

PENGEMBANGAN MODEL PENGELOLAAN PELATIHAN MOTIVASIONAL UNTUK MENDORONG AKTUALISASI KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU

Sultoni

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, Jln. Semarang 5 Malang
e-mail: PersonalityPlusIndonesia@yahoo.com

Abstract: The Development of Management Model of Motivational Training to Promote the Actualization of Personality Competency of Teachers. The purpose of this study is to produce the motivational training model in an effort to encourage the actualization of teachers' personality competency. The implemented research and development procedure includes preliminary research, initial product development, expert validation, small scale field test, and large scale field test. The result shows that the developed motivational training model has very high level of usefulness, simplicity of use, completeness, and readability. Subsequent to the participation in the motivational training which employed the model, the participants' motivation can be put in "very high" category, different significantly from that before the participation.

Keywords: management model, motivational training, teacher personality competency

Abstrak: Pengembangan Model Pengelolaan Pelatihan Motivasional untuk Mendorong Aktualisasi Kompetensi Kepribadian Guru. Penelitian pengembangan ini bertujuan menghasilkan model pengelolaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru. Prosedur yang digunakan meliputi penelitian awal, pengembangan produk, validasi ahli, ujicoba lapangan skala kecil, dan ujicoba lapangan skala besar. Penelitian pengembangan telah menghasilkan model pengelolaan pelatihan motivasional berupa naskah, gambar model pengelolaan, pedoman, dan perangkat pelatihan. Model pengelolaan pelatihan memiliki tingkat kegunaan, kemudahan, kelengkapan, dan keterbacaan "sangat tinggi". Setelah mengikuti pelatihan motivasional, aktualisasi kompetensi kepribadian berada pada kategori "sangat tinggi", berbeda signifikan dibanding sebelum mengikuti pelatihan.

Kata kunci: model pengelolaan, pelatihan motivasional, kompetensi kepribadian guru

Kompetensi kepribadian menjadi landasan utama bagi kompetensi-kompetensi lainnya (Rochman & Gunawan, 2011). Kompetensi kepribadian guru dapat dikembangkan melalui pelatihan. Salah satu kegiatan pelatihan yang sebenarnya sangat tepat untuk mengembangkan kompetensi kepribadian guru adalah Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) karena waktu pelatihan cukup panjang yakni sekitar 10 hari efektif. Selain itu, fasilitas dan akomodasi juga memadai karena rata-rata dilaksanakan di hotel, semua biaya ditanggung pemerintah, dan kesungguhan peserta lebih terjamin karena terkait erat dengan sertifikat pendidik profesional dan tunjangan profesi pendidik. Namun, ironisnya, dalam struktur program kurikulum PLPG, pengembangan kompetensi kepribadian justru tidak mendapatkan porsi yang memadai. Pengembangan

kompetensi kepribadian guru baru diberi catatan bahwa "Pembinaan dan pengembangan kompetensi kepribadian guru terintegrasi dalam kegiatan PLPG" (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2010; 2011; 2012). Dalam struktur kurikulum PLPG tidak ada program pelatihan pengembangan kompetensi kepribadian yang nyata, tidak ada porsi jam pelatihan yang pasti, tidak ada materi yang spesifik, tidak ada proses pelatihan yang jelas, tidak ada spesifikasi instruktur materi pengembangan kompetensi kepribadian, juga tidak ada rambu-rambu pengukuran kompetensi kepribadian guru. Di samping dalam PLPG tidak ada porsi pengembangan kepribadian guru yang nyata, dalam pelatihan-pelatihan yang lain juga jarang ditemukan yang secara khusus dan sepenuhnya bertujuan mengembangkan kompetensi kepribadian guru; yang

banyak baru pelatihan bidang kompetensi pedagogik dan profesional. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi kepribadian guru.

Pelatihan tersebut dirasakan semakin mendesak karena akhir-akhir ini banyak berita guru yang mengalami "cedera moral". Misalnya, sebagaimana diberitakan, "Sibuk Urus Sertifikasi, Guru Sering Bolos" (Jawa Pos, Jumat 20 April 2012), "Pétali Murid, Guru Dipolisikan" (Jawa Pos, Selasa 24 April 2012), "Guru Benturkan Siswa ke Papan Tulis" (Jawa Pos, Kamis, 14 April 2010), "Pakai Calo (penulisan karya ilmiah), Ratusan Guru Turun Pangkat" (Jawa Pos, Sabtu 30 Pebruari 2012). Bahkan ada berita yang lebih memprihatinkan lagi tentang perilaku negatif guru, sebagaimana dimuat Jawa Pos, Jumat, 15 Juni 2012, halaman 4 pada rubrik Jati Diri, sebagai berikut.

