

PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN INOVATIF UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR DAERAH TERPENCIL

Piter Joko Nugroho

Universitas Palangka Raya, Kampus Tunjung Nyaho
Jalan Yos Sudarso Palangka Raya
e-mail: piter@mp.upr.ac.id

Abstract: The purpose of this first-phase multi-year study is to carry out definitions through training needs analysis. Data were collected through a survey of 86 teachers, questionnaires, interviews and FGDs. Analysis using TNA-T. The results show that there are gaps in all pedagogical, social, and professional competency indicators; except the personality competence of the 5 pieces of indicators there are 3 pieces of indicators that have gaps. The 'V' indicator of pedagogic competence is an indicator that has the greatest gap as well as being an innovative training model that will be developed at the next research stage. In House Training (IHT) is a recommended form of training to improve the competence of remote elementary school teachers.

Keywords: innovative training model, elementary school teacher competence, remote area.

Abstrak: Tujuan penelitian multi-tahun tahap pertama ini adalah melaksanakan pendefinisian melalui analisis kebutuhan pelatihan. Data dikumpulkan melalui survey dari 86 guru, penyebaran angket, wawancara dan FGD. Analisis menggunakan TNA-T. Hasil menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan pada seluruh indikator kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional; terkecuali kompetensi kepribadian dari 5 buah indikator terdapat 3 buah indikator yang mengalami kesenjangan. Indikator 'V' dari kompetensi pedagogik merupakan indikator yang memiliki kesenjangan terbesar sekaligus menjadi model pelatihan inovatif yang akan dikembangkan pada tahapan penelitian berikutnya. *In House Training* (IHT) merupakan bentuk pelatihan yang direkomendasikan untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil.

Kata kunci: model pelatihan inovatif, kompetensi guru SD, daerah terpencil

Para peneliti pendidikan sepakat bahwa keterpencilan suatu daerah akan menimbulkan hambatan dan kesukaran dalam penyelenggaraan sistem pendidikan (Sher dan Sher, 1994). Rendahnya kualitas guru, terbatasnya program pengembangan profesi (Gandara et al, 2001), serta ketidakmampuan untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas guru merupakan permasalahan nyata yang dihadapi oleh guru daerah terpencil (Arnold, 2001). Gambaran tentang fenomena guru daerah terpencil yang diungkap para ahli tersebut juga dijumpai pada wilayah terpencil daratan pedalaman Provinsi Kalimantan Tengah, dimana rendahnya kualitas guru

menjadi persoalan serius yang hingga kini menghambat laju pembangunan pendidikan di wilayah tersebut. Depdikbud Provinsi Kalimantan Tengah (1998) menyimpulkan beberapa karakteristik guru SD yang bertugas pada daerah terpencil, antara lain: (a) pada umumnya guru mengajar secara klasikal dan cenderung bersifat verbalistik, (b) kemampuan mengajar dan kemampuan untuk melakukan inovasi pembelajaran belum berkembang dengan baik, (c) guru lebih mendahulukan kepentingan pribadi/keluarga daripada tugas pokoknya di sekolah, sehingga karena sesuatu dan lain hal guru harus meninggalkan kampung dan sekolah harus diliburkan, dan (d)

rata-rata guru belum memahami berbagai pembaharuan pendidikan yang berlaku saat ini.

Mutu pendidikan sangat berkorelasi dengan kualitas guru. Guru merupakan komponen esensial yang menentukan kualitas pembelajaran. Khusus pada jenjang pendidikan dasar, kualitas pendidikan dasar sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalitas gurunya (Bafadal, 2003). Pengetahuan dan kompetensi guru memiliki dampak yang signifikan pada kinerja akademis peserta didiknya, sehingga dapat dikatakan kualitas pendidikan itu sendiri tidak mungkin melampaui kualitas gurunya (Barber dan Moushed, 2007). Kondisi guru yang bertugas pada daerah terpencil, akan sulit kiranya untuk mengharapkan mutu pendidikan daerah terpencil hasilnya akan baik tanpa didukung dengan eksistensi guru yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik pula.

Dalam upaya tersebut berbagai program peningkatan kompetensi guru terus digalakkan pemerintah, baik yang dilaksanakan sebagai kebijakan nasional maupun kebijakan daerah dalam era otonomi dewasa ini. Model pengembangan profesional guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru antara lain dapat dilakukan melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan, program penyetaraan dan sertifikasi, program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan KKG/MGMP, simposium guru, membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, melakukan penelitian (khususnya penelitian tindakan kelas), program magang, dan berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi (Depdiknas, 2005). Disatu sisi macam-macam model pengembangan profesional guru tersebut memang akan memberikan ruang yang luas bagi pengambil kebijakan hingga tingkat daerah untuk memformulasikan berbagai program peningkatan kompetensi guru dengan catatan bahwa program yang menjadi kebijakan tersebut memang benar-benar didasarkan pada kondisi dan kebutuhan nyata guru dilapangan.

Program pelatihan sebagai salah satu bentuk pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diamanatkan Permengpan-RB Nomor 16 Tahun 2009, saat ini menjadi *trend* model yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru. Realitanya belum menunjukkan hasil yang baik dalam meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan guru merupakan upaya yang direncanakan untuk meningkatkan penguasaan

kompetensi guru yaitu penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara profesional (Noe, et al., 2010; Hammerness, 2005). Bukti empiris menunjukkan bahwa berbagai program pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah belum mampu meningkatkan kompetensi guru lebih-lebih guru yang bertugas di daerah terpencil. Studi yang dilakukan Nugroho (2012) pada daerah terpencil di Kabupaten Gunung Mas yang merupakan salah satu kabupaten pemekaran di wilayah Provinsi Kalimantan Tengah menyimpulkan bahwa berbagai bentuk pengembangan profesional guru SD daerah terpencil termasuk melalui pelatihan belum mampu meningkatkan kompetensi guru. Kondisi geografis yang sukar dijangkau, sarana dan prasarana yang belum memadai, tenaga pengembang yang belum efektif dalam melaksanakan tugasnya, ditambah kurangnya komitmen dari pengambil kebijakan di daerah yang ditunjukkan dengan penetapan program yang belum terencana dengan baik, berkesinambungan dan terpadu merupakan kendala utama yang menghambat pengembangan profesional guru SD daerah terpencil. Belum efektifnya program pelatihan bagi guru SD daerah terpencil yang dilaksanakan selama ini disebabkan oleh penetapan program yang tidak didasarkan pada asesmen kebutuhan guru tentang bentuk dan kegiatan pelatihan seperti apa yang sesungguhnya dibutuhkan guru dalam mengembangkan profesionalismenya (Nugroho, 2013).

