

PENGARUH KOMPONEN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI DAN IMPLIKASINYA BAGI KOMPETENSI GURU PESERTA PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI GURU DI RAYON 34 SERTIFIKASI GURU TAHUN 2010

**Oleh: Sri Marten Yogaswara
Kopertis Wilayah IV Jabar Banten, dpk Universitas Pasundan**

ABSTRAK

Ditinjau dari sisi teori pelatihan, penerapan komponen-komponen pelatihan memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap raihan prestasi peserta pelatihan serta berimplikasi terhadap kompetensi peserta pelatihan. Sinergitas penerapan komponen-komponen pelatihan akan memberikan kemudahan kepada peserta untuk memahami materi sehingga peserta mampu berprestasi dalam penilaian prestasi. Ditinjau dari sisi teori perilaku individu dalam organisasi, kegiatan peserta pelatihan berkaitan dengan tiga aspek, yakni aspek biografis individu, motivasi berprestasi, serta stres dan strategi menanggulangi stres. Ketiga aspek tersebut dapat menjadi faktor penghambat atau pendorong raihan prestasi peserta pelatihan.

Penelitian difokuskan pada pengaruh komponen-komponen PLPG terhadap prestasi dan implikasinya bagi kompetensi guru peserta PLPG di Rayon 34. Tujuan penelitian adalah mendapatkan hasil kajian persepsi peserta PLPG mengenai penerapan komponen-komponen PLPG dalam mencapai tujuan PLPG serta persepsi kompetensi guru setelah PLPG. Tujuan lain dari penelitian adalah mendapatkan hasil kajian pengaruh komponen-komponen PLPG terhadap prestasi dan implikasinya bagi kompetensi guru peserta PLPG. Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan induktif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis serta menyusun kesimpulan dan saran. Hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya peserta mempersepsi penerapan komponen pelatihan dalam PLPG, mencakup: penilaian kebutuhan PLPG, sumber daya PLPG, evaluasi PLPG, peserta PLPG dalam kegiatan PLPG di Rayon 34 tahun 2010 adalah baik.
2. Sebagian besar peserta PLPG memenuhi persyaratan kelulusan ujian tulis, sementara pada penilaian praktik kinerja, penilaian partisipasi, serta penilaian teman sejawat hampir seluruh peserta memenuhi persyaratan kelulusan.
3. Kompetensi guru para peserta PLPG setelah mengikuti PLPG tahun 2010 dipersepsi oleh sebagian besar atasan atau teman sejawat peserta sebagai sangat baik, dan hampir setengah dari mereka memberikan persepsi baik.
4. Terdapat pengaruh simultan dan parsial penilaian kebutuhan PLPG, sumber daya PLPG, evaluasi PLPG, dan peserta PLPG terhadap prestasi peserta PLPG. Komponen sumber daya PLPG memberikan kontribusi terbesar terhadap raihan prestasi peserta PLPG, sementara komponen penilaian kebutuhan PLPG memberikan kontribusi paling rendah terhadap raihan prestasi peserta PLPG.
5. Terdapat pengaruh prestasi peserta PLPG terhadap kompetensi peserta PLPG pada PLPG Rayon 34 tahun 2010.

Hasil penelitian berimplikasi terhadap pemikiran model pelatihan yang dapat digunakan untuk berbagai pelatihan sumber daya manusia.

Kata kunci: Pelatihan, prestasi, kompetensi guru, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keunggulan bersaing pada era globalisasi saat ini kian diperlukan. SDM yang memiliki nilai tambah (*value added*) akan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan daya saing (*competitive advantage*). Perihal daya saing Indonesia, data dari *The World Competitiveness Scoreboard* memperlihatkan posisi Indonesia berada di peringkat bawah dari negara-negara yang disurvei. Lemahnya daya saing Indonesia tidak lepas dari kondisi pembangunan sumber daya manusia yang berlangsung di Indonesia. *The United Nations Development Programme* mengukur pembangunan sumber daya manusia melalui *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Dalam *Human Development Index Rankings* (HDR), UNDP (<http://hdr.undp.org/en/statistics>) menempatkan daya saing sumber daya manusia Indonesia berada pada posisi tengah dalam kategori negara berkembang (*medium human development*).

Belum optimalnya pembangunan sumber daya manusia Indonesia tidak lepas dari mutu pendidikan. Musa dalam Apriyadi (2007:1) menyatakan bahwa rendahnya mutu sumber daya manusia signifikan dengan rendahnya mutu pendidikan. Oleh karena itu, salah satu upaya yang harus dilakukan Indonesia dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia adalah

meningkatkan mutu pendidikan. Upaya meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari faktor guru selaku sumber daya manusia penyelenggara pendidikan. Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah strategis, oleh karena itu salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah mutu guru. Perihal mutu guru, Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Kementerian Pendidikan Nasional (<http://intanghina.wordpress.com/2009/03/30/peranan-diklat-sertifikasiguru-dan-kemampuan-pedagogik-terhadap-kinerja-guru/>) menyatakan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta berjumlah 28,94%, guru SMP negeri 54,12% dan swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29% dan swasta 64,73%, serta guru SMK negeri 55,91% dan guru swasta 58,26%. Kondisi ini memperlihatkan mutu guru dalam pembelajaran belum baik.

Upaya meningkatkan mutu guru antara lain dilakukan melalui standarisasi mutu guru Indonesia. Hal ini tercermin dalam bab 2, pasal 2, ayat (2) Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Dalam upaya merealisasikan ketentuan tersebut, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional menyelenggarakan sertifikasi guru dalam jabatan. Untuk itu, Kementerian Pendidikan Nasional

menerbitkan peraturan dan keputusan yang berfungsi sebagai landasan yuridis penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan, yaitu:

1. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Peraturan ini kemudian diganti Permendiknas Nomor 10 Tahun 2009 yang bersifat penyempurnaan.
2. Keputusan Mendiknas Nomor 056/O/2007 Tahun 2007 tentang Pembentukan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).
3. Keputusan Mendiknas Nomor 022/P/2009 Tahun 2009 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru bagi Guru dalam Jabatan

Ditinjau dari teori ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), maka upaya Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan mutu guru mencerminkan upaya organisasi untuk menciptakan keunggulan organisasi melalui pelatihan yang dapat peningkatan kemampuan anggota organisasi. Wright dan Mc Mahan, Lado dan Wilson, serta Pfeffer dalam Robbins dan Coulter (2007:342) sepakat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan alat strategik organisasi penting dalam membantu menciptakan keunggulan bersaing organisasi.

Aktivitas pelatihan berkaitan dengan proses dan hasil pelatihan. Proses pelatihan melibatkan sejumlah komponen pelatihan yang dapat menentukan berhasil atau tidak berhasilnya sebuah pelatihan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:309), komponen pelatihan mencakup penilaian, perancangan, penyampaian, dan evaluasi, sementara Cascio dalam Marwansyah dan Mukaram (1999:68), Simamora (2006:285), Sedamayanti

(2008:173) menyatakan bahwa tahap pelatihan terdiri dari tahap penilaian, pelatihan, dan evaluasi. Ditinjau dari pendekatan sistem, Notoatmodjo (2009:31) menyatakan bahwa pelatihan terdiri dari input, proses, dan output.

Ditinjau dari sisi hasil pelatihan, dapat dinyatakan bahwa penerapan komponen pelatihan dalam aktivitas pelatihan akan mempengaruhi hasil pelatihan. Kirkpatrick dalam Mathis dan Jackson (2006:330-331), Cascio dalam Marwansyah dan Mukaram (1999:78-79), Werther dan Davis (1996:298), Simamora (2006:328-331) mengemukakan empat tingkatan hasil pelatihan yakni reaksi (*reaction*), belajar (*learning*), perilaku (*behavior*) dan hasil (*results*). Perihal prestasi peserta dalam pelatihan, Nawawi (2005:229) menyatakan bahwa evaluasi prestasi merupakan evaluasi atas keberhasilan peserta dalam mencapai kriteria yang ditetapkan pada sasaran pelatihan.

Ditinjau dari sisi pegawai yang mengikuti pelatihan, pemikiran Patterson et.al. dalam Sedamayanti (2008:62) tentang upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi, meningkatkan keterampilan, serta kompetensi pegawai berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi. Teori ilmu perilaku organisasi menyatakan bahwa kondisi biografis, motivasi berprestasi, serta strategi menanggulangi stres akan menjadi faktor pendukung atau menjadi faktor penghambat prestasi peserta pelatihan. Keterkaitan antara karakteristik biografis dengan motivasi dan stres diungkapkan Robbins. Menurut Robbins (2006:47), karakteristik biografis memberikan pengaruh terhadap kepribadian, emosi individu, serta berimplikasi kepada motivasi dan pengambilan keputusan. Perilaku individu pada tingkat kelompok akan

dipengaruhi oleh pola-pola perilaku kelompok yang berfungsi sebagai standar perilaku kelompok. Saat individu memasuki kelompok, maka individu dituntut untuk menyesuaikan perilakunya sesuai dengan standar perilaku kelompok yang berlaku. Kondisi ini menurut Robbins menjadi pemicu perubahan dan terjadinya stres dalam diri individu.

Prestasi peserta selama pelatihan berimplikasi kepada kompetensi peserta pelatihan. Hal ini dikemukakan Danim (2008:32) bahwa melalui pelatihan akan diperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi terkini. Pemikiran Danim sejalan dengan pemikiran Marwansyah dan Mukaram (1999:79) serta Simamora (2006:328) yang menyatakan bahwa pengukuran terhadap perilaku (*behavior*) dan hasil (*results*) mengindikasikan dampak pelatihan terhadap lingkungan pekerjaan.