Publik kembali dikejutkan dengan terbongkarnya pemalsuan 1.600 ijazah yang dilakukan oleh mantan dosen di sebuah perguruan tinggi swasta di Surabaya. Ada empat jenis ijazah palsu yang dicetak, yakni ijazah S1, S2, S3, dan akta IV. Yang paling laris adalah ijazah akta IV yang mencapai 60 persen. Kemudian, ijazah S1 (32 persen), ijazah S2 (6 persen), dan ijazah S3 (2 persen). Yang memprihatinkan, sebagian besar pemesan ijazah palsu itu adalah guru. Para guru tersebut rela berbuat curang agar bisa mendapatkan sertifikasi mengajar. Untuk bisa mendapatkan sertifikasi mengajar, guru harus berijazah S1 atau diploma IV. Dengan memiliki sertifikat mengajar, guru berhak mendapatkan tunjangan profesi pendidik (TPP) yang nilainya cukup menggiurkan.

Kasus ijazah palsu bisa jadi tidak hanya terjadi di Surabaya, karena guru di seluruh Indonesia sama-sama berusaha untuk mendapatkan Tunjangan Profesi Pendidik (TPP). Guru yang membeli ijazah tersebut jelas mengalami cacat moral. Tidak mungkin guru pemilik ijazah palsu dapat memberikan pendidikan moral yang baik bagi peserta didik. Padahal guru seharusnya berperilaku yang bermoral sehingga benar-benar dapat di-gugu (di-ikuti) dan di-tiru (di-contoh). Guru seharusnya menjadi teladan bagi anak didiknya. Guru seharusnya memiliki kepribadian yang mulia. Mencermati berita-berita seperti itu, pengembangan kompetensi kepribadian guru mendesak untuk diprogramkan secara nyata.

Mengembangkan kompetensi kepribadian guru bisa jadi memang lebih sulit dibanding mengembangkan kompetensi lain seperti kompetensi profesional dan pedagogik. Namun bukan berarti pengembangan kompetensi kepribadian guru harus diabaikan karena sulit dilaksanakan ataupun sulit diukur keberhasilannya. Pengembangan kompetensi kepribadian guru perlu sering dilakukan agar guru memiliki kompetensi kepribadian yang memadai sebagaimana disyaratkan

dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Depdiknas, 2006). Jika dicermati, deskripsi kompetensi kepribadian guru sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tersebut sebenarnya bukanlah hal baru. Kemungkinan besar deskripsi itu telah diketahui oleh guru, tetapi kompetensi tersebut masih "tidur", dan belum sampai menjadi perilaku. Oleh karena itu, ia perlu dibangun, perlu didorong agar teraktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari, terutama di tempat kerjanya. Untuk itu diperlukan penyulut guna mendorong guru agar mengaktualisasikan kompetensi kepribadian tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu cara menyulutnya adalah dengan menyentuh hati dan perasaannya agar tergerak untuk mengaktualisasikannya. Cara ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2008) yang menyatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku. Sikap terdiri atas 3 komponen, yaitu kesadaran, perasaan, dan tindakan. Komponen-komponen ini sangat berkaitan.

Atas dasar hal tersebut, penelitian dan pengembangan ini dilakukan dengan tujuan menghasilkan model pengelolaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru.

METODE

Metode penelitian dan pengembangan yang digunakan adalah model *Research and Development* dari Borg dan Gall (1983). Model tersebut telah disederhanakan oleh Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional RI (Depdiknas, 2008) menjadi 5 langkah, yaitu penelitian awal, pengembangan produk awal, validasi ahli, uji coba lapangan skala kecil, dan uji coba lapangan skala besar.

Penelitian awal dilakukan dengan menggunakan angket yang diisi oleh 109 Kepala SDN seKabupaten Jombang. Data yang diperoleh melalui angket dianalisis secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian awal, dikembangkan produk awal berupa gambar model pengelolaan, pedoman pengelolaan, dan perangkat pengelolaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru SDN seKabupaten Jombang.

Produk awal tersebut selanjutnya divalidasi tiga orang ahli yang adalah Guru Besar Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Malang yang memiliki pengalaman mengelola program-program pelatihan. Instrumen yang digunakan untuk validasi adalah angket tertutup dan terbuka dengan dilampiri naskah produk. Validasi selesai dalam 2 putaran, karena telah mencapai 70% konsensus. Validasi diakhiri dengan diskusi panel antara peneliti dengan ketiga ahli yang melakukan validasi untuk melakukan klarifikasi dan

mendiskusikan hal-hal penting yang ditemukan dalam proses validasi. Naskah produk hasil validasi ahli selanjutnya diujicobakan untuk digunakan dalam skala kecil oleh calon pengguna.