Beberapa studi juga mengungkap hal senada bahwa kegagalan berbagai program pelatihan guru disebabkan oleh (a) penyelenggaraan program yang masih berorientasi proyek, berbasis anggaran, bersifat masal (Jalmo dan Rustaman, 2010), (b) tidak memperhatikan kekurangan individu guru (Depdiknas, 2008), (c) masih bersifat generalisasi padahal permasalahan yang dihadapi guru bersifat lokal dan kontekstual (Sofiraeny, 2011), (d) bersifat *topdown* yang dirancang oleh pusat dimana guru asal mengikuti saja program yang ada (Darwangsa, 2013), artinya penyelenggaraan program tidak didasarkan pada kebutuhan nyata guru. Mengutip pernyataan Villegas-Reimers (2003) pengembangan profesional guru harus dianggap sebagai proses jangka panjang, yang dimulai dengan persiapan awal dan hanya berakhir ketika guru pensiun dari profesinya. Pendekatan baru untuk pendidikan dan pengembangan guru memerlukan transformasi proses dan kebijakan yang mendukung pekerjaan dan pertum-

buhan mereka dalam profesi. Pengembangan profesional guru selain harus secara sistematis direncanakan, juga harus didukung dan didanai serta diteliti untuk menjamin efektivitas proses tersebut.

Jika dicermati berbagai program pelatihan yang menjadi kebijakan nasional untuk meningkatkan kompetensi guru pada realitanya juga diadopsi mentah-mentah oleh daerah, atau ada semacam 'ke-latahan' dalam penetapan program pelatihan baik dari model maupun pelaksanaannya. Suatu model pelatihan tertentu bisa jadi efektif dilaksanakan bagi guru di wilayah tertentu, namun belum tentu efektif jika diterapkan pada daerah lain yang mempunyai karakteristik dan permasalahan yang berbeda. Atau tidak mungkin model pelatihan yang sama diberikan bagi guru SD perkotaan dan guru SD daerah terpencil sedangkan pada realitanya kebutuhan guru dan tingkat kompetensinya sangat jauh berbeda. Karakteristik daerah terpencil tampil dengan ciri geografis, sosio kultural dan pendidikan yang khas, sehingga membutuhkan pendekatan tersendiri dalam penanganan pendidikannya (Siram, 1992). Glass dalam Heslop (1996) menjelaskan bahwa dampak tinggal di *setting* daerah terpencil seharusnya tidak dianggap remeh karena para guru yang bertugas pada daerah terpencil sama halnya dengan berpindah tugas atau mengabdikan ke bagian dunia yang lain. Dukungan dan keseriusan pemerintah dalam mengawal profesi guru akan sangat menentukan kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Idealnya sebuah program pelatihan yang menjadi kebijakan daerah untuk meningkatkan kompetensi guru harus mampu mengatasi kesenjangan yang ada dari kompetensi aktual guru dilapangan dengan kompetensi yang dipersyaratkan serta permasalahan-permasalahan riil yang dihadapi guru dalam upaya melaksanakan tugas profesionalnya. Program pelatihan yang tidak didasarkan pada kebutuhan nyata guru tidak akan berdampak pada peningkatan kompetensi guru bahkan dapat menurunkan motivasi guru, pemborosan waktu, tenaga, dan anggaran (Darling-Hammond, 2006).

Studi yang dilakukan Nugroho (2012) dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru SD daerah terpencil menyimpulkan bahwa dari berbagai bentuk kegiatan pengembangan profesional yang selama ini dilaksanakan bagi guru, program pelatihan (*training*) merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi profesionalisme guru SD daerah terpencil. Namun demikian hasil penelitian

tersebut juga mengungkap bahwa apabila seluruh bentuk kegiatan pengembangan profesional guru SD daerah terpencil secara bersama-sama/simultan hanya memberikan kontribusi sebesar 53,4% terhadap peningkatan profesionalisme guru SD daerah terpencil Kabupaten Gunung Mas. Temuan penelitian tersebut menyiratkan bahwa berbagai bentuk kegiatan pengembangan profesional guru SD daerah terpencil termasuk melalui program pelatihan yang selama ini dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung Mas belum terlaksana dengan baik/efektif, sehingga perlu dilakukan upaya korektif untuk hal tersebut. Penelitian tersebut juga merekomendasikan perlunya untuk mengembangkan suatu model pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil karena selama ini belum ada suatu model pelatihan yang benar-benar efektif diterapkan bagi guru SD daerah terpencil dalam khasanah ilmu manajemen pendidikan. Berdasarkan kenyataan tersebut maka penelitian multi tahun ini berupaya untuk menghasilkan sebuah model pelatihan inovatif untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil Kabupaten Gunung Mas, dimana tahun pertama penelitian melaksanakan tahap pendefinisian (*define*) yang dilakukan melalui analisis kebutuhan pelatihan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan (*Research and Development*) mengadopsi *Four-D Models* yang dikembangkan oleh Thiagaraan, et al (1974) terdiri dari 4 (empat) tahapan yaitu: tahap pendefinisian (*define*), tahap perancangan (*design*), tahap pengembangan (*develop*), dan tahap penyebaran (*disseminate*). Penelitian tahap pertama dari penelitian multi-tahun ini bertujuan untuk melaksanakan tahap pendefinisian (*define*) yang dilakukan melalui analisis kebutuhan pelatihan. Hasil dari analisis kebutuhan pelatihan ini selanjutnya akan digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tahapan-tahapan penelitian pengembangan berikutnya. Melalui analisis kebutuhan pelatihan akan diperoleh informasi yang akurat pada kompetensi dan indikator mana dari kompetensi guru SD yang menjadi prioritas kebutuhan pelatihan sekaligus menjadi model pelatihan inovatif yang akan dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil. Dalam upaya tersebut, penelitian ini diawali dengan melakukan pemetaan kompe-

tensi guru SD daerah terpencil sebagai dasar untuk menganalisis bagian-bagian (indikator) dari kompetensi guru SD daerah terpencil yang butuh untuk ditingkatkan melalui pelatihan, menganalisis urutan prioritas kebutuhan pelatihan, dan menghasilkan rekomendasi bentuk pelatihan efektif untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil di Kabupaten Gunung Mas.

Penelitian ini dilaksanakan di 21 buah SD yang berada di wilayah kecamatan Damang Batu dan Kecamatan Miri Manasa yang merupakan wilayah terpencil di Kabupaten Gunung Mas dengan melibatkan sebanyak 86 orang guru sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *survey*, wawancara, dan *focus group discussion* (FGD). Instrumen yang digunakan untuk memetakan kompetensi guru SD daerah terpencil merujuk kepada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru SD daerah terpencil diminta untuk mengisi instrumen, dimana hasil pengisian instrumen tersebut menjadi nilai/skor kompetensi aktual (KA). Penilaian pada masing-masing kompetensi guru SD menggunakan skala likert 1-5. Nilai/skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan, sedangkan nilai/skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden yang diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi dikalikan jumlah responden.

