

## MODEL PELATIHAN PENINGKATAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU DI SMAN 3 SURABAYA

Zahrotun Nimah Afif  
*zahrotunnimahafif@gmail.com*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kompetensi kepribadian guru di SMAN 3 Surabaya sebagai dasar pengembangan produk berupa pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian guru di SMAN 3 Surabaya. Metode yang digunakan adalah metode penelitian dan pengembangan yang mengacu pada Borg dan Gall dengan sepuluh langkah dan diringkas menjadi enam langkah. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah tingkat kompetensi kepribadian guru di SMAN 3 Surabaya yang masih rendah sehingga dikembangkan sebuah produk berupa model, perangkat dan buku pedoman pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian guru, dan terbukti efektif untuk membantu meningkatkan kompetensi kepribadian guru di SMAN 3 Surabaya dilihat dari hasil pre dan post pelatihan.

**Kata Kunci : Model, Pelatihan, Kompetensi Kepribadian, Guru**

### PENDAHULUAN

Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang Guru disebutkan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Adapun kompetensi yang dimaksud dalam pasal 2 dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 3 ayat 1 dan 2 yaitu.

(1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (2) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (PP No. 74, 2008:5).

Pada ayat 5 dijelaskan lebih detail tentang kompetensi kepribadian yaitu:

Sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang: (1) beriman dan bertakwa; (2) berakhlak mulia; (3) arif dan bijaksana; (4) demokratis; (5) mantap; (6) berwibawa; (7) stabil; (8). dewasa; (9) jujur; (10) sportif; (11) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (12) secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan (13) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Sejak dua tahun terakhir ini, pemerintah Indonesia semakin serius terhadap kualitas guru-guru baik yang berstatus negeri maupun swasta, terbukti dengan diadakannya UKG Ujian Kompetensi Guru dalam rangka melihat sejauh mana perkembangan kompetensi guru untuk selanjutnya dijadikan dasar pemetaan kebutuhan program kerja kedepan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Namun dalam prakteknya, masih terdapat kekurangan yang sangat signifikan yaitu sesuai dengan Undang Undang No 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan UU No 74 Tentang Guru disebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru ada 4 yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sedang UKG hanya menguji kompetensi pedagogik dan profesional guru saja. Bagaimana dengan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru?

Dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan bahwa tugas/ kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah adalah KEMANA KAU SUSI: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi dan Sosial. Urutan tersebut tidak boleh dirubah, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian adalah menjadi kompetensi yang paling penting yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

Pentingnya kompetensi kepribadian guru dan kepala sekolah ini belum diimbangi dengan action nyata dari pihak pemerintah dalam hal pembinaannya, sehingga kasus-kasus asusila yang tak seharusnya dicontohkan oleh guru masih marak terjadi. Diantaranya Kasus pencabulan seorang guru di sebuah SMA di Bojonegara Serang Banten yang dilakukan lebih dari sekali kepada siswinya (Suara merdeka: 2013). Di NTT siswa SMA Negeri 2 Kota Kefamenanu Timor Tengah Utara (TTU) dihukum gurunya dengan cara membenturkan kepala di meja sebanyak 800 kali hanya karena tidak menyelesaikan tugas Bahasa Jerman, akibatnya siswa tersebut pingsan dan harus dirawat secara intensif di rumah sakit karena koma (Sindonews.com:2015). Di Pati, siswa SMP 7 harus menjadi korban penganiayaan dari beberapa guru yang mengajar di sekolah tersebut hanya karena tidak memakai papan nama (Nametag), setelah dihukum dengan membuka seragamnya mulai pelajaran jam pertama hingga jam 13.00 lalu dianiaya saat mengambil seragamnya oleh wali kelas dan 2 orang guru lainnya (Murianewscom: 2015).

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan

potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian adalah menjadi tujuan utama dari sistem pendidikan di Indonesia.

Selaras dengan di Indonesia, sejak 1400 tahun yang lalu dalam agama Islam telah menempatkan masalah akhlak adalah masalah utama yang perlu mendapat perhatian sebagaimana disebutkan dalam hadist

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ

”*Sesungguhnya aku (Muhammad) diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia*”. (HR: Bukhari dalam shahih Bukhari kitab adab, Baihaqi dalam kitab syu’bil Iman dan Hakim).

Dari hasil penelitian Offerhaus (2013) menyebutkan bahwa orang dengan kepribadian yang berbeda menangani situasi kehidupan dengan berbeda-beda, beberapa lebih baik daripada yang lain. Penelitian ini juga menegaskan, bahwa kepribadian juga menentukan kinerja pendidikan, partisipasi pasar tenaga kerja, pencapaian kerja dan di seluruhan segi kehidupan. karakteristik kepribadian juga dapat menjadi kunci untuk meningkatkan tingkat partisipasi bagi mereka yang tidak biasa terlibat dalam pelatihan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh John, Potter, Gosling (2003) dengan menggunakan teori kepribadian Big Five kepada sampel orang dewasa berusia 21-60 menyebutkan bahwa kesadaran dan keramahan meningkat pada masa awal usia dewasa dan sesudahnya, Neurotisme menurun di kalangan wanita tapi tidak di kalangan laki-laki. Variasi dalam pola perubahan menunjukkan bahwa Big Five sifat merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai perkembangan”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka individu dengan tingkat kepribadian yang tinggi adalah ketika individu tersebut telah memiliki kepribadian yang matang. Individu yang telah memasuki usia dewasa, belum tentu memiliki kepribadian yang matang. Begitu juga dengan guru, seorang guru yang tidak atau belum memiliki

kepribadian yang matang, maka ia tidak akan dapat mengajarkan pendidikan karakter atau budi pekerti kepada siswanya, karena masih bermasalah dengan karakternya sendiri.

Dengan demikian, maka kompetensi kepribadian sudah saatnya mendapatkan perhatian yang serius dari para pemangku kebijakan di Indonesia. Jika kita ingin mencontoh kesuksesan Nabi Muhammad SAW dalam menyebarkan ajaran baru yaitu agama Islam tetapi dalam waktu yang sangat singkat sekitar 20 tahun Islam telah menyebar ke berbagai penjuru dunia, maka pembenahan akhlak adalah kuncinya. Jika negara Indonesia ingin memperbaiki sistem pendidikan yang selama ini terkesan masih sarana uji coba, maka perbaikan pada ranah kompetensi kepribadian para SDM terkait adalah kuncinya.