Uji coba penggunaan produk skala kecil dilakukan oleh 6 orang Kepala SDN Kabupaten Jombang untuk mengelola pelatihan motivasional bagi 24 guru SDN Kabupaten Jombang. Terdapat dua kegiatan utama dalam uji coba lapangan skala kecil ini yaitu uji coba penggunaan model pengelolaan pelatihan motivasional oleh panitia penyelenggara yakni Kepala SDN Kabupaten Jombang, dan pelaksanaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru SDN Kabupaten Jombang. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data uji coba penggunaan model adalah angket tertutup dan terbuka. Instrumen untuk mengukur motivasi peserta dalam mengaktualisasikan kompetensi kepribadian juga berupa angket tertutup dan terbuka. Peserta pelatihan mengisi instrumen motivasi sebanyak dua kali, yaitu sebelum dan setelah pelatihan sebagai *pre-test* dan *post-test*. Data yang terkumpul dari panitia mengenai penggunaan model pengelolaan dianalisis secara deskriptif, sedangkan data yang terkumpul dari peserta pelatihan dianalisis dengan menggunakan teknik uji-t dengan memanfaatkan aplikasi statistik *SPSS 16.0 for Windows Release 16.0.0*. Berdasarkan hasil uji coba lapangan skala kecil, dilakukan penyempurnaan naskah produk. Selanjutnya, naskah produk yang telah disempurnakan diujicobakan untuk digunakan dalam skala besar.

Uji coba penggunaan produk skala besar dilakukan oleh 11 orang Kepala SDN untuk mengelola pelatihan motivasional bagi 87 guru SDN Kabupaten Jombang. Terdapat dua kegiatan utama dalam uji coba lapangan skala besar ini yaitu uji coba penggunaan model pengelolaan pelatihan motivasional oleh panitia yakni Kepala SDN Kabupaten Jombang, dan pelaksanaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru SDN Kabupaten Jombang. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data uji coba penggunaan model adalah angket tertutup dan terbuka. Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi peserta dalam mengaktualisasikan kompetensi kepribadian juga berupa angket tertutup dan terbuka. Peserta pelatihan mengisi instrumen motivasi sebanyak dua kali, yaitu sebelum dan setelah pelatihan sebagai *pre-test* dan *post-test*. Data yang terkumpul dari panitia penggunaan model pengelolaan dianalisis secara deskriptif, sedangkan data yang terkumpul dari peserta pelatihan dianalisis menggunakan teknik uji-t dengan memanfaatkan aplikasi statistik *SPSS 16.0 for Windows Release 16.0.0*. Berdasarkan hasil uji coba lapangan skala besar, di-

lakukan penyempurnaan naskah produk, yang pada akhirnya menjadi produk akhir (produk jadi).

Pemilihan Kabupaten Jombang didasarkan atas pertimbangan berikut. Pertama, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang memiliki visi "tercapainya mutu pendidikan yang berkualitas menuju Jombang yang agamis, mandiri, dan berdaya saing" yang dapat diperkuat untuk diwujudkan melalui pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian dengan model pengelolaan yang dikembangkan melalui penelitian ini. Kedua, Kantor Dinas Pendidikan sebagai salah satu instansi yang bertanggung jawab mengelola pendidikan telah melaksanakan pelatihan untuk guru SDN Kabupaten Jombang lebih dari 30 kali dalam satu tahun, namun belum ada yang bersifat motivasional dalam rangka mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru. Ketiga, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang memperoleh hibah *Basic Education Capacity-Trust Fund (BEC-TF)* dari Bank Dunia untuk pengembangan kompetensi guru. Model pengelolaan pelatihan motivasional yang dikembangkan melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu Kabupaten Jombang untuk menaikkan peringkatnya. Keempat, Guru di wilayah Kabupaten Jombang telah mengenal dan mengetahui tentang kompetensi kepribadian karena Kabupaten Jombang dikenal sebagai salah satu kota santri di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian awal dilakukan menggunakan angket yang diisi oleh 109 Kepala SDN seKabupaten Jombang, memperoleh hasil bahwa (1) kompetensi kepribadian guru SDN Kabupaten Jombang sangat perlu dikembangkan; (2) kepala sekolah sangat membutuhkan pedoman pengelolaan pelatihan; (3) model pelatihan motivasional dipandang paling tepat untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru; (4) jumlah jam yang dipandang paling tepat untuk mengembangkan kompetensi kepribadian guru melalui pelatihan motivasional adalah 3 jam @ 60 menit, 1 kali dalam 1 tahun; dan (5) spesifikasi model pengelolaan pelatihan motivasional yang dibutuhkan adalah model yang memiliki tingkat kegunaan, kemudahan penggunaan, kelengkapan, dan keterbacaan yang tinggi. Selanjutnya hasil itu divalidasi oleh tiga orang pakar, dan hasilnya menyatakan bahwa produk yang berupa gambar model pengelolaan, pedoman pengelolaan, dan perangkat pengelolaan pelatihan motivasional memiliki tingkat kegunaan, kemudahan penggunaan, kelengkapan, dan keterbacaan yang "sangat tinggi".

