peningkatan kualitas

pendidikan di Indonesia. Bank Dunia (2014, 2018) menyebutkan bahwa tersedianya guru berkualitas dan memiliki motivasi tinggi menjadi salah satu elemen paling penting penentu berjalannya proses pembelajaran yang baik di sekolah bagi peserta didik¹. Untuk menghasilkan guru profesional berkualitas baik tersebut memerlukan kerangka konseptual pengelolaan guru yang dimulai dari proses perekrutan guru, sertifikasi guru, pelatihan secara berkesinambungan, penghargaan dan pengembangan karir guru yang terintegrasi satu dengan yang lain. Proses tersebut memerlukan dukungan pemerintah melalui aturan dan kebijakan yang kondusif.

Pentingnya peranan guru tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang ini mengamanatkan perlunya pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagai tenaga profesional. Untuk merealisasikan amanat undang-undang tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) melaksanakan program peningkatan kompetensi bagi seluruh guru yang diberi nama Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Sebelum melakukan program PKB, Ditjen GTK melakukan pemetaan kompetensi guru berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) di tahun 2015. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 57 Tahun 2012 tentang Uji Kompetensi Guru (UKG), disebutkan bahwa UKG adalah pengujian terhadap penguasaan kompetensi profesional dan pedagogik dalam ranah kognitif sebagai dasar penetapan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, sedangkan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. UKG dilakukan terhadap guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS yang telah memenuhi persyaratan serta disesuaikan dengan sertifikasi yang dimiliki, kualifikasi dan mata pelajaran yang diampu. Soal-soal dalam UKG dirancang berdasarkan Standar Kompetensi Guru (SKG) yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Berikut nilai rata-rata hasil UKG yang dilaksanakan Ditjen GTK tahun 2015 dan 2016.

Tabel 1. Capaian dan Target Nilai Rata-rata Uji Kompetensi Guru Tahun 2015-2019

Tinjauan	2015*)	2016**)	2017	2018	2019
Target Rata-rata Nasional	55	65	70	75	80
Capaian Rata-rata Nasional	39,48	64,92			
Rata-rata Pedagogik	41,87	63,79			
Rata-rata Profesional	38,46	66,05			

Keterangan:

*) UKG dilakukan kepada 2.699.516 orang guru dari semua jenjang pendidikan di seluruh Indonesia.

**) UKG dilakukan kepada 427.189 orang guru yang telah mengikuti program PKB

Sumber: Lakip Ditjen GTK 2016 dan Renstra Kemdikbud 2015-2019

¹ Berdasarkan laporan Bank Dunia 2018 dengan judul "*Learning to realize education's promise*" terdapat empat elemen penting penentu proses pembelajaran yang baik yakni: 1) Guru, 2) Manajemen Sekolah, 3) Infrastruktur Sekolah dan 4) Pembelajar (Siswa). Keempat faktor tersebut dipastikan kesiapannya dan bersinergi satu dengan yang lain sehingga tercipta ekosistem pendidikan yang kondusif dalam mendukung pembelajaran yang berkualitas.

Jumlah guru yang mengikuti program PKB pada tahun 2016 sebanyak 427.189 orang atau 15,82% dari 2.699.516 orang guru. Rata-rata nilai UKG guru tersebut sudah hampir menyamai target. Secara jumlah, persentase partisipasi guru dalam PKB ini masih terbilang kecil, dikarenakan alokasi pelatihan yang terbatas, namun angka tersebut dapat memberikan sekilas gambaran mengenai hasil pelatihan yang diberikan kepada guru dalam program PKB. Ada beberapa faktor yang dapat diduga mempengaruhi keberhasilan program PKB baik faktor internal maupun eksternal. Beberapa faktor tersebut di antaranya adalah faktor personal seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, motivasi dan tidak terbatas pada faktor eksternal seperti status sertifikasi, moda pelatihan yang didapat dan bahkan domisili.

Ketersediaan informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program PKB diharapkan dapat membantu pembuat kebijakan dalam hal ini Ditjen GTK untuk dapat merencanakan aktivitas atau strategi pendukung untuk meningkatkan keberhasilan program PKB sesuai dengan karakteristik internal dan eksternal guru. Hal tersebut mendasari dilakukannya penelitian ini. Tujuan utama penelitian ada dua, pertama, mengetahui efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru, dan kedua adalah menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan dalam arti luas, pelatihan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan (Jackson, 2006).

Jackson juga menyatakan bahwa setidaknya ada empat hal yang bisa mempengaruhi efektivitas pelatihan. Pertama adalah kesiapan dari peserta pelatihan. Kesiapan ini berarti peserta pelatihan harus mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan untuk belajar seperti keahlian membaca, matematika dasar dan kemampuan kognitif yang memadai serta motivasi untuk belajar dan efektivitas diri. Kedua, gaya pembelajaran yang harus disesuaikan dengan tipe pembelajar. Karakteristik individu seperti budaya, jenis kelamin, rasial dan usia dapat menjadi determinan penting dalam menentukan gaya pembelajaran yang tepat. Ketiga, penerapan materi yang dipelajari selama pelatihan oleh peserta ke dalam pekerjaannya dan berlangsung lama. Terakhir adalah penyampaian pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan.