Untuk menganalisis kebutuhan pelatihan digunakan *Training Needs Analysis Tools* (TNA-T) yang dimodifikasi dari McCann dan Tashima (1994) yang dilakukan melalui 3 tahapan, yaitu analisis organisasi, analisis tugas/jabatan/operasi, dan analisis individu. Analisis organisasi dilakukan bersama pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung Mas yang selanjutnya menetapkan guru-guru SD yang bertugas pada daerah terpencil di wilayah Kecamatan Damang Batu dan Kecamatan Miri Manasa sebagai kelompok sasaran yang membutuhkan pelatihan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Analisis tugas/jabatan/operasi berfokus pada kebutuhan tugas yang dibebankan atau standar kerja pada suatu jabatan/posisi tertentu yaitu merujuk pada Permendiknas Nomor 16 tahun 2007. Sedangkan analisis individu berfokus pada level kompetensi seseorang (guru SD daerah terpencil) yang ditujukan untuk mengetahui kekurangan dan area pengembangan yang dibutuhkan oleh guru tersebut. Analisis individu

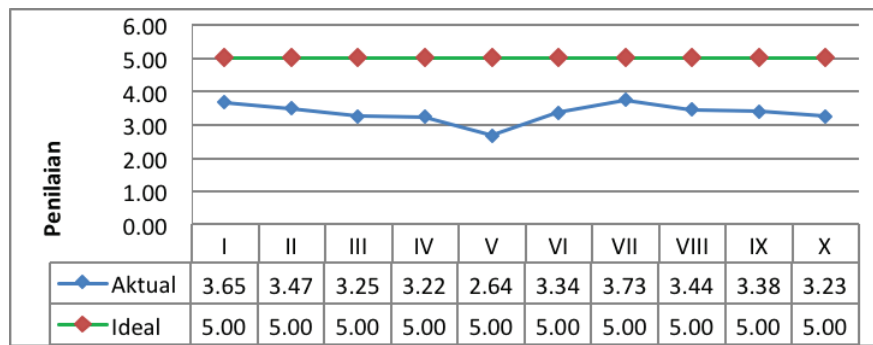
dimulai dengan menganalisis kesenjangan kompetensi (KK) guru. KK diperoleh dengan cara membandingkan kompetensi aktual (KA) guru dan kompetensi ideal (KI) guru. Kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi dari nilai KK guru. Jika nilai $KK > 1$, menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi artinya terdapat kebutuhan pelatihan. Selanjutnya untuk menetapkan Urutan Prioritas Pelatihan (UPP) didasarkan pada besarnya kesenjangan (KK) yang terjadi pada masing-masing indikator dari setiap kompetensi. Bentuk pelatihan efektif diperoleh melalui FGD untuk mengungkap pemaknaan dari suatu kelompok. Teknik pengabsahan data dalam FGD dilakukan dengan teknik triangulasi sumber (Denzin, 2009).

HASIL

Pemetaan Kompetensi Guru SD Daerah Terpencil

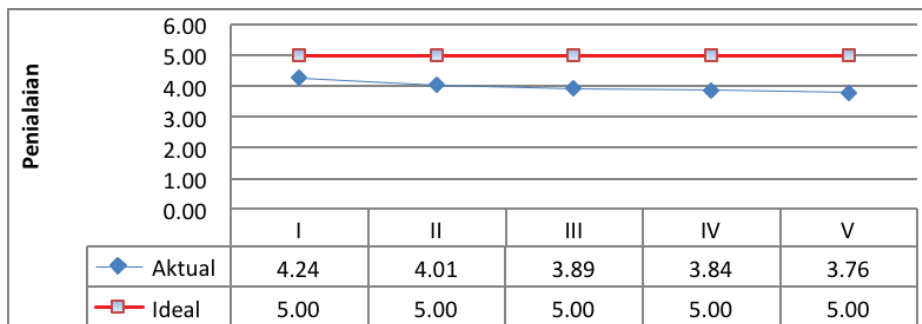
Berdasarkan Gambar 1, diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi pedagogik sebesar 3,34 dengan indeks penilaian tanggapan responden sebesar 66,70%, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kompetensi pedagogik guru SD daerah terpencil di wilayah Kabupaten Gunung Mas berada dalam kategori 'Cukup'. Indikator yang berkategori 'Baik', meliputi: indikator I skor sebesar 3,65 tanggapan responden 73,09%, indikator II skor 3,47 tanggapan responden 69,47%, indikator VII skor 3,73 dengan tanggapan responden 74,61%, dan indikator VIII skor 3,44 dengan tanggapan responden 68,72%. Sedangkan indikator yang berkategori 'Cukup', meliputi: indikator III skor 3,25 tanggapan responden 64,91%, indikator IV skor 3,22 tanggapan responden 64,34%, indikator V skor 2,64 tanggapan responden 52,89%, indikator VI skor 3,34 tanggapan responden 66,71%, indikator IX skor 3,38 tanggapan responden 67,63, dan indikator X skor 3,23 tanggapan responden 64,65%.

Berdasarkan Gambar 2, diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi kepribadian sebesar 3,95 dengan indeks penilaian tanggapan responden sebesar 79,01%, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kompetensi kepribadian guru SD daerah terpencil di wilayah Kabupaten Gunung Mas berada dalam kategori 'Baik'. Semua indikator dalam kompetensi ini berada dalam interval 3,76 – 4,24 dengan indeks penilaian tanggapan responden sebesar 75,18% - 84,87%.



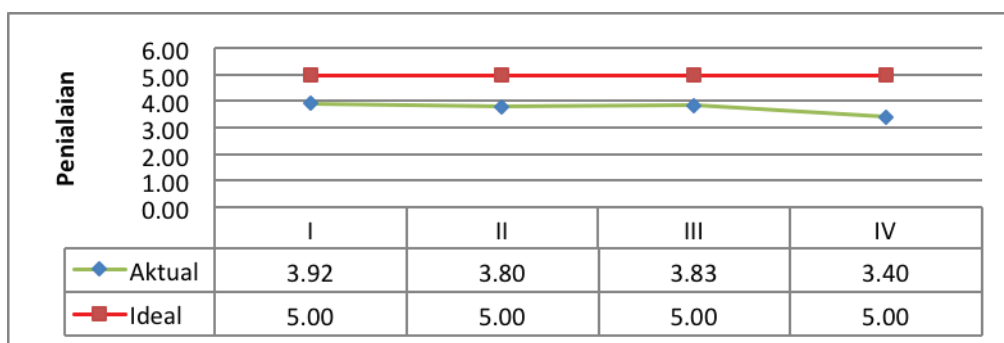
Gambar 1. Peta Kompetensi Pedagogik

Keterangan: Indikator I: Menguasai karakteristik peserta didik, II: Menguasai teori belajar, III: Mengembangkan Kurikulum, IV: Menyelenggarakan pembelajaran, V: Memanfaatkan teknologi informasi, VI: Memfasilitasi pengembangan potensi didik, VII: Berkomunikasi secara efektif, empatik, santun dengan peserta didik, VIII: Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, IX: Memanfaatkan hasil penilaian, X: Melakukan tindakan reflektif untuk kualitas pembelajaran.



