**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Menduduki massa globalisasi, pendidikan tetap menjadi faktor atau elemen penting dan terpentingkan dalam kehidupan. Dirintis dari usaha pengabdian dalam dunia pendidikan, tokoh guru atau pendidik sekarang sedang mengalami proses peningkatan. Baik peningkatan kualitas pendidik bagi dunia pendidikan maupun peningkatan dunia pendidikan terhadap pendidik.

Dalam peningkatan kualitas pendidik terhadap pendidkan yang membawa perubahan kesejahteraan pemerintah dalam hal ini rupanya dapat dikatakan serius. Pendidik atau guru yang dulu kita ketahui dapat berasal dari orang yang tidak menjalani jurusan pendidikan di tingkat universitas atau dengan program penyesuaian akta empat, kini sudah tak berlaku lagi.

Guru atau pendidik tersebut harus benar-benar merupkan seseorang yang lahhir dari dunia pendidikan. Dan dalam penyesuaiannya terhadap permintaan global yang standardnya terus menningkat, pemerintah melakukan program keprofesionalan terhadap guru yang ingin menyandang “guru professional”. Program ini disebut sebagai PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru) yang juga harus terlahir dari jurusan pendidikan di universitas.

Program pemerintah ini tentu diharapkan terciptanya Pendidik-pendidik yang professional dibidangnya tanpa menyampingkan kesejahteraan guru yang terkadang ikut berpengaruh dalam kegiatan pembelajaran.

**BAB II**

**PEMBAHASAN**

1. **Pengertian PLPG**

PLPG adalah sebuah media yang diberikan pemerintah kepada para guru untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme saat membimbing siswa-siswinya. Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

*Alan Cowling & Phillips James* (1996:110) memberikan rumusan pelatihan sebagai: “perkembangan sikap/pengetahuan/keterampilan pola kelakuan yang sistematis yang dituntut oleh seorang karyawan (baca : guru) untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan memadai”.

1. **Tujuan PLPG**

Tujuan diadakannya PLPG adalah untuk mendapatkan tanda bukti gelar "[Guru Profesional](http://ppg-pgsd.blogspot.com/)" guna menambah penghasilan guru melalui tunjangan profesi sebagai peningkatan taraf ekonomi dan kesejahteraan hidup guru-guru.

Setelah [*sertifikasi*](http://bio-sanjaya.blogspot.com/2012/03/informasi-pengumuman-uka-sergur-2012.html) maka ada tunjangan yang cukup besar dalam triwulan tentu dengan kerja yang berbeda ke arah penggunaan kompetensi sebagai seorang guru profesional sehingga tanggung jawabnya terhadap keberhasilan siswa akan menjadi jauh lebih besar seiring harapan peningkatan pendidikan nasional melalui sistem sertifikasi guru ini.

Iming-iming peningkatan penghasilan per bulan sudah tentu harus melewati tahapan-tahapan yang tidak semudah membalikkan telapak tangan, gelar "Profesional" yang akan didapat setelah PLPG atau Pendidikan dan Latihan Profesi Guru akan menuntut diri bagaimana menjadi seorang guru yang profesional. Selain itu persaingan yang semakin ketat dalam setiap tahunnya akan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang guru untuk menyandang keprofesionalan tersebut.

1. **Pola Pelaksanaan PLPG**
2. **Pola Blok**

PLPG Pola Blok yaitu PLPG yang dilaksanakan selama 10 hari berturut-turut di tempat gugus yang telah ditentukan oleh panitia. Dalam pola blok ini peserta akan disediakan penginapan di tempat pelatihan yang bersangkutan.

**B. Pola Non-Blok**

PLPG dengan pola Non-Blok yaitu PLPG dilaksanakan pada hari Sabtu dan Minggu sampai mencapai komulatif 10 hari, di tempat (kampus) yang telah ditentukan oleh Panitia. Peserta tidak disediakan Penginapan.

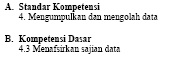
1. **Persiapan yang dibutuhkan untuk mengikuti PLPG :**

Dalam mengikuti program sertifikasi guru 2012 melalui PLPG atau Pendidikan dan Latihan Profesi Guru, yang terutama adalah fisik dan mental dimana saat PLPG atau Pendidikan dan Latihan Profesi Guru berlangsung sama saja kerja akstra untuk mengoptimalkan perolehan kompetensi yang ada dalam diri guru.