Untuk dapat meningkatkan kompetensi kepribadian guru, diperlukan sebuah pembelajaran. Menurut Davis (2005:186-187) terdapat 20 kegiatan untuk pembelajaran dan pengembangan karyawan termasuk guru yaitu: coaching, delegasi, proyek, pengganti, orang kedua, deputisasi, pendampingan, pelatihan anggota dalam kepanitiaan, hot line, menulis laporan, membuat presentasi, mewakili organisasi, pengembangan produk baru, forum nasional, wakil profesional, wakil serikat buruh, kunjungan studi, pameran dagang, dan kualifikasi keterampilan khusus.

Diantara 20 kegiatan pengembangan karyawan diatas, pelatihan merupakan penentu penting dari kesuksesan karyawan (Offerhaus: 2013). Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting dalam organisasi dalam era persaingan karena fakta bahwa organisasi perlu untuk bertahan hidup, tumbuh dan berkembang. Konsekuensinya, pelatihan dan pengembangan telah menjadi isu kepentingan strategis (Ongori, Nzozzo : 2011). Pelatihan memiliki bidang-bidang tertentu dan tujuan, jadi setiap organisasi perlu mempelajari peran, kepentingan dan keuntungan dari pelatihan dan dampak positif terhadap pembangunan untuk pertumbuhan organisasi. Pelatihan terbukti menjadi parameter untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Kulkarni: 2013).

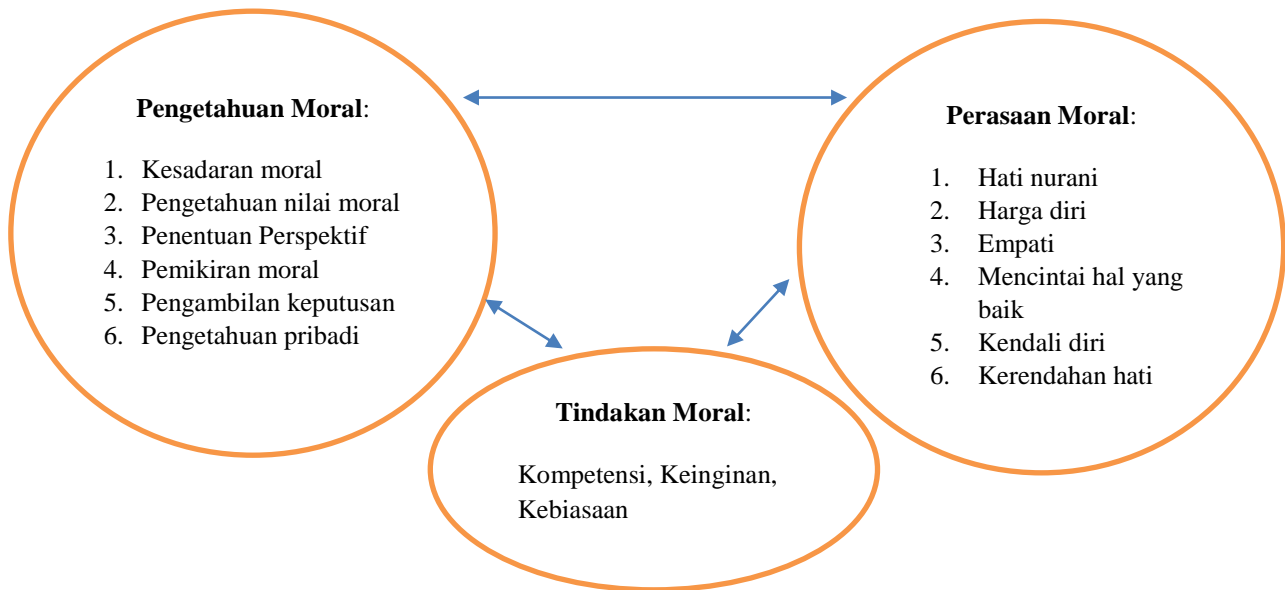
Adapun alasan pemilihan setting di SMAN 3 Surabaya adalah karena SMAN 3 Surabaya adalah sekolah negeri yang guru dan muridnya berasal dari berbagai background baik budaya, ras maupun agama, sehingga dianggap representatif untuk dijadikan obyek penelitian.

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti, masalah kompetensi kepribadian guru masih menjadi masalah yang serius di sekolah tersebut dan seakan belum ada ujungnya. Kepala sekolah SMAN 3 Surabaya Bu Nuri menegaskan “ Baru saja kita selesai rapat dengan guru-guru yang membahas salah satunya adalah tentang kepribadian guru. Sehingga setiap poin dalam pembahasan tersebut selalu ditambahkan kata-kata “lahir dan batin” oleh Pak Didik selaku Waka Humas agar guru-guru mulai melakukan segala sesuatunya dengan hati” beliau juga menegaskan bahwa “ Setiap setahun sekali kita selalu mendatangkan pembicara dari UM untuk memberikan materi masalah motivasi, harapannya agar guru-guru itu berubah menjadi lebih baik, sehingga hubungan dengan murid itu juga baik, mengajarnya dengan hati. Tapi sepertinya kok guru-guru belum juga berubah”. Pak Didik menambahkan “Anak-anak itu senang sekali jika ada guru yang tidak masuk, nah..ini kan menandakan bahwa hubungan guru dan murid yang kurang baik sehingga murid merasa senang jika gurunya tidak masuk”. Salah satu guru PAI yang sempat peneliti temui menceritakan bahwa “Guru-guru disini masih sering iri-irian masalah guru piket antara guru PNS dan Non-PNS”.

Pengertian karakter menurut Novak dalam Lickona (2013: 81) adalah “campuran kompatibel dari seluruh kebaikan yang diidentifikasi oleh tradisi religius, cerita sastra, kaum bijaksana, dan kumpulan orang berakal sehat yang ada dalam sejarah”. Lickona menggambarkan komponen karakter yang baik adalah terdiri dari pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan moral sebagaimana Gambar 1.1.

Menurut Lickona (2013: 100) jika seseorang telah memiliki pengetahuan dan perasaan moral, maka kemungkinan besar ia akan dapat mengaplikasikannya dalam tindakan moral. Namun demikian, dalam kondisi tertentu, individu cenderung mengetahui hal yang benar tetapi tidak mau untuk melakukannya, atau sudah berusaha melakukannya namun belum berhasil. Disinilah dibutuhkan usaha terus menerus *long life education* sebagaimana tujuan pendidikan UNESCO.