Program pelatihan dan pengembangan harus dievaluasi secara berkala. Proses evaluasi digunakan untuk menyediakan timbal balik bagi peserta pelatihan untuk membantu mereka meningkatkan kinerjanya saat ini dan masa mendatang. Evaluasi pelatihan tidak hanya dapat dilakukan dengan mengukur efektivitas pasca pelatihan, tapi juga dapat diukur dengan menilai hasil perubahan sebelum pelatihan kemudian dibandingkan dengan hasil kemampuan setelah dilakukan pelatihan. Selain itu, pengukuran efektivitas pelatihan juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan peserta pelatihan dengan kelompok yang tidak mendapat intervensi pelatihan sejenis.

2.2 Program Peningkatan Kompetensi Guru

Pemerintah melalui Ditjen GTK memiliki program peningkatan kompetensi guru yang disebut Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Program PKB dirancang berdasarkan Standar Kompetensi Guru (SKG) yang mengacu pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor, Permendiknas Nomor 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pendidikan Khusus, dan Permendikbud Nomor 137 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini.

Program PKB adalah upaya pelatihan yang ditempuh untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan hasil pemetaan kompetensi guru. Pada tahun 2016, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan memberi nama program ini “Guru Pembelajar”². Program ini merupakan proses penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Peningkatan kemampuan tersebut mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*).

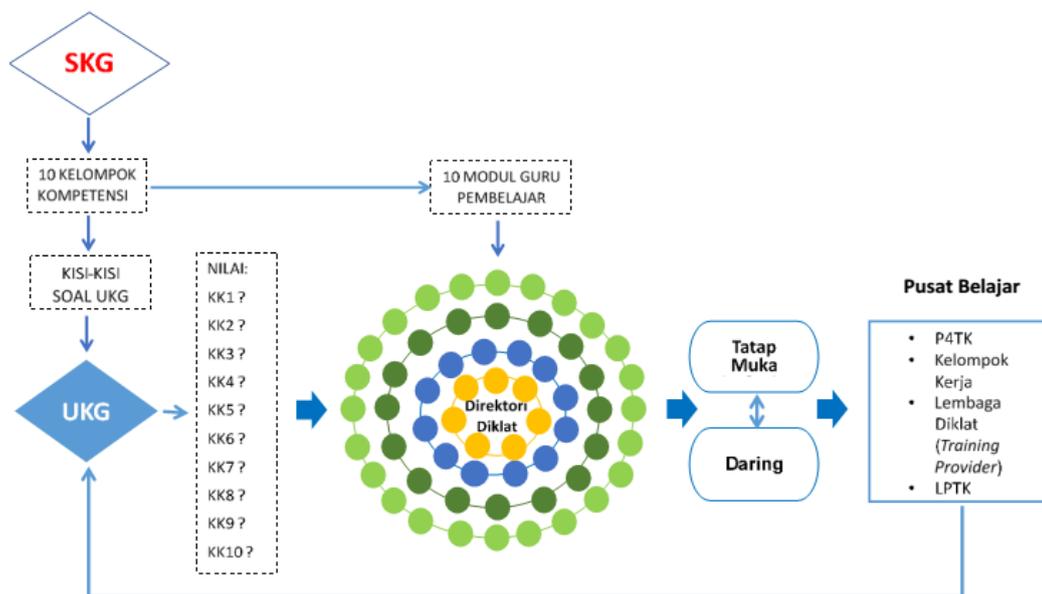
Hasil UKG (*pre test*) guru TK, SD, SMP, SLB, SMA, dan SMK tahun 2015 digunakan sebagai acuan pelaksanaan Program PKB. Pemetaan data hasil UKG digunakan untuk mengelompokkan guru pembelajar per moda kegiatan, per kelas dan per mata pelajaran/paket keahlian, penentuan modul yang akan dipelajari, ketersediaan tempat, ketersediaan instruktur yang kompeten, ketersediaan fasilitas, dan target waktu yang ditentukan. Dengan pemetaan, diharapkan pelaksanaan PKB dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta secara nasional dapat selesai pada waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Indikator Pencapaian Kompetensi (IPK) dalam SKG dikembangkan peta kompetensi guru menjadi 10 kelompok kompetensi. Selanjutnya, dari 10 kelompok kompetensi dikembangkan kisi-kisi soal UKG, dan untuk masing-masing kelompok kompetensi dikembangkan juga modul peningkatan kompetensi guru pembelajar. Penguasaan terhadap 10 kompetensi ini juga menentukan moda pelaksanaan pelatihan yang diterima guru. Terdapat tiga moda pelatihan yaitu tatap muka, dalam jaringan (*daring* atau *online*) dan kombinasi keduanya. Moda tatap muka diperuntukkan bagi guru yang memerlukan peningkatan kompetensi yang lebih intensif dengan mempelajari 8-10 modul. Di samping itu, moda tatap muka dapat menjadi alternatif bagi guru yang karena berbagai keterbatasan tidak memungkinkan untuk mengikuti pembelajaran moda lainnya, misalnya karena alasan geografis, tidak/kurang tersedianya aliran listrik dan jaringan internet, ketersediaan anggaran, literasi teknologi informasi dan komunikasi, serta alasan lain yang rasional.