Hasil uji coba lapangan skala kecil menunjukkan bahwa (1) tingkat kegunaan, kemudahan penggunaan, kelengkapan, dan tingkat keterbacaan model pengelo-

laan pelatihan motivasional berada pada kategori "sangat tinggi", (2) hasil *pre-test* terhadap motivasi peserta pelatihan motivasional untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadian berada pada kategori "tinggi", sedangkan hasil *post-test* berada pada kategori "sangat tinggi", (3) hasil uji-t menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam hal motivasi peserta untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadian antara sebelum dan setelah pelatihan motivasional.

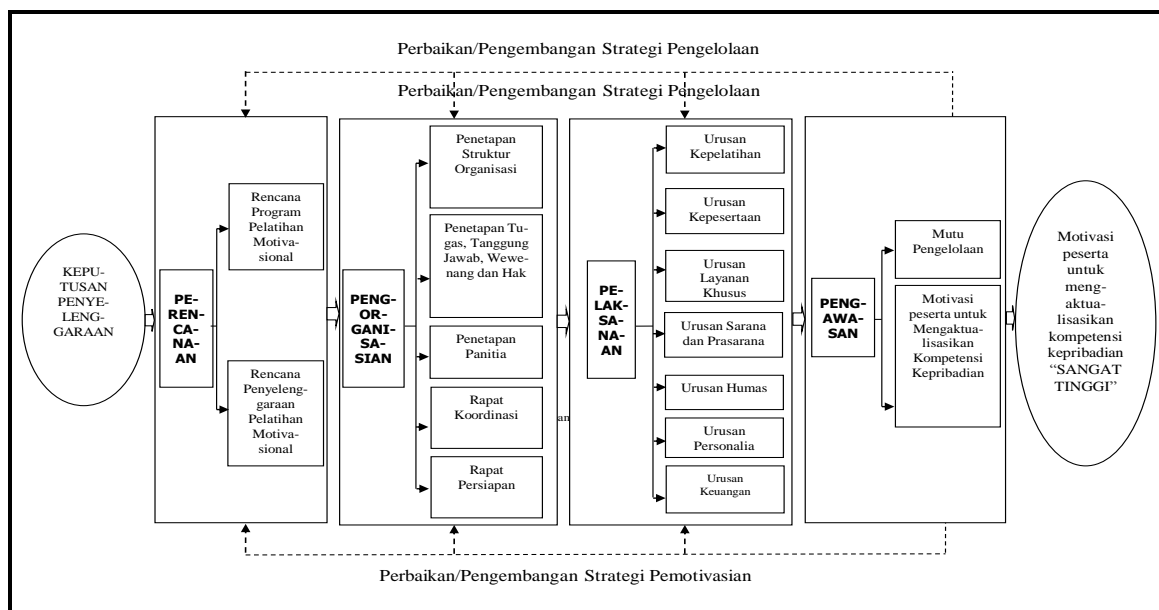
Hasil uji coba lapangan skala besar menunjukkan bahwa (1) tingkat kegunaan, kemudahan penggunaan, kelengkapan, dan tingkat keterbacaan model pengelolaan pelatihan motivasional berada pada kategori "sangat tinggi", (2) hasil *pre-test* terhadap motivasi peserta pelatihan motivasional untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadian berada pada kategori "tinggi", sedangkan hasil *post-test* berada pada kategori "sangat tinggi", (3) hasil uji-t menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam hal motivasi peserta untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadian antara sebelum dan setelah pelatihan motivasional.

Hasil uji-t juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam hal tingkat motivasi guru untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadian antara hasil ujicoba skala kecil dengan skala besar. Artinya, baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar, tingkat motivasi guru tetap dalam kategori "sangat tinggi".

Wujud akhir model pengelolaan pelatihan motivasional yang dihasilkan melalui penelitian dan pengembangan ini adalah sebagaimana tertera dalam

Gambar 1. Gambar model pengelolaan pelatihan motivasional tersebut berisi beberapa komponen, yaitu komponen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pelatihan motivasional. Setiap komponen berisi beberapa sub-komponen. Sub-komponen pada komponen perencanaan adalah program pelatihan motivasional, dan pedoman penyusunan rencana penyelenggaraan. Sub-komponen pada komponen pengorganisasian adalah struktur organisasi kepanitiaan beserta jabatan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak panitia penyelenggara, pedoman rapat koordinasi dengan anggota panitia penyelenggara, dan pedoman rapat persiapan dengan anggota panitia penyelenggara. Sub-komponen pada komponen pelaksanaan adalah urusan kepelatihan, kepesertaan, layanan khusus, sarana dan prasarana, kehumasan, personalia, dan urusan keuangan. Akhirnya, sub-komponen pada komponen pengawasan adalah pengawasan terhadap mutu pengelolaan, dan pengawasan terhadap motivasi peserta pelatihan.