Memperhatikan uraian di atas, yakni upaya pemerintah Indonesia untuk membina kompetensi guru pada pendidikan dan latihan profesi guru, kontribusi manajemen sumber daya manusia terhadap organisasi, kedudukan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia, dan komponen pelatihan, peneliti melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh komponen pelatihan terhadap prestasi dan implikasinya bagi kompetensi guru peserta Pendidikan dan Latihan Profesi Guru di Rayon 34 Sertifikasi Guru Tahun 2010".

Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan komponen penilaian kebutuhan PLPG menurut peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010.

2. Bagaimana penerapan komponen sumber daya PLPG menurut peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010.
3. Bagaimana penerapan komponen evaluasi PLPG menurut peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010.
4. Bagaimana penerapan komponen peserta PLPG menurut peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010
5. Bagaimana prestasi peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010.
6. Bagaimana pendapat atasan atau rekan sejawat peserta PLPG terhadap kompetensi guru peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010.
7. Seberapa besar pengaruh simultan komponen penilaian kebutuhan, komponen sumber daya, komponen evaluasi, serta komponen peserta terhadap prestasi peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010.
8. Seberapa besar pengaruh prestasi peserta terhadap kompetensi guru peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010.

Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan mendapatkan hasil kajian yang menjelaskan pendapat peserta PLPG terhadap penerapan komponen-komponen PLPG, prestasi peserta, serta kompetensi guru setelah mengikuti PLPG tahun 2010 di Rayon 34. Tujuan lainnya adalah mendapatkan hasil kajian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari penerapan komponen-komponen PLPG terhadap prestasi peserta PLPG serta implikasinya bagi kompetensi guru

Kerangka Pemikiran

Mulai tahun 2007, Kementerian Pendidikan Nasional menyelenggarakan Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Penjaringan guru melalui penilaian

portofolio hingga tahun 2009 memperlihatkan tidak semua guru yang diajukan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota memenuhi persyaratan portofolio. Sesuai dengan Pasal 2 ayat (7) butir b Permendiknas Nomor 10 Tahun 2009, maka guru yang tidak memenuhi portofolio diharuskan mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Data tahun 2009 dan 2010 di Rayon 34 Sertifikasi Guru dalam Jabatan memperlihatkan tidak semua peserta PLPG berprestasi pada penilaian prestasi. Hal ini diduga sebagai akibat dari belum optimalnya penerapan komponen-komponen pelatihan pada penyelenggaraan PLPG serta faktor peserta. Identifikasi masalah memperlihatkan dugaan penyebab belum optimalnya penyelenggaraan PLPG sehingga memunculkan sentral masalah: "Bagaimana pengaruh komponen-komponen pelatihan terhadap prestasi peserta dan bagaimana implikasinya bagi kompetensi guru peserta PLPG tahun 2010 di Rayon 34"

Ditinjau dari teori ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), maka sentral masalah berkaitan dengan upaya organisasi untuk menciptakan keunggulan organisasi melalui pelatihan yang dapat peningkatan kemampuan anggota organisasi. Wright dan Mc Mahan, Lado dan Wilson, serta Pfeffer dalam Robbins dan Coulter (2007:342) sepakat bahwa MSDM merupakan alat strategik organisasi yang penting dalam membantu menciptakan keunggulan bersaing organisasi. Menurut Patterson et.al. dalam Sedarmayanti (2008:62), kontribusi MSDM terhadap organisasi tercermin dari cara MSDM melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi dan komitmen

2. Meningkatkan keterampilan pegawai dan memperluas dasar keterampilan.
3. Memberi pegawai tanggung jawab yang luas sehingga mereka dapat mengekspresikan keterampilan dan kemampuannya secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.
4. Mengemukakan peluang karier dan menetapkan permintaan kompetensi
5. Melembagakan proses manajemen kinerja dan pengembangan yang berkelanjutan.
6. Menggunakan sistem manajemen imbalan untuk menyampaikan pesan mengenai apa yang dipercaya organisasi sebagai hal penting dan apa yang dipersiapkan untuk memberikan imbalan finansial dan non finansial.
7. Mengembangkan strategi hubungan pegawai yang memberikan preferensi kepada pegawai.

Pemikiran Patterson et.al. berkaitan erat dengan fungsi MSDM. Simamora (2006), Nawawi (2005), Mangkunegara (2008), Notoatmodjo (2009), serta Desler (2010) menyatakan bahwa MSDM berfungsi memperbaiki kontribusi produktif individu terhadap organisasi. Pada tahap implementasi, empat pemikiran Patterson et.al. berkaitan erat dengan aktivitas MSDM pemikiran Mathis dan Jackson (2006) dan proses MSDM pemikiran Robbins dan Coulter (2007). Menurut Mathis dan Jackson, aktivitas MSDM terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, pengangkatan pegawai, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan

tunjangan, kesehatan-keselamatan-keamanan, serta hubungan pegawai dan manajemen. Dalam konteks proses MSDM, Robbins dan Coulter mengajukan delapan pemikiran proses MSDM yang bertujuan mengisi staf organisasi dan mempertahankan kinerja tinggi pegawai. Delapan tahap proses MSDM dimaksud adalah: 1) perencanaan sumber daya manusia, 2) perekrutan, 3) seleksi pegawai kompeten, 4) orientasi, 5) pelatihan, 6) manajemen kinerja, 7) kompensasi dan tunjangan, 8) pengembangan karier.

Salah satu aktivitas MSDM adalah pengembangan SDM. Teori pengembangan SDM antara lain diajukan Mathis dan Jackson (2006), serta Robbins dan Coulter (2007). Menurut Mathis dan Jackson, pengembangan SDM mencakup aktivitas orientasi, pelatihan, pengembangan pegawai, perencanaan karier, serta manajemen kinerja. Pemikiran Mathis dan Jackson tersebut menurut Robbins dan Coulter berkaitan dengan proses orientasi, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, serta pengembangan karier. Kedua teori ini di dukung oleh pemikiran Notoatmodjo (2009), Mondy dan Noe dalam Marwansyah dan Mukaram (1999), Handoko (2009), dan Sedarmayanti (2008). Menurut Notoatmodjo, pengembangan SDM berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM dan menyangkut dua aspek, yaitu meningkatkan kualitas fisik dan meningkatkan kualitas non fisik. Mondy dan Noe mengajukan pemikiran tentang pengembangan SDM sebagai upaya manajemen terencana dan dilakukan berkesinambungan guna meningkatkan kompetensi pegawai dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Pemikiran tentang pengembangan SDM dikemukakan Sedarmayanti dengan menyatakan pengembangan SDM ditujukan untuk: 1) meningkatkan kesetiaan dan ketaatan pegawai, 2) menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna, 3) meningkatkan kualitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja, 4) mewujudkan iklim kerja yang kondusif, dan 5) memberikan pembekalan dalam kerangka distribusi tenaga kerja. Pengembangan SDM menurut Handoko ditujukan untuk dua hal, yakni: 1) menutup gap antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan, serta 2) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Pengembangan SDM berbentuk pelatihan dikemukakan Mathis dan Jackson (2006). Menurutnya pelatihan merupakan bagian dari aktivitas pengembangan sumber daya manusia, dan diselenggarakan manakala tuntutan pekerjaan dalam organisasi berkembang dan berubah. Sedarmayanti (2008) dan Handoko (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan kemampuan yang dikehendaki organisasi. Usaha ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Robbins dan Coulter (2007) mengajukan pemikiran tentang pelatihan dengan menyatakan pelatihan pegawai merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang penting. Pada aktivitas pelatihan, organisasi memberikan pengetahuan

dan keahlian yang *up to date*. Sementara itu, Dessler (2010) menyatakan bahwa saat ini pelatihan berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan merupakan proses terintegrasi yang digunakan organisasi untuk memastikan anggota organisasi mampu bekerja mencapai tujuan organisasi. Menurut Danim (2008), esensi dari pelatihan adalah melakukan perubahan atau mengubah perilaku staf atau manajer dari defensif atau stagnan ke perilaku progresif. Melalui pelatihan akan diperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi terkini.

Penyelenggaraan pelatihan berkaitan erat dengan model pelatihan. Ditinjau dari model pendekatan sistem, Notoatmodjo (2009) mengajukan teori proses pelatihan terdiri dari input, output, serta faktor-faktor yang mempengaruhi proses pelatihan. Ditinjau dari sisi proses, Mathis dan Jackson (2006) mengajukan model proses pelatihan yang berunsurkan empat komponen pelatihan, yakni penilaian, perancangan, penyampaian, dan evaluasi. Model pelatihan dikemukakan pula Cascio dalam Marwansyah dan Mukaram (1999). Menurut Cascio, pelatihan mencakup tahap penilaian, tahap pelatihan, dan tahap evaluasi. Tahap penilaian terdiri dari penilaian kebutuhan dan tujuan pelatihan. Tahap pelatihan terdiri dari pemilihan metode dan media pelatihan, pemilihan prinsip-prinsip belajar, serta pelaksanaan pelatihan. Tahap evaluasi mencakup penyusunan kriteria keberhasilan peserta pelatihan, pra tes bagi peserta pelatihan, pemantauan kegiatan pelatihan, evaluasi pelatihan dan transfer materi pelatihan, serta umpan balik. Model pelatihan lain

dikemukakan Simamora (2006) dan Sedarmayanti (2008). Menurut mereka, pelatihan mencakup tahap penilaian, tahap pelatihan, dan tahap evaluasi.