Moda Dalam Jaringan (*Daring*) adalah program guru pembelajar dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi jaringan komputer dan internet. Moda *Daring* diperuntukkan bagi guru yang memerlukan peningkatan kompetensi dengan mempelajari 3-5 modul. Terakhir adalah moda yang mengkombinasikan antara tatap muka dengan *daring*. Moda *Daring*

² Pada tahun 2015 program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) diberi nama “Guru Pembelajar”. Hal ini sesuai dengan arahan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada Upacara Peringatan Hari Guru Nasional (HGN). Selanjutnya pada tahun 2017 hingga kini program pelatihan guru tetap diberi nama PKB. Label penamaan kebijakan ini mengikuti instruksi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang sedang menjabat.

Kombinasi diperuntukkan bagi guru yang memerlukan peningkatan kompetensi dengan mempelajari 6-7 modul.



Sumber: Pedoman Program Peningkatan Kompetensi Moda Tatap Muka, Dalam Jaringan dan Daring Kombinasi

Gambar 1. Alur Pengembangan Program Peningkatan Kompetensi Berdasarkan Hasil UKG

2.3 Penelitian Sejenis Terdahulu

Subedi (2015) meneliti mengenai efektivitas program pelatihan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Nepal. Ia menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk mengukur dampak pelatihan terhadap 4.033 guru dari 45 sekolah. Peneliti mengembangkan kuesioner dan melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) untuk menggali informasi terkait dampak pelatihan terhadap hasil belajar siswa. Temuan dari penelitian tersebut antara lain: 1) pelatihan meningkatkan hubungan guru dan siswa dan berdampak pada meningkatnya keterlibatan siswa dalam pembelajaran; 2) variasi metode guru dalam mengajar meningkatkan motivasi siswa dalam belajar; 3) pelatihan berhubungan positif dalam meningkatkan nilai belajar siswa serta 4) guru yang telah dilatih mampu meningkatkan kebiasaan belajar guru dan menumbuhkan inisiatif guru untuk menjadikan pembelajaran hal yang menyenangkan.

Adesoun (2009) meneliti tentang kualitas pelatihan guru dan efektivitasnya pada jenjang pendidikan dasar pada dua sekolah di Nigeria. Peneliti menggunakan kurikulum dalam pelatihan guru untuk menguji dampaknya terhadap dua sekolah yang dijadikan sampel penelitian. Dua sekolah yang diuji terlebih dulu diisolasi dan diintervensi menggunakan guru yang dilatih dengan kurikulum tersebut. Temuan dari penelitian tersebut antara lain: 1) guru masih belum menguasai strategi dalam penyampaian materi pelajaran kepada siswa, 2) banyak siswa yang tidak tertarik dengan kurikulum yang diujikan, 3) pelatihan perlu direorganisasi ulang terkait materi pedagogi, 4) pengembangan kemampuan profesional guru perlu

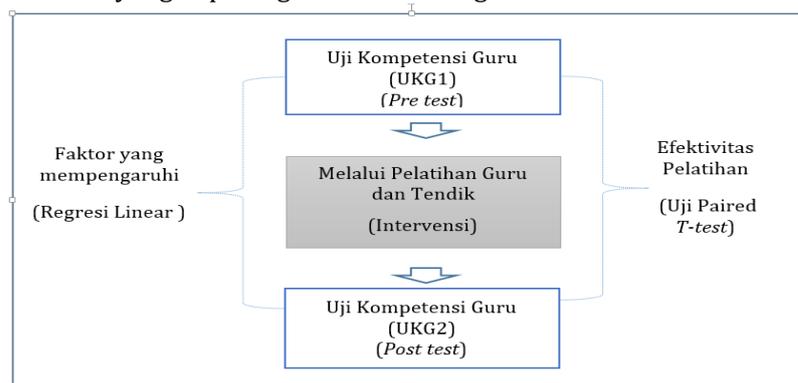
ditingkatkan kembali untuk memastikan bahwa guru mampu mengimplementasikan kurikulum pada jenjang pendidikan dasar.