Menurut Megawani (2004: 45) dalam pendidikan karakter dibutuhkan kontrol eksternal dan internal. Kontrol eksternal berfungsi untuk memberikan lingkungan yang kondusif dalam rangka memudahkan masyarakat melakukan kebiasaan baik. Namun kontrol yang paling kuat adalah kontrol internal sebagaimana pepatah “*character is what you are when no one is looking*” karakter adalah apa adanya kita ketika tidak ada sorangpun yang melihat kita. Sehingga ketika individu berbuat jujur dan telah memiliki kontrol internal, maka ia akan tetap berbuat jujur baik dilihat orang



Gambar 1.1 Komponen Karakter Yang Baik (Lickona, 2013: 84)

atau tidak, inilah yang dinamakan dengan karakter jujur. Dalam Agama Islam jika individu telah memiliki kontrol internal maka ia dinamakan telah ihsan, sebagaimana hadist yang diriwayatkan oleh Imam Muslim (1992) :

....” قَالَ فَأَخْبِرْنِي عَنِ الْإِحْسَانِ، قَالَ: أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ ....”

Artinya: “ (Jibril) Berkata “ beritahukan aku tentang ihsan”, lalu (Nabi Muhammad) menjawab “ihsan adalah engkau beribadah kepada Allah seakan-akan engkau melihatnya, jika engkau tidak dapat melihatnya maka Dia melihat engkau”.

Kontrol internal inilah yang menurut peneliti dinamakan sebagai kepribadian. Sebagaimana pendapatnya Allport bahwa kepribadian adalah karakter yang tak dinilai. Bukan berarti kedudukannya menjadi kurang penting karena tak dinilai, justru menjadi sangat penting karena penilainya secara hakiki dan holistik hanya bisa dilakukan oleh Allah SWT, sedang manusia hanya dapat memprediksi dan merasakan dampaknya saja. Menurut Allport dalam Prawira (2013), kepribadian adalah organisasi yang dinamis dalam diri individu sebagai sistem psychophysis yang menentukan caranya yang kas dalam menyesuaikan dirinya terhadap sekitar. Kepribadian adalah pemikiran, emosi, dan prilaku tertentu yang menjadi ciri dari seseorang dalam menghadapi dunianya (Santrock, 2010: 158). Menurut McCrae dan Costa (1996) kepribadian individu dipengaruhi oleh gen/ keturunan sehingga setelah

individu telah mencapai usia dewasa, maka kepribadian tersebut tidak akan berubah kecuali sedikit.

Menurut Allport perilaku manusia itu dipengaruhi oleh fungsi propriate. Fungsi propriate dapat dicirikan sebagai proaktif, berorientasi pada masa depan, dan psikologis, sebagai contoh kita melakukan sesuatu adalah untuk mengekspresikan diri, "inilah saya!" atau "saya nanti ingin jadi apa". Terdapat dua hal yang mempengaruhi propriate, *Pertama* Fenomenologis, yaitu individu akan melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dialami dan dilihat, dan *Kedua* Fungsional, pengaruh fungsional dijelaskan oleh Allport dengan 7 fungsi teori perkembangan yang cenderung muncul pada waktu tertentu dalam kehidupan, yaitu: *Sense of body, Self-identity, Self-esteem, Self-extension, Self-image, Rational coping, Propriate striving* (diri jasmaniah, identitas diri, harga diri, perluasan diri, gambaran diri, diri sebagai pelaku sosial, dan perjuangan proprium).

Jika proprium individu berkembang dengan baik, maka individu tersebut menurut Allport akan mencapai kematangan atau kedewasaan psikologis, kepribadian yang matang tidak dikontrol oleh trauma-trauma dan konflik-konflik masa kanak-kanak. Kepribadian yang matang tersebut dapat dicirikan dengan 6 karakteristik yaitu "1. *Extension of self*; 2. *Warm relating of self to others*, 3. *Emotional security*, 4. *Realistic perceptions, skills, and assignments*, 5. *Self-objectification, insight, and humor*, 6. *A unifying philosophy of life*" (Donald H., Blocher, 1974: 93–94).

Hal ini senada dengan pendapat Piaget bahwa tahap perkembangan maksimal adalah operasional formal yang terjadi pada usia dewasa. Menurut Piaget tingkat kematangan pribadi seseorang adalah ditandai dengan beranjaknya ia pada masa dewasa. Tahap perkembangan kognitif menurut Piaget ada 4 yaitu: tahap sensorimotor (usia 0-2 tahun), Tahap preoperasional (usia 2-7/8 tahun), tahap operasional konkret (usia 7/8 – 11/12 tahun), tahap operasional formal (usia 11/12 – 18 tahun keatas). Tahap operasional formal adalah periode terakhir perkembangan kognitif dalam teori Piaget. Karakteristik tahap ini adalah diperolehnya kemampuan untuk berpikir secara abstrak, menalar secara logis, dan menarik kesimpulan dari informasi yang tersedia. Dalam tahapan ini, seseorang dapat memahami hal-hal seperti cinta, bukti logis, dan nilai. Ia tidak melihat segala sesuatu hanya dalam bentuk hitam dan putih, namun ada "gradasi abu-abu" di antaranya. Dilihat dari faktor biologis, tahapan ini muncul saat pubertas (saat terjadi berbagai perubahan besar lainnya), menandai masuknya ke dunia dewasa

secara fisiologis, kognitif, penalaran moral, perkembangan psikoseksual, dan perkembangan sosial (Budiningsih, 2004: 35-39). Beberapa orang tidak sepenuhnya mencapai perkembangan sampai tahap ini, sehingga ia tidak mempunyai keterampilan berpikir sebagai seorang dewasa dan tetap menggunakan penalaran dari tahap operasional konkrit (wikipedia, 2015).

Dari penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti akan mengangkat judul “Model Pelatihan Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru di SMAN 3 Surabaya”, dengan harapan semoga penelitian ini dapat menjawab permasalahan seputar kompetensi kepribadian guru terutama guru-guru di SMAN 3 Surabaya.