Memperhatikan model-model pelatihan yang diajukan oleh pakar di atas, serta pemikiran Triton (2010), Mangkunegara (2008), Notoatmodjo (2009), dan Danim (2008) mengenai komponen-komponen pelatihan, maka peneliti mengajukan empat komponen yang harus bersinergi dalam sebuah pelatihan, termasuk pelatihan berbentuk PLPG. Keempat komponen dimaksud adalah: 1) penilaian kebutuhan pelatihan, 2) sumber daya pelatihan, 3) evaluasi pelatihan, dan 4) peserta pelatihan

Keempat komponen pelatihan ini menjadi variabel bebas penelitian dan memengaruhi prestasi peserta pelatihan. Keterkaitan antar variabel bebas dapat dilihat dari model-model pelatihan yang diajukan Mathis dan Jackson, Cascio, Simamora, dan Sedarmayanti. Pada masing-masing model yang diajukan pakar tersebut dinyatakan bahwa pelatihan melibatkan penilaian kebutuhan, sumber daya, dan evaluasi. Perihal peserta sebagai komponen pelatihan, dapat dinyatakan bahwa pelatihan melibatkan sejumlah peserta pelatihan. Danim (2008) dan Sutrisno (2010) menyatakan bahwa peserta pelatihan merupakan subjek yang sangat menentukan berhasil atau tidak berhasilnya sebuah pelatihan. Keempat komponen pelatihan tersebut merupakan satu kesatuan yang harus bersinergi antara satu dengan lainnya. Upaya mensinergikan komponen-komponen pelatihan dilakukan oleh penyelenggara pelatihan. Hal ini diungkapkan Danim (2008) dengan menyatakan bahwa esensi dari kelompok pelaksana atau panitia penyelenggara adalah mengemas

komponen pelatihan sedemikian rupa sehingga pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, materi pelatihan, kemampuan pelatih, menyediakan daya dukung pelatihan atau fasilitas pelatihan, serta target luaran yang dikehendaki.

Pengaruh komponen-komponen pelatihan terhadap prestasi peserta pelatihan dikemukakan Danim (2008). Menurut Danim, ditinjau dari sudut pandang konseptual atau realitas yang dapat diobservasi, maka proses pelatihan dipengaruhi oleh faktor manusia, prosedur atau sistem, materi, peralatan, dan lingkungan. Selain memberikan kontribusi kepada keberhasilan pelaksanaan pelatihan, komponen pelatihan akan memberikan kontribusi kepada raih prestasi peserta. Pendapat lain yang memperlihatkan pengaruh pelatihan terhadap prestasi peserta pelatihan dikemukakan Simamora (2006). Menurut Simamora, transfer pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor yang terkait dengan perancangan pelatihan dan penyajiannya, faktor yang terkait dengan peserta pelatihan, tingkat kepentingan pengetahuan baru yang diterima peserta dalam pelatihan, serta faktor yang terkait dengan lingkungan kondusif untuk perubahan perilaku. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi peserta dinyatakan pula Saydam (2006), bahwa untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan keberhasilan peserta dalam mengikuti pelatihan yang sudah dilaksanakan, perlu dilakukan penilaian. Penilaian dapat berbentuk praktik maupun tertulis; tergantung dari jenis materi pelatihan yang diberikan. Berkaitan dengan kompetensi, studi yang dilakukan Tall dan Hall dalam Sutrisno (2010) menghasilkan kesimpulan bahwa kombinasi berbagai

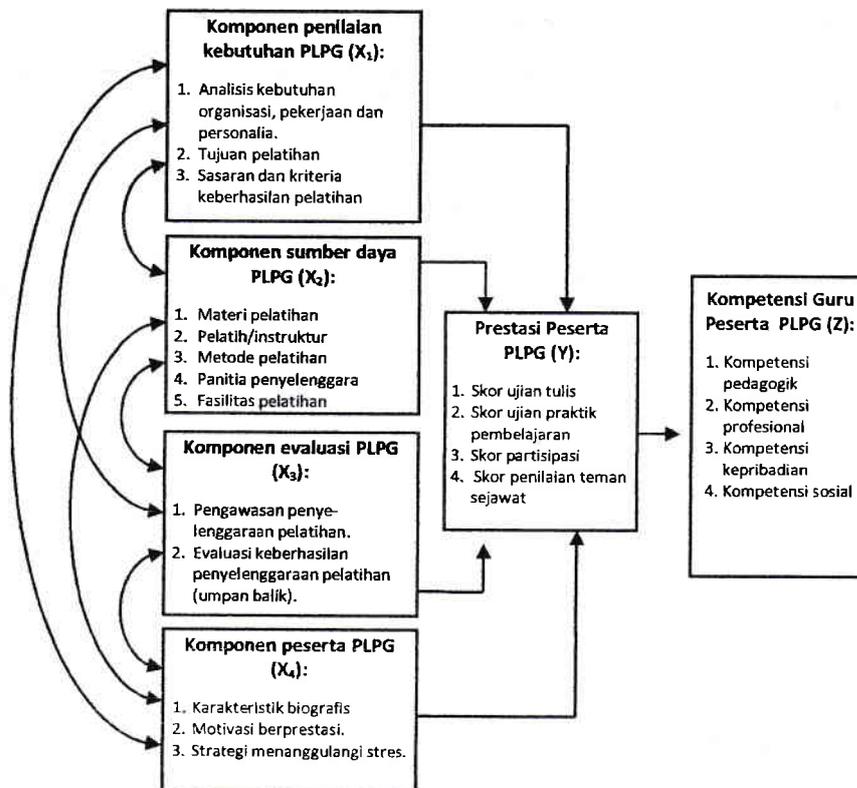
faktor pelatihan, seperti teknik pelatihan, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan dapat menghasilkan manfaat kompetensi yang sangat besar pada situasi persaingan pasar yang sangat ketat. Penelitian yang dilakukan Janice Toterhi Ritter dan Dawson R. Hancock (2006) memperlihatkan latar belakang pendidikan pada program sertifikasi dan pengalaman mengajar menjadi cara terbaik yang menyebabkan guru dapat mempraktekkan manajemen kelas terbaik.

Secara teori, pelatihan dalam bentuk PLPG akan berimplikasi terhadap kompetensi guru peserta pelatihan. Hal ini didasarkan kepada tujuan penyelenggaraan PLPG pada Rambu-rambu Pelaksanaan PLPG (2010). Rambu-rambu pelaksanaan PLPG tersebut menetapkan bahwa tujuan PLPG adalah meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan menentukan kelulusan guru peserta sertifikasi yang belum mencapai batas minimal skor kelulusan pada penilaian portofolio. Dimensi kompetensi guru yang digunakan pada penelitian mengacu kepada Undang Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (NSP), dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Indikator dari masing-masing kompetensi diadopsi dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Teori yang digunakan ditunjang hasil penelitian Bob Koster, Mike

Brekelmans, Fred Korthagen, Theo Wubbels (2005), Janice Toterhi Ritter dan Dawson R. Hancock (2006),

Mistilina Sato, Ruth R. Chung. Linda Darling Hammond (2008).

Berdasarkan pendapat pakar dan hasil penelitian di atas, peneliti merumuskan paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 1
Paradigma Penelitian: Keterkaitan Komponen PLPG, Prestasi, dan Kompetensi Guru Peserta Pendidikan dan Latihan Profesi Guru

Hipotesis

1. Komponen penilaian kebutuhan PLPG, sumber daya PLPG, evaluasi PLPG, serta peserta PLPG berpengaruh simultan terhadap prestasi peserta PLPG tahun 2010 di Rayon 34.
2. Prestasi peserta PLPG berpengaruh terhadap

kompetensi guru peserta PLPG tahun 2010 di Rayon 34.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Penerapan Komponen Penilaian Kebutuhan PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

PLPG diselenggarakan guna memenuhi kebutuhan Kementerian Pendidikan Nasional dalam

mendapatkan guru profesional yang memiliki sertifikat pendidik dengan kompetensi yang memenuhi persyaratan undang-undang. Rerata pendapat responden terhadap

penerapan hasil penilaian kebutuhan PLPG dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Penerapan Indikator Komponen Penilaian Kebutuhan Pada PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
1.	Analisis Kebutuhan PLPG:		
1)	Penerapan hasil analisis kebutuhan organisasi.	4,198	Sangat baik
2)	Penerapan hasil analisis kebutuhan pekerjaan.	4,287	Sangat baik
3)	Penerapan hasil analisis kebutuhan personal.	4,412	Sangat baik
	Rerata pendapat:	4,299	Sangat baik
2.	Tujuan PLPG:		
1)	Memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru	4,317	Sangat baik
2)	Memutakhirkan keahlian sesuai dengan kemajuan teknologi pendidikan masa kini	4,260	Sangat baik
3)	Meningkatkan kemampuan mencapai <i>output</i> yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan (<i>job component</i>)	4,235	Sangat baik
4)	Membantu memecahkan masalah operasional, yakni masalah pembelajaran	4,273	Sangat baik
5)	Mempromosikan pengembangan karir melalui sertifikat pendidik	3,837	Baik
	Rerata pendapat:	4,184	Sangat baik
3.	Sasaran PLPG:		
1)	Meningkatkan pemahaman karakteristik peserta didik dan mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang mendidik	4,350	Sangat baik
2)	Meningkatkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia	4,088	Sangat baik
3)	Meningkatkan pengetahuan merancang, melaksanakan, melakukan evaluasi pembelajaran	4,273	Sangat baik
4)	Meningkatkan penguasaan keilmuan (bidang studi) yang sesuai dengan kurikulum sekolah	4,394	Sangat baik
5)	Meningkatkan keterampilan merancang, melaksanakan, melakukan evaluasi pembelajaran	4,303	Sangat baik
6)	Meningkatkan keterampilan berkomunikasi dan	3,846	Baik