Tunio (2009) meneliti tentang efektivitas program pelatihan guru bahasa Inggris untuk sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas di distrik Larkana, Pakistan. Peneliti mengembangkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif melalui survei, wawancara dan observasi. Penelitian menggunakan metode *stratified random sampling* dengan jumlah obyek penelitian 200 guru yang telah diintervensi melalui pelatihan Bahasa Inggris oleh pemerintah. Temuan penelitian antara lain sebagai berikut: 1) Sebagian besar guru yang dilatih tidak mengalami peningkatan kompetensi, 2) kemampuan guru dalam menyampaikan mata pelajaran setelah intervensi tidak berubah dan masih menggunakan cara tradisional, 3) hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan bahasa Inggris berperan penting bagi siswa untuk memahami berbagai mata pelajaran, 4) pelatihan bahasa Inggris bagi guru hanya bermanfaat bagi guru yang secara pribadi ingin mendapatkan tambahan pengetahuan.

Hal yang membedakan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian ini bahwa pada penelitian ini nilai UKG guru se-Indonesia digunakan sebagai variabel ukur keberhasilan PKB. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan analisa tentang informasi data diri guru untuk dilihat pengaruhnya terhadap keberhasilan program PKB.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Ditjen GTK. Data sekunder yang digunakan adalah data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 sebagai data *pre test* sebelum intervensi pelatihan dan data hasil UKG tahun 2016 sebagai data *post test* setelah intervensi pelatihan. Guru-guru tersebut mengajar pada jenjang pendidikan dasar hingga jenjang pendidikan menengah di 34 provinsi di Indonesia. Total guru yang mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi sebanyak 427.259 namun hanya 398.323 sampel yang memiliki informasi lengkap. Untuk menguji efektivitas intervensi pelatihan peningkatan kompetensi guru dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya maka dibangun kerangka pikir penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

3.1 Pengukuran Efektivitas Pelatihan Pengembangan Kompetensi Guru

Untuk mengetahui efektivitas pelatihan guru terhadap nilai UKG digunakan uji *Paired Sample T-test*. Alat analisis ini dipakai untuk membandingkan rata-rata dua variabel pada kelompok sampel berpasangan dan berdistribusi normal. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan nyata kompetensi guru sebelum dan setelah mendapat pelatihan.

Dengan kata lain, apabila pelatihan yang diberikan kepada guru efektif maka nilai uji kompetensi guru secara statistik juga akan meningkat dari sebelumnya.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0: \mu \leq \mu_0$ tidak terjadi peningkatan nilai UKG setelah adanya pelatihan

$H_1: \mu > \mu_0$ terjadi peningkatan nilai UKG setelah adanya pelatihan

3.2 Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Peningkatan Kompetensi Guru

Efektivitas pelatihan terhadap kompetensi guru diduga dipengaruhi banyak faktor. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas pelatihan tersebut, penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan jenis data *cross-section*.

Model Regresi linear berganda:

$$\Delta Y = b_0 + b f(\text{Karakteristik Individu, Status Keprofesian, Motivasi, Pendidikan Terakhir, Motivasi, Pendidikan Terakhir, Moda Pelatihan, Domisili}) + e_i \quad \dots (1)$$

Keterangan:

ΔY	=	nilai UKG <i>post test</i> – nilai UKG <i>pre test</i>
Karakteristik Individu	=	usia, masa kerja, jenis kelamin
Status Keprofesian	=	kepemilikan sertifikat profesi guru
Motivasi	=	PNS, CPNS, guru tidak tetap, guru tetap yayasan, guru bantu pusat, honorer sekolah
Pendidikan Terakhir	=	SMA, diploma, sarjana, pascasarjana
Moda Pelatihan	=	pelatihan tatap muka, daring, kombinasi tatap muka dan daring
Domisili	=	Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Bali dan Nusa Tenggara, Maluku dan Papua
b_0	=	konstanta
b	=	koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas
e	=	error
i	=	individu ke- i (1,2,3, dst)

Definisi operasional variabel dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dimensi	Variabel	Definisi Operasional Variabel Penelitian		
		Definisi	Nilai/Satuan	Skala
Variabel Dependen				
Delta Nilai Ujian Kompetensi Guru	Nilai UKG	Nilai hasil pengujian terhadap penguasaan kompetensi profesional dan pedagogik dalam ranah kognitif guru	Nilai UKG <i>post test</i> – Nilai UKG <i>pre test</i>	Rasio
Variabel Independen				
Karakteristik Individu	Usia	Usia guru yang dihitung sejak lahir hingga ulang tahun terakhir	Dalam tahun	Rasio
	Masa Kerja	Rentang waktu yang ditempuh selama mengajar	Dalam tahun	Rasio
	Jenis Kelamin	Ciri biologis seseorang	Laki-laki = 1 Perempuan = 0	Nominal