Gambar 2. Peta Kompetensi Kepribadian

Keterangan: Indikator I: Bertindak sesuai norma agama, hukum sosial dan kebudayaan nasional indonesia. II: Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, III: Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, IV: Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, V: Menjunjung tinggi kode etik guru.



Gambar 3. Peta Kompetensi Sosial

Keterangan: Indikator I: Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, II: Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat, III: Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya, IV: Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan, tulisan atau bentuk lain.

Berdasarkan Gambar 3, diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi sosial sebesar 3,74 dengan indeks penilaian tanggapan responden sebesar 74,75%, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kompetensi sosial guru SD daerah terpencil di wilayah Kabupaten Gunung Mas berada dalam kategori 'Baik'. Semua indikator dalam kompetensi ini berada dalam interval 3,40 – 3,92 dengan indeks penilaian tanggapan responden sebesar 68,03% - 78,42%.

Berdasarkan Gambar 4, diketahui bahwa skor rata-rata kompetensi profesional sebesar 3,20 dengan indeks penilaian tanggapan responden sebesar 64,01%, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kompetensi profesional guru SD daerah terpencil di wilayah Kabupaten Gunung Mas berada dalam kategori 'Cukup'. Indikator yang berkategori 'Baik', meliputi: indikator II skor sebesar 3,45 tanggapan responden 69,08%. Sedangkan indikator yang berkategori 'Cukup', meliputi: indikator I skor 3,32 tanggapan responden 66,50%, indikator III skor sebesar 3,15 tanggapan responden 63,09%, indikator IV skor sebesar 3,15 tanggapan responden 63,09%, dan indikator V skor 2,91 tanggapan responden 59,29%.

Analisis Bagian-Bagian (Indikator) dari Kompetensi Guru SD Daerah Terpencil yang Membutuhkan Pelatihan

Berdasarkan sajian hasil penelitian dalam Tabel 1, diketahui bahwa seluruh indikator kompetensi pedagogik mengalami kesenjangan karena nilai KKP > 1. Kesenjangan terbesar berada pada indikator V yaitu 'memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran' dengan nilai kesenjangan sebesar 2,36 dan tanggapan responden sebesar 52,89%. Sedangkan kesenjangan terkecil berada pada indikator VII yaitu 'menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar' dengan nilai kesenjangan sebesar 1,27 dan tanggapan responden sebesar 74,61%.

Berdasarkan sajian hasil penelitian dalam Tabel 2, diketahui bahwa dari 5 buah indikator kompetensi kepribadian, terdapat 3 buah indikator yang mengalami kesenjangan. Kesenjangan terbesar berada pada indikator V yaitu 'menjunjung tinggi kode etik profesi guru' dengan nilai kesenjangan sebesar 1,24 dan tanggapan responden sebesar 75,18%. Sedangkan kesenjangan terkecil berada pada indikator III yaitu 'menampilkan diri sebagai pribadi yang man-

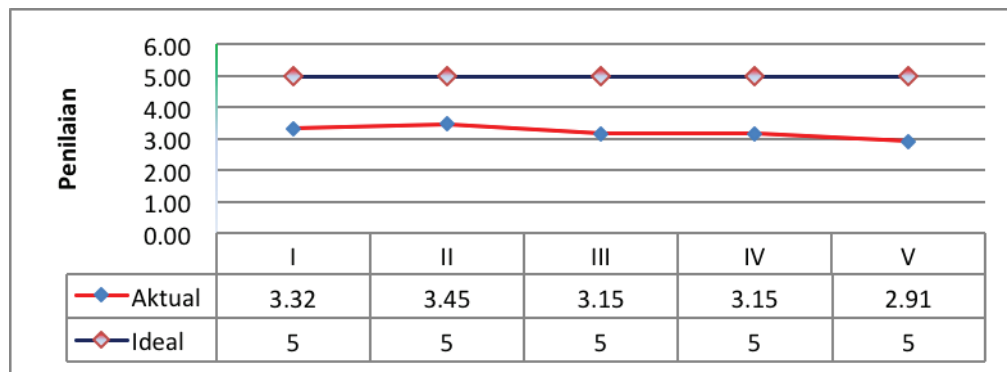
tap, stabil, dewasa, arif, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri' dengan nilai kesenjangan sebesar 1,27 dan tanggapan responden sebesar 77,89%. Dua indikator yang tidak mengalami kesenjangan (nilai KKK < 1) adalah indikator I dan indikator II, sehingga dapat diartikan bahwa para guru SD daerah terpencil Kabupaten Gunung Mas memiliki kepribadian dengan baik khususnya yang berkaitan dengan 'bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia', dan 'menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat'

Berdasarkan sajian hasil penelitian dalam Tabel 3, diketahui bahwa seluruh indikator kompetensi sosial mengalami kesenjangan karena nilai KKS > 1. Kesenjangan terbesar berada pada indikator IV yaitu 'berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain' dengan nilai kesenjangan sebesar 1,60 dan tanggapan responden sebesar 68,03%. Sedangkan kesenjangan terkecil berada pada indikator I yaitu 'bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi' dengan nilai kesenjangan sebesar 1,08 dan tanggapan responden sebesar 78,42%.

Berdasarkan sajian hasil penelitian dalam Tabel 4, diketahui bahwa seluruh indikator kompetensi profesional mengalami kesenjangan karena nilai KKPR > 1. Kesenjangan terbesar berada pada indikator V yaitu 'memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri' dengan nilai kesenjangan sebesar 1,97 dan tanggapan responden sebesar 60,66%. Sedangkan kesenjangan terkecil berada pada indikator II yaitu 'menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu' dengan nilai kesenjangan sebesar 1,64 dan tanggapan responden sebesar 76,24%.

Urutan Prioritas Pelatihan (UPP) Kompetensi Guru SD Daerah terpencil

Dari sajian Tabel 5 yang menampilkan kompetensi dan indikator yang mengalami kesenjangan terbesar, selanjutnya ditetapkanlah urutan prioritas pelatihan (UPP) berdasarkan besarnya kesenjangan yang dialami oleh masing-masing kompetensi dan indikatornya seperti yang tertuang dalam Tabel 6.



