

## BAB II

### DESKRIPSI TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Konsep Kompetensi Profesional Guru

###### a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi secara bahasa berasal dari kata “*competence*” yang berarti kecakapan, kemampuan, keahlian.<sup>1</sup> Spencer & Spencer menyebutkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif atau bahkan dengan kompetensi yang dimilikinya dia dapat menunjukkan kinerja yang sangat hebat.<sup>2</sup>

Kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh, yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Kompetensi dalam Islam merupakan suatu bentuk tanggung jawab manusia yang akan dipertanyakan di hari pembalasan (akhirat). Allah mengingatkan dalam Alqur’an surat al-Isra’ ayat 36 sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Arifi, Sabaruddin dan Machali, *Mengembangkan Potensi Melejitkan Kreativitas Guru*, 2017, Yogyakarta: FITK Sunan Kalijaga, hlm.201

<sup>2</sup> Spencer & Spencer, 1993, *Competence at Work*, Canada : John Wiley and Sons Inc, hlm.9

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya” (QS. Al-Isra’: 36).<sup>3</sup>

Dalam ayat tersebut Allah melarang mengucapkan atau melakukan perbuatan yang tidak diketahui kebenarannya karena segala sesuatu itu dimintai pertanggungjawabannya. Ayat ini sekaligus menerangkan bahwa salah satu dasar kompetensi adalah pengetahuan atas suatu bidang yang ditekuni.

Terdapat lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu, yaitu (1) *motives*, yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan; (2) *trait*, karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi; (3) *self concept*, tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang; (4) *knowledge*, informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu; (5) *skill*, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.<sup>4</sup> Jadi, apabila seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan kompeten maka dia akan menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Glickman menyatakan bahwa guru yang kompeten adalah guru yang mampu memahami dengan baik materi isi dan mata pelajaran yang

<sup>3</sup> Imam Jalaluddin Al Mahalli dan Jalaluddin As Suyuti, 2006, *Terjemahan Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul jilid 1*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, hlm.1072

<sup>4</sup> Spencer & Spencer, 1993, *Competence at Work*, Canada : John Wiley and Sons Inc, hlm.9

diampu, mampu menggunakan berbagai strategi dan metode mengajar yang tepat dan sesuai, memahami kebutuhan perkembangan peserta didik, dan secara aktif melakukan pengembangan diri dan refleksi dalam mengembangkan profesionalitas mengajar.<sup>5</sup> Lebih lanjut Suyanto dan Jihad menyebutkan bahwa kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.<sup>6</sup>

Zamri dalam Gallego & Kaingcoy mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat standar yang diperlukan guru untuk menguasai berbagai keahlian mengajar dalam memenuhi kebutuhan pendidikan saat ini serta berkaitan dengan nilai, perilaku, komunikasi, tujuan, dan praktik.<sup>7</sup> Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.<sup>8</sup>

Musfah menjelaskan bahwa kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.<sup>9</sup> Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan,

---

<sup>5</sup> Glickman, 2002, *Leadership for Learning: How to Help teacher Succeed*, USA: Association for Supervision and Curriculum Development.

<sup>6</sup> Tim Dosen PPG Daljab 2019 GKRA, *Kompetensi Guru*, Modul, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga

<sup>7</sup> Gallego & caingcoy, 2020, *Competencies and Professional Development Needs of Kindergarten Teachers*, International Journal on Integrated Education.

<sup>8</sup> Suyanto dan Asep Jihad, 2013, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*, Jakarta: Erlangga, hlm.39

<sup>9</sup> Jejen Musfah, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, hlm.27

ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/ pemerintah.

Pemerintah mendefinisikan kompetensi dalam Undang Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka peneliti mendefinisikan kompetensi guru sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas mengajar secara profesional sesuai standar yang berlaku.

#### **b. Jenis-jenis Kompetensi Guru**

Menurut Spencer & Spencer komponen kompetensi individu terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi spiritual.<sup>11</sup> Pengembangan ketiga kompetensi tersebut tentunya harus dilaksanakan dengan seimbang. Pandangan berikutnya disampaikan Sagala bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru adalah (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; (4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> UU RI no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>11</sup> Spencer & Spencer, 1993, *Competence at Work*, Canada : John Wiley and Sons Inc, hlm.34

<sup>12</sup> Syaiful Sagala, 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm.31-40

Dalam Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 pasal 28 disebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam pasal ini juga disebutkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.<sup>13</sup>

Masing-masing kompetensi dijelaskan sebagai berikut:<sup>14</sup>

- 1.) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2.) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, arif, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 3.) Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas

---

<sup>13</sup> Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

<sup>14</sup> Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

- 4.) Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Demikian pula Arifi dkk menjelaskan pengertian setiap kompetensi sebagai berikut:<sup>15</sup>

- 1.) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2.) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 3.) Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