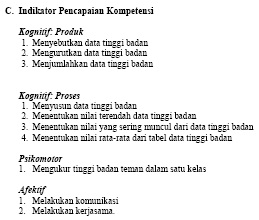
Sebagai bayangan PLPG atau Pendidikan dan Latihan Profesi Guru sama halnya dengan Pendidikan ABRI dan Polisi / POLRI, yang membedakan adalah bidang masing-masing yang diguluti, bila Pendidikan ABRI dan Polisi / POLRI yang dilatih adalah kekuatan fisik namun pada PLPG atau Pendidikan dan Latihan Profesi Guru yang dilatih adalah kekuatan diri dan keterampilan sebagai seorang guru tentang bagaimana mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswanya yang tentu cara berpikirnya masih sederhana dan berbeda dengan seorang guru.  
  
Setelah PLPG atau Pendidikan dan Latihan Profesi Guru tidak ada lagi keegoisan guru yang mengutamakan sudut pandangnya untuk memaksakan siswa mengikuti cara berpikir guru, ini tidak sesuai dengan [teori belajar](http://bio-sanjaya.blogspot.com/2012/03/teori-belajar-teori-belajar-dienes.html), padahal apabila guru itu mampu dan terampil memandang dari kacamata siswa sudah tentu [belajar dan pembelajaran](http://bio-sanjaya.blogspot.com/2012/03/teori-belajar-menurut-bruner.html) menjadi lebih mudah, juga akan membuat waktu yang digunakan menjadi lebih efektif dan efisien.

1. **Sistem PLPG**

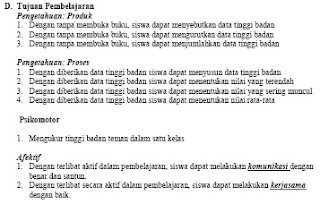
Dalam PLPG dituntut untuk membuat RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru yang isinya sedikit berbeda dengan RPP pada umumnya yang saat ini menggunakan [RPP berkarakter](http://bio-sanjaya.blogspot.com/2012/03/rpp-berkarakter-2012-download-lengkap.html) dimana RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru dibuat lebih rinci dalam menentukan indicator. RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru dan Tujuan Pembelajarannya yaitu adanya kognitif produk, kognitif proses, psikomotor, dan afektif. Untuk Lebih jelasnya coba perhatikan gambar RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru berikut:



Sebagai contoh kita akan membuat RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru dengan menggunakan SK dan KD diatas maka rumusan indikator RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru adalah seperti berikut:



dan tujuan pembelajaran RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru dapat dibuat seperti gambar di bawah ini:



1. **Manfaat PLPG**

Manfaat penyelenggaraan program pelatihan diantaranya:

1. Bagi sekolah setidaknya terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik, yaitu: (1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan; (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam prganisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif; (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional.
2. Sedangkan manfaat pelatihan bagi [guru](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/),diantaranya : (1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik; (2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya; (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; (5) peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual; (7) meningkatkan kepuasan kerja; (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; (9) makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri; dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Dengan demikian, suatu organisasi atau sekolah yang mau belajar dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang memberikan kemudahan kepada anggotanya untuk melakukan proses belajar dan terus-menerus mengubah dirinya sendiri. Salah satu wujud sekolah sebagai learning organization adalah adanya kemauan belajar dari para guru untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya, dan salah satunya melalui kegiatan pelatihan. Dengan demikian, upaya belajar tidak hanya terjadi pada kalangan siswa semata.

1. **Langkah-langkah Pelatihan**

Langkah-langkah penelitian menurut para ahli diantaranya:

*Alan Cowling & Phillips James (1996:110)* mengemukakan tentang pendekatan yang sistematis dalam pelatihanmeliputi empat tahap, yang mencakup : tahap I: mengenali kebutuhan-kebutuhaan, tahap II: merencanakan untuk memenuhi kebutuhan–kebutuhan itu, tahap III: Pelaksanaan dan Tahap IV: evaluasi.

