

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan salah satu aspek penting dalam pembangunan negara, semakmur apapun negara itu apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas maka negara tersebut tidak akan mempertahankan kemakmurannya. Untuk membangun, mengembangkan, dan mempertahankan kemakmuran suatu negara bukanlah suatu hal yang mudah. Oleh karena itu pendidikan berupaya untuk tidak hanya mengedepankan ilmu pengetahuan dan keterampilan, namun juga mengembangkan sikap dan perilaku peserta didik yang berbudi luhur dan adaptif agar siap untuk memasuki kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, pendidikan haruslah selalu berkembang dengan seiring zaman karena pendidikan tidak menyiapkan peserta didik untuk saat ini, tetapi untuk masa depan (Hartiningtyas dkk, 2016).

Permasalahan pokok di bidang pendidikan saat ini, yaitu rendahnya kualitas guru dan relevansi kompetensi guru. Rendahnya kualitas pendidik tercermin dari banyaknya guru yang belum memenuhi persyaratan dasar sebagai tenaga pendidik. Kualitas guru dan kompetensi guru di Sumatera Utara masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Apabila dilihat kondisi guru di Sumatera Utara hingga kini masih memprihatinkan. Dari 194.405 tenaga pengajar, 50,13% atau 99.387 orang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana (S-1). Dari total 95.018 guru yang sudah bergelar sarjana itu, baru sedikit yang mengajar di tingkat pendidikan dasar, yakni pendidikan anak usia dini (PAUD) 25,5%, dan sekolah dasar (SD) 30,47%. Sementara guru berpendidikan sarjana untuk tingkat

sekolah menengah pertama (SMP) sudah mencapai 72,40%, dan SMA sebesar 87,17%. (Siahaan dan Bayoangin, 2014)

Permasalahan relevansi kompetensi pendidik dengan kebutuhan dunia pendidikan ditandai dengan banyaknya guru-guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki (*mismatch*). Menurut Kazu dan Erten (2016) peningkatan kualitas dan relevansi kompetensi pendidik dapat ditempuh melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat yang berkualitas dapat menghasilkan guru yang unggul, tangguh, berteknologi tinggi, dan mempunyai kompetensi yang memadai sehingga mampu berkompetisi dan berprestasi. Seberapa baik guru dalam mengajar tergantung pada motivasi, kualifikasi, pengalaman, pelatihan, bakat dan faktor-faktor lain. Begitu juga dengan pendapat Shukla (2014) bahwa kompetensi guru juga tergantung pada pelatihan mereka ikuti. Sehingga pelatihan memiliki dampak yang besar terhadap perkembangan sumber daya guru.

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), jumlah guru di Indonesia sebanyak 3,31 juta orang pada tahun ajaran 2022 artinya perlu ada terobosan baru dalam pelaksanaan diklat bagi guru yang lebih progresif dengan akses yang lebih luas dengan kualitas yang tetap terjaga, dan guru tidak perlu meninggalkan tempat domisili dan tugas utamanya di sekolah. Sehingga salah satu yang terpenting dalam meningkat kompetensi yakni guru perlu mengikuti kegiatan pelatihan. Melalui pelatihan dapat mempengaruhi profesionalisme guru dalam mengajar. Pelatihan antar guru dapat bertukar masalah beserta penyelesaian tentang kegiatan pembelajaran, serta sarana dan prasarana dalam kegiatan pembelajaran (Pratama dan Lestari, 2020).

Menurut Asmani (2009) bahwa banyak guru belum memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20/200, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian masyarakat. Permasalahan yang sedang dihadapi bangsa saat ini dalam mewujudkan guru profesional, nampaknya masih belum memenuhi target harapan.