---

<sup>15</sup> Arifi, Sabaruddin dan Machali, *Mengembangkan Potensi Melejitkan Kreativitas Guru*, 2017, Yogyakarta: FITK Sunan Kalijaga, hlm.206

4.) Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Berdasarkan berbagai uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan terdapat empat jenis kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

### c. Kompetensi Profesional

Kata profesi menurut Lester (dalam Chao 2015) berakar dari kata Latin *profiteor* yang berarti mengembangkan rasa untuk memiliki pengetahuan keahlian (*expert*) dan berkonotasi layaknya sebuah sumpah atau membuat sebuah komitmen formal.<sup>16</sup> Dalam penjelasan tersebut mengandung dua karakteristik profesi yang paling menentukan yaitu, keahlian dan etika

Kompetensi profesional didefinisikan sebagai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.<sup>17</sup> Senada dengan pengertian tersebut, Rusman juga menyatakan bahwa kemampuan profesional guru adalah kemampuan

---

<sup>16</sup> Qiu, Chao, 2015, *The professional development of teacher educators in Shanghai*. PhD thesis. University of Glasgow

<sup>17</sup> Arifi, Sabaruddin dan Machali, 2017, *Mengembangkan Potensi Melejitkan Kreativitas Guru*, Yogyakarta: FITK Sunan Kalijaga, hlm.206

penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>18</sup>

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.<sup>19</sup>

Hamzah B. Uno menyebutkan kompetensi profesional guru meliputi penguasaan guru terhadap hal-hal berikut ini.<sup>20</sup>

- 1) disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran.
- 2) bahan ajar yang diajarkan.
- 3) pengetahuan tentang karakteristik siswa.
- 4) pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan.
- 5) pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar.
- 6) penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran.
- 7) pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pendidikan.

---

<sup>18</sup> Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

<sup>19</sup> Jamil Suprihatiningkrum, 2014, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hlm.97

<sup>20</sup> Hamzah B. Uno, 2008, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm.64

Danim menerangkan bahwa kompetensi profesional terdiri dari dua ranah sub kompetensi, yaitu pertama adalah subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi dengan indikator memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi dan koheren dengan materi ajar, memahami konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Sub kompetensi yang kedua adalah menguasai struktur dan metode keilmuan dengan indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.<sup>21</sup>

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 Tahun 2007 standar kompetensi guru PAUD/TK/RA menyebutkan tentang kompetensi profesional sebagai berikut yakni: (1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Grup, hlm.87

<sup>22</sup> Permendiknas no 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Berdasarkan pengertian di atas, maka definisi kompetensi profesional dalam penelitian ini adalah kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta pengembangan keprofesionalan sebagai guru.

#### d. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Dalam Permendikbud RI no 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini disebutkan kompetensi profesional guru Taman Kanak-kanak adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

No	Kompetensi	Sub Kompetensi
A.	Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini</li> <li>2. Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini</li> </ol>
B.	Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan</li> <li>2. Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan</li> <li>3. Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan</li> </ol>

<sup>23</sup> Permendikbud no 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, hlm. lampiran

		tingkat perkembangan anak usia dini 4. Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini
c.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus 2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator kompetensi profesional guru Taman Kanak-kanak adalah mengembangkan materi, konsep dan struktur keilmuan perkembangan anak usia dini, melakukan kegiatan pengembangan kreatif dan senantiasa melakukan pengembangan profesionalitas berkelanjutan.

#### e. Faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

##### 1.) Latar Belakang Pendidikan

Uno menyatakan bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar.<sup>24</sup>

Apabila bidang studi yang dipelajari tidak sesuai dengan bidang studi yang diajarkan, maka akan mempengaruhi kompetensi dalam mengajar.

##### 2.) Pendidikan dan Pelatihan

<sup>24</sup> Hamzah B. Uno, 2011, *Profesi Kependidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm.64

Pendidikan dan pelatihan guru memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kompetensi guru (Iman Rochayadi<sup>25</sup>; Surizal dan Marpaung<sup>26</sup>) Demikian penelitian Siti dan Nurhafizah juga menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan diklat PKB dapat meningkatkan kompetensi profesional guru TK di Dharmasraya.<sup>27</sup> Diklat penting untuk diimplementasikan karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku, kemampuan dan nilai dalam melaksanakan tugas.