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
	bergaul dengan peserta didik, kolega, dan masyarakat		
	Rerata pendapat:	4,209	Sangat baik
	Persentase sangat baik	78,57%	
	Persentase baik	21,57%	
	Rerata pendapat responden tentang penerapan komponen penilaian kebutuhan PLPG	4,22	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 1 mengungkap responden pada umumnya (78,57%) memberikan pendapat sangat baik terhadap penerapan indikator-indikator komponen penilaian kebutuhan PLPG. Ditinjau dari dimensi, maka dimensi analisis kebutuhan memiliki rerata lebih besar dibandingkan dengan dimensi tujuan PLPG dan dimensi sasaran PLPG. Rerata keseluruhan pendapat responden adalah 4,22 sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator penilaian kebutuhan telah diterapkan

sangat baik pada PLPG tahun 2010 di Rayon 34

Penerapan Komponen Sumber Daya PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

Sumber daya PLPG terdiri dari dimensi materi PLPG, instruktur, metode penyajian materi, panitia penyelenggara, serta ketersediaan fasilitas. Hasil pengolahan pendapat responden terhadap dimensi komponen sumber daya PLPG dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Rekapitulasi Penerapan Sumberdaya PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
1.	Materi PLPG:		
1).	Pendalaman teori dari materi PLPG yang bermakna.	4,082	Baik
2).	Model-model Pembelajaran-Aktif-Inovatif-Kreatif-Efektif-Menyenangkan (PAIKEM) yang bermakna.	3,401	Baik
3).	Materi Karya Tulis Ilmiah (KTI) dan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang bermakna.	3,287	Cukup baik
4).	Pemberian contoh yang dapat menjadi teladan peserta oleh instruktur (<i>behavior modeling</i>).	4,078	Baik
5).	Memperhatikan perbedaan kemampuan, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja para peserta PLPG.	4,081	Baik
6).	Pemberian motivasi oleh instruktur saat menyajikan materi PLPG.	3,393	Baik
7).	Pemberian kesempatan untuk memberikan umpan balik oleh instruktur.	4,085	Baik

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
8).	Praktik materi PLPG dalam bentuk praktik kinerja pembelajaran.	3,859	Baik
	Rerata pendapat:	3,783	Baik
2.	Instruktur atau Pelatih:		
1).	Profesionalitas instruktur .	4,082	Baik
2).	Kompetensi instruktur .	3,870	Baik
3).	Kualifikasi instruktur.	4,078	Baik
	Rerata pendapat:	4,01	Baik
3.	Metode PLPG:		
1).	Metode penyajian materi dise-suaikan dengan karakteristik materi PLPG dan diarahkan kepada terselenggaranya pendekatan <i>Problem Based Learning</i> (PBL).	4,082	Baik
2).	Metode PLPG mengacu kepada prinsip efektivitas pembiayaan, yang disesuaikan dengan anggaran yang telah ditetapkan.	3,742	Baik
3).	Metode penyajian materi memperhatikan prinsip-prinsip belajar.	4,085	Baik
4).	Metode PLPG memperhatikan ketersediaan fasilitas yang ada disetiap lokasi PLPG	3,647	Baik
5).	Metode PLPG memperhatikan kemampuan peserta PLPG.	3,878	Baik
6).	Metode PLPG memperhatikan kemampuan instruktur.	3,356	Baik
	Rerata pendapat:	3,798	Baik
4.	Panitia Penyelenggara PLPG:		
1).	Kemampuan mengemas komponen PLPG sesuai dengan kebutuhan PLPG.	3,349	Baik
2).	Kemampuan mengemas komponen PLPG sesuai dengan materi PLPG.	3,455	Baik
3).	Kemampuan mengemas komponen PLPG sesuai dengan kemampuan instruktur.	3,393	Baik
4).	Kemampuan mengemas komponen PLPG sesuai dengan fasilitas yang tersedia.	3,873	Baik
5).	Kemampuan mengemas komponen PLPG sesuai dengan target luaran PLPG.	4,074	Baik
	Rerata pendapat:	3,629	Baik
5.	Fasilitas PLPG:		
1).	Ketersediaan bahan PLPG (buku, <i>handout</i> , <i>copy</i> materi PLPG).	3,269	Cukup baik

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persensi atau Pendapat Responden
2).	Penggunaan media PLPG yang dapat menumbuhkan minat peserta.	3,634	Baik
3).	Penggunaan media PLPG yang dapat membantu pencapaian sasaran PLPG	3,272	Cukup baik
4).	Penggunaan media PLPG yang dapat membantu mengatasi hambatan bahasa	3,865	Baik
5).	Penggunaan media PLPG yang dapat merangsang peserta untuk melaksanakan pesan atau materi PLPG yang disajikan.	3,863	Baik
6).	Penggunaan media PLPG yang dapat membantu peserta untuk belajar lebih banyak dan lebih cepat.	4,081	Baik
7).	Penggunaan media PLPG yang dapat merangsang peserta untuk meneruskan pesan/materi PLPG kepada teman sejawat.	4,078	Baik
8).	Penggunaan media PLPG yang dapat mempermudah penyampaian materi PLPG.	3,494	Baik
9).	Penggunaan media PLPG yang dapat mempermudah peserta dalam memahami materi PLPG.	4,080	Baik
10)	Penggunaan media PLPG yang dapat mendorong peserta untuk lebih mengetahui, mendalami, memahami materi pelatihan	3,734	Baik
11)	Penggunaan media PLPG yang dapat membantu peserta untuk lebih lama mengingat materi PLPG.	3,237	Cukup baik
12)	Kelayakan ruangan kelas	4,077	Baik
13)	Kelayakan ruangan <i>peer teaching</i>	3,634	Baik
14)	Kelayakan penginapan	3,639	Baik
15)	Kelayakan konsumsi	3,495	Baik
16)	Kelayakan pelayanan kesehatan	3,736	Baik
	Rerata pendapat:	3,699	Baik
	Persentase baik	89,47%	
	Persentase cukup baik	10,53%	
	Rerata pendapat responden tentang penerapan komponen sumberdaya PLPG	3,75	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data

Hasil pengolahan data pada tabel 2 mengungkapkan bahwa responden pada umumnya (89,47%) memberikan pendapat baik terhadap penerapan komponen sumber daya PLPG. Ditinjau dari rerata dimensi, dapat dinyatakan bahwa dimensi instruktur memiliki

rerata yang lebih tinggi dibandingkan dengan rerata dimensi lainnya. Rerata keseluruhan pendapat responden tentang penerapan sumber daya adalah 3,75 sehingga dapat dinyatakan telah diterapkan dengan baik pada PLPG di Rayon 34 tahun 2010.

Penerapan Komponen Evaluasi Pada PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

Evaluasi PLPG pada penelitian ini di adaptasi dari pemikiran Mathis dan Jackson (2006:330) serta pemikiran Nawawi (2005:229), mencakup dimensi

evaluasi yang bersifat pengawasan penyelenggaraan PLPG atau evaluasi konkuren serta evaluasi tingkat keberhasilan penyelenggaraan PLPG. Hasil pengolahan terhadap kedua dimensi evaluasi PLPG tersebut dapat diperiksa pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Rekapitulasi Penerapan Komponen Evaluasi pada PLPG Rayon 34 Tahun 2010

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
1.	Evaluasi Konkuren:		
1).	Pengawasan kelayakan aula dan perangkatnya	4,098	Baik
2).	Pengawasan kelayakan ruangan kelas teori	4,089	Baik
3).	Pengawasan kelayakan ruangan <i>peer teaching</i>	3,873	Baik
4).	Pengawasan kelayakan ketersediaan media pembelajaran	4,077	Baik
5).	Pengawasan kelayakan ruang tidur peserta	3,752	Baik
6).	Pengawasan kelayakan makan-minum peserta	3,736	Baik
7).	Pengawasan ketepatan waktu kehadiran instruktur di ruang kelas dan di ruang <i>peer teaching</i>	3,099	Cukup baik
8).	Pengawasan ketepatan waktu kehadiran peserta di ruang kelas dan di ruang <i>peer teaching</i>	3,864	Baik
9).	Pengawasan kelengkapan persyaratan administrasi peserta	3,403	Baik
10	Pengawasan keakuratan pencatatan prestasi peserta	3,429	Baik
11	Pengawasan kelayakan penyajian materi PLPG oleh instruktur.	3,501	Baik
12	Pengawasan kordinator divisi PLPG terhadap penetapan instruktur pengganti.	3,334	Baik
13	Pengawasan kordinator divisi PLPG terhadap kelayakan materi penilaian/ujian tulis	3,655	Baik
14	Pengawasan ketua pelaksana terhadap kelancaran proses PLPG	3,498	Baik
15	Pengawasan ketua pelaksana terhadap teknis pencapaian tujuan PLPG	3,650	Baik
	Rerata pendapat:	3,671	Baik
2.	Evaluasi keberhasilan PLPG:		
1).	Reaksi peserta terhadap materi PLPG	4,079	Baik
2).	Reaksi peserta terhadap instruktur	3,648	Baik
3).	Reaksi peserta terhadap saran peningkatan	4,088	Baik