Gambar 4. Peta Kompetensi Profesional

Keterangan: Indikator I: Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampuh, II: Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu, III: Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara efektif, IV: Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, V: Memanfaatkan teknologi informasi dan berkomunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Tabel 1. Kesenjangan Kompetensi Pedagogik

No	Indikator	KPA	KPI	KKP	Penilaian Responden (%)
I	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	3.65	5	1.35	73.09
II	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3.47	5	1.53	69.47
III	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu	3.25	5	1.75	64.91
IV	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik	3.22	5	1.78	64.34
V	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	2.64	5	2.36	52.89
VI	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	3.34	5	1.66	66.71
VII	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	3.73	5	1.27	74.61
VIII	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar	3.44	5	1.56	68.72
IX	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	3.38	5	1.62	67.63
X	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	3.23	5	1.77	64.65
	Rata-Rata	3.34	5.00		66.70

Keterangan:

KPA: Kompetensi Pedagogik Aktual; KPI: Kompetensi Pedagogik Ideal; KKP: Kesenjangan Kompetensi Pedagogik

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa urutan prioritas kebutuhan pelatihan teratas berada pada indikator 'memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran' dari kompetensi pedagogik. Artinya, program pelatihan

yang ditujukan agar guru SD daerah terpencil menguasai dan terampil dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran merupakan program pelatihan yang mendasak untuk segera dilakukan, sekaligus menjadi mod-

Tabel 2. Kesenjangan Kompetensi Kepribadian

No	Indikator	KPA	KPI	KKK	Penilaian Responden (%)
I	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	4.24	5	0.76	84.87
II	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	4.01	5	0.99	80.26
III	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	3.89	5	1.11	77.89
IV	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	3.84	5	1.16	76.84
V	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	3.76	5	1.24	75.18
Rata-Rata		3.95	5.00		79.01

Keterangan:

KKA: Kompetensi Kepribadian Aktual; KKI: Kompetensi Kepribadian Ideal; KKK: Kesenjangan Kompetensi Kepribadian

Tabel 3. Kesenjangan Kompetensi Sosial

No	Indikator	KPA	KPI	KKS	Penilaian Responden (%)
I	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi	3.92	5	1.08	78.42
II	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	3.80	5	1.20	75.96
III	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya	3.83	5	1.17	76.58
IV	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain	3.40	5	1.60	68.03
Rata-Rata		3.74	5.00		74.75

Keterangan:

KSA: Kompetensi Sosial Aktual; KSI: Kompetensi Sosial Ideal; KKS: Kesenjangan Kompetensi Sosial

Tabel 4. Kesenjangan Kompetensi Profesional

No	Indikator	KPA	KPI	KKPR	Penilaian Responden (%)
I	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3.25	5	1.75	65.04
II	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu	3.36	5	1.64	67.24
III	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	3.16	5	1.84	63.16
IV	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	3.16	5	1.84	63.16
V	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	3.03	5	1.97	60.66
Rata-Rata		3.19	5.00		63.85

Keterangan:

KPRA: Kompetensi Profesional Aktual; KPRI: Kompetensi Profesional Ideal; KKPR: Kesenjangan Kompetensi Profesional

Tabel 5. Kompetensi dan Indikator yang Mengalami Kesenjangan Terbesar

No	Kompetensi dan Indikator yang Mengalami Kesenjangan Terbesar	KK	Penilaian Responden (%)
1	<u>Kompetensi Pedagogik</u> Indikator V: Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	2.36	52.89
2	<u>Kompetensi Kepribadian</u> Indikator V: Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	1.24	75.18
3	<u>Kompetensi Sosial</u> Indikator IV: Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain	1.60	68.03
4	<u>Kompetensi Profesional</u> Indikator V: Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	1.97	60.66

Keterangan:

KK: Kesenjangan Kompetensi

Tabel 6. Urutan Prioritas Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru SD Daerah Terpencil

No	Kompetensi dan Indikator	KK	Penilaian Responden (%)	UPP
1	<u>Kompetensi Pedagogik</u> Indikator V: Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran	2.36	52.89	1
2	<u>Kompetensi Kepribadian</u> Indikator V: Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	1.24	75.18	4
3	<u>Kompetensi Sosial</u> Indikator IV: Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain	1.60	68.03	3
4	<u>Kompetensi Profesional</u> Indikator V: Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri	1.97	60.66	2

Keterangan:

KK: Kesenjangan Kompetensi; UPP: Urutan Prioritas Pelatihan

el pelatihan inovatif yang akan dikembangkan pada tahapan penelitian pengembangan berikutnya.

Bentuk Pelatihan Efektif untuk Meningkatkan Kompetensi Guru SD Daerah Terpencil Kabupaten Gunung Mas

Hasil penelitian tentang peta kompetensi guru SD daerah terpencil, analisis bagian-bagian (indikator) dari kompetensi guru SD daerah terpencil yang membutuhkan pelatihan, serta urutan prioritas pelatihan berdasarkan kesenjangan yang dialami oleh seluruh indikator dari kompetensi guru SD daerah terpencil yang telah dianalisis, selanjutnya dipaparkan dalam kegiatan 'Sosialisasi Hasil Penelitian dan *Focus Group Discussion* (FGD)' yang dilaksanakan di Aula kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP3D) Kabupaten Gunung Mas. Pihak-pihak yang terlibat

dalam kegiatan tersebut terdiri dari unsur guru SD daerah terpencil, kepala sekolah dan pengawas/UPTD SD daerah terpencil, serta Dinas Pendidikan Kabupaten Gunung Mas yang diwakili oleh Kepala Bidang (Kabid) Pendidikan Dasar dan Menengah dan Kabid. Peningkatan Mutu Pendidikan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk memaparkan hasil penelitian sekaligus berupaya untuk mendapatkan kesepakatan/menyepakati bentuk pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar acuan untuk mengembangkan model pelatihan inovatif untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil pada tahapan penelitian berikutnya.

Para peserta FGD sepakat dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa indikator 'memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran' bagian dari kompetensi pedagogik merupakan permasalahan utama

yang dihadapi oleh sebagian besar guru SD daerah terpencil yang harus segera dicarikan solusinya; disamping pula untuk tahun-tahun mendatang semua kelemahan/kesenjangan dari indikator kompetensi guru tersebut secara bertahap juga harus mendapatkan perhatian serius dari pihak yang berwenang dalam penanganannya. Hasil FGD juga menyepakati bahwa untuk bisa merealisasikan program pelatihan pada indikator yang memiliki kesenjangan terbesar tersebut maka program pelatihan sebaiknya dilaksanakan di sekolah-sekolah gugus (inti) yang lokasinya terjangkau guru. Perihal tersebut didasarkan atas pengalaman yang pernah mereka alami sebelumnya saat program BERMUTU (*Better Education Through Reformed Management and Universitas Teacher Upgrading*) menjangkau wilayah mereka hingga akhir tahun 2010 yang lalu. Peningkatan kompetensi dan kinerja guru SD daerah terpencil yang dilakukan melalui kegiatan pembinaan untuk penguasaan materi pembelajaran dan perbaikan keterampilan mengajar di kelas menjadi prioritas utama yang ditujukan bagi guru SD daerah terpencil dengan mengoptimalkan peran KKG/MGMP, walaupun dalam praktiknya program BERMUTU itu sendiri juga belum tuntas terlaksana dikarenakan beberapa alasan antara lain minimnya frekuensi keberadaan tenaga pengembang dalam melaksanakan tugas yang disebabkan oleh lokasi yang jauh dan sukar untuk dijangkau akibat akses transportasi yang kurang memadai serta program tersebut juga harus berakhir secara nasional. Praktis selepas program tersebut berakhir para guru SD daerah terpencil hampir tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti berbagai program pengembangan profesional yang dilaksanakan di wilayah mereka selain yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas dengan segala keterbatasan yang ada. Berdasarkan kondisi tersebut peserta FGD menyepakati bahwa bentuk pelatihan yang dipandang efektif untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil hanya akan banyak memberikan manfaat bagi guru jika dilakukan melalui 'In House Training' (IHT), karena hanya melalui bentuk pelatihan yang dilakukan di wilayah mereka para guru dapat optimal mengikuti program pelatihan tanpa harus meninggalkan tugas mengajar mereka di sekolah.