### 3.) Sikap guru terhadap profesinya

Hasil penelitian Saripuddin membuktikan bahwa sikap guru terhadap profesinya yang meliputi kepercayaan terhadap profesi, kepuasan guru terhadap profesi, dan perilaku guru terhadap profesinya, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru.<sup>28</sup>

### 4.) Motivasi guru

Motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Faktor motivasi kerja guru,

---

<sup>25</sup> Iman Rochayadi, *Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Paud Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Guru Di Paud Bougenville Kecamatan Sukajadi Kota Bandung*. Jurnal Empowerment Volume 4, Nomor 1 Februari 2014, ISSN No. 2252-4738

<sup>26</sup> Surizal Marzolina & Rio. JM. Marpaung, 2014, *Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Guru MTs Negeri Selatpanjang*. Jom FEKON Vol.1 No.2 Oktober 2014

<sup>27</sup> Siti Darmiatun & Nurhafizah. 2019. *Peningkatan Kompetensi Pedagogi Dan Profesional Guru TK Melalui Program Diklat Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ( PKB ) Di Kabupaten Dharmasraya*. Jurnal pendidikan TAMBUSAI. Volume 3 Nomor 2 Tahun 2019. Halaman 704-714

<sup>28</sup> Saripuddin, 2014, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik di SMK*, INVOTEC, Volume X, No.1, Februari 2014 : 67- 88

meliputi: dimensi keberhasilan diri, dimensi pengambilan resiko serta dimensi ketergantungan.<sup>29</sup>

#### 5.)Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi kewibawaan kepala sekolah, keterampilan kepala sekolah, dan perilaku kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru.<sup>30</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan, motivasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan sikap guru terhadap profesinya.

## 2. Konsep Pendidikan dan Pelatihan

### a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (ketrampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.<sup>31</sup> Jadi, diklat menggambarkan suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan berencana untuk membekali peserta dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

---

<sup>29</sup> Saripuddin, 2014, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik di SMK*, INVOTEC, Volume X, No.1, Februari 2014 : 67- 88

<sup>30</sup> Saripuddin, 2014,.....hlm.67-88

<sup>31</sup> Daryanto dan Bintoro, 2014, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: Gava media, hlm.26

Sinambela menambahkan bahwa dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu cara yang sangat penting terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.<sup>32</sup> Jadi, dalam penyelenggaraan diklat diperlukan sebuah upaya yang disengaja dan direncanakan sehingga dapat menghasilkan sebuah pembelajaran yang mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta yang mengikutinya.

Dalam UU Sisdiknas no 20 tahun 2003 Pasal 1 disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>33</sup>

Pendidikan dalam suatu organisasi adalah proses transformasi pengetahuan dari seseorang kepada orang lain, dengan aspek yang lebih dominan yaitu pengembangan pengetahuan dan kemampuan konseptor, sedangkan pelatihan adalah suatu proses pengembangan keterampilan tertentu.<sup>34</sup> Senada dengan definisi tersebut, Hasibuan juga menjelaskan bahwa pendidikan meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan

---

<sup>32</sup> Lijan Poltak Sinambela, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm.171

<sup>33</sup> UU Sisdiknas no 20 tahun 2003

<sup>34</sup> Lijan Poltak Sinambela, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm.171

moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>35</sup>

Bangun menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.<sup>36</sup> Pelatihan (*training*) meliputi aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk kerja dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Pendidikan (*education*) mencakup aktivitas yang lebih luas yakni meliputi kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang.<sup>37</sup>

Widodo menjelaskan bahwa pendidikan merupakan akitivitas pembelajaran yang memiliki cakupan pengembangan kemampuan lebih luas dan menyeluruh jika dibandingkan pelatihan, memerlukan waktu yang lebih lama serta perolehan gelar di akhir prosesnya. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan pengembangan keterampilan tertentu, dalam rentang waktu yang lebih pendek.<sup>38</sup>

Mangkuprawira menambahkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

---

<sup>35</sup> Malayu Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :PT Bumi Aksara, h.69

<sup>36</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm.202

<sup>37</sup> Martiningsih, 2011, *Optimasi Diklat Kompetensi Pendidik Sebagai Upaya Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan*, Salatiga :Seminar Nasional Pengembangan Profesi Guru Berkelanjutan, hlm.8

<sup>38</sup> Suparno EkoWidodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, hlm.82

tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik dan sesuai standar.<sup>39</sup> Melalui pelatihan karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Demikian pula yang disampaikan oleh Sedarmayanti bahwa pelatihan termasuk dalam pendidikan, dan melalui pelatihan potensi-potensi yang sudah ditanamkan pada proses pendidikan dikembangkan agar lebih berdaya guna dan berdaya saing di masyarakat.<sup>40</sup>

Pada hakekatnya setiap individu selalu dituntut untuk belajar dan meningkatkan kemampuannya karena dengan belajar akan menghasilkan perubahan. Allah memerintahkan manusia untuk selalu berusaha memperbaiki dan mengembangkan diri sehingga mendorong kepada perubahan diri menjadi lebih baik, sesuai yang terkandung dalam Alqur'an surat Ar Ra'ad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا بِأَنفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”<sup>41</sup>

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini adalah keseluruhan proses belajar yang

<sup>39</sup> Sjafri Mangkuprawira, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia, hlm.134

<sup>40</sup> Sedarmayanti,2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, hlm. 29