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
	program PLPG		
4).	Reaksi peserta terhadap kontribusi PLPG dalam membantu peserta untuk bekerja dengan lebih baik	4,100	Baik
5).	PLPG sebagai wahana untuk belajar bagi peserta	4,095	Baik
6).	Kemampuan instrumen penilaian dalam menilai prestasi peserta	3,744	Baik
7).	Kemampuan PLPG dalam meningkatkan perilaku peserta	4,095	Baik
8).	Rencana peserta untuk menerapkan hasil PLPG pada lingkungan kerja	4,089	Baik
	Rerata pendapat:	3,992	Baik
	Persentase baik	95,65%	
	Persentase cukup baik	4,35%	
	Rerata pendapat responden tentang penerapan komponen evaluasi PLPG	3,78	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel 3 menginformasikan responden pada umumnya (95,65%) memberikan pendapat baik terhadap penerapan komponen evaluasi PLPG. Ditinjau dari rerata dimensi, maka dimensi evaluasi keberhasilan PLPG memiliki rerata lebih tinggi dibandingkan dengan rerata dimensi pengawasan konkuren. Rerata pendapat responden tentang penerapan komponen evaluasi PLPG adalah 3,78 sehingga dapat dinyatakan Rayon 34 telah menerapkan komponen evaluasi secara baik pada PLPG tahun 2010.

Penerapan Komponen Peserta PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

Pada PLPG terdapat situasi psikologis dari peserta yang dapat mempengaruhi prestasi mereka. Situasi tersebut berkaitan dengan motivasi untuk berprestasi dalam PLPG dan stres yang dirasakan peserta. Hal ini dimungkinkan karena peserta PLPG adalah guru yang dinyatakan belum memenuhi persyaratan minimal untuk mendapat sertifikat pendidik melalui penilaian portofolio serta kegiatan PLPG yang relatif padat. Kondisi lain yang dapat mempengaruhi prestasi peserta PLPG adalah karakteristik biografis peserta. Rerata pendapat responden terhadap ketiga dimensi peserta PLPG dapat diperiksa pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Rekapitulasi Penerapan Komponen Peserta PLPG
Rayon 34 Tahun 2010

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
1.	Karakteristik Biografis:		
1).	Pengaruh jenis kelamin terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG.	2,500	Cukup baik
2).	Pengaruh status perkawinan terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG.	2,739	Cukup baik
3).	Pengaruh usia terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG.	2,969	Baik
4).	Pengaruh tingkat pendidikan terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG.	2,995	Baik
5).	Pengaruh asal daerah tempat bertugas terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG.	2,758	Cukup baik
6).	Pengaruh masa kerja terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG.	2,964	Baik
7).	Pengaruh tanggungan keluarga terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG	2,742	Cukup baik
	Rerata pendapat:	2,810	Cukup baik
2.	Motivasi Berprestasi:		
1).	Hasrat kuat untuk mengatasi masalah saat mengikuti kegiatan PLPG	3,813	Baik
2).	Pengambilan risiko moderat yang mungkin dicapai sehingga dapat diperhitungkan	2,902	Cukup baik
3).	Membutuhkan umpan balik yang konkrit yang dapat memacu prestasi maksimal	3,811	Baik
4).	Mengikuti PLPG dengan cara-cara baru yang dianggap lebih baik dan lebih kreatif	3,595	Baik
	Rerata pendapat:	3,530	Baik
3.	Stres dan Strategi Menanggulangi Stres:		
1).	Perasaan stres saat mengikuti seluruh aktivitas PLPG	2,509	Cukup baik
2).	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui relaksasi dan humor.	3,511	Cukup baik
3).	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui penilaian terhadap penyebab stres	3,139	Baik
4).	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui pengembangan alternatif tindakan yang dapat menghilangkan stres	3,534	Baik
5).	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui tindakan yang dirasakan paling tepat	3,640	Baik
6).	Menerapkan strategi mengatasi stres dengan	3,818	Baik

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
	melakukan tindakan-tindakan positif		
7).	Menerapkan strategi mengatasi stres dengan cara memanfaatkan umpan balik, pendapat, dan saran dari kolega	3,528	Baik
8).	Menerapkan strategi mengatasi stres dengan cara melakukan pengendalian tindakan	3,858	Baik
9).	Menerapkan strategi mengatasi stres dengan cara menangis atau bercerita kepada orang terdekat yang dipercaya	2,703	Cukup baik
10)	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui pengendalian emosi	3,415	Baik
11)	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui pemahaman diri dan orang lain	3,248	Baik
12)	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui pengembangan keterampilan diri	3,543	Baik
13)	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui olahraga teratur	3,336	Baik
14)	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui peningkatan ibadah	4,011	Sangat baik
15)	Menerapkan strategi mengatasi stres melalui pengembangan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistis	3,439	Baik
	Rerata pendapat:	3,415	Baik
	Persentase baik	53,85%	
	Persentase cukup baik	46,15%	
	Rerata pendapat responden tentang komponen peserta PLPG	3,270	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data

Tabel 4.14 memperlihatkan sebagian besar (53,85%) responden berpendapat indikator-indikator pada komponen peserta dalam PLPG telah diterapkan dengan baik. Rerata keseluruhan pendapat responden tentang komponen peserta dalam PLPG di Rayon 34 adalah 3,27 sehingga dapat dinyatakan telah diterapkan dengan baik. Ditinjau dari dimensi, maka dimensi motivasi berprestasi memiliki rerata paling besar (3,53) dibandingkan dengan dua dimensi komponen peserta lainnya. Kondisi ini seharusnya mampu

memberikan kontribusi besar terhadap raih prestasi optimal peserta PLPG.

Prestasi Peserta PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

Rambu-rambu pelaksanaan PLPG tahun 2010 (2010:9) menetapkan bahwa penyelenggaraan PLPG diakhiri dengan ujian berupa ujian tulis, ujian kinerja, sementara penilaian selama proses PLPG dilakukan melalui penilaian partisipasi dan penilaian dari teman sejawat. Rerata keempat hasil penilaian

penentu kelulusan peserta PLPG tersebut terlihat sebagai berikut.

Tabel 5
Rerata Prestasi Responden

No	Prestasi	Lulus	Tidak Lulus	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Rerata Nilai
1	Ujian Tulis	230	131				66,77
2	Ujian Kinerja	360	1				90,91
3	Partisipasi			361			83,24
4	STS			1	354	6	54,85

Sumber: Hasil pengolahan data

Ditinjau dari ketentuan yang diberlakukan pada penyelenggaraan PLPG tahun 2010, dapat dinyatakan bahwa rerata hasil ujian tulis dan rerata hasil ujian kinerja berada di atas ketentuan, yakni 60,00 dan 70,00. Rerata prestasi responden tertinggi adalah prestasi hasil ujian kinerja, sementara rerata prestasi terkecil adalah penilaian teman sejawat.

Pendapat Atasan atau Teman Sejawat Responden Tentang Kompetensi Guru Responden

Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi yang harus dimiliki guru Indonesia terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Rerata pendapat atasan atau rekan sejawat responden terhadap kompetensi guru peserta PLPG dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6
Rekapitulasi Pendapat Atasan atau Teman Sejawat Tentang Kompetensi Guru Peserta PLPG di Rayon 34 Tahun 2010

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
1.	Kompetensi Pedagogik:		
1).	Penguasaan karakteristik peserta didik.	4,082	Baik
2).	Penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran	3,871	Baik
3).	Kemampuan mengembangkan kurikulum terkait bidang yang diampu.	4,079	Baik
4).	Kemampuan menyelenggarakan pembelajaran	4,074	Baik
5).	Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran.	4,078	Baik
6).	Kemampuan komunikasi dalam pembelajaran.	4,082	Baik
7).	Kemampuan dalam memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik	4,077	Baik
8).	Penilaian dan evaluasi proses dan hasil	3,637	Baik

No	Indikator	Rerata Pendapat Responden	Persepsi atas Pendapat Responden
9).	Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi	4,074	Baik
10)	Kemampuan melakukan refleksi pembelajaran	4,074	Baik
2.	Kompetensi profesional:		
1).	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mapel yang diampu	4,081	Baik
2).	Penguasaan guru terhadap Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) mapel yang diampu	4,086	Baik
3).	Kreativitas guru dalam mengembangkan materi ajar	4,084	Baik
4).	Kemampuan mengembangkan profesionalisme berkelanjutan melalui tindakan yang reflektif	4,082	Baik
5).	Pemanfaatan teknologi informatika dan komunikasi untuk komunikasi dan pengembangan diri	4,082	Baik
3.	Kompetensi Kepribadian:		
1).	Tindakan guru sesuai dengan norma hukum, sosial, dan budaya.	3,866	Baik
2).	Penampilan/perilaku pribadi guru yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	3,866	Baik
3).	Penampilan/perilaku guru yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa	4,080	
4).	Etos kerja guru.	4,081	Baik
5).	Ketaatan pada etik profesi guru	4,081	Baik
4.	Kompetensi sosial:		
1).	Bersikap inklusif, bertindak objektif, tidak diskriminatif	3,559	Baik
2).	Kemampuan komunikasi guru dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	3,081	Cukup baik
3).	Kemampuan adaptasi di tempat tugas di seluruh Indonesia.	3,566	Baik
4).	Kemampuan berkomunikasi dengan komunitas profesi secara lisan dan tulisan	3,178	Cukup baik
	Persentase baik	91,67%	
	Persentase cukup baik	8,33%	
	Rerata pendapat tentang kompetensi guru	3,91	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan data di atas memperlihatkan pada umumnya (91,67%) atasan atau rekan sejawat responden memberikan pendapat baik terhadap pemilikan kompetensi guru responden PLPG tahun 2010. Rerata keseluruhan pendapat tentang kompetensi guru peserta PLPG di Rayon 34 adalah 3,91, sehingga dapat dinyatakan PLPG tahun 2010 telah membina kompetensi peserta PLPG dengan baik