Setiap sub-komponen tersebut disertai jabatan lebih rinci berupa tabel daftar kegiatan setiap sub-komponen, diikuti dengan jabatan mengenai cara dan standar mutu pelaksanaan setiap kegiatan pada sub-komponen. Di dalam tabel daftar kegiatan setiap sub-komponen juga disertakan nomor perangkat yang dapat digunakan untuk membantu melaksanakan kegiatan yang dimaksud. Sebagian perangkat dirancang agar dapat langsung digunakan oleh pengguna dengan cara meng-copy langsung dari naskah *hardcopy* tanpa harus mengetik atau membuat lagi. Perangkat tersebut didesain pada kertas HVS ukuran A4 (210 x 297 mm).



Gambar 1. Model Pengelolaan Pelatihan Motivasional untuk Mendorong Aktualisasi Kompetensi Kepribadian Guru (Produk Akhir)

Model pengelolaan, pedoman pengelolaan, dan perangkat pengelolaan, pelatihan motivasional juga dituangkan dalam bentuk *Compact Disc* (CD) untuk memudahkan pengguna. Wujud fisik CD disertakan pada naskah laporan penelitian dan dikemas dalam kotak tersendiri. Guna memberi gambaran secara lengkap, juga disertakan CD hasil *shooting* pelaksanaan proses pelatihan motivasional pada saat uji coba skala besar. CD hasil *shooting* tersebut dikemas dalam kotak tersendiri. Produk yang dihasilkan melalui penelitian dan pengembangan sebagaimana dipaparkan di atas, diberi nama *Model Pengelolaan Pelatihan Motivasional untuk Mendorong Aktualisasi Kompetensi Kepribadian Guru*.

Model pengelolaan yang dimaksud di sini adalah gambaran visual dan verbal tentang kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap urusan kepelatihan, kepesertaan, layanan khusus, sarana dan prasarana, kehumasan, personalia, dan keuangan sebagai panduan penyelenggaraan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru. Pelatihan motivasional tersebut merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang bersifat mendorong keinginan peserta, baik secara intrinsik dengan mendayagunakan berbagai pendorong yang bersumber dari dalam diri peserta, maupun secara ekstrinsik dengan mendayagunakan berbagai pendorong yang bersumber dari luar peserta pelatihan, agar peserta mengaktualisasikan kompetensi kepribadian mereka. Aktualisasi kompetensi kepribadian merupakan perwujudan pengetahuan tentang kompetensi kepribadian yang dimiliki guru dalam berperilaku nyata di sekolah dan dalam kehidupan sehari-hari.

Gambar model pengelolaan pelatihan motivasional yang dihasilkan melalui penelitian ini adalah sebuah skema sebagaimana disajikan pada Gambar 1. Pedoman pengelolaan pelatihan yang dihasilkan berupa (1) daftar kegiatan pada komponen dan sub-komponen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan; (2) cara dan standar mutu pelaksanaan setiap kegiatan; dan (3) perangkat pengelolaan untuk penyelenggaraan pelatihan motivasional. Adapun perangkat pengelolaan pelatihan yang dihasilkan berupa struktur, format, tabel, konsep surat, instrumen, dan rubrik pengukuran untuk mengelola pelatihan motivasional. Suplemen pedoman pelaksanaan proses pelatihan motivasional merupakan naskah yang terdiri dari skenario dan materi pelatihan motivasional, beserta jabaran tentang cara pelaksanaan skenario pelatihan tersebut.

Gambar model pengelolaan pelatihan motivasional disusun dan dikembangkan berdasarkan pendapat Terry (1977) tentang proses manajemen, pendapat Engkoswara & Komariah (2010) dan Mulyono (2009) tentang substansi administrasi pendidikan. Proses manajemen menurut Terry (1977) yang dijadikan dasar pengembangan produk merupakan proses yang bersifat *generic*, yang dapat digunakan untuk mengelola berbagai macam kegiatan. Demikian juga substansi administrasi pendidikan yang dikemukakan oleh Engkoswara & Komariah (2010) dan Mulyono (2009), juga bersifat *generic*, yang dapat digunakan untuk mengelola berbagai macam kegiatan pendidikan. Berangkat dari landasan tersebut, peneliti melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan dengan menyusun, menggabungkan, menggambarkan, menguji coba, merevisi hingga tersusun model pengelolaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru.

Guna melengkapi model pengelolaan tersebut, peneliti juga menyusun pedoman pelaksanaan proses pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 2.