<sup>41</sup> Imam Jalaluddin Al Mahalli dan Imam Jalaluddin Assuyuti, 2006. *Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul*. Bandung:Sinar Baru Algensindo.hlm.941

dikelola secara berkesinambungan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang dibutuhkan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai yang dipersyaratkan

#### **b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Mangkunegara menjelaskan beberapa tujuan pelatihan sebagai berikut : <sup>42</sup>

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan motivasi berprestasi
- 7) Menghindarkan keusangan
- 8) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

Menurut Benjamin Bloom, et. Al (1971) yang dikutip oleh Hasan Basri dan Rusdiana dalam bukunya, disebutkan bahwa tujuan pelatihan dibedakan ke dalam tiga aspek domain:<sup>43</sup>

- a) *Cognitive domain*, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan peserta.
- b) *Affective domain*, berkaitan dengan perilaku dan sikap peserta.
- c) *Psychomotor domain*, yaitu untuk meningkatkan keterampilan peserta

---

<sup>42</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung: Refika Aditama

<sup>43</sup> Hasan Basri, dkk, 2015, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 103

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan pendidikan dan pelatihan meliputi peningkatan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan peserta pelatihan. Demikian halnya dengan guru, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan penguasaan standar kompetensi tertentu yang ingin dicapai.

#### a. Komponen Pendidikan dan Pelatihan

Mangkunegara menyebutkan komponen pelatihan sebagai berikut :<sup>44</sup>

- 1) Tujuan atau sasaran diklat yang jelas dan dapat diukur
- 2) Kualifikasi para pelatih yang memadai (profesional)
- 3) Kesesuaian materi dengan tujuan yang hendak dicapai dalam pelatihan
- 4) Penerapan metode pelatihan yang sesuai dengan tingkat kemampuan peserta
- 5) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Yuli merangkum komponen pelatihan yang merupakan unsur – unsur penting dalam suatu pelatihan, yaitu :<sup>45</sup>

- 1) Jenis / Tipe Program

Program pelatihan adalah serangkaian kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Pelaksanaan program-program tersebut dilakukan oleh pemerintah maupun swasta atas dasar kerjasama dengan pihak pemerintah.

- 2) Tujuan Program

---

<sup>44</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama, hlm.51

<sup>45</sup> Yuli Kartika Efendi, 2017, *Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur*, Jurnal Khazanah Pendidikan, Universitas PGRI Banyuwangi.

Tujuan program merupakan titik sentral atau kondisi yang akan dicapai dari pelaksanaan program. Kejelasan tujuan membawa arah yang mudah di dalam pelaksanaan program, sehingga penentuan keseluruhan bagian yang ada kaitannya dengan pencapaian program akan mudah dapat diselesaikan.

### 3) Sasaran Program

Peserta atau sasaran yang akan mengikuti pelatihan adalah masyarakat umum, yang terdiri dari karyawan baru, karyawan lama ataupun masyarakat umum.

### 4) Waktu Program

Kegiatan pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan pelaksanaan program atau kebutuhan peserta pelatihan.

### 5) Kurikulum Program

Kurikulum merupakan suatu pedoman kegiatan pembelajaran dan / pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai kemampuan tertentu. Dalam pelaksanaan program tertentu akan selalu dilandasi satu acuan kurikulum baik yang sudah ada maupun baru dikembangkan

### 6) Metode

Metode harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

#### 7) Media

Media ini berupa alat, metode dan teknik yang digunakan dalam rangka lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara trainer dengan peserta

#### 8) Evaluasi

Evaluasi perlu dilakukan secara teratur dan terus menerus, bukan hanya pada akhir kegiatan pembelajaran. Evaluasi digunakan untuk mengukur perubahan tingkah laku yang terjadi

Berdasarkan penjelasan di atas, maka komponen pendidikan dan pelatihan terdiri atas tujuan, kurikulum, pelatih/ instruktur, media, metode, sasaran, waktu dan evaluasi.

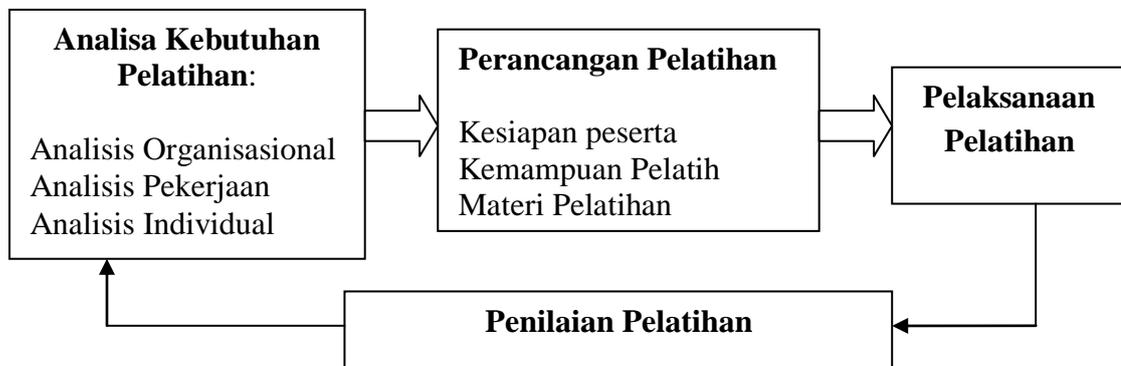
### **b. Tahapan-tahapan Penyusunan Pendidikan dan Pelatihan**