Pengaruh Komponen Pelatihan Terhadap Prestasi dan Implikasinya Bagi Kompetensi Guru Peserta PLPG Tahun 2010 di Rayon 34 Sertifikasi Guru

Besar pengaruh setiap komponen pelatihan terhadap prestasi dan implikasinya bagi kompetensi guru peserta PLPG tahun 2010 di Rayon 34 Sertifikasi Guru dapat dilihat pada matrik pengaruh berdasarkan hasil pengolahan SEM sebagai berikut

Tabel 7
Matrik Pengaruh Komponen Pelatihan Terhadap Prestasi dan Implikasinya Bagi Kompetensi Guru Peserta PLPG Tahun 2010 di Rayon 34 Sertifikasi Guru

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui				Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄		
Pengaruh komponen penilaian kebutuhan PLPG (X ₁) terhadap prestasi peserta PLPG (Y)	1,47%		2,79%	1,72%	1,04%	5,55%	7,02%
Pengaruh komponen sumber daya PLPG (X ₂) terhadap prestasi peserta PLPG (Y)	11,76%	2,79%		6,79%	4,49%	14,07%	25,83%
Pengaruh komponen evaluasi PLPG (X ₃) terhadap prestasi peserta PLPG (Y)	4,42%	1,72%	6,79%		2,66%	11,17%	15,59%
Pengaruh komponen peserta PLPG (X ₄) terhadap prestasi peserta PLPG (Y)	4,18%	1,04%	4,49%	2,66%		8,19%	12,37%
Pengaruh komponen-komponen PLPG terhadap Prestasi Peserta PLPG	21,83%					38,98%	60,81%

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui				Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄		
Pengaruh prestasi peserta PLPG (Y) terhadap kompetensi guru peserta PLPG							72,25 %

Sumber: Hasil pengolahan data

Pembahasan Pengaruh Komponen Pelatihan Terhadap Prestasi Peserta PLPG

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa komponen-komponen PLPG, terdiri dari penilaian kebutuhan PLPG, sumber daya, evaluasi, serta peserta secara simultan memberikan pengaruh sebesar 60,81% terhadap prestasi peserta PLPG. Pengaruh ini berasal dari:

- Penilaian kebutuhan PLPG dipersepsi peserta telah diterapkan dengan baik oleh panitia PLPG. Hal ini terlihat dari rata-rata persepsi peserta PLPG sebesar 4,22 (Tabel 1).
- Sumber daya PLPG di Rayon 34 telah dikelola dan diberdayakan dengan baik. Hal ini terlihat dari rata-rata persepsi peserta PLPG sebesar 3,75 (Tabel 2).
- Evaluasi PLPG di Rayon 34 telah diselenggarakan dengan baik. Hal ini terlihat dari rata-rata persepsi peserta PLPG sebesar 3,78 (Tabel 3).
- Indikator-indikator peserta pelatihan telah diterapkan dengan baik pada PLPG tahun 2010 di Rayon 34. Hal ini terlihat dari rata-rata persepsi peserta PLPG sebesar 3,27 (Tabel 4)

Hasil uji hipotesis secara simultan memperlihatkan komponen penilaian kebutuhan PLPG memberikan pengaruh

paling kecil terhadap prestasi peserta PLPG. Hal ini disebabkan karena:

- Komponen penilaian kebutuhan PLPG dipersepsi responden berdasarkan pengalaman mereka saat mengikuti aktivitas PLPG. Responden mempersepsi materi PLPG sebagai pengejawantahan dari hasil analisis kebutuhan, tujuan, serta sasaran PLPG.
- Pada umumnya (78,57%) responden memberikan pendapat sangat baik terhadap penerapan hasil analisis kebutuhan, tujuan, serta sasaran PLPG. Pendapat tersebut pada dasarnya adalah pendapat yang bersifat tidak langsung. Hal ini disebabkan karena responden tidak ikut serta dalam aktivitas analisis kebutuhan PLPG, penetapan tujuan serta penetapan sasaran PLPG, sehingga tanggapan yang diberikan responden didasarkan kepada hal-hal yang mereka alami dan rasakan selama mengikuti kegiatan PLPG.

Hasil uji hipotesis memperlihatkan pengaruh tidak langsung dari komponen penilaian kebutuhan PLPG melalui komponen sumber daya PLPG (X₂) dan melalui komponen evaluasi PLPG (X₃) menunjukkan hasil yang lebih besar

dibandingkan dengan pengaruh langsung penilaian kebutuhan PLPG. Hal ini terjadi sebagai akibat dari sinergitas antar komponen-komponen pelatihan yang diteliti.

Hasil uji hipotesis pengaruh dari komponen-komponen pelatihan didukung pemikiran Danim (2008) yang menyatakan bahwa ditinjau dari sudut pandang konseptual atau pun realitas yang dapat diobservasi, proses pelatihan dipengaruhi oleh faktor manusia, prosedur atau sistem, materi, peralatan, dan lingkungan. Berkaitan dengan raihan prestasi peserta sebagai hasil transformasi pelatihan, hasil uji hipotesis pada penelitian ini didukung pemikiran Simamora (2006). Simamora menyatakan bahwa transformasi pelatihan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor yang terkait dengan perancangan pelatihan dan penyajiannya, serta faktor yang terkait dengan peserta pelatihan dan tingkat kepentingan pengetahuan baru yang mereka terima dalam pelatihan. Hasil penelitian didukung pula pemikiran Nawawi (2005), Mathis dan Jackson (2006) dan Siagian (2006) tentang fungsi penilaian prestasi pada sebuah pelatihan.

Pembahasan Pengaruh Prestasi Peserta PLPG Terhadap Kompetensi Guru Peserta PLPG

Hasil pengujian memperlihatkan pengaruh signifikan prestasi peserta PLPG terhadap kompetensi guru para peserta PLPG sebesar 72,25%. Pengaruh tersebut berasal dari:

- a. Raihan prestasi peserta pada ujian tulis. Tabel 5 memperlihatkan 230 peserta atau 63,7% peserta PLPG memenuhi syarat kelulusan ujian tulis karena skor mereka $\geq 60,00$. Keberhasilan mereka dalam ujian tulis mencerminkan peserta telah

memiliki kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik yang memadai. Ketentuan pada Rambu-rambu Pelaksanaan PLPG tahun 2010 (2010:9) menyatakan bahwa ujian tulis bertujuan mengungkap kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik.

- b. Raihan prestasi pada ujian kinerja. Tabel 5 memperlihatkan sebanyak 360 responden atau 99,72% responden telah memenuhi persyaratan kelulusan ujian kinerja karena rerata skor ujian kinerja mereka $\geq 70,00$. Rambu-rambu Pelaksanaan PLPG 2010 (2010:9) menetapkan bahwa ujian kinerja diselenggarakan untuk mengungkap kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Dengan demikian, peserta yang memperoleh skor ujian kinerja $\geq 70,00$ dapat dinyatakan telah memiliki kompetensi guru, mencakup kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.

- c. Raihan prestasi peserta pada penilaian partisipasi oleh instruktur. Tabel 5 memperlihatkan seluruh peserta PLPG tahun 2010 di Rayon 34 mampu meraih skor prestasi partisipasi dengan sangat baik. Seluruh peserta PLPG memiliki skor partisipasi di atas 75. Perihal skor partisipasi, Rambu-rambu Pelaksanaan PLPG 2010 (2010:9) menyatakan bahwa kompetensi guru yang terdiri dari kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial dapat dinilai selama proses PLPG berlangsung. Dengan demikian, ditinjau dari sisi instruktur yang

melakukan penilaian partisipasi, maka seluruh peserta PLPG telah memiliki kompetensi guru yang memadai.

- d. Raihan prestasi responden pada penilaian teman sejawat. Tabel 5 memperlihatkan bahwa 98,06% peserta PLPG memiliki skor baik pada penilaian teman sejawat. Perihal penilaian teman sejawat, lampiran delapan Rambu-rambu Pelaksanaan PLPG tahun 2010 (2010:27) menetapkan bahwa penilaian teman sejawat dilakukan oleh teman sejawat peserta dan ditujukan untuk menilai kompetensi kepribadian serta kompetensi sosial.