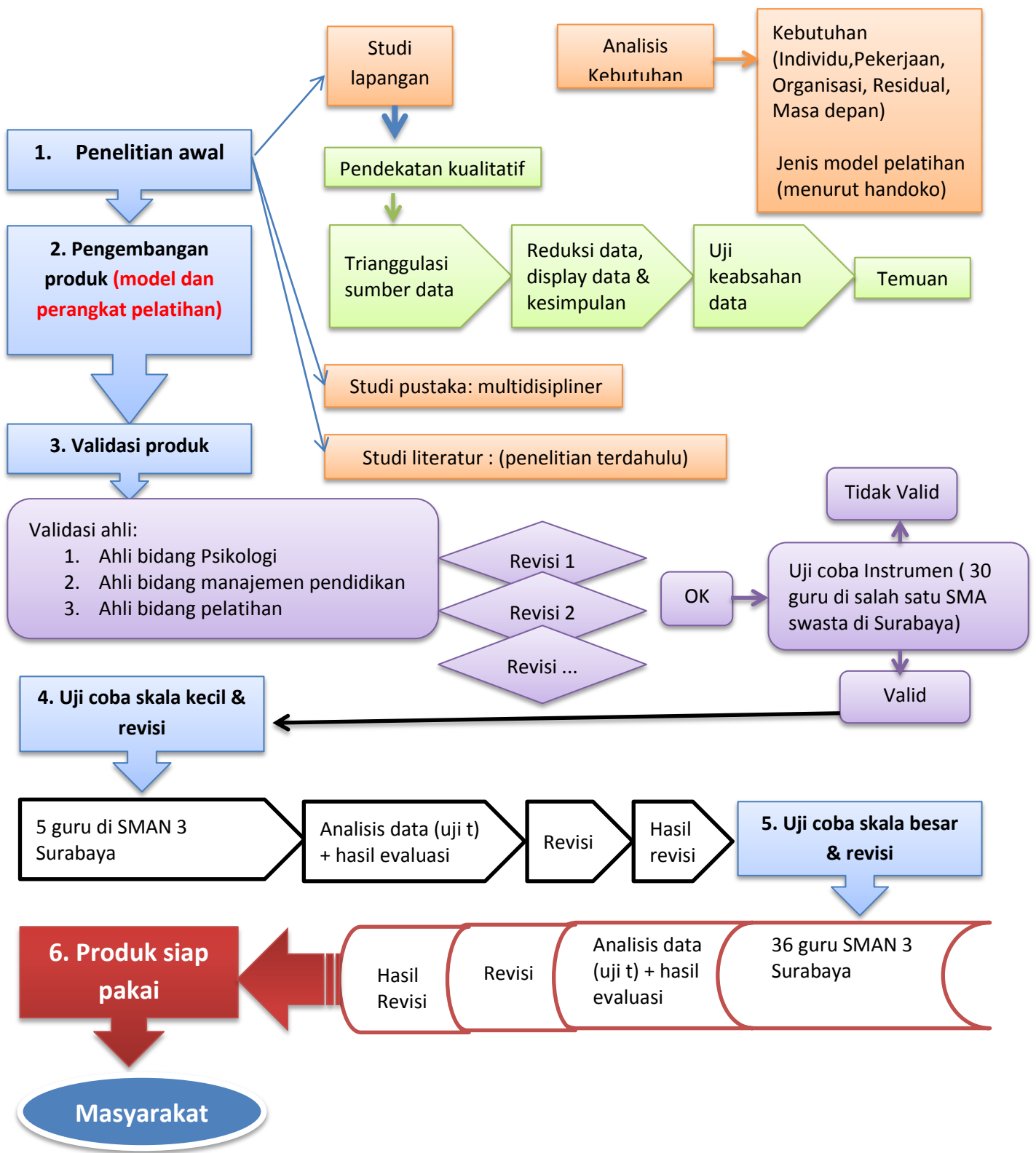
## **METODE**

Tingkat penelitian dan pengembangan yang digunakan adalah level keempat yaitu meneliti dan menciptaka product (Sugiyono, 2015). Model penelitian dan pengembangan yang digunakan mengacu pada pendapatnya Borg dan Gall (1983) dengan sepuluh langkah yang selanutna dikelompokkan menadi 6 langkah yaitu:

1. *Research and information collecting* dan *planning*, peneliti jadikan satu dengan nama penelitian awal.
2. *Develop preliminary form of product*, peneliti namakan pengembangan produk awal.
3. *Preminary field testing* dan *main product revision*, peneliti namakan validasi produk dan revisi.
4. *Main field testing* dan *operational product revision*, peneliti namakan uji coba skala kecil dan revisi.
5. *Operational field testing* dan *final produk revision*, peneliti namakan uji coba skala besar dan revisi, terakhir
6. *Dissemination and implementation* adalah hasil akhir produk dan siap terapkan.

Adapun prosedur penelitian dan pengembangannya dapat dilihat pada Gambar 1.1





Gambar 1.2 Prosedur Penelitian dan Pengembangan

## **HASIL**

### **Penelitian Awal**

Dalam penelitian awal berupa studi lapangan, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### **A. Pengumpulan dan Analisis Data**

Pada tanggal 22 Januari 2016, peneliti mendatangi SMAN 3 Surabaya. Sumber yang pertama kali peneliti ajak wawancara adalah salah satu guru agama di sekolah tersebut yang biasa dipanggil dengan bu Endah. Berdasarkan hasil wawancara dengan bu Endah didapatkan informasi bahwa yang paling menonjol permasalahan di lingkungan guru adalah masalah akhlak dimana terjadi saling iri antar guru satu dengan guru yang lain terkait beban kerja yang tidak sama, seperti jadwal guru piket.

Guru-guru yang notabene PNS cenderung tidak mau dibri jadwal sebagai guru piket karena merasa kurang dihormati, sedang guru-guru yang masih berstatus honorer juga tidak mau terima jika guru piket harus dibebankan pada mereka saja. Wal hasil keadaan yang tidak kondusif senantiasa melingkupi hubungan antar guru-guru di sekolah tersebut.

Dari wawancara dengan bu Endah, peneliti diarahkan untuk mendatangi kepala sekolah karena menurut beliau yang paling memahami karakter guru-guru disini adalah kepala sekolah, sehingga diharapkan peneliti akan mendapatkan lebih banyak data dari beliau.