Masih banyak guru yang belum sarjana (S-1), ada sekitar 300 ribuan guru PNS yang belum memenuhi kualifikasi S-1. Bahkan dalam besaran persentasenya dari sekitar tiga juta sepuluh ribu guru (PNS dan Non PNS) yang kita miliki, hampir 50%-nya belum bersertifikat atau tersertifikasi (Suara Guru, 2019). Padahal sertifikat itu bukti profesionalisme guru, sebagaimana yang diamanatkan UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Kondisi guru di atas sangat memprihatinkan. maka, tidak ada jalan lain kecuali memacu semangat belajar guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, melalui kuliah, banyak membaca, menulis, berdiskusi, berorganisasi, dan mengembangkan jaringan ke luar. Salah satunya dengan cara mengikutsertakan program pendidikan dan pelatihan serta kegiatan lainnya. karena jika tidak, semua upaya tersebut tidak akan membawa hasil tanpa ada niat yang kuat dari guru tersebut.

Guru dapat dikatakan sebagai tokoh sentral dalam pendidikan, karena perannya dalam menggerakkan dan memfasilitasi pembelajaran. Guru sebaiknya juga memiliki peran sebagai akademis, peneliti dan pembelajar sepanjang hayat. Hal ini berkaitan dengan bidang pedagogis, sehingga membutuhkan keterampilan

pedagogis dan pengetahuan lain yang mendukung perannya untuk mengawal proses belajar mengajar secara efektif. Guru juga merupakan fasilitator yang merancang bagaimana sebuah proses pembelajaran menerapkan strategi yang *fleksibel*, metode assesmen yang transparan serta kegiatan yang dapat memotivasi siswa untuk terlibat secara aktif. Selain itu, guru penggerak juga menerima umpan balik peserta didik tentang proses pembelajaran yang terjadi. Sehingga memungkinkan berkembang atmosfer berpikir kritis, berkolaborasi, berkomunikasi dan berkreasi sesuai dengan karakter yang dibutuhkan era Revolusi Industri 4.0 (Hoesny dan Darmayanti, 2021).

Menurut Krismiatty (2017) salah satu faktor dalam mendukung kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut khususnya kepada guru adalah adanya pelatihan. Pelatihan berperan sebagai acuan pokok yang dapat mengarahkan kegiatan mengajar guru dengan tepat sehingga guru akan menjadi lebih terarah dan tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal. Keberadaan pelatihan memberikan kemudahan bagi guru untuk dapat memahami konsep secara menyeluruh sehingga bisa membuat guru semakin inovatif dalam pembelajaran.

Dalam Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009, terdapat tiga unsur kegiatan guru dalam PKB yang dapat dinilai angka kreditnya, yaitu: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Khusus berkaitan dengan pengembangan diri, pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru, di antaranya melalui kegiatan pendidikan dan latihan fungsional (diklat fungsional) yang dapat meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru. Diklat fungsional termasuk pada kategori diklat dalam

jabatan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil).

Dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 dinyatakan bahwa diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan (Diklat) yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Sebagai konsekuensi dari kebijakan tersebut, pada masa mendatang seluruh guru yang akan meningkatkan karir profesinya harus memiliki bukti fisik telah mengikuti Diklat Fungsional. Peningkatan karir profesionalitas guru di masa mendatang sangat ditentukan oleh hasil penilaian kinerja guru yang mempersyaratkan adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), diantaranya melalui pelatihan/diklat.

Menurut Susilana dan Hernawan (2015) ada beberapa permasalahan yang sering muncul dalam pelaksanaan pelatihan, di antaranya materi penataran yang diberikan bukan yang dibutuhkan oleh guru, penatar sering tidak lebih bermutu pengetahuannya dan juga tidak lebih lama pengalamannya dari yang ditatar, kegiatan penataran biasanya diselenggarakan pada jam efektif di mana para guru seharusnya mengajar, penataran dipandang guru hanya sebagai paksaan untuk memperoleh kondite, dan penyelenggaraan pelatihan pada umumnya sangat berorientasi pada proyek. Kondisi lain menunjukkan bahwa sistem pelatihan guru yang dilaksanakan dalam bentuk penataran atau penyuluhan cenderung tidak memberikan pemahaman yang utuh mengenai kompetensi yang seharusnya dikuasai guru.

Pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam memajukan suatu bangsa. Dalam konteks pendidikan di tingkat SMP, peran guru sangatlah penting dalam membentuk kompetensi dan keterampilan siswa. Guru SMP perlu memiliki pemahaman yang kuat dalam literasi sains agar dapat mengajar dengan efektif dan membantu siswa mengembangkan pemahaman yang baik dalam ilmu pengetahuan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kompetensi guru SMP adalah pelatihan bahan ajar yang berbasis literasi sains. Literasi sains melibatkan pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan memiliki pemahaman literasi sains yang baik, guru SMP dapat menyampaikan materi pelajaran dengan lebih jelas dan menarik, serta mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah pada siswa. Namun, masih terdapat beberapa tantangan dalam pengembangan model manajemen pelatihan berbasis ICAS untuk guru SMP.

Banyak guru SMP yang belum memiliki pemahaman yang memadai tentang literasi sains dan cara mengintegrasikannya dalam pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan guru tentang literasi sains. Keterbatasan sumber daya terkadang, sekolah dan guru SMP menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dalam hal dana maupun fasilitas. Ini dapat menjadi tantangan dalam menyelenggarakan pelatihan bahan ajar berbasis literasi sains yang efektif. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan yang matang dan penggunaan sumber daya yang efisien untuk memaksimalkan manfaat pelatihan. Perubahan kurikulum dan tuntutan baru: Kurikulum pendidikan dapat mengalami perubahan dari waktu ke

waktu, dan guru SMP perlu mengikuti tuntutan baru yang muncul. Dalam pengembangan model manajemen pelatihan, perlu memperhatikan perubahan kurikulum dan tuntutan baru dalam pendidikan agar pelatihan tetap relevan dan efektif.

Permasalahan-permasalahan tersebut akan berakibat terhadap rendahnya kualitas kinerja guru yang pada akhirnya akan sangat berpengaruh juga terhadap perolehan hasil belajar siswa yang diajarnya. Diasumsikan masih banyak aspek-aspek dari kompetensi utama kurang dipahami oleh guru secara utuh dan menyeluruh, disamping itu selama bekerja para guru kurang memiliki kesempatan yang banyak untuk meningkatkan pemahamannya. Jenis-jenis diklat yang pernah diikuti, selain waktunya sangat singkat dan tidak optimal, juga cenderung langsung kepada aspek keterampilan praktis yang mengakibatkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut menjadi tidak utuh.

Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan suatu model manajemen pelatihan yang tepat untuk digunakan untuk guru khususnya guru sekolah menengah pertama sehingga guru-guru tertarik untuk mengikuti pelatihan karena pelatihan dan mudah memahami materi pelatihan, hal ini penting untuk penilaian kinerja guru dimasa yang akan datang, pada kebijakan baru pemerintah Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, bahwa dimasa mendatang seluruh guru yang akan meningkatkan karir profesinya harus memiliki bukti fisik telah mengikuti diklat fungsional. Urgensi lain adalah bahwa saat ini banyak guru yang kurang inovatif dalam membuat bahan ajar yang salah satunya bahan ajar berbasis literasi sains, sehingga adanya pelatihan sebagai suatu jalan bagi guru untuk memenuhi kebijakan ini.

Jenis pelatihan yang dirancang dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, termasuk untuk pengembangan kompetensi guru sekolah menengah pertama, pada akhirnya harus dikelola dengan tepat dan profesional agar memiliki makna dan dampak yang nyata terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Hal ini terkait dengan pengelolaan atau manajemen pelatihan yang menurut Kamil (2010) dapat dilakukan melalui 10 langkah, yaitu: rekrutmen peserta pelatihan; identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan kemungkinan hambatan; menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan; menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir; menyusun urutan kegiatan pelatihan; pelatihan untuk pelatih; melaksanakan evaluasi bagi peserta, mengimplementasikan pelatihan, evaluasi akhir, dan evaluasi program pelatihan.