Hasil uji hipotesis didukung pemikiran Nawawi (2005), Mathis dan Jackson (2006), Siagian (2008) tentang fungsi penilaian prestasi, dan pemikiran Dessler (2010) tentang ujian keberhasilan. Dalam kaitannya dengan kompetensi, maka hasil uji hipotesis didukung pemikiran Danim (2008), Burgoyne dan juga Furnham dalam Sedarmayanti (2008) tentang fungsi kompetensi; serta pemikiran Siagian (2008) tentang pelatihan dalam jabatan yang berfokus meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas yang dijalannya. Hasil uji hipotesis sejalan dengan hasil penelitian Toterhi dan Hancock; Croningen, Rice, Rathbun, dan Nisihio; serta penelitian Sato, Chung dan Darling. Penelitian Toterhi dan Hancock menyimpulkan guru yang telah mengikuti sertifikasi memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola kelas. Penelitian Croningen, Rice, Rathbun, dan Nisihio menyimpulkan kualifikasi guru memberikan pengaruh kuat terhadap prestasi siswa. Sementara penelitian Sato, Chung dan Darling

menyimpulkan program sertifikasi guru bermanfaat bagi praktik pembelajaran serta dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional guru.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- a. Penerapan komponen penilaian kebutuhan menurut peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010 adalah sangat baik. Indikator penilaian kebutuhan yang diterapkan paling baik menurut peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010 adalah tujuan PLPG yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru. Indikator hasil penilaian kebutuhan PLPG yang dipersepsi paling rendah adalah promosi pengembangan karir melalui sertifikat pendidik.
- b. Penerapan komponen sumber daya dalam PLPG di Rayon 34 tahun 2010 menurut peserta PLPG telah berlangsung baik. Penerapan indikator sumber daya yang paling baik menurut peserta adalah pemberian kesempatan kepada peserta untuk memberikan umpan balik dan penerapan metode penyajian materi PLPG yang memperhatikan prinsip-prinsip belajar. Indikator yang dipersepsi paling rendah adalah ketersediaan bahan PLPG seperti buku PLPG, *handout*, copy materi PLPG.
- c. Penerapan komponen evaluasi dalam PLPG di Rayon 34 tahun 2010 menurut peserta PLPG telah berlangsung baik. Indikator evaluasi PLPG yang dipersepsi peserta paling baik adalah kontribusi PLPG dalam membantu peserta untuk bekerja dengan lebih baik. Indikator yang dipersepsi paling rendah adalah

pengawasan ketepatan waktu kehadiran instruktur di ruang *peer teaching*.

- d. Penerapan komponen peserta PLPG di Rayon 34 pada tahun 2010 menurut peserta adalah baik. Indikator komponen peserta PLPG yang dipersepsi paling baik oleh peserta adalah penerapan strategi mengatasi stres melalui pengendalian tindakan. Indikator yang dipersepsi paling rendah adalah pengaruh jenis kelamin terhadap konsentrasi peserta dalam memahami materi PLPG.
- e. Prestasi peserta pada PLPG di Rayon 34 pada tahun 2010 adalah baik. Sebagian besar peserta mampu berprestasi baik pada ujian tulis dan penilaian teman sejawat, sementara pada penilaian kinerja dan penilaian partisipasi mampu berprestasi sangat baik.
- f. Atasan atau teman sejawat peserta PLPG di Rayon 34 tahun 2010 memberikan pendapat baik terhadap kompetensi guru peserta PLPG. Indikator kompetensi guru yang dipersepsi paling baik oleh atasan atau teman sejawat peserta PLPG adalah penguasaan peserta PLPG terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang di ampu. Indikator yang dipersepsi paling rendah oleh atasan atau teman sejawat peserta PLPG adalah kemampuan komunikasi guru dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- g. Besar pengaruh simultan komponen penilaian kebutuhan, sumber daya, evaluasi, serta peserta terhadap prestasi peserta PLPG Rayon 34 tahun 2010

adalah 60,81%. Pengaruh paling besar dari komponen PLPG terhadap prestasi peserta adalah komponen sumber daya, sementara komponen penilaian kebutuhan memberikan pengaruh paling kecil terhadap prestasi peserta PLPG.

- h. Besar pengaruh prestasi peserta terhadap kompetensi peserta PLPG Rayon 34 pada tahun 2010 adalah 72,25%.

Saran

- a. Analisis kebutuhan PLPG memegang peran strategis bagi keberhasilan penyelenggaraan PLPG secara keseluruhan. Oleh karena itu, penyelenggara hendaknya lebih teliti dan lebih lengkap di dalam menghimpun kebutuhan pelatihan, khususnya kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan personal.
- b. Pada penyelenggaraan PLPG periode yang akan datang hendaknya petugas penghimpun data kebutuhan PLPG melibatkan instruktur yang menjadi tim pengembang materi PLPG setiap mata pelajaran. Keterlibatan mereka akan menghasilkan analisis yang lebih akurat, sehingga penetapan mata latih dan materi setiap mata latih untuk setiap mata pelajaran dapat lebih akurat dan lebih berdaya guna.
- c. Meskipun Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG) telah menetapkan metoda penyajian materi PLPG berdasarkan pendekatan *Problem Based Learning (PBL)*, namun pada pelaksanaannya masih terdapat instruktur yang menggunakan metode ceramah dan tanya jawab. Pada

penyelenggaraan PLPG periode yang akan datang sebaiknya penyajian mata latih dilakukan dalam bentuk *workshop* sehingga mengurangi penyajian materi melalui ceramah dan tanya jawab. Penggunaan pendekatan *workshop* pada setiap mata latih memerlukan persiapan penyelenggaraan PLPG yang lebih sempurna, termasuk persiapan yang dilakukan panitia penyelenggara, instruktur, ataupun kesiapan peserta PLPG. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah ketersediaan fasilitas pelatihan yang lebih memadai dan sesuai dengan karakteristik penyajian materi melalui *workshop*.

- d. Indikator-indikator yang dipersepsi cukup baik atau pun dipersepsi telah berlangsung baik hendaknya lebih ditingkatkan kualitas penerapannya. Penerapan indikator-indikator yang sangat baik akan membantu peserta untuk meraih prestasi optimal.
- e. Kualitas pengawasan konkuren hendaknya lebih ditingkatkan. Pengawasan ini pada hakekatnya dapat mengendalikan proses PLPG sesuai dengan rancangan yang telah ditetapkan penyelenggara. Kebijakan-kebijakan parsial dari panitia lokasi dalam mengatasi masalah yang terjadi pada setiap lokasi PLPG hendaknya diinventarisir dan dievaluasi sehingga pada penyelenggaraan PLPG periode berikutnya dapat ditetapkan kebijakan dan prosedur baku dalam mengatasi masalah sejenis.
- f. Kejelian instruktur *peer teaching* dalam penilaian kinerja peserta

hendaknya lebih ditingkatkan, sehingga tidak terjadi penilaian kinerja yang bersifat *hallo efect* atau pun penilaian yang didasarkan kepada penghargaan semata karena peserta telah mengikuti PLPG dengan "manis". Untuk keperluan ini hendaknya instruktur *peer teaching* mengetahui dengan pasti profil dari seorang guru profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Achmat, Zakarija. 2006. Hubungan antara tingkat partisipasi dengan hasil belajar peserta pelatihan pengembangan kepribadian dan kepemimpinan mahasiswa baru UMM Tahun 2005/2006. *Jurnal Lembaga Penelitian*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Angrist, Joshua D. Guryan, Jonathan. 2008. Does Teacher Testing Raise Teacher Quality? Evidence From State Certification Requirements. *Elsevier Economics of Education Review*. Vol. 27 (2008). 483-503
- Apriyadi, Moch. Iwan. 2007. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*.
- Croningen, Robert G., Rice, Jennifer King., Rathbun, Amy., Nishio, Masako. 2007. Teacher Qualifications and Early Learning: Effects of Certification, Degree, and Experience on First-Grade Student Achievement. *Elsevier Economics of*

- Education Review*. Vol. 26 (2007). 312-324
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, dan Kewidyaiswaraan Berbasis Kinerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Paramita Rahayu. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks
- Gibson, James L., Ivancevich, James H., and Donnelly, Jr. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Adiarni, Nunuk. Jilid 1. Binarupa Aksara Publisher.
- Kane, Thomas J. Rockoff, Jonah E. Staiger, Douglas O. 2008. What does certification tell us about teacher effectiveness? Evidence from New York City. *Elsevier Economics of Education Review*. Vol. 27 (2008). 615-631
- Koster, Bob. Brekelmans, Mike. Korthagen, Fred. Wubbels, Theo. Quality Requirements for Teacher Educators. *Elsevier Teaching and Teacher Education*. Vol 21 (2005). 157-176.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Lustri D., Fator F., Paulo S., Brazil and Takahashi I. 2007. Knowledge management model: practical application for competency development. *The Learning Organisation*, 14(2): 186-202
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Diana Angelica. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Jimmy Sadeli. Bayu Prawira Hie. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah dan Mukaram. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri
- Milkovich & Boudreau. 1997. *Human Resource Management*. Eight Edition. Toronto: IRWIN.
- Moehariono. 2010 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ritter, Janice Toterhi. Hancock, Dawson R. 2006. Exploring The Relationship Between Certification Sources, Experience Levels, and Classroom Management Orientations of Classroom

- Teachers. *Elsevier Teaching and Teacher Education*. Vol 23 (2007). 1206-1216
- Robbins. Stephen P., Coulter Mary. 2007. *Manajemen*. Terj. Harry Slamet. Edisi 8. Jilid 1. Jakarta: PT Indeks
- Robbins. Stephen P., Coulter Mary. 2005. *Manajemen*. Terj. Hermaya, T. Slamet, Harry. Edisi 8. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks
- Robbins. Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terj. Benyamin Molan. Jakarta: PT Indeks.
- Sato, Mistilina. Chung, Ruth R. Hammond, Linda Darling. 2008. *Improving Teachers' Assessment Practice Throught Profesional Development: The Case of National Board Certification*. *American Educational Research Journal*. Month XXXX. Vol. XX. No. X. 3-32.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built in Training, Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sutrisno, H. Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timan, Agus. Benty, Djum Djum Noor. Maisyaroh. 2006. *Karakteristik Guru dan Pengaruhnya terhadap Semangat Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri dalam Melaksanakan Tugas*. *Jurnal Penelitian Kependidikan*. Nomor 1 Tahun 16. 83 – 89.
- Triton PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia
- Werther, William B., Davis Jr. Keith. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth edition. International Edition. McGraw-Hill, Inc.