PEMBAHASAN

Bagian pembahasan ini diuraikan dalam 3 bagian, yaitu *pertama* berkaitan dengan hasil analisis

bagian-bagian (indikator) dari kompetensi guru SD daerah terpencil yang membutuhkan pelatihan, *kedua* berkaitan dengan hasil analisis urutan prioritas kebutuhan pelatihan, dan *ketiga* berkaitan dengan bentuk pelatihan efektif untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil berdasarkan hasil FGD.

Pertama, hasil analisis bagian-bagian (indikator) dari kompetensi guru SD daerah terpencil yang membutuhkan pelatihan menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan nyata pada seluruh indikator dari kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional; terkecuali kompetensi kepribadian dari 5 buah indikator terdapat 3 buah indikator yang mengalami kesenjangan. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dinyatakan bahwa guru-guru SD daerah terpencil Kabupaten Gunung Mas membutuhkan pelatihan peningkatan kompetensi untuk seluruh kompetensi berdasarkan kesenjangan yang terdapat pada hampir seluruh indikator kompetensi guru SD. Sumantri (2005) menyatakan kebutuhan pelatihan merupakan keadaan dimana terdapat kesenjangan antara keadaan yang diinginkan dengan keadaan nyata atau kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan/ideal dengan kompetensi sesungguhnya/aktual. Namun demikian untuk dapat menetapkan suatu kesenjangan yang terjadi itu dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan perlu adanya suatu analisis kebutuhan pelatihan guna mengidentifikasi kesenjangan dan menentukan tindakan yang tepat (Morrison et al, 2001).

McCann dan Tashima (1994) menyatakan bahwa tidak semua kesenjangan kompetensi dapat dihilangkan melalui pelatihan. Kesenjangan yang disebabkan oleh faktor perilaku yaitu rendahnya pengetahuan, sikap dan keterampilan dapat diperbaiki dengan pelatihan, sedangkan kesenjangan lainnya yang disebabkan oleh sarana manajemen (*man, money, material, machine, dan methods*) dan kebijakan tidak dapat diperbaiki dengan pelatihan melainkan melalui usaha lain sesuai faktor penyebabnya. Pada bagian ini pembahasan akan difokuskan pada indikator-indikator dari 4 kompetensi guru SD daerah terpencil yang memiliki kesenjangan terbesar. Kesenjangan terbesar pada kompetensi Pedagogik berada pada indikator V, yaitu 'memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran'.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi

ini disebabkan oleh faktor rendahnya kemampuan guru dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang dapat digunakan untuk kepentingan pembelajaran. Pemanfaatan TIK yang selama ini dilakukan guru masih sebatas pada hal-hal yang *notabene* dapat dikatakan sebagai hiburan semata yaitu dengan mengakses situs jejaring sosial seperti *facebook* melalui telepon seluler. Para guru belum mengetahui banyak sumber-sumber belajar seperti buku elektronik (*e-Book*) maupun bahan belajar lainnya yang dapat diakses dan diunduh secara *online*. Para guru mengatakan bahwa memang selama ini mereka tidak tahu situs apa yang menyediakan sumber belajar *online*, bagaimana cara mengakses sumber-sumber belajar tersebut secara *online*, dan bagaimana cara mengaplikasikannya dalam pembelajaran dikarenakan selama ini mereka tidak pernah mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tentang TIK. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi pedagogik ini disebabkan oleh faktor perilaku yaitu rendahnya pengetahuan dan keterampilan guru SD daerah terpencil dalam pemanfaatan TIK yang dapat digunakan untuk kepentingan pembelajaran, sehingga kesenjangan terbesar pada kompetensi ini dapat diatasi dengan pelatihan.

Kesenjangan terbesar pada kompetensi Kepribadian berada pada indikator V, yaitu ‘menjunjung tinggi kode etik profesi guru’. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi ini disebabkan oleh faktor minimnya pengetahuan dan pemahaman guru SD daerah terpencil akan kode etik profesi guru. Guru SD daerah terpencil pada realitanya hampir tidak mengetahui apa dan bagaimana kode etik profesi guru tersebut harus dilaksanakan selain mereka hanya mengetahui bahwa profesi guru itu harus dijalankan dengan berpedoman pada kode etik guru. Hasil wawancara mengungkap bahwa pada realitanya organisasi Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) tingkat Kabupaten Gunung Mas baru terbentuk pada tahun 2016 yang lalu, dimana program jangka pendek yang saat ini baru dapat terlaksana adalah program sosialisasi dan penegakan kode etik profesi bagi guru-guru yang berada di ibukota kabupaten, belum menjangkau secara merata hingga ke pelosok daerah terpencil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi kepribadian ini disebabkan oleh faktor perilaku yaitu minimnya pengetahuan dan pemahaman guru

SD daerah terpencil akan kode etik profesi guru, sehingga kesenjangan terbesar pada kompetensi ini dapat diatasi dengan pelatihan.

Kesenjangan terbesar pada kompetensi Sosial berada pada indikator IV, yaitu ‘berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain’. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi sosial ini disebabkan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah yang saat ini belum dapat memberikan izin para guru untuk terlampaui sering meninggalkan sekolah termasuk untuk keperluan mengikuti kegiatan dalam komunitas profesi pada forum KKG/MGMP. Pertimbangan tersebut bukan tanpa alasan, karena SD daerah terpencil rata-rata hanya memiliki 3-4 orang guru yang melayani pembelajaran untuk 6 kelas, sehingga pembelajaran dengan merangkap kelas (*multigrade teaching*) merupakan model pembelajaran yang selama ini lazim digunakan untuk mengatasi kekurangan jumlah guru. Jika guru harus meninggalkan sekolah untuk suatu keperluan termasuk untuk berkomunikasi dengan komunitas profesinya dalam forum KKG/MGMP tentu konsekuensinya proses belajar mengajar di sekolah pun akan terganggu, karena tidak mungkin bagi guru untuk dapat pergi dan pulang pada hari yang sama disebabkan transportasi pada daerah terpencil yang masih sangat tergantung pada kondisi geografis. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi sosial ini bukan disebabkan oleh faktor perilaku (pengetahuan, keterampilan dan sikap), sehingga dapat diartikan bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi ini tidak dapat diatasi dengan pelatihan.