*Sondang Siagian (1997:185-203)* memaparkan tujuh langkah dalam kegiatan pelatihan, yaitu : (1) Penentuan kebutuhan; (2) Penentuan sasaran; Penetapan Program; (3) Identifikasi isi program; (4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar; (5) Pelaksanaan program; (6) Identifikasi manfaat; dan (7) Penilaian pelaksanaan program.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat dikatakan bahwa beberapa langkah penelitian diantaranya meliputi:

**7.1. Penentuan Kebutuhan**

Penentuan kebutuhan merupakan langkah awal yang amat penting untuk dilakukan . Oleh karena itu perlu dilakukan analisis kebutuhan secara cermat. Dengan melalui analisis kebutuhan yang cermat dapat diyakinkan bahwa kegiatan pelatihan memang benar-benar perlu dilakukan, jadi tidak hanya sekedar proyek yang sifatnya diada-adakan, tanpa hasil dan tujuan yang jelas. Dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan, terdapat tiga pihak yang perlu dilibatkan, yaitu :

1. satuan organisasi (sekolah atau dinas pendidikan) yang mengelola sumber daya manusia yang bertugas mengidentifikasi kebutuhan organisasi secara keseluruhan, baik untuk kepentingan sekarang maupun dalam kerangka mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan;
2. para kepala sekolah; karena bagaimanapun mereka merupakan orang-orang yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan satuan-satuan kerja yang dipimpinnya. Dengan demikian, mereka dianggap sebagai orang yang paling mengetahui jenis kebutuhan pelatihan yang diperlukan.
3. guru yang bersangkutan; banyak sekolah yang memberikan kesempatan kepada para gurunya untuk mencalonkan diri sendiri mengikuti program pelatihan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini ialah bahwa para guru yang sudah matang secara intelektual memiliki kecenderungan untuk menyadari kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam dirinya, sehingga membutuhkan adanya usaha pembelajaran.

Bagaimanapun kegiatan pelatihan merupakan beban anggaran tersendiri yang harus dipikul oleh sekolah. Oleh karena itu, jika kegiatan pelatihan dilakukan tanpa adanya analisis kebutuhan secara cermat, pada akhirnya dikhawatirkan tidak akan memberikan manfaat apa pun bagi guru atau pun bagi sekolah. Dengan sendirinya, yang semula pelatihan dimaksudkan untuk kepentingan efektifvitas dan efisiensi, malah terbalik menjadi kegiatan yang hanya pemborosan saja.

**7.2**. **Penentuan Sasaran**

Berdasarkan analisis kebutuhan selanjutnya dapat ditetapkan berbagai sasaran yang ingin dicapai dari suatu kegiatan pelatihan, baik yang bersifat teknikal maupun behavioral. Bagi penyelenggara, penentuan sasaran ini memiliki arti penting sebagai: (1) tolok ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pelatihan; (2) bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya, seperti menentukan isi program dan metode pelatihan yang sesuai.

Sedangkan bagi peserta penentuan sasaran bermanfaat dalam persiapan dan usaha apa yang seyogyanya mereka lakukan agar dapat memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari kegiatan pelatihan yang diikutinya.

**7.3. Penentuan Program**

Setelah dilakukan analisis kebutuhan dan ditetapkan sasaran yang ingin dicapai, selanjutnya dapat ditetapkan program pelatihan. Dalam penentuan program terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan yakni berkenaan dengan jawaban dari beberapa pertanyaan berikut:

* Kemampuan apa yang hendak dicapai?
* Materi apa yang perlu disiapkan?
* Kapan waktu yang terbaik untuk dilaksanakan pelatihan?
* Dimana tempat yang paling memungkinkan untuk dilaksanakan pelatihan?
* Berapa biaya yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pelatihan?
* Siapa yang paling tepat untuk ditunjuk sebagai instruktur?,  dan
* Bagaimana pelatihan itu sebaiknya dilaksanakan?

Jawaban pertanyaan-pertanyan ini pada intinya merujuk kepada efektivias dan efisiensi kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan.