Dimensi	Variabel	Definisi Operasional Variabel Penelitian		
		Definisi	Nilai/Satuan	Skala
Status Keprofesian	Sertifikat Profesi Guru	Tanda/surat keterangan yang diberikan kepada guru sebagai pengakuan kompetensi mengajar setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi	Bersertifikat = 1 Tak bersertifikat = 0	Nominal
Motivasi (ukuran motivasi diproyeksikan dengan status kepegawaian guru. Asumsinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima guru berupa tunjangan dan status sosial maka semakin tinggi pula motivasi guru untuk meningkatkan kualitas diri dan pekerjaannya)	PNS	Guru yang telah memiliki SK PNS	CPNS, Guru Tidak Tetap, Guru Tetap Yayasan, Honorer Sekolah, Guru Bantu Pusat = 1 PNS = 0	Nominal
	CPNS	Guru yang lulus tes masuk CPNS dan memiliki SK CPNS		
	Guru Tidak Tetap	Guru honor yang SK Pengangkatannya ditandatangani oleh Bupati atau Sekretaris Daerah dan sumber gajinya berasal dari APBD		
	Guru Tetap Yayasan	Guru yang diangkat oleh ketua yayasan pada sekolah swasta dengan gaji dari penyelenggara pendidikan		
	Honorer Sekolah	Guru yang pengangkatannya berdasarkan SK Kepala Sekolah dengan gaji mengikuti ketentuan sekolah		
Guru Bantu Pusat	Guru bukan PNS yang diangkat oleh dinas pendidikan kabupaten/kota atas nama Menteri Pendidikan pada sekolah negeri atau swasta dengan biaya dari APBN			
Pendidikan Terakhir	SMA, Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana	Jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan	Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana = 1 SMA = 0	Nominal
Moda Pelatihan	Moda Tatap Muka, Daring, Kombinasi (Tatap Muka dan Daring)	Jenis media pelatihan yang diterima oleh setiap guru peserta pelatihan pengembangan keprofesian yaitu pelatihan yang dilakukan secara tatap muka, daring, dan kombinasi keduanya.	Daring, Kombinasi = 1 Tatap Muka = 0	Nominal
Domisili	Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Maluku dan Papua, Bali dan Nusa Tenggara	Lokasi tempat guru mengajar yang dikelompokkan berdasarkan pulau-pulau besar di Indonesia	Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Maluku dan Papua, Bali dan Nusa Tenggara = 1 Jawa = 0	Nominal

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Secara umum mayoritas guru yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah perempuan (73,1%) dengan rata-rata usia 43 tahun dan telah mengajar lebih dari 15 tahun. Mayoritas guru berstatus PNS dan telah memiliki sertifikat profesi guru. Sebanyak 81,2% guru berpendidikan diploma dengan mayoritas lokasi mengajar berpusat di pulau Jawa dan Sumatera. Adapun ringkasan karakteristik guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Karakteristik Guru

Kelompok	Variabel	Persentase	Rata-rata
Karakteristik Individu	Usia		43 tahun
	Masa kerja		15,4 tahun
	Laki-laki	26,9%	
	Perempuan	73,1%	
Status Keprofesian	Sertifikat profesi guru	64,7%	
	Tidak punya sertifikat profesi guru	35,3%	
Moda Pelatihan	Tatap muka	48,4%	
	Moda daring	15,5%	
	Moda kombinasi	36,1%	
Pendidikan Terakhir	SMA	5,6%	
	Diploma	81,2%	
	Sarjana	4,1%	
	Pasca sarjana	9,1%	
Motivasi	Pegawai Negeri Sipil	58,8%	
	Calon Pegawai Negeri Sipil	4,1%	
	Guru tidak tetap	2,8%	
	Guru tetap yayasan	20,7%	
	Honoror sekolah	13,5%	
	Guru bantu pusat	0,2%	
Domisili	Jawa	55,0%	
	Sumatera	22,1%	
	Kalimantan	6,1%	
	Sulawesi	8,3%	
	Maluku dan Papua	0,8%	
	Bali dan Nusa Tenggara	7,8%	
Total sampel		398.323	

4.1 Efektivitas Pelatihan Pengembangan Keprofesian Guru

Dengan membandingkan *mean empirik* (total perolehan nilai seluruh sampel terhadap jumlah total sampel) pada variabel UKG1 (*pre test*) dan UKG2 (*post test*) seperti yang terlihat pada Tabel 4, diketahui bahwa rata-rata nilai UKG guru sesudah pelatihan lebih tinggi dibandingkan rata-rata nilai UKG awal. Kemudian peneliti menganalisis data menggunakan *paired sample t-test* untuk menguji apakah terjadi perubahan yang signifikan sebelum dan setelah pelatihan pengembangan keprofesian yang diterima para guru. Pengujian menunjukkan hasil bahwa ada peningkatan signifikan pada kompetensi guru setelah pelatihan. Skor *t* menunjukkan adanya peningkatan dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,01 menunjukkan

bahwa peningkatan nilai UKG yang terjadi setelah pelatihan tergolong signifikan dengan tingkat kepercayaan 99% atau tingkat kesalahan 1%.