Sumber data yang kedua yang peneliti datangi hasil dari wawancara dengan informan pertama adalah Kepala sekolah SMAN 3 Surabaya bu Nuri Muhajir, teknik ini disebut dengan teknik snowball. Menurut Bu Nuri, beliau membenarkan tentang adanya masalah kompetensi kepribadian guru dan masalah tersebut juga yang menjadi beban beliau sejak pertama kali diangkat menjadi kepala sekolah hingga saat ini. Beberapa contoh yang beliau sampaikan adalah: (1) Jika kepala sekolah sedang dinas luar, maka guru-guru secara umum merasa merdeka karena tidak ada yang mengawasi. Dan jika mereka melihat mobil beliau berada di parkir sekolah atau mulai masuk ke halaman sekolah saja guru-guru sudah takut dan mulai bersikap layaknya guru teladan. (2) Jika kepala sekolah sedang berjalan di lorong kelas untuk memantau atau sekedar melihat pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah, maka akan terdengar suara dari beberapa kelas “huss...huss....diam, diam, bu Nuri datang,

Bu Nuri datang” yang sumbernya adalah dari suara guru kelas tersebut. Hal ini menyebabkan kepala sekolah sangat miris melihat kualitas guru-guru di sekolah. (3) Jika diadakan kegiatan sekolah secara massal seperti Workshop untuk meningkatkan kualitas guru di SMAN 3 Surabaya, maka suara-suara sumbang yang beredar adalah “ooo...proyek” (lebih mengutamakan *negative thinking*), dan lain-lain.

Pada saat wawancara dengan penulis, kepala sekolah juga menyebutkan satu nama yaitu Pak Didik selaku Wakil Kepala Sekolah Bagian Humasy yang dapat penulis datangi untuk menambah maupun memperkuat informasi terkait kompetensi kepribadian guru yang sudah penulis dapatkan dari SMAN 3 Surabaya.

Informan yang ketiga sebagai pelengkap triangulasi sumber data dalam rangka uji kredibilitas data yang penulis lakukan adalah wakil kepala sekolah bagian hubungan masyarakat pak Didik. Dari hasil wawancara dengan pak didik, maka data yang penulis dapatkan adalah lebih pada memperkuat adanya masalah kompetensi kepribadian guru yang sedang terjadi di kalangan guru SMAN 3 Surabaya, salah satu cara beliau untuk meminimalisirkannya adalah ketika beliau memimpin rapat untuk semua guru, maka setiap topik yang menjadi bahasan dalam rapat tersebut selalu beliau beri penekanan dengan kata-kata “lahir dan batin”. Selain itu, pak Didik juga menjelaskan bahwa sebenarnya bu Nuri selaku kepala sekolah sudah banyak melakukan tindakan yang berhubungan dengan kompetensi kepribadian guru, seperti jika ada guru yang benar-benar perlu diingatkan terkait attitude, maka guru tersebut akan dipanggil oleh kepala sekolah dan dinasehati. Namun tetap saja dalam perjalanan perubahan itu masih bersifat formalitas, belum benar-benar berubah dari hati.

Dari data-data yang telah peneliti dapatkan terkait 4 fokus penelitian yaitu (1) Masalah/ kendala apa saja yang biasa muncul terkait kompetensi kepribadian guru?, (2) Kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh pihak sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi kepribadian guru?, (3) Perlukan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru?, dan (4) Model pelatihan yang bagaimanakah yang tepat untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru, lalu diadakan reduksi data, display data, dan akhirnya mendapatkan kesimpulan sebagaimana dijelaskan dalam 1.1 berikut:

Tabel 1.1 kesimpulan pengumpulan data

No	Sumber Data	Hasil
1	Ibu Nuri Muhajir (Kepala Sekolah)	Kompetensi kepribadian guru rendah, usaha yang telah dilakukan adalah coaching / conseling, perlu pelatihan dengan model presentasi video agar tidak bosan.
2	Bapak Didik (Waka Humasy)	Kompetensi kepribadian guru rendah, usaha yang telah dilakukan adalah coaching / conseling, perlu pelatihan dengan model presentasi video agar tidak bosan.
3	Ibu Endah (Guru PAI)	Kompetensi kepribadian guru rendah, belum tahu usaha apa yang sudah dilakukan sekolah untuk masalah kepribadian guru, perlu pelatihan dengan model presentasi video agar tidak bosan.

Selain data di atas, ketika peneliti menanyakan terkait perlukan diadakan pelatihan yang khusus untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru, maka ketiga informan tersebut dalam kesempatan yang berbeda menjawab sangat perlu, karna selama ini pelatihan yang diadakan SMAN 3 Surabaya cenderung untuk meningkatkan kompetensi pedagogik atau profesional guru saja. Adapun model penelitian yang peneliti tawarkan sebagaimana model penelitian menurut Handoko tentang *on he job training* atau *off the job training* dan macam-macamnya, maka secara umum para informan tersebut lebih memilih model pelatihan *off the job training* dengan model presentasi informasi dengan presentasi video

## B. Uji Keabsahan Data

Dalam menguji sejauh mana keabsahan data-data yang telah peneliti kumpulkan maka peneliti menempuh dua langkah yaitu uji kredibilitas data dan uji dependabilitas data.

### 1. Uji Kredibilitas Data

Uji kredibilitas data adalah langkah untuk menguji sejauh mana data yang telah peneliti kumpulkan tersebut kredibel / dapat dipercaya atau tidak. Dalam tahap ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber data. Sumber data yang pertama adalah guru PAI di SMAN 3 Surabaya dengan nama bu Endah. Dari keterangan bu Endah lalu peneliti diarahkan untuk mendatangi kepala sekolah bu Nuri untuk mendapatkan data yang sama terkait kompetensi kepribadian guru-guru di SMAN 3

Surabaya. Dari hasil wawancara peneliti diarahkan untuk mendatangi Pak Didik selaku Waka Humasy sekaligus guru PAI.