**7.4. Penerapan Prinsip-Prinsip Belajar**

Agar pelatihan ini dapat mencapai sasaran atau tujuan yang diharapkan, maka kegiatan pelatihan berlangsung seyogyanya dapat memperhatikan dan menerapkan sejumlah prinsip belajar. Dalam hal ini Nasution (Daeng Sudirwo,2002) mengetengahkan tiga belas prinsip dalam belajar, yakni :

1. Agar-agar seorang benar-benar belajar, ia harus mempunyai suatu tujuan.
2. Tujuan itu harus timbul dari atau berhubungan dengan kebutuhan hidupnya dan bukan karena dipaksakan oleh orang lain.
3. Orang itu harus bersedia mengalami bermacam-macam kesulitan dan berusaha dengan tekun untuk mencapai tujuan yang berharga baginya.
4. Belajar itu harus terbukti dari perubahan kelakuannya.
5. Selain tujuan pokok yang hendak dicapai, diperolehnya pula hasil sambilan. Misalnya tidak hanya bertambah keterampilan pekerjaannya saja, tetapi juga memperoleh minat yang lebih besar dalam bidang yang ditekuninya.
6. Belajar lebih berhasil dengan jalan berbuat atau melakukan.
7. Seseorang belajar sebagai keseluruhan, tidak hanya aspek intelektual namun termasuk pula aspek emosional, sosial, etis dan sebagainya.
8. Seseorang memerlukan bantuan dan bimbingan dari orang lain.
9. Untuk belajar diperlukan insight. Apa yang dipelajari harus benar-benar dipahami. Belajar bukan sekedar menghafal fakta lepas secara verbalistis.
10. Disamping mengejar tujuan belajar yang sebenarnya, seseorang sering mengejar tujuan-tujuan lain. Misalnya, disamping memperoleh keterampilan dari apa yang diberikan dalam pelatihan. Juga, seseorang memiliki tujuan lain, seperti promosi jabatan, kepercayaan dari atasan dan sebagainya.
11. Belajar lebih berhasil, apabila usaha itu memberi sukses yang menyenangkan.
12. Ulangan dan latihan perlu akan tetapi harus didahului oleh pemahaman.
13. Belajar hanya mungkin kalau ada kemauan dan hasrat untuk belajar.

**7.5. Penilaian Pelaksanaan Program**

Pelaksanaan suatu program dapat dikatakan berhasil jika dalam diri peserta tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal, yaitu :

1. peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas
2. perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian, baik yang berkenaan dengan aspek teknis maupun behavioral. Dengan demikian, bahwa penilaian harus diselenggarakan secara sistematis, dengan-langkah sebagai berikut:

1. penentuan kriteria keberhasilan yang ditetapkan sebelum program pelatihan diselengggarakan
2. penyelenggaraan pre-test untuk mengetahui tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para guru sekarang, guna memperoleh informasi tentang program pelatihan apa yang tepat diselenggarakan.
3. pelaksanaan ujian pasca pelatihan untuk melihat apakah memang terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak dan apakah transformasi tersebut tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing guru.
4. tindak lanjut yang berkesinambungan. Salah satu ukuran tolok ukur penting dalam menilai berhasil tidaknya suatu program pelatihan ialah apabila transformasi yang diharapkan memang terjadi untuk kurun waktu yang cukup panjang di masa depan, tidak hanya segera setelah program tersebut selesai diselenggarakan.

**BAB III**

**KESIMPULAN**

PLPG adalah sebuah media yang diberikan pemerintah kepada para guru untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme saat membimbing siswa-siswinya serta untuk mendapatkan tanda bukti gelar "[Guru Profesional](http://ppg-pgsd.blogspot.com/)". Dalam mengikuti program PLPG fisik dan mental diperlukan karena dalam program ini merupakan sebuah usaha atau kerja akstra untuk mengoptimalkan perolehan kompetensi yang ada dalam diri guru.

Dalam PLPG dituntut untuk membuat RPP PLPG 2012 Sertifikasi Profesi Guru dibuat lebih rinci dalam menentukan indicator. Selama pelatihan ada 5 langkah yang harus ditempuh, pelaihan tersebut akan membawa manfaat baik untuk sekolah maupun guru professional yang terkait.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alan Cowling & Philip James. 1996. *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation (terjemahan)* Yogyakarta: ANDI

[Last Date Up Date : 5 Mei 2012] <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/07/pelatihan-dalam-rangka-pengembangan-profesi-guru/>

[Last Date / Up Date: 5 Mei 2012] <http://kackdir.blogspot.com/2012/03/rpp-plpg-2012-sertifikasi-profesi-guru.html>

[Last Date / Up Date: 5 Mei 2012]  <http://bio-sanjaya.blogspot.com/2012/03/persiapan-sertifikasi-guru-plpg-2012.html#ixzz1txVCEdAo>