Proses pelatihan motivasional disusun berdasarkan teori-teori motivasi yaitu Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow, 1954), Teori X dan Y (McGregor, 1960; Robbins & Judge, 2008), Teori Kebutuhan McClelland (1961), Teori Penentuan Tujuan (Locke dkk., 1981), Teori Efikasi Diri (Bandura, 1997), dan Teori Harapan (Vroom, 1964). Materi kompetensi kepribadian guru dikembangkan berdasarkan standar kompetensi guru sebagaimana diamanatkan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta indikator esensial berdasarkan PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Model pengelolaan pelatihan motivasional disusun berdasarkan teori manajemen, administrasi pendidikan, dan motivasional. Selanjutnya peneliti memadukan dan mengembangkannya menjadi model pengelolaan pelatihan motivasional, mengevaluasi, hingga diperoleh sebuah model yang relevan. Proses tersebut sejalan dengan pendapat Munck (1979), Reigeluth (1983) serta Seels & Glasgow (1992) tentang pengembangan suatu produk yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk menghasilkan sebuah model adalah menyusun model berdasarkan teori belajar dan pembelajaran, kemudian mengevaluasinya, hingga diperoleh sebuah model yang baru (Handarini, 2000).

TAHAP	MATERI/KEGIATAN	PENDUKUNG
PENDAHULUAN	EDIFIKASI	Musik: "Moving"
	SALAM	
	LATAR BELAKANG	-
	TUJUAN	-
	FILM HIROSHIMA	Film: Hiroshima
	RESENSI FILM HIROSHIMA	Musik: "Kitaro"
INTI	TARGET: Jadi guru berkepribadian mulia	
	MENYANYIKAN LAGU INDONESIA RAYA	Lagu "Indonesia Raya"
	PRESENTASI: materi kompetensi kepribadian guru	
	TARGET: menjadi guru berkepribadian mulia	-
	AMBAK: berpeluang lebih sukses, semakin percaya diri, semakin sejahtera, semakin bahagia, bisa membahagiakan orang-orang tercinta	Musik: "Kitaro"
	ARUB: berpeluang gagal, tidak percaya diri, tidak sejahtera, tidak bahagia, tidak bisa membahagiakan orang-orang tercinta	
	STRATEGI: niat yang benar, belajar tiada henti, berusaha tiada henti, berubah lebih baik.	
	FILM PARALYMPIC	Film:
	RESENSI FILM PARALYMPIC	"Paralympic"
	PERAYAAN: untuk membahagiakan orang tercinta	
PENUTUP	MOMENTUM: berjanji untuk jadi Guru berkepribadian mulia, untuk membahagiakan ibu/ayah	Lagu: "Ibu"
	TULIS SURAT: untuk ayah/ibu	-
	ATRAKSI: pijat pundak	-
	SALAM	
	PENUTUPAN	

Gambar 2. Pedoman Pelaksanaan Proses Pelatihan Motivasional untuk Mendorong Aktualisasi Kompetensi Kepribadian Guru

Model pengelolaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru SDN seKabupaten Jombang yang dihasilkan melalui penelitian ini termasuk model *preskriptif*, yakni seperangkat aturan, tuntunan, kerangka panduan yang menunjukkan apa yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, bukan model *deskriptif* yang merupakan seperangkat pernyataan atau generalisasi yang mendeskripsikan dan meramalkan suatu gejala (Husein & Postlethwaite, 1985). Jika dilihat dari sifatnya, model pengelolaan pelatihan motivasional tersebut bersifat *fixed*, artinya model tersebut mempreskripsikan variabel-variabel tindakan yang sama (Reigeluth, 1983).

Peserta pelatihan motivasional yang kegiatan pelatihannya dikelola dengan menggunakan model pengelolaan tersebut terbukti memiliki motivasi yang "sangat tinggi" untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadiannya, berbeda secara signifikan dibanding motivasi sebelum pelatihan. Hal ini menguatkan pendapat para ahli motivasi antara lain McClelland (1961) yang menyatakan bahwa motivasi dapat dilatihkan, Vroom (1964) yang menyatakan bahwa harapan memiliki kekuatan menggerakkan orang, Hersh & Barry (2005) yang menyatakan bahwa hedonisme (*ambak*) dan rasa takut (*arub*) sungguh merupakan sepaket motivator,

Locke dkk. (1981) yang menyatakan bahwa tujuan atau target ternyata juga merupakan motivator, dan Maslow (1954) yang menyatakan bahwa kasih sayang dan aktualisasi diri ternyata merupakan motivator. Juga Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa sentuhan perasaan dapat menimbulkan hasil akhir berupa perilaku.

Model pengelolaan pelatihan tersebut dapat dijadikan alternatif yang efisien dan efektif untuk menyelesaikan masalah pengembangan kompetensi kepribadian guru. Sebagai model pelatihan yang efisien karena pelatihan dapat dilaksanakan dalam waktu 3 jam @ 60 menit. Selain itu juga efektif karena terbukti dapat membangkitkan motivasi guru untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadiannya dalam kehidupan sehari-hari.

Model pengelolaan pelatihan motivasional ini memiliki kelebihan dalam beberapa hal. Pertama, kesederhanaan, karena susunan model pengelolaan pelatihan motivasional ini diawali dengan gambar model yang mudah dipahami, dilanjutkan dengan pedoman pengelolaan dan perangkat pengelolaan. Kedua, kemudahan dalam penggunaan, karena didukung dengan gambar model yang berisi komponen dan sub-komponen pengelolaan pelatihan motivasional. Kemudah-

an penggunaan model dituangkan pada tabel daftar kegiatan, mulai dari kegiatan besarnya hingga pada kegiatan-kegiatan kecil yang bersifat teknis. Kemudahan penggunaan model juga didukung dengan paparan tentang cara dan standar mutu pelaksanaan setiap kegiatan. Ketiga, kelengkapan, terlihat pada gambar skema proses pengelolaan yang di dalamnya terdiri dari komponen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Kelengkapan juga terlihat dalam substansi administrasi penyelenggaraan pelatihan motivasional. Semua substansi telah tergambar, yaitu substansi kepelatihan, kepesertaan, layanan khusus, sarana dan prasarana, kehumasan, personalia, dan keuangan. Keempat, kemantapan, dibuktikan dengan proses pelaksanaan penelitian dan pengembangan. Kelima, efektifitas, terbukti dari sangat tingginya motivasi guru untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadian setelah mengikuti pelatihan motivasional.

Kelemahan yang berhasil ditemukan dari penelitian ini meliputi beberapa hal. Pertama, proses pengelolaan pelatihan motivasional dimulai dari keputusan perlunya pelatihan. Penelitian pengembangan ini belum dilengkapi dengan model dan perangkat pengambilan keputusan tentang perlu-tidaknya atau tepat-tidaknya masalah motivasional yang dialami oleh guru untuk diatasi dengan pelatihan motivasional. Kedua, susunan komponen dalam proses pengelolaan pelatihan motivasional seakan-akan merupakan suatu rangkaian kegiatan berurutan dari awal hingga akhir. Misalnya langkah pertama (perencanaan) seakan-akan tidak perlu dilaksanakan lagi setelah proses pengelolaan sampai atau berada pada tahap ke dua (pengorganisasian). Dalam realita, penggunaannya dapat bolak-balik mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Artinya, dapat saja terjadi pada saat proses pengorganisasian, sebenarnya sudah perlu kegiatan pengawasan, atau bahkan juga perlu kegiatan perencanaan. Antisipasi mengenai hal tersebut belum terakomodasi dalam model pengelolaan pelatihan motivasional ini, karena model yang dihasilkan lebih mengutamakan tingkat kemudahan penggunaannya. Ketiga, pedoman pelaksanaan proses pelatihan belum dilakukan validasi oleh ahli. Meskipun pada saat validasi hasil penelitian suplemen tersebut telah disertakan, namun peneliti belum memprogramkan secara khusus agar ketiga ahli memberikan koreksi, komentar, atau saran terhadap isi suplemen. Keempat, suplemen pedoman pelaksanaan proses pelatihan baru digunakan oleh peneliti sendiri, dan belum diuji coba penggunaannya oleh pelatih lain.

Signifikansi peningkatan motivasi peserta untuk mengaktualisasikan kompetensi kepribadian dapat saja dipengaruhi oleh gaya peneliti dalam menyajikan materi pelatihan atau gaya peneliti dalam mengemas pelak-

sanaan proses pelatihan. Masalah tersebut memang perlu dibuktikan secara empirik. Untuk itu perlu dilakukan uji coba agar yang berperan sebagai pelatih adalah orang lain. Sebenarnya telah banyak pelatih yang berpengalaman memberikan pelatihan motivasional, sehingga pihak penyelenggara dapat saja mencari pelatih lain untuk menggunakan model pengelolaan pelatihan motivasional ini. Pihak penyelenggara dapat memilih pelatih yang lebih berpengalaman, sehingga mencapai hasil pelatihan lebih tinggi.

Hasil pelatihan sesungguhnya dipengaruhi oleh mutu pelaksanaan proses pelatihan, dan proses tersebut ditentukan oleh mutu pengelolaan pelatihan. Perlu dilakukan uji coba agar diperoleh bukti empirik bahwa seandainya pelatihan motivasional ini dibawakan oleh pelatih lain, hasilnya tetap mampu meningkatkan motivasi peserta secara signifikan. Di sinilah manfaat dari pedoman perencanaan dan pelaksanaan urusan kepelatihan bagi penyelenggara pelatihan motivasional. Pedoman perencanaan program pelatihan motivasional dan pedoman pelaksanaan urusan kepelatihan serta rubrik pengukuran mutu pelaksanaan urusan kepelatihan diharapkan membantu penyelenggara untuk menemukan pelatih yang tepat.

SIMPULAN

Produk yang dihasilkan melalui penelitian dan pengembangan ini adalah gambar model pengelolaan, pedoman pengelolaan, dan perangkat pengelolaan pelatihan motivasional untuk mendorong aktualisasi kompetensi kepribadian guru SDN se Kabupaten Jombang. Implementasi model hasil penelitian dan pengembangan ini telah mencapai keberhasilan dengan kategori "sangat tinggi" untuk tingkat kegunaan, kemudahan, kelengkapan, dan keterbacaan, baik dalam tahap validasi ahli, ujicoba lapangan skala kecil, maupun ujicoba lapangan skala besar. Demikian pula dengan motivasi peserta dalam mengaktualisasikan kompetensi kepribadian di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari setelah mengikuti pelatihan berada pada kategori "sangat tinggi". Ini sangat berbeda dengan motivasi peserta sebelum mengikuti pelatihan, baik dalam uji coba lapangan skala kecil maupun dalam uji coba lapangan skala besar.

Beberapa saran dapat disampaikan, yaitu untuk SD yang memiliki guru lebih dari 10 orang dapat memprogramkan penyelenggaraan pelatihan motivasional khusus bagi guru tersebut. Saran tersebut didasarkan pada tingkat kegunaan, kemudahan, kelengkapan, dan keterbacaan model berada pada kategori "sangat tinggi". Motivasi peserta pelatihan terbukti "sangat tinggi" sehingga diharapkan akan semakin banyak guru yang mengaktualisasikan kompetensi kepribadiannya

dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian akan dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran di sekolah.

SD yang memiliki guru kurang dari 10 orang tetap dapat memprogramkan penyelenggaraan pelatihan motivasional dengan ditambah dengan guru yang berasal dari sekolah lain di wilayah sekitar sekolah penyelenggara pelatihan. Motivasi peserta pelatihan yang berasal dari beberapa sekolah, sebagaimana subjek uji coba dalam penelitian ini, juga terbukti “sangat tinggi” sehingga diharapkan akan semakin banyak guru yang mengaktualisasikan kompetensi kepribadiannya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan

demikian kualitas proses dan hasil pembelajaran di sekolah penyelenggara, dan sekolah lain yang gurunya mengikuti pelatihan akan dapat ditingkatkan.

Sebagai tindak lanjut, perlu dilakukan penelitian dan pengembangan model pengambilan keputusan penyelenggaraan pelatihan motivasional. Pengembangan model pengambilan keputusan tersebut hendaknya tetap dihubungkan dengan model pengelolaan pelatihan motivasional yang telah dihasilkan melalui penelitian dan pengembangan ini sehingga model pengambilan keputusan tersebut dapat menyempurnakan atau mengembangkan model pengelolaan pelatihan yang telah dihasilkan ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Borg, W.R. & Gall, M.D. 1983. *Educational Research: An Introduction*. London: Longman, Inc.
- Depdiknas. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Depdiknas. 2008. *Metode Penelitian Pengembangan*. Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan Nasional.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2010. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Buku 4. Rambu-rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2011. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Buku 4. Rambu-rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2012. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan. Buku 4. Rambu-rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Engkoswara & Komariah, A. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Handarini, D.M. 2000. *Pengembangan Model Pelatihan Keterampilan Sosial bagi Siswa Sekolah Menengah Umum Terpadu*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Hersh, M. & Barry, J. 21 Februari, 2005. Nuclear Offence. *Newsweek*, hlm. 22-27.
- Husein, T. & Postlethwaite, T.N. 1985. *The International Encyclopedia of Education*. Volume 6. Oxford: Pergamon.
- Jawa Pos. 14 April, 2010. *Guru Benturkan Siswa ke Papan Tulis*, hlm.12.
- Jawa Pos. 20 April, 2012. *Sibuk Urus Sertifikasi, Guru Sering Bolos*, hlm.13.
- Jawa Pos. 24 April, 2012. *Petali Murid, Guru Dipolisikan*, hlm.1.
- Jawa Pos. 30 Pebruari, 2012. *Pakai Calo (penulisan karya ilmiah), Ratusan Guru Turun Pangkat*, hlm. 13.
- Jawa Pos. 15 Juni, 2012. *Jati Diri*, hlm. 4.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M., & Latham, G.P. 1981. Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90 (1): 125-152.
- Maslow, A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D.C. 1961. *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw Hill Book Company, Inc.
- Mulyono. 2009. *Manajemen Administrasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Munck, I.M.E. 1979. *Model Building in Comparative Education*. Stockholm: Almqvist and Wiksell International.
- Reigeluth, C.M. 1983. *Instructional Design Theories and Models*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Diana Angelica. 2009. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochman C. & Gunawan, H. 2011. *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru Menjadi Guru yang Dicintai dan Diteladani oleh Siswa*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Seels, B. & Glasgow, Z. 1992. *Exercise in Instructional Design*. Columbus Ohio: Merrill.
- Terry, G.R. 1977. *Asas-Asas Manajemen*. Terjemahan Winardi. 2006. Bandung: PT. Alumni.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*. New York: John Wiley.