Tabel 4. Hasil Uji Paired Sample T-Test Efektivitas Pelatihan Pengembangan Keprofesian Guru

Variabel	Mean	Obs	Std.Dev	Correlation	t Sig.	Sig
Paired statistics						
UKG1	49,313	398.323	7,641			
UKG2	53,189	398.323	13,109			
Paired correlations						
UKG1 & UKG2		398.323		,361		,000***
Paired test						
UKG2 – UKG1	3,875	398.323			194,679	,000***

*** signifikan pada $\alpha = 1\%$; ** signifikan pada $\alpha = 5\%$; * signifikan pada $\alpha = 10\%$

Sumber: Hasil Pengolahan, 2018

4.2 Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Peningkatan Kompetensi Guru

Analisis regresi persamaan (1) menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*) dengan data *cross-section* untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya, sehingga model regresi tersebut reliabel³. Hasil estimasi persamaan (1) ditampilkan dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Estimasi Regresi Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Peningkatan Kompetensi Guru

Variabel	Coefficient	t-Statistic	
Konstanta	6,899	41,728	
Usia	-0,094	-24,194	***
Masa Kerja	-0,105	-34,988	***
Jenis Kelamin (0=perempuan)	0,060	1,310	
Sertifikat (0=tidak bersertifikat)	1,768	27,619	***
Jenis Moda Pelatihan (0=tatap muka)			
Daring	0,991	16,101	***
Kombinasi	-0,310	-6,902	***
Pendidikan terakhir (0=SMA)			
Diploma	-1,208	-11,864	***
Sarjana	0,878	11,827	***
Pascasarjana	4,597	36,266	***
Motivasi (0=PNS)			
Guru Tidak Tetap	-2,009	-15,489	***

³ Hasil Uji Multikolinearitas menggunakan E-views diperoleh bahwa tidak ditemukan nilai korelasi antar variabel bebas yang melebihi 0,85 sehingga model regresi tersebut bebas dari masalah multikolinearitas.

Variabel	Coefficient	t-Statistic	
Guru Tetap Yayasan	1,845	31,699	***
Honorar Sekolah	-1,246	-15,829	***
Guru Bantu Pusat	0,626	1,580	
Calon Pegawai Negeri Sipil	3,337	29,800	***
Region (0=Jawa)			
Sumatera	0,689	13,857	***
Kalimantan	0,942	11,284	***
Sulawesi	0,905	12,382	***
Maluku dan Papua	2,638	11,355	***
Bali dan Nusa Tenggara	-0,118	-1,572	
Observation	398.323		
Adj R-squared	0,034688		
F stat	754,3390		

*** signifikan pada $\alpha = 1\%$; ** signifikan pada $\alpha = 5\%$; * signifikan pada $\alpha = 10\%$

Sumber: Hasil Pengolahan, 2018

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa karakteristik individu, status keprofesian, motivasi, tingkat pendidikan terakhir, domisili, dan moda pelatihan termasuk dalam faktor yang signifikan mempengaruhi tingkat efektivitas pelatihan pengembangan keprofesian guru. Pada karakteristik individu, dari tiga variabel yang ada, hanya jenis kelamin yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa baik guru laki-laki maupun perempuan mempunyai tingkat kemampuan belajar dan penalaran yang sama. Temuan ini sejalan dengan hasil riset Ragins, Townsend, dan Mathis (1998) yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan sama dalam kemampuan belajar, penalaran, memori, kreativitas dan inteligensi.

Karakteristik lainnya yakni usia dan masa kerja secara signifikan negatif mempengaruhi efektivitas pelatihan. Guru dengan usia dan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih rendah peningkatan UKG-nya dibandingkan guru dengan usia muda dan masa kerja yang lebih singkat. Cole, Rachel et.al (2015) menjelaskan bahwa terdapat dua hal yang mempengaruhi kemampuan belajar seseorang apabila dikaitkan dengan usia. Pertama, kemampuan belajar yang membutuhkan reaksi sensorik cenderung menurun seiring meningkatnya usia. Hal ini terjadi karena semakin bertambahnya usia, terjadi penurunan reaksi dan kecepatan dalam memproses informasi. Sedangkan pembelajaran yang mengedepankan reaksi motorik cenderung tidak berubah.

Karakteristik selanjutnya yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan guru dalam meningkatkan kompetensi adalah status keprofesian. Guru yang memiliki sertifikat profesi cenderung memiliki peningkatan nilai UKG 1,768 poin lebih tinggi dibandingkan guru yang belum memiliki sertifikat. Proses pemberian sertifikat profesi dilakukan secara bertahap melalui penilaian portofolio ataupun melalui pelatihan yang dimulai dengan seleksi awal dan diakhiri dengan tes di akhir pelatihan yang dilakukan secara obyektif, transparan dan akuntabel. Hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki sertifikat pendidik merupakan guru yang profesional dan memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan guru yang belum bersertifikat pendidik.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki guru secara signifikan berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan peningkatan kompetensi guru. Guru yang memiliki ijazah sarjana dan pascasarjana memiliki peluang keberhasilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru lulusan SMA dan diploma. Dari hasil regresi diketahui bahwa guru dengan latar pendidikan pascasarjana memiliki tingkat keberhasilan paling tinggi yaitu 4,597 poin lebih tinggi dari guru berpendidikan SMA diikuti guru berpendidikan sarjana dengan 0,878 poin. Akan tetapi, delta UKG guru berpendidikan diploma cenderung lebih rendah 1,208 poin dibanding guru berpendidikan SMA. Namun, secara umum seperti yang diungkapkan Thomas dan Daniel (2009) bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka kecerdasan yang berhubungan dengan kemampuan mengingat, penalaran abstrak, pemahaman verbal dan pengetahuan umum semakin baik.