Kesenjangan terbesar pada kompetensi Profesional berada pada indikator V, yaitu ‘memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri’. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi ini disebabkan oleh faktor rendahnya kemampuan guru dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Kondisi ini hampir sama dengan temuan yang terjadi pada kompetensi pedagogik yang telah diuraikan sebelumnya, guru SD daerah terpencil belum optimal dalam pemanfaatan TIK yang disebabkan ketidaktahuan mereka tentang apa dan bagaimana cara memanfaatkan TIK dengan baik. Kondisi ini menunjukkan

bahwa kesenjangan terbesar pada kompetensi profesional ini disebabkan oleh faktor perilaku yaitu rendahnya pengetahuan dan keterampilan guru SD daerah terpencil dalam pemanfaatan TIK yang dapat digunakan untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri, sehingga kesenjangan terbesar pada kompetensi ini pun dapat diatasi dengan pelatihan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hanya kesenjangan yang terdapat pada indikator V dari kompetensi pedagogik, indikator V dari kompetensi kepribadian, dan indikator V dari kompetensi profesional saja yang dapat diatasi dengan pelatihan.

Kedua, berdasarkan hasil analisis urutan prioritas kebutuhan pelatihan diketahui bahwa indikator V dari kompetensi pedagogik merupakan indikator yang memiliki kesenjangan terbesar dibandingkan dengan indikator-indikator dari kompetensi lainnya. Temuan ini menjadi hal yang dapat dimaklumi mengingat kondisi dan tantangan yang dihadapi para guru yang bertugas pada daerah terpencil; namun akan menjadi hal yang cukup menarik untuk dicermati/mendapatkan perhatian jika dikaitkan dengan beberapa hasil temuan penelitian dan publikasi diluar konteks keterpencilan daerah yang menunjukkan hasil temuan yang serupa. Temuan Febrianis (2014) menempatkan pelatihan TIK untuk pembelajaran dan pengembangan diri guru sebagai prioritas utama pelatihan peningkatan kompetensi yang ditujukan untuk guru IPA SMP di Kota Pekanbaru yang notabene merupakan wilayah perkotaan dan relatif maju. Temuan yang serupa juga diungkap Syahid (2016) dalam penelitiannya yang menempatkan pelatihan pemanfaatan TIK untuk keperluan pembelajaran dan pengembangan diri sebagai pelatihan yang paling dibutuhkan oleh guru SD di wilayah kabupaten Sumedang.

Berkaca pada temuan lapangan pada lokasi penelitian yang berbeda tersebut dapat disimpulkan bahwa memang pada realitanya belum ditemukan perbedaan yang mencolok dalam konteks pemanfaatan TIK untuk pembelajaran dan pengembangan diri antara guru yang bertugas pada wilayah perkotaan dengan daerah terpencil. Fakta tersebut juga mendukung pernyataan Triyoso dan Sudibyo (2012) yang menjelaskan tentang banyaknya satuan-satuan pendidikan dan guru di Indonesia yang belum mampu mendayagunakan potensi TIK yang dimiliki secara baik dan oleh karena itu sekolah dan guru terancam kesenjangan digital (*digital divide*).

Kesenjangan sarana dan prasarana TIK antara kota dan pedesaan, kawasan barat dan timur Indonesia, memperlebar jurang perbedaan penyediaan TIK. Hasil monitoring, supervisi, dan evaluasi keterlaksanaan RSKM/KTSP yang dilakukan Direktorat Pembinaan SMA tahun 2010 pun menyimpulkan hal yang senada tentang pemanfaatan TIK (baik *hardware* maupun *software*) oleh guru di satuan pendidikan masih amat terbatas. TIK lebih banyak dimanfaatkan pada fungsi administratif dan belum tereksplorasi secara mendalam sebagai media atau alat bantu pembelajaran dan penilaian sehingga hal ini menjadi suatu tantangan nyata yang harus ditindaklanjuti dengan serius oleh pihak pengambil kebijakan berkenaan dengan peningkatan mutu pendidikan (Triyoso dan Sudibyo, 2012). Fakta ini semakin menguatkan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru.

Sajian model pelatihan inovatif yang dikembangkan berdasarkan kesenjangan nyata dari kompetensi guru, termasuk guru SD daerah terpencil yang membutuhkan pelatihan dalam pemanfaatan TIK untuk kepentingan pembelajaran tentu menjadi sebuah keniscayaan dan untuk itu diperlukan dukungan sajian model pelatihan inovatif dalam upaya mengatasi kesenjangan yang terjadi yang pada akhirnya diharapkan akan mampu meningkatkan kompetensi guru. Dalam konteks pelatihan TIK untuk kepentingan pembelajaran, Siahaan (2009:13) menegaskan bahwa pada realitanya guru-guru belum dipersiapkan dengan baik untuk memiliki kesiapan dalam memanfaatkan peralatan/fasilitas TIK secara optimal bagi kepentingan kegiatan pembelajaran, dan mereka pun belum dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai di bidang pengembangan bahan-bahan belajar yang dapat disajikan melalui fasilitas/peralatan TIK.

Ketiga, hasil FGD menyepakati bahwa bentuk pelatihan efektif yang ditujukan bagi guru SD daerah terpencil hanya akan banyak memberikan manfaat jika dilakukan melalui *In House Training* (IHT) mengingat segala keterbatasan dan kondisi yang dihadapi guru pada daerah terpencil. Pertimbangan biaya dan waktu yang tidak memungkinkan jika pelatihan dilaksanakan jauh dari tempat mereka bertugas menjadi alasan yang mendasari IHT ditetapkan sebagai bentuk pelatihan terbaik untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil. Perihal tersebut sejalan dengan beberapa hasil

kajian penelitian yang mengungkap keefektifan IHT sebagai bentuk pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kompetensi guru.

Temuan penelitian tindakan sekolah Corinorita (2017) mengungkap bahwa pelaksanaan IHT secara signifikan dapat meningkatkan kompetensi guru, yang pada akhirnya mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tahap pengembangan profesional guru (Jubaidah, 2006). IHT merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada (Sujoko, 2012:40). Beberapa kelebihan penerapan IHT dibandingkan bentuk pelatihan lain yaitu hasil pelatihan akan lebih maksimal, materi pelatihan lebih spesifik, waktu pelatihan fleksibel, biaya pelatihan lebih murah, serta lebih nyaman karena dilakukan di lingkungan tempat para peserta pelatihan (Kamaludin, 2011; Drayton, 2013). Berdasarkan kondisi tersebut, maka program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran akan efektif terlaksana dan memiliki kemanfaatan yang banyak jika diselenggarakan di tempat/lokasi para guru bertugas, atau wilayah yang dapat dengan mudah dijangkau para guru SD daerah terpencil.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan nyata pada seluruh indikator kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional; terkecuali kompetensi kepribadian dari 5 buah indikator terdapat 3 buah indikator yang mengalami kesenjangan. Indikator 'memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran' dari kompetensi pedagogik merupakan indikator yang memiliki kesenjangan terbesar dan menempati prioritas utama pelatihan, sekaligus menjadi model pelatihan inovatif yang akan dikembangkan pada tahapan penelitian pengembangan berikutnya. *In House Training* (IHT) merupakan bentuk pelatihan efektif yang direkomendasikan untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil.