Setiap kegiatan dalam bidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, agar menghasilkan kinerja yang berhasil guna dan berdaya guna melalui suatu proses yang integral, yaitu melalui penerapan dari suatu manajemen pelatihan secara utuh dan komprehensif.<sup>46</sup> Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan yang sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti.

---

<sup>46</sup> Daryanto & Bintoro, 2014, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta : Gava Media, hlm.32

Bangun menggambarkan empat langkah proses pelatihan sebagai berikut:<sup>47</sup>



**Gambar 1**  
**Alur Penyusunan Pendidikan dan Pelatihan**

#### 1) Analisa Kebutuhan pelatihan

Sebelum pelatihan ditetapkan, perlu dilaksanakan terlebih dahulu diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan. Daryanto menjelaskan dalam tahap mengkaji kebutuhan pelatihan perlu melihat ada tidaknya kesenjangan dalam penampilan kerja yaitu kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan dengan yang dalam kondisi sebenarnya dilakukan.<sup>48</sup>

Setelah dilakukan identifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, maka dilakukan perincian tujuan yang harus dicapai. Ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan antara lain analisis organisasional, analisis pekerjaan, dan analisis individual.<sup>49</sup>

##### a) Analisis organisasional

<sup>47</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm.203

<sup>48</sup> Daryanto & Bintoro, 2014, *Manajemen Diklat*, Yogyakarta : Gava Media, hlm.34

<sup>49</sup> Suparno EkoWidodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, hlm.83

Analisis organisasi lebih menitikberatkan pada analisis tujuan organisasi dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari aspek organisasi itu sendiri. Cara-cara memperoleh informasi-informasi dalam menganalisis dapat dilakukan melalui angket, wawancara, atau pengamatan

b) Analisis pekerjaan

Tujuan utama analisis tugas adalah untuk memperoleh informasi tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan, tugas yang telah dilakukan pada saat ini, tugas-tugas yang harusnya dilakukan tetapi belum/tidak dilakukan karyawan, sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sebagainya.

c) Analisis individual

Kegiatan ini merupakan langkah untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan individual. Mangkunegara menyebutkan teknik analisis kebutuhan pelatihan secara individu dapat dilakukan baik bersifat individu maupun kelompok dengan menggunakan cara observasi, evaluasi, tes keterampilan, ataupun pertimbangan informal.<sup>50</sup>

2) Perancangan pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika memang dibutuhkan adanya pelatihan maka langkah

---

<sup>50</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya, hlm.47

berikutnya adalah perancangan pelatihan (*training design*). Untuk mencapai hasil yang efektif, maka perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Dalam merancang pelatihan maka perlu memperhatikan faktor kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih dan materi pelatihan.

### 3) Pelaksanaan pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya akan dilaksanakan pelatihan. Dalam melaksanakan pelatihan terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Berbagai faktor perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, antara lain sifat pelatihan, identifikasi peserta latihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu dan lamanya pelatihan.

### 4) Penilaian / Evaluasi pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan yang diharapkan. Ada empat tingkat penilaian atas pelatihan antara lain, di mana semakin tinggi tingkatannya akan semakin sulit sebagai berikut: <sup>51</sup>

#### a) Reaksi

Penilaian dilakukan untuk melihat reaksi peserta pelatihan bagaimana mereka menyikapi pekerjaannya. Reaksi dapat diukur

---

<sup>51</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm.208-209

dengan melihat keinginan dan manfaat yang diperoleh dari hasil pelatihan. Misal dengan melakukan survey untuk menilai pelatihan, gaya pelatih, dan manfaat dari pelatihan tersebut, bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi cara kerja mereka, apakah ada perbedaan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan? Bila tidak ada perbedaan maka perlu dilakukan peninjauan.

b) Pembelajaran

Seberapa baik peserta memahami konsep atau teori materi latihan. Untuk mengetahui perlu dilakukan ujian materi pelatihan sebelum dan sesudah pelatihan. Untuk mengukur perlu dibuat standar nilai keberhasilan.

c) Perilaku

Penilaian perilaku bertujuan untuk mengukur kinerja peserta latihan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil.

d) Hasil pelatihan

Hasil pelatihan dapat diketahui dengan cara membandingkan sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan. Hasil pelatihan dapat berupa meningkat atau menurunnya produktivitas, tingkat perputaran dan absensi karyawan.

Setelah dilakukan penilaian, maka perlu dilakukan *feedback* atas metode dan instrumen yang digunakan dalam pelatihan tersebut untuk

selanjutnya dilakukan perbaikan dan perancangan ulang pada faktor penghambat.

Mangkunegara juga menjelaskan evaluasi pelatihan sebagai berikut.<sup>52</sup>

a) Kriteria pendapat

Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan.

b) Kriteria belajar

Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill dan kemampuan peserta

c) Kriteria perilaku

Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

d) Kriteria hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turn over*, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi

---

<sup>52</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Berdasarkan uraian di atas, maka proses pelatihan melalui tahap analisa kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan penilaian pelatihan.

### c. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pendidikan dan pelatihan

Mangkunegara menyebutkan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan di antaranya adalah perbedaan individu, hubungan dengan analisis jabatan, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta, seleksi instruktur, metode pelatihan dan pengembangan.<sup>53</sup>

Kasmir juga menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:<sup>54</sup>

#### 1) Peserta pelatihan

Peserta yang akan dilatih dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

#### 2) Instruktur / pelatih

Hendaknya instruktur/ pelatih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam mengajar, sehingga ilmu yang ditransfer kepada peserta berhasil diterima dengan baik pula.

#### 3) Materi pelatihan

---

<sup>53</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama, hlm.52-53

<sup>54</sup> Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, hlm.144-145

Materi hendaknya disesuaikan dengan peserta yang menerima materi tersebut karena kemampuan peserta untuk menerima juga menjadi bahan pertimbangan

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan di dalam/di luar perusahaan juga perlu dipertimbangkan sehingga tidak mempengaruhi tingkat kebosanan peserta yang menyebabkan hasil pelatihan menjadi tidak optimal.

5) Lingkungan pelatihan

Kenyamanan peserta didukung oleh sarana prasarana yang memadai dan jaminan keamanan yang memadai juga dapat mendukung optimalnya hasil pelatihan

6) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan yang dimaksud adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan serta jangka waktu lama pelaksanaan, hendaknya tidak membuat peserta kelelahan dan merasa jenuh.

Hasibuan juga menjelaskan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan pendidikan dan latihan sehingga tidak menjadi kendala sebagai berikut:<sup>55</sup>

1) Peserta

Jika peserta memiliki latar belakang yang tidak sama, misal pendidikan dasarnya, pengalaman kerja dan usianya dapat menghambat kelancaran

---

<sup>55</sup> Malayu Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :PT Bumi Aksara, hal.86

pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2) Pelatih/instruktur

Pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuan kepada para peserta latihan dan pendidikan sangat dibutuhkan. Jika tidak terpenuhi, misal ada pelatih yang ahli tapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi dengan baik akan menyebabkam sasaran yang diinginkan tidak tercapai

3) Fasilitas

Fasilitas sarana prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik., misal buku-buku alat-alat dan mesin-mesin akan menyulitkan lancarnya pengembangan

4) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkn kurang serasi , menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan /jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkan yang tepat sangat sulit

5) Dana pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarananya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan

Dari uraian di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan meliputi perbedaan individu, motivasi, lingkungan, waktu, instruktur, metode, materi, instruktur,fasilitas, dan dana.

#### d. Prinsip Belajar dalam Pendidikan dan Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin terjadinya proses belajar yang efektif. Oleh karena itu perlu dikenali beberapa prinsip belajar yang perlu dipertimbangkan, yaitu:<sup>56</sup>

##### 1) partisipasi

Belajar biasanya akan lebih cepat dan lebih lama ingat apabila peserta belajar turut berpartisipasi secara aktif

##### 2) pengulangan

Dengan pengulangan, maka akan terjadi goresan pada ingatan kita sehingga menjadi lebih melekat atau lebih lama ingatnya

##### 3) relevansi

Belajar akan lebih bermanfaat bila materi yang diajarkan bermakna

##### 4) Bisa dimanfaatkan

Semakin erat tuntutan program pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan akan semakin cepat orang menguasai pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya,

##### 5) umpan balik

Umpan balik akan memberikan informasi kepada peserta belajar sejauh mana kemajuannya

---

<sup>56</sup> Suparno EkoWidodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, hlm.87

Berdasarkan uraian di atas, prinsip belajar dalam pendidikan dan pelatihan meliputi partisipasi, pengulangan, relevansi, umpan balik, bisa dimanfaatkan.

#### e. Metode-metode pelatihan

Bangun menyebutkan beberapa metode pelatihan sebagai berikut:<sup>57</sup>

##### 1) Metode *On the Job Training*

Biasanya dilakukan oleh atasan langsung sambil mengerjakan pekerjaannya secara langsung.

Metode yang dapat dilakukan dengan metode ini :

##### a) Rotasi pekerjaan

Rotasi karyawan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.<sup>58</sup>

##### b) Penugasan sementara

merupakan kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan

##### c) *Coaching*

merupakan suatu bimbingan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin

##### 2) Metode *Off The Job Training*

Pelatihan dilaksanakan dalam keadaan karyawan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi. Bangun menjelaskan beberapa metode ini:<sup>59</sup>

<sup>57</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm.210

<sup>58</sup> Suparno EkoWidodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, hlm.99

a) *Bussiness game*

Peserta dilatih memecahkan suatu masalah sehingga peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu sehingga peserta dapat lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.<sup>60</sup>

b) *Vestibule School*

Tenaga kerja dilatih dengan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai keadaan sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan, tujuannya untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.

c) *Case Study*

Peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.

Danim menjelaskan pengembangan profesi guru dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai berikut:<sup>61</sup>

1) *In House Training (IHT)*

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

2) *Magang*

---

<sup>59</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm.210

<sup>60</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm.210

<sup>61</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Grup, hlm.94-97

Adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukkan bagi guru dan dapat dikukuhkan selama periode tertentu, misalnya magang di sekolah tertentu untuk belajar manajemen kelas.

3) Kemitraan sekolah

Kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dan kurang baik, antara sekolah negeri dan swasta.

4) Belajar jarak jauh

Belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.

5) Pelatihan berjenjang dan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga pelatihan yang diberikan wewenang disusun secara bertingkat mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi.

6) Kursus singkat

Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan.

7) Pembinaan internal oleh sekolah

Pembinaan ini dilakukan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas

mengajar, pemberian tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat.

#### 8) Pendidikan lanjut

Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi.

Dari uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa metode diklat bagi guru dapat dilakukan melalui IHT, magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang, kursus singkat, pembinaan internal, dan pendidikan lanjut.

### 3. Pengertian Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa definisi guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.<sup>62</sup> Demikian pula Sri Minarti mengutip pendapat ahli bahasa Belanda, J.E.C. Gericke dan T. Roorda menerangkan bahwa guru berasal dari bahasa Sansekerta yang artinya berat, besar, penting, baik sekali, terhormat, dan pengajar. Sementara dalam bahasa Inggris dijumpai beberapa kata yang berarti guru, misalnya *teacher* yang berarti guru atau pengajar, *educator* yang berarti pendidik atau ahli mendidik, dan *tutor* yang berarti guru pribadi, guru yang mengajar di rumah, atau guru yang memberi les.<sup>63</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah no 74 tahun 2008 tentang guru dijelaskan bahwa sebutan guru mencakup :

<sup>62</sup> KKBI Online <https://kbbi.web.id/guru> diakses tanggal 1 September 2019

<sup>63</sup> Sri Minarti, Ilmu Pendidikan Islam: Fakta Teoritis-Filosofis dan Aplikatif-Normatif, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 107-108

- a. Guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir
- b. Guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah
- c. Guru dalam jabatan sebagai pengawas

Dalam UU RI No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>64</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka guru adalah pendidik profesional yang bertugas dan bertanggung jawab untuk mengantarkan murid dan menjadikannya manusia terdidik berakhlak mulia yang mampu menjalankan tugas-tugas ketuhanan dan tugas-tugas kemanusiaan.

#### **4. Taman Kanak-kanak**

Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 28 menjelaskan bahwa PAUD diselenggarakan melalui tiga jalur pendidikan yaitu jalur formal melalui pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) dan Raudatul Athfal (RA), jalur pendidikan non formal melalui Kelompok Bermain (KB) dan jalur informal melalui pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan.<sup>65</sup> Selanjutnya dijelaskan pula dalam pasal yang sama bahwa Taman Kanak-kanak merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan untuk mengembangkan

---

<sup>64</sup> UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>65</sup> UU Sisdiknas no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

kepribadian dan potensi diri sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik.

Dalam Permendiknas no 137 tahun 2014 juga disebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rancangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Satuan atau program PAUD adalah layanan PAUD yang dilaksanakan pada suatu lembaga pendidikan dalam bentuk Taman Kanak-kanak (TK)/Raudatul Athfal (RA)/Bustanul Athfal (BA), Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS).<sup>66</sup>

Dijelaskan dalam Juknis penyelenggaraan Taman Kanak-Kanak juga disebutkan bahwa Taman Kanak-kanak, yang selanjutnya disingkat TK, adalah salah satu bentuk satuan PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 tahun sampai dengan 6 tahun dengan prioritas usia 5 dan 6 tahun.<sup>67</sup>

Dari penjelasan di atas maka Taman Kanak-kanak adalah salah satu bentuk satuan PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4-6 tahun untuk menumbuhkembangkan potensi anak usia dini.

---

<sup>66</sup> Permendiknas no 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini

<sup>67</sup> Direktorat Pembinaan PAUD, 2015, *Juknis Penyelenggaraan Taman Kanak-kanak tahun 2015*, Jakarta : KEMDIKBUD

## B. Kerangka Pikir

Tuntutan terhadap lembaga Pendidikan Anak Usia Dini PAUD dalam memberikan layanan yang profesional semakin meningkat. Dibutuhkan sosok guru PAUD yang dapat menjalankan tugas dengan profesional untuk dapat memahami dan membimbing anak usia dini sehingga dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini menyatakan bahwa kompetensi sebagai guru PAUD meliputi empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.<sup>68</sup> Masing-masing kompetensi menunjukkan penguasaan guru atas aspek yang saling melengkapi.

Pasal 28 ayat 3 butir a menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>69</sup> Sedangkan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.<sup>70</sup> Arifi dkk menjelaskan dalam berinteraksi guru harus memiliki kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama

---

<sup>68</sup> Permendiknas nomor 58 tahun 2009 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini

<sup>69</sup> Mulyasa, 2012, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm.75

<sup>70</sup> Mulyasa, 2012,.....hlm. 117

pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>71</sup>

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.<sup>72</sup>

Kompetensi profesional menjadi kemampuan dasar yang sangat penting bagi seorang guru seiring perkembangan teknologi yang terus dinamis. Seorang pendidik harus aktif mengembangkan suasana pembelajaran dan iklim kelas yang lebih menarik sehingga dapat mendorong siswa merasa nyaman untuk belajar serta mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi di era revolusi 4.0 ini untuk mengembangkan diri.

Kompetensi profesional guru Taman Kanak-kanak ditandai oleh indikator berikut:<sup>73</sup>

No	Kompetensi	Sub Kompetensi
A.	Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini</li> <li>2. Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak</li> </ol>

<sup>71</sup> Arifi, Sabaruddin dan Machali, 2017, *Mengembangkan Potensi Melejitkan Kreativitas Guru*, , Yogyakarta: FITK Sunan Kalijaga, hlm.206

<sup>72</sup> Arifi, Sabaruddin dan Machali, 2017,..... hlm.206

<sup>73</sup> Permendikbud no 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Anak Usia Dini,hlm. lampiran

		usia dini
B.	Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merumuskan tujuan setiap kegiatan pengembangan</li> <li>2. Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan</li> <li>3. Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini</li> <li>4. Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini</li> </ol>
c.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus</li> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan</li> </ol>

Salah satu strategi pengembangan kompetensi profesional guru yang dapat dilakukan adalah melalui implementasi pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dimaknai sebagai upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.<sup>74</sup> Hasibuan menjelaskan bahwa pendidikan meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>75</sup>

Implementasi tahapan-tahapan proses penyusunan diklat yang sistematis yaitu dimulai dari proses analisa kebutuhan, perancangan pelatihan,

<sup>74</sup> Lijan Poltak Sinambela, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm.171

<sup>75</sup> Malayu Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :PT Bumi Aksara, h.69

pelaksanaan pelatihan dan penilaian pelatihan.<sup>76</sup> Melalui tahapan implementasi yang sistematis maka efektivitas hasil pelatihan dapat tercapai sesuai sasaran yang direncanakan. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi pendidikan dan pelatihan juga perlu dipertimbangkan. Hasibuan menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti peserta pelatih/instruktur, fasilitas, kurikulum, dan dana pengembangan perlu diperhatikan dengan baik dalam penyelenggaraan diklat.<sup>77</sup>

Kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



<b>Hasil Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Taman Kanak - kanak</b>		
Mengembangkan materi, struktur, dan konsep bidang keilmuan yang mendukung serta sejalan dengan kebutuhan dan tahapan perkembangan anak usia dini	Merancang berbagai kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tahapan perkembangan anak usia dini	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
1. Menelaah konsep dasar keilmuan bidang	1. Merumuskan tujuan setiap kegiatan	1. Melakukan refleksi terhadap kinerja

<sup>76</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, hlm.203

<sup>77</sup> Malayu Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :PT Bumi Aksara, hal.86

<p>matematika, sains, bahasa, studi sosial, seni dan agama yang sesuai dengan kebutuhan, tahapan perkembangan dan psikomotorik anak usia dini</p> <p>2. Mengorganisasikan konsep dasar keilmuan sebagai alat, aktivitas dan konten dalam pengembangan anak usia dini</p>	<p>pengembangan</p> <p>2. Menganalisis perkembangan anak usia dini dalam setiap bidang pengembangan</p> <p>3. Memilih materi berbagai kegiatan pengembangan sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini</p> <p>4. Mengorganisasikan kegiatan pengembangan secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan anak usia dini</p>	<p>sendiri secara terus menerus</p> <p>2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan</p>
--	--	--

**Gambar 2**  
**Bagan Kerangka Pikir Penelitian**