Status kepegawaian yang merupakan variabel proksi dari motivasi menarik untuk diamati, apakah guru berstatus PNS lebih baik peningkatan kompetensinya dibandingkan guru non PNS. Hasil regresi menunjukkan bahwa Guru Bantu Pusat dan guru PNS memiliki tingkat kemampuan yang sama. Sedangkan guru CPNS, Guru Tidak Tetap, Guru Honorer Sekolah dan Guru Tetap Yayasan terdapat perbedaan peningkatan nilai UKG dengan guru berstatus PNS. Peningkatan kompetensi tertinggi dimiliki oleh kelompok guru dengan status CPNS dan Guru Tetap Yayasan. Guru CPNS memiliki peningkatan nilai UKG 3,337 poin lebih tinggi dibandingkan guru PNS, begitu pula Guru Tetap Yayasan memiliki peningkatan nilai UKG 1,845 poin lebih tinggi dibandingkan guru PNS. Hal mengindikasikan bahwa Guru PNS cenderung merasa lebih aman secara status dibandingkan GTY, sehingga keinginan untuk meningkatkan kompetensi cenderung lebih rendah. Dalam suatu sekolah GTY lebih rentan diganti dengan GTY lain apabila performanya tidak baik. Meskipun demikian, guru PNS tetap lebih baik tingkat keberhasilan pelatihannya dibandingkan dengan guru honorer sekolah maupun guru tidak tetap.

Peningkatan nilai UKG pada Guru Honorer Sekolah dan Guru Tidak Tetap masing-masing 1,246 dan 2,009 poin lebih rendah dibandingkan guru PNS. Dengan demikian, Guru Honorer Sekolah dan Guru Tidak Tetap berada pada posisi terendah pencapaian efektivitas pelatihannya. Hal ini dapat disebabkan karena status mengajar yang bersifat sementara dan tidak adanya tuntutan kompetensi dalam penugasan seperti halnya pada guru PNS maupun CPNS yang dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sehingga motivasi belajar untuk meningkatkan kompetensi pribadi menjadi rendah.

Berdasarkan tempat mengajar, guru yang mengajar di luar pulau Jawa, kecuali Bali dan Nusa Tenggara, memiliki peningkatan nilai kompetensi yang lebih baik dibandingkan guru yang berlokasi di provinsi Jawa. Secara berurutan provinsi dengan peningkatan nilai kompetensi yang lebih tinggi dari Jawa adalah Maluku dan Papua sebesar 2,638 poin, Kalimantan sebesar 0,942 poin, Sulawesi sebesar 0,905 poin, dan Sumatera sebesar 0,689 poin. Peningkatan kompetensi guru di pulau Jawa tidak setinggi di luar Jawa. Temuan ini mengindikasikan bahwa rata-rata kompetensi guru di Jawa sudah lebih tinggi dibandingkan di luar Jawa, sehingga pelatihan yang dilakukan tidak berpengaruh banyak dalam meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan di luar Jawa.

Pelatihan pengembangan keprofesian guru dilakukan dengan tiga moda, yaitu moda tatap muka, daring, dan kombinasi keduanya. Penggunaan moda pelatihan didasarkan pada

tingkat kemampuan masing-masing guru. Guru dengan tingkat kompetensi awal yang baik akan mendapatkan pelatihan pengembangan keprofesian melalui moda daring, sedangkan guru dengan tingkat kompetensi awal sedang memperoleh pelatihan dengan moda kombinasi, dan bagi guru dengan tingkat kompetensi awal rendah memperoleh pelatihan secara tatap muka.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa guru yang dilatih menggunakan moda daring memiliki peningkatan nilai UKG yang lebih tinggi dibandingkan dengan moda tatap muka dan kombinasi. Guru-guru yang tergabung dalam pelatihan daring sudah memiliki dasar pengetahuan kompetensi yang baik. Meskipun pelatihan dilakukan secara daring, mereka mampu memahami materi pelatihan dengan cepat. Oleh karenanya, moda pelatihan dengan cara daring sudah ideal bagi kelompok ini. Kelompok guru dengan kompetensi sedang menerima pelatihan kombinasi secara daring dan tatap muka. Meskipun secara kompetensi awal kelompok ini berada pada level sedang, namun hasil efektivitas pelatihannya lebih kecil dibandingkan kelompok guru dengan kompetensi awal rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan metode kombinasi antara tatap muka dan daring kurang tepat untuk mengakomodir kebutuhan guru. Lain halnya dengan kelompok guru dengan kompetensi awal rendah. Kelompok ini memiliki tingkat efektivitas yang lebih baik dibandingkan kelompok guru dengan kompetensi awal sedang tapi lebih rendah dibandingkan kelompok guru dengan kompetensi awal baik. Pelatihan peningkatan kompetensi secara tatap muka sudah cukup baik diterapkan pada kelompok ini, hanya saja perlu dilakukan penajaman atau terobosan dalam proses pelatihan sehingga daya ungkit pemahaman peserta semakin optimal.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pelatihan dari program PKB terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi guru. Analisis data dengan menggunakan *paired sample t-test* menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan nilai UKG setelah dilakukan PKB. Guru dengan usia dan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih rendah peningkatan UKG-nya dibandingkan guru dengan usia muda dan masa kerja yang lebih singkat. Sedangkan jenis kelamin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan. Guru yang memiliki sertifikat profesi cenderung memiliki peningkatan nilai UKG lebih tinggi dibandingkan guru yang belum memiliki sertifikat.

Pendidikan memberikan peran penting terhadap keberhasilan PKB. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru, tingkat keberhasilan PKB juga akan semakin tinggi. Guru dengan status kepegawaian tetap cenderung memiliki tingkat keberhasilan PKB yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang berstatus sementara. Berdasarkan cara penyampaian (moda) pelatihan, guru yang memiliki peningkatan nilai UKG tertinggi adalah kelompok guru yang dilatih menggunakan moda daring. Sedangkan, moda kombinasi menunjukkan peningkatan nilai UKG yang paling rendah. Untuk domisili, kelompok guru yang berada di luar Pulau Jawa memiliki tingkat sensitivitas yang tinggi terhadap pelatihan peningkatan kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat direkomendasikan bahwa pelatihan dari program PKB dapat terus dilanjutkan dengan melakukan berbagai perbaikan. Perbaikan pelatihan tersebut di antaranya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan nilai UKG secara signifikan, misalnya dengan melakukan klusterisasi atau zonasi berdasarkan tempat mengajar. Selain itu, mencoba menerapkan moda pelatihan yang sama pada ketiga

kelompok kompetensi awal. Sebagai contoh moda pelatihan daring diujicobakan kepada seluruh guru tanpa membedakan nilai kompetensi awalnya. Tujuannya untuk memperoleh moda terbaik bagi setiap kelompok guru secara efektif dan efisien. Memberikan perhatian khusus dan mencari metode pelatihan yang sesuai bagi guru dengan usia lanjut dan pendidikan yang rendah agar kompetensinya dapat sejajar dengan guru-guru muda dan berpendidikan tinggi. Mengingat pentingnya peningkatan keprofesian berkelanjutan, maka perlu disusun regulasi yang mengoptimalkan/mewajibkan bagi seorang guru terutama guru non PNS untuk secara swadaya meningkatkan kompetensi dan kualifikasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adesoun, Oyenike., et al. (2009). *Teacher Training Quality and Effectiveness in the Context of Basic Education: An Examination of Primary Education (PES) Programme in Two Colleges of Education in Nigeria*. Journal of International Cooperation in Education, Vol. 12, 107-125.
- Chang, Mae Chu. et al. (2014). *Teacher Reform in Indonesia: The Role Of Politics and Evidence in Policy Making*. The World Bank.
- Cole, Rachel Clark., et al. (2015). *Are There Age-Related Differences in the Ability to Learn Configural Responses?*. PLOS One August 28, 2015, 1-16.
- Depdiknas. 2007. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Depdiknas. 2008. Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
- Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan. (2016). *Pedoman Program Peningkatan Kompetensi*. Jakarta: Kemdikbud.
- Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan. (2018). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: Kemdikbud.
- Filmer, Deon. et al. (2018). *Learning to Realize Education's Promise*. World Development Report. The World Bank.
- Jackson, John H. , et al. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ragins, B.Rose, Backley Townsend, and Mary Mathins, "Gender Gap in the Executive Suite: CEOs and female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling," *Academy of Management Executive*, February 1998, pp. 28-42.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Subedi, Bhawani Shankar. (2015). *Assesing the Effectiveness of Teacher Training Program to Improve the Quality of School Education in Nepal*. Journal of Training and Development, Volume I, Issue I, 10-14.
- Tunio, Nazer Ahmed., et al. (2012). *A study of the Effectiveness of Teacher Training Programmes in English for Secondary and Higher Secondary Secondary School in District Larkana*. Ijcrb, Vol4, No 6, 951-956.
- W.H.NG, Thomas., et al. 2009. *How Broadly Does Education Contribute to Job Performance*. Personnel Psychology.62,89-134.
- Woody, Clifford. (1941). *The Evaluation of a Program of Teacher Training*. The Journal of Educational Research, Vol. 34, No 9, 693-695.