Saran

Hasil penelitian pada tahap pendefinisian (*define*) ini menunjukkan bahwa model pelatihan inovatif yang akan dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil adalah model pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi guru SD daerah terpencil dalam memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran yang dalam pelaksanaannya dilakukan melalui *In House Training* (IHT). Agar tahap penelitian berikutnya yaitu tahap perancangan (*design*) dapat mencapai tujuan pengembangan model pelatihan secara efektif, maka model pelatihan yang akan dirancang harus memperkuat konten pedagogis yang mengacu pada kemampuan dasar yang dimiliki guru SD daerah terpencil, tentu saja konten dimaksud berbeda dengan konten pelatihan untuk guru diluar konteks keterpencilan; atau dengan kata lain model pelatihan ini tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah lain kecuali *setting* dan subyek penelitian memiliki kemiripan karakteristik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arnold, P. 2001. Review of Contemporary Issues for Rural Schools. *Education in Rural Australia*. 11 (1): 30-42.
- Bafadal, I. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barber, M., dan Moushed, M. 2007. *How the World's Best Performing Schools Come Out on Top*. New York: McKinsey & Company.
- Corinorita. 2017. Pelaksanaan *In House Training* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP. *Jurnal Ilmu Sosial, Sains dan Humaniora*. Vol.3 No.1 Maret 2017.
- Darling-Hammond, L. 2006. *Powerful Teacher Education: Lesson from Exemplary Program*. US: Jossey-Bass.
- Darwangsana. 2013. *Pengembangan Model Diklat Partisipatif - Kolaboratif (Parkol) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Biologi SMA*. Disertasi tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Denzin, N. K. 2009. *Qualitative Inquiry Under Fire: Toward a New Paradigm Dialogue*. California: Left Coast Press Inc.

- Depdiknas. 2005. *Ihtisar Data Pendidikan Nasional Tahun 2005/2006*. Jakarta: Pusat Statistik Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. 2008. *Laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Portofolio Tahun 2006-2007*. Jakarta: Konsorsium Sertifikasi Guru.
- Drayton, S. 2013. The Advantages and Disadvantages of In-House Training. (Online), (<http://www.businesszone.co.uk/community-voice/blogs>), diakses 27 Agustus 2017.
- Febrianis, I. 2014. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Peningkatan kompetensi Guru IPA SMP di Kota Pekanbaru*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan Institut Pertanian Bogor.
- Gandara, P. P., Gutierrez, D. D., dan O Hara, S. S. 2001. Planning for the Future in Rural and Urban High Schools. *Journal of Education for Students Placed at Risk*. 6 (1) 73-94.
- Heslop, J. 1996. A Model for The Development of Teachers in a Remote Area of Western Australia. *The Australian Journal of Teacher Education*. (Online), 21 (1), (<http://ro.ecu.edu.au/ajte/vol21/iss1/>), diakses 27 agustus 2017.
- Jalmo, T., dan Rustaman, N. Y. 2010. Pengembangan Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru IPA SMP. *Forum Pendidikan*. 30 (1): 79-89.
- Jubaidah, S. 2006. *The Relationship Between In-House Training and The Development of Teachers Professionalism Level: A Research Among Secondary Schools in Beaufort*. Tesis tidak diterbitkan. Sabah: Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial Universiti Malaysia Sabah. (Online), (<http://eprints.ums.edu.my/9379/1/mt0000000433.pdf>), diakses 27 Agustus 2017.
- Kemaludin, L. 2011. Pengertian In House Training, tujuan dan Manfaatnya. (Online), (<http://tikettraining.com/pengertian-in-house-training-tujuan-dan-manfaatnya>), diakses 27 Agustus 2017.
- McCann, T. A., dan Tashima, J. 1994. *Training Needs Assessment Tool*. Australia: King of Prussia, Pa.
- Morrison, G., R., Ross, S. M., dan Kemp, J. E. (Eds.) 2001. *Designing Effective Instruction*. (3rd Edition). USA: John Wiley and Sons.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., dan Wright, P. M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, P. J. 2012. Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar pada Daerah terpencil Kabupaten Gunung Mas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 23 (6): 513-531. ISSN: 0852-1921.
- Sher, J. P., dan Sher, K. R. 1994. Beyond the Conventional Wisdom: Rural Development as if Australia's Rural People and Communities Really Mattered. *Journal of Research in Rural Education*. 10 (1).
- Siahaan, S. 2009. *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam Pembelajaran. Modul Pelatihan Pengembangan dan Pemanfaatan Konten JARDIKNAS*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan.
- Siram, R. 1992. *Pelaksanaan Model Sistem Guru Kunjung Suatu Alternatif Pemerataan Pendidikan Sekolah Dasar Daerah Terpencil di Kalimantan Tengah*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: PPS IKIP Malang.
- Sofiraeny, R. 2011. *Model Pengembangan Profesional Berkelanjutan Guru IPA melalui Lesson Study Berbasis MGMP*. Disertasi tidak diterbitkan. Bandung: SPS Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sujoko, A. 2012. Peningkatan Kemampuan Guru Mata Pelajaran Melalui In House Training. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 11 (18): 27-39.
- Sumantri, S. 2001. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.
- Syahid, A. A. 2016. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang*. Prosiding Seminar Nasional Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar untuk Pemenuhan Tuntutan Kompetensi Generasi Masa Depan. PGSD FKIP Universitas Kuningan. ISBN: 978-602-73-53-1-1. (Online), (<https://proceeding.uniku.ac.id/index.php/pgsd2016/index>), diakses 27 Agustus 2017.
- Thiagarajan, S., Semmel, D. S., dan Semmel, M. I. 1974. *Instructional Development for Training Teacher of Exceptional Children: a Sourcebook*. Indiana: Indiana University.

- Triyoso, A., dan Sudiby, D. 2012. Profil Kompetensi Guru dalam Manfaat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sebagai Media Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Sains Pasca Sarjana Universitas Negeri Surabaya*. (Online), Vol.2 No.1, (<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jpps/article/download/410/260>), diakses 27 Agustus 2017.
- Villegas-Reimers, E. 2003. *Teacher Professional Development: an International Review of the Literature*. Paris: UNESCO. International Institute for Educational Planning.