Arahan-arahan terkait siapa informan selanjutnya yang harus peneliti datangi adalah dinamakan dengan teknik snowball. Dari hasil triangulasi sumber data yang sudah peneliti lakukan terkait 4 fokus lapangan yaitu (1) Masalah/ kendala apa saja yang biasa muncul terkait kompetensi kepribadian guru?, (2) Kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh pihak sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi kepribadian guru?, (3) Perlukan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru?, dan (4) Model pelatihan yang bagaimanakah yang tepat untuk meningkatkan kompetensi kepribadian guru, sebagai bagian dari uji kredibilitas data dapat disimpulkan pada gambar berikut:



Gambar 1.3 Triangulasi Sumber Data

## 2. Uji Dependabilitas dan Uji Konfirmability

Uji dependabilitas adalah untuk memastikan semua proses yang telah dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil yang didapat benar adanya. Uji konfirmabiliti adalah hasil yan didapat adalah sesuai dengan tujuan awal dari pnelitian dan pengembangan. Oleh karena itu dibutuhkan orang independen yang dapat menilai secara obyektif antara proses dan hasil yang telah didapat oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti meminta bantuan kepada Prof. Dr. Kusmintardjo, M.Pd selaku pembimbing mata kuliah Studi Mandiri II yang memberikan tugas penelitian ini. Sebagai bahan penilaian maka selain peneliti menyajikannya dalam bentuk deskripsi semua langkah

yang telah peneliti lakukan juga dilengkapi dengan dokumentasi proses sebagaimana terlampir.

### 3. Uji Transferability

Uji transferability adalah untuk menguji apakah hasil penelitian dan pengembangan ini memungkinkan untuk diterapkan ditempat lain atau hanya bisa dilakukan di tempat penelitian saja. Maka agar hasil penelitian ini dapat dengan mudah diterapkan pada tempat dan peserta yang lain, peneliti menyajikan semua mulai dari awal hingga akhir laporan penelitian dan pengembangan ini secara detail dan terstruktur sehingga memudahkan pembaca untuk memahami maksud dari peneliti.

## C. Pengembangan Produk

Dari hasil penelitian awal yang telah dilakukan sejak tanggal 22 Januari di SMAN 3 Surabaya, maka dibuatlah produk pengembangan berupa:

### 1. Model pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian guru

Dari hasil penelitian awal terkait model pelatihan yang bagaimana yang tepat untuk dilaksanakan di SMAN 3 Surabaya berdasarkan teorinya Handoko, maka umumnya informan memilih model pelatihan *off the job training* dalam bentuk presentasi video. Adapun model pelaksanaannya dapat dilihat pada Gambar 1.2.

### 2. Instrumen peningkatan kompetensi kepribadian guru

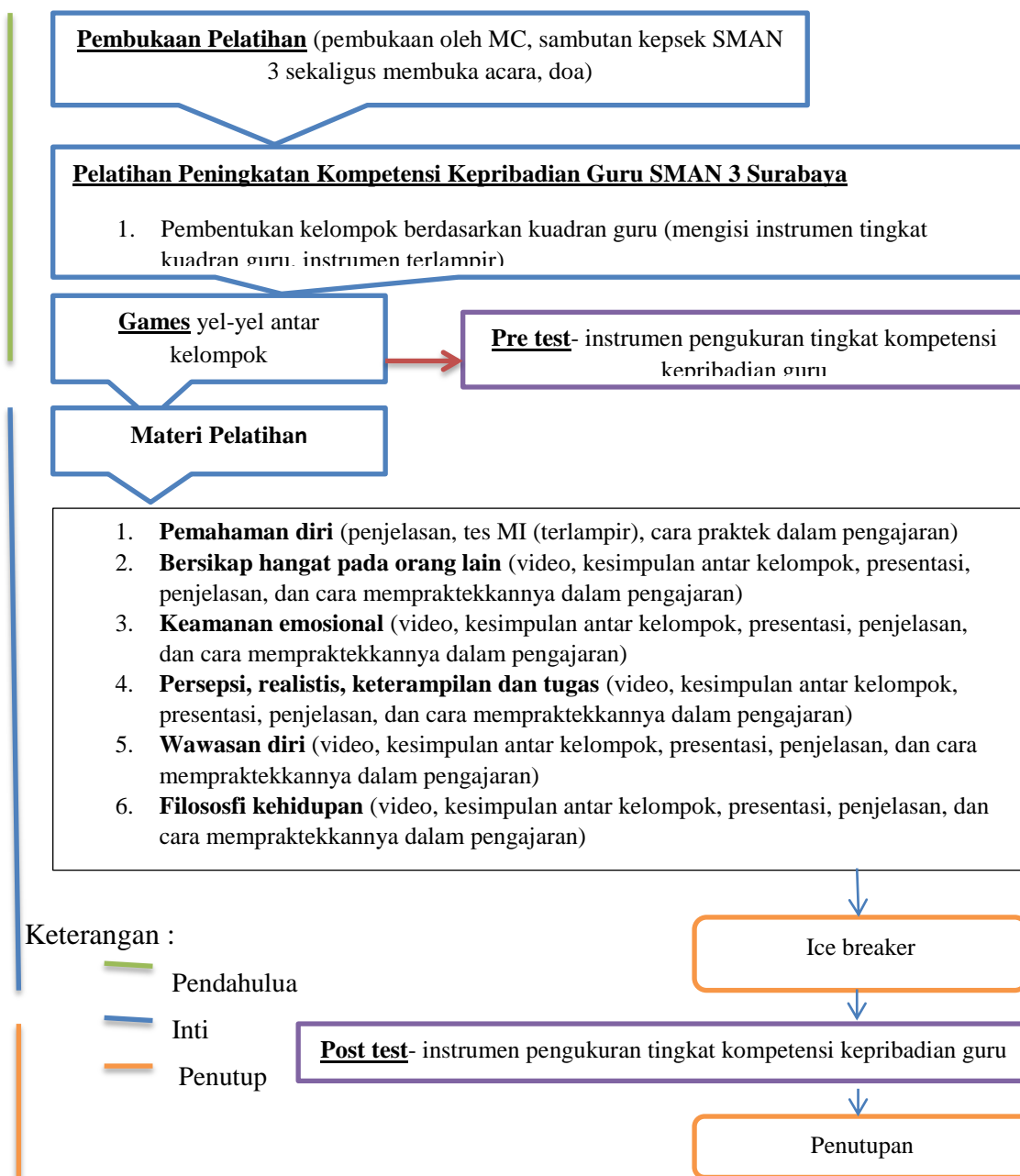
Dalam membuat instrumen peningkatan kompetensi kepribadian guru, peneliti merujuk pada teori Allport tentang kepribadian matang yang mencakup enam karakter yaitu: perluasan perasaan diri, bersikap hangat pada orang lain, keamanan emosional, persepsi realistis keterampilan dan tugas, wawasan diri, dan filosofi kehidupan. Dari enam variabel kepribadian matang tersebut lalu peneliti mengembangkannya dalam bentuk indikator dan pertanyaan sebagaimana terlampir. Pembuatan instrumen ini didasarkan pada Skala Guttman yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas dengan dua interval antara “ya-tidak”, “setuju-tidak setuju”. Bentuknya dapat berupa pilihan ganda atau *checklist*. Jawaban yang benar diberi skor 1 dan jawaban yang salah diberi skor 0 (Sugiyono, 2015: 139).