Memperhatikan langkah-langkah di atas, dapat dipastikan bahwa setiap jenis pelatihan pengembangan sumber daya manusia pada umumnya menerapkan pendekatan sistem (*system approach*) dengan melibatkan berbagai komponen, mulai dari komponen masukan (*input*), komponen proses (*process*), komponen keluaran (*output*) sampai dengan komponen dampak (*impact*). Pelatihan yang dilakukan untuk pengembangan profesionalisme guru harus dilandasi oleh pertimbangan bahwa peserta pelatihan pada dasarnya adalah orang dewasa yang memiliki karakteristik tertentu, berbeda dengan orang dewasa lainnya. Para guru pada umumnya sudah dewasa dan telah mencapai kematangan hampir pada seluruh aspek kepribadian: fisik, sosial, emosional, nilai dan intelektual. Supaya hasil belajar optimal, maka setiap peristiwa pelatihan guru harus dirancang secara sistematis dan sistemik disesuaikan dengan karakteristik orang dewasa.

Program-program pelatihan guru bisa lebih optimal hasilnya apabila selalu memperhatikan perkembangan dan prinsip-prinsip belajar orang dewasa dalam pengertian bahwa pendekatan pelatihan yang digunakan disesuaikan dengan karakteristik orang dewasa. Pendekatan pembelajaran untuk peserta yang semakin dewasa unsur pembimbingan akan semakin berkurang, sedangkan unsur diskusi, penalaran dan belajar mandiri akan semakin kuat. Metode pembelajaran dalam pendidikan/pelatihan orang dewasa tidak hanya untuk menyampaikan bahan belajar semata, tetapi lebih luas dari itu, yaitu mengelola kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan cara belajar untuk mencapai tujuan secara lebih tepat.

Dalam hal ini, Abdulhak (2000) mengungkapkan bahwa kedudukan metode dalam pembelajaran orang dewasa mempunyai ruang lingkup sebagai cara dalam: pemberian dorongan, pengungkap tumbuhnya minat belajar, penyampaian bahan belajar, pencipta iklim belajar yang kondusif, energi untuk melahirkan kreativitas, pendorong untuk penilaian diri, dan pendorong dalam melengkapi kelemahan hasil belajar. Mengingat pentingnya posisi peserta pelatihan sebagai orang dewasa maka diperlukan kajian metodologis tentang bagaimana penyelenggaraan pelatihan bagi orang dewasa yang lebih efektif dalam arti memperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut diatas peneliti merasa perlu melakukan pengembangan model pelatihan. Model pengembangan dalam penelitian ini menggunakan model pengembangan 4-D (*four-D*) yang dikembangkan oleh Thiagarajan (Trianto, 2010). Model *Four-D* merupakan model pengembangan produk yang paling generik, dan dikembangkan secara sistematis dan berlandaskan pada landasan teoretis produk yang dikembangkan. Model ini

memberi peluang untuk melakukan evaluasi pada akhir produk sehingga meminimalisir tingkat kesalahan pada akhir kegiatan. Materi ajar yang dipilih adalah tentang bahan ajar berbasis literasi sains. Pemahaman akan aspek-aspek bahan ajar ini, akan menjadikan seorang guru dapat terbantu ketika memahami secara menyeluruh tentang bahan ajar inovatif. Dengan kata lain kemampuan pembuatan bahan ajar inovatif dapat ditingkatkan salah satu caranya adalah dengan mengembangkan model manajemen pelatihan berbasis ICAS.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Rendahnya kualitas pendidik saat ini tercermin dari banyaknya guru yang belum memenuhi persyaratan dasar sebagai tenaga pendidik
2. Relevansi kompetensi pendidik dengan kebutuhan dunia pendidikan ditandai dengan banyaknya guru-guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki
3. Banyak guru SMP yang belum memiliki pemahaman yang memadai tentang literasi sains dan cara mengintegrasikannya dalam pembelajaran
4. Guru-guru belum mendapatkan pelatihan yang memadai tentang literasi sains dan pengembangan bahan ajar.
5. Perubahan dalam kurikulum pendidikan dapat mempengaruhi pengembangan bahan ajar dan pelatihan.
6. Keterbatasan dana, waktu, dan fasilitas fisik dapat menjadi kendala dalam mengembangkan dan menyediakan pelatihan yang berkualitas.
7. Ketersediaan bahan ajar, buku teks, jurnal ilmiah, dan materi pendukung lainnya dapat menjadi keterbatasan yang perlu diatasi.

1.3 Batasan Masalah

Dalam pengembangan model manajemen pelatihan berbasis ICAS untuk meningkatkan kompetensi profesional guru SMP, terdapat beberapa batasan masalah yang perlu diperhatikan. Berikut ini beberapa contoh batasan masalah yang mungkin relevan:

1. Pengembangan model manajemen pelatihan berbasis ICAS ini difokuskan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru SMP secara khusus.
2. Model ini berfokus pada pengembangan literasi sains pada guru SMP. Literasi sains meliputi pemahaman konsep ilmiah, penerapan metode ilmiah, pemecahan masalah, dan keterampilan berpikir kritis dalam konteks ilmiah.
3. Model ini berfokus pada pengembangan model manajemen pelatihan berbasis ICAS. Ini mencakup proses pengembangan, evaluasi, dan penyusunan bahan ajar yang relevan, menarik, dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku untuk guru SMP.
4. Model ini dikembangkan dengan mempertimbangkan konteks khusus guru SMP, termasuk kurikulum yang berlaku, karakteristik siswa SMP, dan batasan sumber daya yang mungkin ada di tingkat SMP.
5. Meskipun teknologi dapat digunakan sebagai alat dalam pelatihan atau penyampaian bahan ajar, model ini tidak akan membahas secara rinci implementasi teknologi. Fokusnya lebih pada pengembangan konten bahan ajar berbasis literasi sains dan pengelolaan pelatihan yang efektif untuk guru SMP.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pengembangan model manajemen pelatihan bahan ajar berbasis literasi sains untuk meningkatkan kompetensi profesional guru SMP dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana model manajemen pelatihan yang dikembangkan dapat meningkatkan kompetensi profesionalitas guru?
2. Bagaimana validitas model manajemen pelatihan berbasis ICAS yang dikembangkan?
3. Bagaimana efektivitas model manajemen pelatihan berbasis ICAS yang dikembangkan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pengembangan model manajemen pelatihan bahan ajar berbasis literasi sains untuk meningkatkan kompetensi profesional guru SMP adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana model manajemen pelatihan yang dikembangkan dapat meningkatkan kompetensi profesionalitas guru?
2. Untuk mengetahui validitas model manajemen pelatihan berbasis ICAS yang dikembangkan?
3. Untuk mengetahui efektivitas model manajemen pelatihan berbasis ICAS yang dikembangkan?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian pengembangan model manajemen pelatihan berbasis ICAS dapat memberikan beberapa manfaat penting untuk meningkatkan kompetensi

profesional guru SMP. Berikut adalah beberapa manfaat yang mungkin diperoleh dari penelitian semacam itu:

1. Secara teoritik

Menambah *khazanah* (kekayaan) pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai masalah-masalah sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas dalam manajemen Pendidikan. Penelitian ini secara teoritik berguna sebagai bahan acuan dan kajian ilmu pengetahuan tentang model manajemen pelatihan

2. Secara Praktisi

1. Peneliti

Peneliti dapat mengetahui efektivitas penggunaan model manajemen pelatihan berbasis ICAS khususnya pada pelatihan pengembangan bahan ajar dan dapat dijadikan tolok ukur untuk mengadakan perbaikan-perbaikan dalam pelatihan selanjutnya.

2. Kepala Sekolah

Dapat menjadi acuan mengenai model pelatihan dan pembelajaran yang dapat diterapkan pada pelatihan dan pembelajaran lainnya disekolah.

3. Guru

Penerapan model ICAS pada pelatihan pengembangan bahan ajar diharapkan dapat menambah pengetahuan guru mengenai model pelatihan dan menambah kreatifitas guru melalui model pelatihan ICAS yang lebih kreatif, inovatif dan menarik.