Peraturan, Kebijakan, dan Buku Pedoman

- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2010. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2010. Pedoman Penetapan Peserta*. Buku 1
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2010. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2010. Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*. Buku 4
- Menteri Pendidikan Nasional. 2007. *Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 056/O/2007 Tahun 2007. Pembentukan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG)*.
- Menteri Pendidikan Nasional. 2009. *Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 022/P/2009 Tahun 2009. Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru bagi Guru dalam Jabatan*.

Peraturan Pemerintah RI nomor 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2005. *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 18 Tahun 2007. *Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan*.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 10 Tahun 2009. *Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan*.

_____. Sosialisasi Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2011. 30 April 2011.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*.

Internet

_____. 2007. *Human Development Reports*. UNDP. http://hdrstats.undp.org/countries/L/countryfact_sheets/cty_fs_IDN.html

_____. *Human development report*. <http://hdr.undp.org/en/media/LP2-HDR07-HDlist-E-final.pdf>. 17 April

_____. <http://hdr.undp.org/en/statistics>. 17 April 2010

_____. <http://masnurmuslich.blogspot.com/2008/10/hakikat-dan-fungsi-buku-teks.html>.

_____. 2007. *World Competitiveness Yearbook*. International Institute for Management Development. <http://hdr.undp.org/en/statistics/>. 17 April 2010

_____. Peranan Diklat Sertifikasi Guru dan Kemampuan Pedagogik terhadap Kinerja Guru. <http://intanghina.wordpress.com/2009/03/30/peranan-diklat-sertifikasi-guru-dan-kemampuan-pedagogik-terhadap-kinerja-guru/>. 17 April 2010.

_____. 2010. *The World Competitiveness Scoreboard*. <http://www.worldcompetitiveness.com/> 17 April.

_____. 2010. *The United Nations Development Programme (UNDP)*. <http://hdr.undp.org/en/statistics>. 17 April.

_____. <http://sertifikasiguru.org/kuota.php?id=11>. 19 April 2010.

_____. <http://sertifikasiguru.org/isi.php?id=11>. 12 Mei 2011.

_____. <http://sertifikasiguru.org/kuota.php?k=7>. 17 Juli 2011.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN MENINGKATKAN LULUSAN BERMUTU DI PERGURUAN TINGGI SWASTA	
Enas	1
ANALISIS POTENSI PENGEMBANGAN KEMAMPUAN PEMODELAN MATEMATIKA DAN INFERENSI LOGIKA DALAM BUKU PELAJARAN FISIKA SMA	
Maman Wijaya	13
DESENTRALISASI SEBAGAI SEBUAH KEBIJAKAN DAN IMPLEMENTASINYA DALAM DUNIA PENDIDIKAN	
Nono Mulyono	23
MUTU LAYANAN AKADEMIK SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI BERSTATUS SSN DI PROVINSI JAWA BARAT)	
Endang Rahmat	28
PENGARUH KOMPONEN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI DAN IMPLIKASINYA BAGI KOMPETENSI GURU PESERTA PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROFESI GURU DI RAYON 34 SERTIFIKASI GURU TAHUN 2010	
Sri Marten Yogaswara	46
IMPLEMENTASI STRATEGI PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP NILAI PELANGGAN SEKTOR PERHOTELAN SERTA IMPLIKASINYA PADA TINGKAT PENGHUNIAN KAMAR (SURVEI KEPADA PENGHUNI HOTEL NONBERBINTANG DI WILAYAH PRIANGAN TIMUR)	
Aini Kusniawati	74

**PROSIDING
SEMINAR INTERNASIONAL
MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**Penerbit
Program Pascasarjana Universitas Galuh**

Penanggung Jawab	: Prof. Dr. H. S. Koswara
Ketua	: Prof. Dr. H. Suryana, M.Si
Sekretaris	: Dr. H. Nono Mulyono, MM
Penyunting Pelaksana	: Prof. Dr. H. Djam'an Satori, MA Prof. Dr. H. Dadang Suhardan, M.Pd Prof. Dr. H. Akdon, M.Pd Prof. Dr. Endang Wirjatmi, MS Prof. Dr. H. Dadang Sadeli, M.Si Prof. Dr. Sucherly, SE. MS Dr. H. Toto, M.Pd Dr. Dadi, M.Si Dr. Enas. SE. MM H. Adun Rusyana, Drs. M.Pd
Penyunting Bahasa	: Prof. Dr. H. Suherli, M.Pd Prof. Dr. H. Aminudin Aziz, MA Ishak Said, Drs. MM.M.Pd

Tata Usaha: Cucu Kurnia, SE. Nuriyah, SH. Iwan Setiawan, SE.MM.
Setting : Agus Iskandar, ST. M.Si



Alamat Redaksi/ Tata Usaha
Jl. RE. Martadinata No. 150 Ciamis, Jawa Barat. 46251
Tlp/Fax (0265) 776944/ 776030
E-mail : pascaunigal@gmail.com

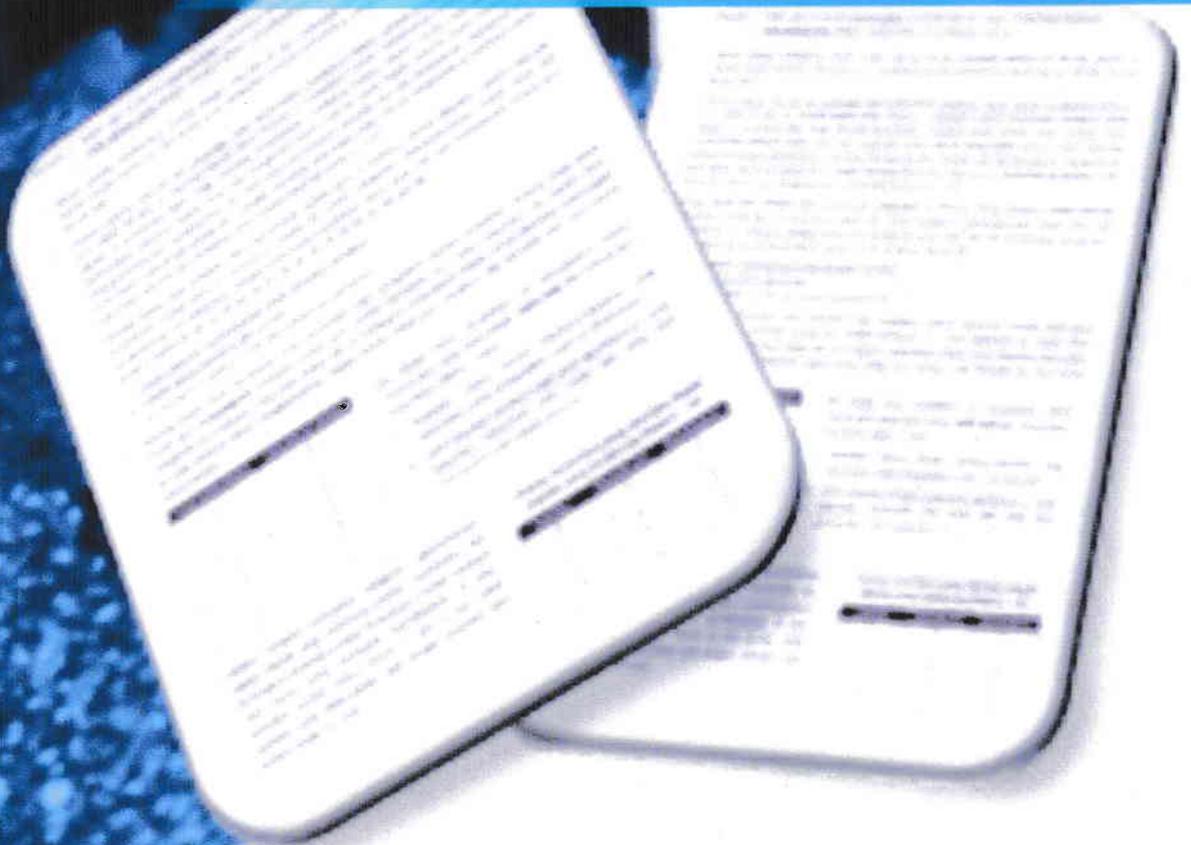
ISSN 2008.0227

PROSIDING

Tahun 2012. Nomor 1

SEMINAR INTERNASIONAL Manajemen Pendidikan

**Strategies and Implementation of National Policy
in Educational System
in Indonesia and in South East Asia Countries**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS GALUH**

Jl. RE. Martadinata No 150 Ciamis, Jawa Barat, 46251

Tlp/Fax. (0265) 776944/ (0265) 776030 pascaunigal@gmail.com