### 3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah dikembangkan berdasarkan 6 variabel kepribadian matang menurut Allport yang disorot dari berbagai disiplin ilmu. Untuk memaksimalkan pesan yang akan disampaikan dalam penelitian, maka peneliti

menampilkan video-video terkait agar dampak pelatihan dapat diserap dan bertahan lama dalam memory peserta pelatihan, sebagaimana hasil penelitian Glasser bahwa cara belajar akan berdampak pada kualitas memory seseorang:

- a. 10% of what we READ
- b. 20% of what we HEAR
- c. 30% of what we SEE
- d. 50% of what we SEE and HEAR
- e. 70% of what is DISCUSSED with OTHERS
- f. 80% of what is EXPERIENCED PERSONALLY
- g. 95% of what we TEACH to SOMEONE ELSE



Gambar 1.4 Model Pelatihan Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru

Selain itu, untuk menyeimbangkan daya kerja otak kiri dan kanan, maka selama penyampaian materi peneliti akan mengiringinya dengan lantunan musik-musik klasik.

#### 4. Buku Pedoman

Buku pedoman ini sengaja disusun sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan. Didalamnya berisi tentang latar belakang pelatihan, langkah-langkah pelatihan, jadwal pelatihan, materi pelatihan, dan instrumen pelatihan. Sehingga bagi pihak-pihak lain yang ingin menerapkan model pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian guru ini dapat memiliki gambaran utuh terkait pelaksanaan pelatihan. Adapun penyusunannya adalah disesuaikan dengan pedoman penulisan karya ilmiah milik Universitas Negeri Malang edisi 2010. Buku pedoman pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian guru ini adalah sebagaimana terlampir.

### **D. Uji Coba Produk**

Hasil pengembangan produk yang telah peneliti kembangkan kemudian divalidasi oleh ahli dalam hal ini adalah seseorang yang memiliki keahlian di bidang produk yang sedang dikembangkan, untuk menguji sejauh mana kelayakan produk yang telah dibuat.

#### 1. Hasil validasi ahli

Ahli yang peneliti anggap representatif terhadap bidang-bidang yang berhubungan dengan pengembangan produk yang sedang peneliti lakukan. Standar ideal untuk validasi ahli, minimal ahli berjumlah 3 orang, namun karena keterbatasan waktu maka peneliti hanya mendatangi 1 ahli yang peneliti anggap memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Ahli tersebut adalah seorang Dosen di Fakultas Psikologi UBAYA yang mengampu Mata Kuliah Pelatihan, sekaligus menjadi trainer tingkat nasional karena pengalamannya mengisi puluhan pelatihan di berbagai perusahaan, bank, sekolah, kampus, dan instansi pemerintah maupun swasta, beliau adalah Agus Priyadi, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

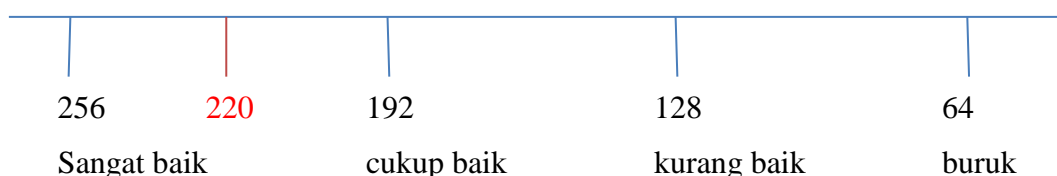
Perangkat yang peneliti gunakan dalam proses validasi ahli adalah 1) produk awal, 2) angket tertutup dan terbuka (terlampir). Adapun hasil dari angket tertutup adalah:



Tabel 1.2 Tabulasi Hasil Validasi Ahli

Keterangan	Jawaban ahli untuk item nomor:															Jumlah	
	1	2		3		4				5	6						
		a	B	A	B	A	b	c	d		a	B	c	d	e		f
Tingkat kegunaan	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57
Tingkat Kemudahan	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
Tingkat Kelengkapan	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	46
Tingkat Kebutuhan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
Jumlah																	220

Jika setiap butir mendapatkan skor tertinggi maka  $4 \times 16 \times 4 = 256$ , dan skor terendah adalah  $1 \times 16 \times 4 = 64$ , dari hasil tabulasi di atas kemudian dibuatlah kategori sebagai gambar 4.3 berikut



Gambar 1.3 Kategori Hasil Validasi Ahli

Berdasarkan hasil validasi ahli di atas, maka produk awal yang telah peneliti kembangkan berada pada posisi sangat baik.

## 2. Hasil uji coba instrumen

Setelah mendapatkan hasil validasi ahli terkait validasi konstruk maka instrumen perlu diuji coba terlebih dahulu untuk lebih meyakinkan tentang kevalidannya. Maka dilakukanlah uji coba instrumen kepada 30 guru di SMA Taruna Surabaya dengan hasil penghitungan bahwa  $K_s > 0,60$ , sehingga disimpulkan bahwa skala untuk instrumen tersebut baik untuk digunakan dalam survei. Hasil penghitungan  $K_r$  maupun  $K_s$  menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk instrumen tersebut (nomor 1-16) adalah valid.

#### **D. Uji Coba Skala Kecil**

Pada tanggal 26 Februari 2016 setelah langkah validasi produk telah selesai dilakukan, maka peneliti menerapkannya pada uji coba skala kecil. Standar minimal untuk sampel kecil adalah 30 orang, sedang untuk sampel besar adalah tak terbatas. Namun dalam penelitian ini, karena keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti hanya akan mengambil sampel kecil dengan jumlah 5 orang yang terdiri dari kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka humas, dan waka sarana pra sarana. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan ruang privasi bagi para pejabat di sekolah SMAN 3 Surabaya sekaligus menjadi tim yang akan membantu peneliti dalam pelaksanaan pelatihan skala besar. Selain itu diharapkan dalam uji coba skala kecil ini peneliti akan mendapatkan masukan yang sangat berarti dari para pejabat di SMAN 3 Surabaya.

Pada bagian ini menyajikan deskripsi dari pasangan variabel yang dianalisis, yang meliputi rata-rata (mean) sebelum test (Pre Test) sebesar 12,00 dengan Standar Deviasi sebesar 1,000 dan sesudah test (Post Test) sebesar 7,20 dengan Standar Deviasi sebesar 1,095. Diperoleh hasil korelasi antara kedua variabel (sebelum dan sesudah), yang menghasilkan angka 0,913 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,030. Hal ini menyatakan bahwa korelasi antara sebelum tes dan sesudah test berhubungan secara nyata, karena nilai probabilitas  $< 0,05$ . Pengambilan keputusan adalah berdasarkan perbandingan nilai probabilitas yang menunjukkan bahwa  $0,030 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hasil pre test dan post test adalah tidak sama atau berbeda secara nyata.

#### **E. Uji Coba Skala Besar**

Setelah dilakukan uji coba skala kecil, untuk lebih menguji produk benar-benar valid dan layak diterapkan dalam masyarakat adalah dengan dilakukan ujicoba yang terakhir yaitu uji coba produk pada skala yang lebih besar. Dalam hal ini yang menjadi peserta pelatihan adalah guru-guru di SMAN 3 Surabaya sebanyak 36 orang

Pada bagian ini menyajikan deskripsi dari pasangan variabel yang dianalisis, yang meliputi rata-rata (mean) sebelum test (Pre Test) sebesar 10,22 dengan Standar Deviasi sebesar 2,192 dan sesudah test (Post Test) sebesar 6,81 dengan Standar Deviasi sebesar 1,470. Diperoleh hasil korelasi antara kedua variabel (sebelum dan sesudah), yang menghasilkan angka 0,333 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar

0,047. Hal ini menyatakan bahwa korelasi antara sebelum tes dan sesudah test berhubungan secara nyata, karena nilai probabilitas  $< 0,05$ . Pengambilan keputusan adalah didasarkan pada perbandingan nilai probabilitas yang menunjukkan bahwa  $0,047 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hasil pre test dan post test adalah tidak sama atau berbeda secara nyata.

## **KESIMPULAN**

1. Model pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian guru adalah murujuk pada model pelatihan menurut Handoko *off the job training* dengan teknik presentasi video dengan langkah-langkah sebagaimana gambar 1.4.
2. Perangkat pelatihan yang dihasilkan dalam penelitian dan pengembangan ini adalah instrumen pengukuran tingkat kompetensi kepribadian guru dan materi pelatihan sebagaimana terlampir.
3. Buku pedoman pelatihan adalah digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan sehingga pihak-pihak lain yang ingin mengadakan plaihan serupa tidak mengalami kesulitan karena telah ada gambaran yang jelas terkait semua yang dibutuhkan dalam pelatihan di buku pedoman pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian guru di SMAN 3 Surabaya.

## **SARAN**

1. Kepada kepala sekolah yang mengalami masalah terkait kompetensi kepribadian guru dapat mengadakan pelatihan sebagaimana produk yang telah dihasilkan dalam penelitian dan pengembangan ini.
2. Kepada Kepala Kementerian Pendidikan & Kebudayaan serta Kepala Bidang Pendidikan Agama Islam, Kepala Pekapontren, Kepala Mapenda Kementerian Agama baik kota, kabupaten, wilayah maupun pusat, dapat mengagendakan pelatihan peningkatan kompetensi kepribadian untuk guru-guru sebagai salah satu alternatif pilihan isi pembinaan guru yang rutin diselenggarakan setiap tahun.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan model pelatihan peningkatan kepribadian pada setting lain yang sejenis atau pada setting yang lebih luas, penelitian ini dapat dijadikan pijakan untuk dikembangkan dengan dimensi yang lebih kompleks.

## DAFTAR RUJUKAN

- Admin. 2015. Siswa SMP 7 Pati dihajar 3 guru, diunduh dari <http://www.murianews.com/2015/09/25/53312/siswa-smp-7-pati-dihajar-tiga-guru.html>
- Blocher, Donald H. 1974. *Developmental Counseling*. New York: John Wiley & Sons
- Budiningsih, Asri. 2004. *Belajar dan Pembelajaran*. Penerbit Rinika Cipta, Yogyakarta. Hal. 35-39
- Davis, Eddie. 2005. *The Art Of Training and Development*, Alih bahasa: Ramelan The Training Manager's A Handbook, Jakarta: Gramedia
- Kulkarni, P. & Pallavi, Ms;. 2013. A Literature Review On Training & Development And Quality Of Work Life, *ResearchersearchersWorld -Journal of Arts, Science & Commerce*, E-ISSN 2229-4686, ISSN 2231-4172
- Lickona, Thomas. 2013. *Education for Character*, Penerjemah: Wamaungo, Juma, Abdu Jakarta: PT. Bumi Aksara
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. 1996. Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51–87). New York: Guilford Press.
- Megawangi, Ratna. 2004. *Pendidikan Karakter*, Jakarta: Indonesia Heritage Foundation
- Naisaburi, Imam Ibn al-Husaini Muslim Ibn al-Hajjaj al-Qusyairi an, Shahih Muslim, Beirut-Lebanon: Darul Kutubul ‘Alamiyyah, 1992.
- Offerhaus, Judith. 2013. The type to train? Impacts of personality characteristics on further training participation, *SOEppapers on Multidisciplinary Panel Data Research*
- Ongori, Henry; Nzonzo, Jennifer, Chishamiso. 2011. Training And Development Practices In An Organisation: An Intervention To Enhance Organisational Effectiveness, *International Journal Of Engineering Management And Sciences.*, VOL.2(4) 2011: 187-198 ISSN 2229 -600X
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen
- Perauran menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Standar Kepala Sekolah/ Madrasah
- Prawira, Purwa, Atmaja. 2013. *Psikologi Kepribadian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Santrock, John W. 2010. Penerjemah : Wibowo, Tri, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta

Swara Diklat, 2011. *Profil Pusdiklat Pegawai Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*. Swara Dikalt. Edisi 37

Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional