

LAPORAN PENELITIAN



EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU SMK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DALAM RANGKA PEMBERDAYAAN GURU MENUJU PROFESIONALISME

Oleh:

Rosidah, M.Si./NIP. 196204221989032001
Muslikhah Dwi Hartanti, M.Pd/NIP.19780511 200112 2 001
Nadia Sasmita Wijayanti, M.Si/NIP.1880708 201404 2 002
Faranadya Putri/NIM.13802241062
Gilang Rizki Novianto/NIM. 13803244002

**JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp : 586168

**LEMBAR PENGESAHAN
PROPOSAL PENELITIAN KELOMPOK**

1. Judul Kegiatan : Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka pemberdayaan guru menuju profesionalisme
2. Bidang Kegiatan : Penelitian kelompok
3. Lokasi Kegiatan : FE UNY
4. Waktu Kegiatan : Maret – Oktober 2016
5. Ketua TIM :
Nama Lengkap dan Gelar : Rosidah, M.Si.
NIP dan Golongan : 19620422 198903 2 001, IVb
Pangkat/Jabatan : Pembina Tk. 1/Lektor Kepala
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi/
Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
6. Alamat Kantor : Jurusan Pendidikan Administrasi, FE UNY Kampus Karangmalang Yogyakarta Telp. 586168 Ex. 583
7. Jumlah Anggota Penelitian : 3 (tiga) orang dosen dan 2 (dua) orang mahasiswa
8. Biaya yang diperlukan : Rp. 8.000.000,00

Kajur Pendidikan Administrasi

Yogyakarta, 2 November 2016
Ketua Peneliti

Joko Kumoro, M.Si
NIP.

Rosidah, M.Si
NIP. 19620422 198903 2 001

**Mengetahui,
Dekan FE UNY**

Dr. Sugiharsono, M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: a) bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru untuk peningkatan profesionalitas guru di Daerah Istimewa Yogyakarta, b) bagaimana implikasi pendidikan dan pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Rangka Pemberdayaan Guru Menuju Profesionalitas.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu menggambarkan secara kompleks dan detail realitas di lapangan terkait dengan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui wawancara dan angket. Validitas data menggunakan *content validity*. Analisis datanya melalui analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi diklat yang diikuti oleh guru SMK di Yogyakarta adalah sbb.: a) materi diklat cukup sesuai dengan bidang keahlian guru. b). peran Diklat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah sangat berperan, c) peran diklat dalam membantu kenaikan pangkat guru adalah sangat membantu, d) peran diklat dalam meningkatkan kualitas guru profesional adalah sangat berperan, e) kualitas nara sumber dalam memberikan diklat dalam katagori sangat berkualitas, f) durasi waktu diklat cukup sesuai dengan tujuan diklat, g) pasca diklat cukup mendukung kualitas kinerja.

Key Word: diklat, pengembangan guru

KATA PENGANTAR

Puji sukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikan Laporan penelitian dengan judul **EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU SMK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DALAM RANGKA PEMBERDAYAAN GURU MENUJU PROFESIONALISME**. Penelitian tersebut dapat terlaksana atas bantuan Dana dari DIPA Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Untuk itu pada kesempatan ini, kami sampaikan terima kasih kepada:

1. Bpk. Prof. DR. Rochmat Wahab, M.Pd, Rektor UNY
2. Bpk. Dr. Sugiharsono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Yogyakarta
3. Bapak dan Ibu Guru SMK di lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Bapak dan Ibu, yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, yang memberikan dukungan baik moral maupun material dalam penelitian ini.

Kami menyadari bahwa laporan penelitian ini belum sempurna. Sekiranya ada menerima kritik dan saran dari pembaca, kami mengucapkan terima kasih.

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul -----	i
Lembar Pengesahan	
Abstrak	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Daftar Tabel	
Daftar Isi -----	ii
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang Masalah-----	1
B. Identifikasi Masalah -----	11
C. Pembatasan Masalah-----	13
D. Rumusan Masalah-----	13
E. Tujuan Penelitian -----	13
F. Produk yang akan dihasilkan -----	14
G. Manfaat Penelitian -----	14
BAB II LANDASAN TEORI -----	16
A. Kajian Teori -----	16
1. Pendidikan Berorientasi Dunia Kerja-----	16
2. Eksistensi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan SMK Rujukan	20
3. Model Pembelajaran Teacing Factory (TEFA) -----	29
4. Pendekatan <i>Regional Competence Model Standard (RCMS)</i> pada	
Model TEFA -----	49
5. Implikasi TEFA bagi Guru SMK-----	52
6. Kurikulum SMK Program Keahlian Administrasi Perkantoran ---	56
B. Kajian Penelitian Yang Relevan-----	61
C. Kerangka Pikir -----	66
D. Pertanyaan Penelitian -----	68
BAB III METODE PENELITIAN -----	69
A. Jenis Penelitian -----	69
B. Subyek Uji Coba -----	69
C. Metode Pengumpulan Data -----	69
D. Analisis Data-----	70
E. Instrumen Penelitian -----	70
F. Validitas Data-----	70
G. Rancangan Desain-----	71
H. Daftar Pustaka -----	71

DAFTAR TABEL

- Tabel 1; Kesesuaian Materi Diklat dengan Bidang Keahlian Guru**
- Tabel 2: Peran Diklat dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran**
- Tabel 3: Peran Diklat dalam Membantu Kenaikan Pangkat**
- Tabel 4: Peran Diklat dalam Meningkatkan Guru Profesional**
- Tabel 5: Kualitas Narasumber Diklat**
- Tabel 6: Durasi Waktu Pelaksanaan Diklat**
- Tabel 7: Evaluasi Pasca Diklat**

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Kontrak Kerja**
- 2. Berita Acara Seminar Proposal dan Daftar Hadir Peserta Seminar Proposal**
- 3. Berita Acara Seminar Hasil dan Daftar Hadir peserta Seminar Hasil**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp : 586168

**LEMBAR PENGESAHAN
PROPOSAL PENELITIAN KELOMPOK**

1. Judul Kegiatan : Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka pemberdayaan guru menuju profesionalisme
2. Bidang Kegiatan : Penelitian kelompok
3. Lokasi Kegiatan : FE UNY
4. Waktu Kegiatan : Maret – Oktober 2016
5. Ketua TIM :
Nama Lengkap dan Gelar : Rosidah, M.Si.
NIP dan Golongan : 19620422 198903 2 001, IVb
Pangkat/Jabatan : Pembina Tk. 1/Lektor Kepala
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi/
Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
6. Alamat Kantor : Jurusan Pendidikan Administrasi, FE UNY Kampus Karangmalang Yogyakarta Telp. 586168 Ex. 583
7. Jumlah Anggota Penelitian : 3 (tiga) orang dosen dan 2 (dua) orang mahasiswa
8. Biaya yang diperlukan : Rp. 8.000.000,00

Kajur Pendidikan Administrasi

Yogyakarta, 2 November 2016
Ketua Peneliti

Joko Kumoro, M.Si
NIP.

Rosidah, M.Si
NIP. 19620422 198903 2 001

**Mengetahui,
Dekan FE UNY**

Dr. Sugiharsono, M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: a) bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru untuk peningkatan profesionalitas guru di Daerah Istimewa Yogyakarta, b) bagaimana implikasi pendidikan dan pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Rangka Pemberdayaan Guru Menuju Profesionalitas.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu menggambarkan secara kompleks dan detail realitas di lapangan terkait dengan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui wawancara dan angket. Validitas data menggunakan *content validity*. Analisis datanya melalui analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi diklat yang diikuti oleh guru SMK di Yogyakarta adalah sbb.: a) materi diklat cukup sesuai dengan bidang keahlian guru. b). peran Diklat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah sangat berperan, c) peran diklat dalam membantu kenaikan pangkat guru adalah sangat membantu, d) peran diklat dalam meningkatkan kualitas guru profesional adalah sangat berperan, e) kualitas nara sumber dalam memberikan diklat dalam katagori sangat berkualitas, f) durasi waktu diklat cukup sesuai dengan tujuan diklat, g) pasca diklat cukup mendukung kualitas kinerja.

Key Word: diklat, pengembangan guru

KATA PENGANTAR

Puji sukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikan Laporan penelitian dengan judul **EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GURU SMK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DALAM RANGKA PEMBERDAYAAN GURU MENUJU PROFESIONALISME**. Penelitian tersebut dapat terlaksana atas bantuan Dana dari DIPA Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Untuk itu pada kesempatan ini, kami sampaikan terima kasih kepada:

1. Bpk. Prof. DR. Rochmat Wahab, M.Pd, Rektor UNY
2. Bpk. Dr. Sugiharsono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Yogyakarta
3. Bapak dan Ibu Guru SMK di lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Bapak dan Ibu, yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, yang memberikan dukungan baik moral maupun material dalam penelitian ini.

Kami menyadari bahwa laporan penelitian ini belum sempurna. Sekiranya ada menerima kritik dan saran dari pembaca, kami mengucapkan terima kasih.

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul -----	i
Lembar Pengesahan-----	ii
Abstrak -----	iii
Kata Pengantar-----	iv
Daftar Isi -----	v
Daftar Tabel -----	vi
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang Masalah-----	1
B. Identifikasi Masalah -----	5
C. Pembatasan Masalah-----	6
D. Rumusan Masalah-----	6
E. Tujuan Penelitian -----	6
F. Manfaat Penelitian -----	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA -----	8
A. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) & Pendidikan -----	8
B. Manajemen Pelatihan -----	12
C. Kerangka Pikir-----	15
BAB III METODE PENELITIAN -----	17
A. Jenis Penelitian -----	17
B. Populasi Penelitian-----	17
C. Metode Pengumpulan Data -----	17
D. Instrumen Penelitian -----	18
E. Validitas Data & Teknis Analisis -----	18
F. Desain Penelitian-----	18
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN-----	20
A. Evaluasi Kualitas Diklat ditinjau dari Kesesuaian Materi dengan Bidang Keahlian-----	20
B. Evaluasi Peran Diklat dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran	21
C. Evaluasi Diklat Dalam membantu Kenaikan Pangkat-----	23
D. Kualitas Nara sumber Diklat Kualitas Diklat dalam Meningkatkan Guru Profesional-- -----	24
E. Kualitas Nara Sumber Diklat-----	25
F. Kualitas Diklat ditinjau dari Durasi Waktu Pelaksanaan -----	27
G. Kualitas Diklat ditinjau dari Evaluasi Pasca Diklat-----	28
BAB V SIMPULAN & SARAN -----	30
A. Simpulan-----	30
B. Saran-saran-----	31

DAFTAR TABEL

Tabel 1; Kesesuaian Materi Diklat dengan Bidang Keahlian Guru

Tabel 2: Peran Diklat dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Tabel 3: Peran Diklat dalam Membantu Kenaikan Pangkat

Tabel 4: Peran Diklat dalam Meningkatkan Guru Profesioal

Tabel 5: Kualitas Narasumber Diklat

Tabel 6: Durasi Waktu Pelaksanaan Diklat

Tabel 7: Evaluasi Pasca Diklat

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Kontrak Kerja**
- 2. Berita Acara Seminar Proposal dan Daftar Hadir Peserta Seminar Proposal**
- 3. Berita Acara Seminar Hasil dan Daftar Hadir peserta Seminar Hasil**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan untuk dipersiapkan menjadi tenaga kerja level menengah. Seiring kebijakan pemerintah terkait dengan pemberian ruang pada tenaga kerja (*manpower*) untuk dapat bekerja di lingkungan Negara ASEAN, yakni kebijakan AFLA (*Asean Free Labour Association*) menuntut lembaga pendidikan untuk lebih serius meningkatkan kompetensi siswanya. Sekolah dituntut mampu menghasilkan out put yang mampu bersaing dengan tenaga kerja di lingkungan Negara ASEAN. Sebagai implikasinya adalah upaya pemberdayaan guru melalui berbagai pelatihan terkait pengembangan kapasitas mereka untuk mampu melakukan pembelajaran yang menghasilkan peserta didik terserap di dunia kerja.

Guru merupakan salah satu pilar pembangunan. Peran guru antara lain adalah membuat perubahan peserta didik dari tidak tahu menjadi tau, mampu merubah pola pikir dan memotivasi peserta didik melakukan perubahan dalam berkehidupan yang lebih bermakna. Ditegaskan dalam Undang Undang Kependidikan bahwa keberadaan guru menjadi mediator untuk mewujudkan tujuan pendidikan, antara lain dinyatakan bahwa pentingnya peran tenaga kependidikan untuk mewujudkan bangsa yang bermartabat. Profesi guru sangat strategis dalam membangun kualitas manusia karena bersentuhan langsung dengan peserta didik, yang merupakan generasi selanjutnya dalam membangun bangsa. Secara langsung guru dapat melakukan penanaman nilai sehingga merupakan kekuatan untuk merubah pola pikir, motivasi dan mental untuk bertanggungjawab pada diri peserta didik maupun bangsa. Untuk itu dibutuhkan

kemampuan guru untuk peningkatan dan pengembangan guru dalam rangka memenuhi kapasitas mendidik dan juga kepentingan karir selanjutnya. Dibutuhkan dinamika dalam pengembangan kualitas guru. Satu sisi pengembangan kualitas guru dibutuhkan untuk peningkatan kualitas pembelajaran, pada sisi lain pengembangan kualitas juga dibutuhkan dalam pengembangan karirnya.

Undang Undang Kependidikan No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mempersyaratkan bagi guru memiliki kemampuan paedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Komitmen guru sebagai tenaga profesional juga ditegaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, antara lain guru perlu melakukan upaya pengembangan peningkatan wawasan dan ketrampilan untuk menuju pada tingkat profesional. Dalam pembahasan kebutuhan pengembangan guru, Barnet Berry (2011) menjelaskan:

emergency reality: --foresees differentiated professional pathways along with teachers develop specialized skills and work in flexible roles that contribut to the educational enterprise. --.And as the labor markets becomes more complex, in general the teaching proffesion of 2030 will promote the idea that talented individual can enter, advance in, exit, and re enter via multiple vet.

Guru merupakan jabatan profesi, konsekuensinya diperlukan sistem pembinaan dan pengembangan terhadap profesi guru secara terprogram dan berkelanjutan. Sebagai agen perubahan dalam mewujudkan tujuan pendidikan maka lembaga perlu melihat sejauhmana pengembangan karir guru, khususnya guru SMK. Upaya meningkatkan dan menghargai profesi guru pemerintah telah memberikan tunjangan profesi pada para guru. Tujuannya antara lain dapat meningkatkan kualitas guru. Namun sejauh ini nampaknya program pengembangan guru tersebut belum begitu memuaskan. Dalam Ujian Ketrampilan Guru (UKG) berdasar Sumber

<http://www.tintaguru.com/2015/10/anda-lulus-ukg-lihat-hasil-ukg-2015-di.html>) diperoleh hasil UKG belum optimal, diantara propinsi yang memperoleh nilai tertinggi dari DIY 62,58, Jateng 59,10, Jawa Timur 56,73, Jawa Barat 55,06, Bali 56,13, Bangka Belitung 55,13. Dilihat dari perolehan tersebut masih menduduki peringkat sedang, 4-7. Belum pada peringkat tinggi, yaitu pada grade 8-10. Kiranya perlu peninjauan terkait sejauhmana dampak pendidikan dan pelatihan yang sudah berlangsung.

Undang-Undang Kependidikan No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mempersyaratkan guru memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Komitmen guru sebagai tenaga profesional ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Guru perlu melakukan upaya pengembangan peningkatan wawasan dan ketrampilan untuk menuju tingkat profesional.

Realitas di atas mengindikasikan bahwa pengembangan kualitas guru sangat diperlukan untuk meningkatkan ketrampilan dan memenuhi perannya yang fleksibel serta memenuhi pasar kerja bagi peserta didiknya. Untuk itu program pelatihan guru yang mengacu pada kebutuhan kedepan peserta didik perlu dilakukan. Sementara pelatihan yang selama ini diselenggarakan belum disesuaikan pada kebutuhan pengembangan peserta didik.

Selama ini pelatihan guru belum mampu merespon program pengembangan guru berkelanjutan atau CBET (*Competency-Based Education and Training*). Keberadaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) belum berjalan sehingga mampu meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan. Di sisi lain bahwa sebagian besar pelatihan tidak mendasarkan pada *need assessment* terlebih dahulu. Selama ini yang terjadi di lapangan, pelatihan yang diikuti guru lebih menenkankan *top down* daripada secara *bottom up* dan jarang sekali pelatihan dievaluasi terkait dengan sejauh mana imbas dari

kegiatan tersebut serta pengaruhnya dalam peningkatan kinerja. Umumnya berhenti pada pemberian materi/bahan diklat. Sehingga perlu mengetahui dari perspektif guru terhadap kondisi pelatihan guru.

Kebijakan KKNi memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan karirnya. Pelatihan yang telah diikuti guru memungkinkan dapat dipakai sebagai persyaratan pengembangan kualitas kompetensi dan penyetaraan dan peningkatan *grade* pada level yang lebih atas. Selanjutnya sertifikasi pelatihan diharapkan mampu sebagai persyaratan menuju pada peningkatan level jenjang akademis. Dalam Modul Kerangka Kerja Penyelarasan Pendidikan dengan Kejuruan (2010) dijelaskan bahwa tahapan penyelarasan meliputi: permintaan dari lembaga pendidikan dan penawaran dari dunia kerja. Menanggapi hal di atas maka penyelenggaraan pelatihan harus direncanakan dan memiliki kualitas yang bisa diakui secara nasional. Reposisi pelatihan menghadapi tuntutan globalisasi yaitu adanya *Reengineering* Pelatihan Kejuruan, yang meliputi: a) pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, b) pengembangan sistem pelatihan kejuruan yang fleksibel dan permeabel, c) memungkinkan adanya saling penetrasi antar satuan pelatihan.

Kebutuhan untuk mengevaluasi pengembangan pelatihan guru SMK juga dipicu adanya kenyataan di lapangan yang menunjukkan semakin meningkat angka pengangguran. Khusus untuk tamatan SMK. menurut data REPUBLIKA.CO.ID, JAKARTA --: Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran pada Agustus 2013 mencapai 7,4 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 6,25 %. TPT Agustus 2013 mengalami kenaikan dibanding Februari 2013, 5,92% dan Agustus 2012, 6,14 persen. Jika ditilik dari pendidikannya, TPT untuk pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menempati posisi tertinggi yakni sebesar 11,19 persen. Jumlah itu meningkat dibandingkan yang tercatat Agustus 2012 9,87%. ([http://www.republika.co.id/berita/ekonomi /makro/13/11/06/mvtxnt-lulusan-](http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/11/06/mvtxnt-lulusan-)

smk-dominasi-pengangguran) Untuk kondisi wilayah DIY, sejumlah SMK sudah memfasilitasi dengan Bursa Kerja, akan tetapi keberadaannya belum optimal sebagai penyalur tenaga kerja. Ini barangkali yang menjadikan pengangguran justru didominasi pada masyarakat berpendidikan, sebagaimana berdasarkan data Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta, jumlah penganggur mencapai 17.481 orang atau turun dari 2011 yang mencapai 18.241 orang. Dari jumlah pengangguran tersebut terbanyak lulusan SMA/SMK sebanyak 8.949 orang. Disusul lulusan SMP 3.794 orang, lulusan Sarjana 2.973 orang dan lulusan SD 1.765 orang. Kenyataan tersebut dapat disinyalir perlunya melakukan penjajagan terhadap kualitas pembelajaran guru. Diperlukan diklat yang profesional untuk menyesuaikan pemenuhan kualifikasi tuntutan sebuah pekerjaan/fungsi. Dalam hal ini maka organisasi harus memberikan fasilitas terkait dengan jenjang karir yang jelas, antara lain dengan manajemen pelatihan yang efektif dalam rangka memenuhi tuntutan lapangan pekerjaan. .

Selama ini pelatihan guru yang diselenggarakan lebih pada permasalahan instruksional daripada terkait dengan ketrampilan guru mengajarkan kebutuhan untuk persiapan kerja peserta didik. Permasalahan ini menjadikan hasil pelatihan kurang kondusif untuk peningkatan kualitas ketrampilan kerja guru dalam mengajarkan peserta didik dalam persiapan kerja. Dari narasi yang dituturkan di atas kiranya perlu melakukan penelitian terkait dengan evaluasi program pelatihan yang ada di lapangan.

B. Identifikasi Masalah

1. Pelatihan guru kurang mendasarkan kebutuhan guru untuk kepentingan peningkatan kualitas pembelajaran, lebih pada *top down* daripada *bottom up*.

2. Pelatihan guru kurang relevan antara kebutuhan pencapaian kompetensi siswa dengan kompetensi yang perlu dikuasai oleh guru.
3. Adanya kebutuhan pengembangkakan pengetahuan dan ketrampilan untuk merespon tuntutan global.
4. Pelatihan guru belum mengarah pada peningkatan profesionalitas guru, terutama untuk kepentingan peserta didik dalam persiapan kerja
5. Masih jarang dilakukan evaluasi pendidikan dan pelatihan guru dalam upaya peningkatan profesionalisme.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka penelitian ini dibatasi pada persoalan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Rangka Pemberdayaan Guru Menuju Profesionalitas.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah bagaimana dan sejauh mana pelaksanaan hasil serta implikasi dari pendidikan dan pelatihan yang telah didapatkan oleh Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta selama beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran, peran diklat dalam peningkatan karir, kualitas nara sumber, kesesuaian materi diklat dengan bidang keahlian, dan kebutuhan pengembangan profesionalisme seorang tenaga pendidik SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Tujuan Penelian

Tujuan penelitian adalah sbb.:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru untuk peningkatan profesionalitas guru.

2. Untuk mengetahui implikasi pendidikan dan pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Rangka Pemberdayaan Guru Menuju Profesionalitas.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk:

1. Pemahaman terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yang selanjutnya dapat dilakukan alternative perbaikan.
2. Sebagai pertimbangan pengambil kebijakan untuk meningkatkan pemberdayaan profesionalisme pengembangan guru.
3. Sebagai referensi dalam permasalahan guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (UU 17/2007) menetapkan bahwa visi Indonesia tahun 2025 adalah: “Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur.” UU 17/2007 menyatakan bahwa untuk mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui 8 misi pembangunan nasional sebagai berikut : (1) mewujudkan masyarakat berakhlak mulia, bermoral, beretika, berbudaya, dan beradab berdasarkan falsafah Pancasila, (2) mewujudkan bangsa yang berdaya-saing, (3) mewujudkan masyarakat demokratis berlandaskan hukum, (4) mewujudkan Indonesia aman, damai, dan bersatu, (5) mewujudkan pemerataan pembangunan yang berkeadilan, (6) mewujudkan Indonesia asri dan lestari, (7) mewujudkan Indonesia menjadi Negara kepulauan yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional, dan (8) mewujudkan Indonesia berperan penting dalam pergaulan dunia internasional. Untuk mewujudkan visi di atas dibutuhkan peran sektor pendidikan.

Pembangunan SDM dan pendidikan mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Untuk membangun SDM yang mempunyai daya saing nasional, regional maupun internasional dibutuhkan peran kuat aspek pendidikan. Sebagaimana tujuan pendidikan, yang tercantum dalam "Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, 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." Untuk mewujudkan hal di atas dibutuhkan upaya terus menerus yang berkesinambungan dan tidak berakhir dalam proses pendidikan. Untuk membangun dibutuhkan perubahan kearah yang lebih positif dan progresif dan menjadi tanggungjawab bersama pemerintah dan masyarakat dan pern sekolah. Demikain juga eksistensi SMK, yang terus berupaya agar lulusannya dapat memberikan sumbangan pada dunia kerja dan pada akhirnya akan memberikan peran dalam membangun bangsa.

Pada era globalisasi dibutuhkan kualifikasi SDM, antara lain:

1. Kualitas dasar yang kuat: daya pikir, daya qolbu dan daya fisik.
2. Kualitas instrumental yang kuat yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi
3. mutakhir dan canggih, seni dan olah raga
4. Berjati diri Indonesia dan berspirit global
5. Berjiwa kewirausahaan yang kuat
6. Memiliki kemampuan konseptual yang tinggi
7. Memiliki kemampuan sosial tinggi
8. Memiliki kemampuan teknikal professional
9. Memiliki kemampuan kontekstual tinggi
10. Memiliki kemampuan komunikasi dengan berbagai bahasa, khususnya Inggris
11. Memiliki kemampuan adaptif dan antisipatif tinggi
12. Kemampuan bersaing & bekerja sama global

Sementara dalam dunia kerja dibutuhkan tipelogi manusia yang:

- Karakter yang baik
- Kemampuan konseptual

- Kemampuan sosial
- Kemampuan teknis
- Kemampuan kontekstual
- Kemampuan komunikasi
- Kemampuan adaptif dan antisipatif

Merespon persyaratan di atas maka dibutuhkan strategi pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan di atas. Banyak alternatif pendekatan pengembangan pembelajaran, antara lain: 1) Metode pembelajaran; pembelajaran outentik, team, *problem solving*, *brainstorming*, *mental building*, *multiple intelegency*, motivasi internal, 2) *Media on line, blended approach*

Merespon tuntutan tersebut maka Pendidik, dalam hal ini guru secara linier juga mempunyai peran yang berubah, dimana seperti yang dijelaskan dalam Dittrich. Et.all (2009) menjelaskan tentang *New role of teacher*, antara lain:

1. *Work in time*
2. *Structure the learning process in a task and project orientated way*
3. *Assesses based on development and result*
4. *Advices the students during their work on task and their solving and problem*
5. *Co-shapes training moduls with dual partner and involves him/her into the instruction project*
6. *Shapes open instruction spaces*
7. *Develops equipment concepts*
8. *Safeguards individual learning pace of student*
9. *Is geared to work and business processes and vocational educational science*
10. *Imparts occupationally oriented content of skilled work (subject, tools, methods, organization and requirements for skilled work and technology)*
11. *Interlink his/her and other subjects with the subjects of colleagues in comprehensive instruction*

Di samping itu dibutuhkan Profil tenaga pendidik yang dibutuhkan era 2030, oleh Berry (2011) bahwa kebutuhan guru kedepan mengarah *teacherpreneurism*, yang dijelaskan:”1)*Scaling and spreading teacher expertise*, 2) *The making of teacherpreneurs*, 3) *Teacherpreneurism for connected learning*,4)*Teacherpreneurs for best practice and policy*”. Menghadapi era global dan perkembangan teknologi informasi penyesuaian terhadap profil guru kedepan Guru perlu melakukan penyesuaian kompetensi untuk menjadikan pembelajaran bermakna bagi siswanya. Oleh Tony Wagner (2008) dijelaskan bahwa: “ *Focussing teaching and learning on the new survival skills, having better test that assess the skill that matter most, and reinventing how we prepare educators, as well as how they work together, are all necessary if we are serious about eliminating the global achievement gap*”.

Menghadapi tuntutan era global dan berbagai kebijakan pemerintah maka semakin jelas bahwa guru dituntut untuk melakukan peningkatan kualitas melalui berbagai macam pelatihan/ workshop/ training.

Pelatihan Kejuruan bertujuan memberikan peningkatan pengetahuan dan wawasan, ketrampilan dan sikap serta nilai-nilai budaya kerja. Tujuan Kurikulum Pelatihan mengacu pada misi pelatihan, antara lain: 1) persiapan untuk kehidupan kerja, 2) menginformasikan pilihan kerja, 3) mempersiapkan kompetensi untuk persyaratan kerja, 4) pengembangan kapasitas untuk peningkatan kinerja, 4) pengembangan pengalaman kerja yang mendukung transisi dari pekerjaan yang berbeda. Materi Kurikulum pelatihan juga berorientasi pada kebutuhan persyaratan kerja peserta didik. Sebagaimana definisi pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah dijelaskan bahwa Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang

ditetapkan persyaratan di tempat kerja. Pendekatan yang paling tepat dalam pelatihan adalah *Competency-Based Education and Training (CBET)*, yaitu pembelajaran berdasarkan standar yang menekankan pada peserta pelatihan menghasilkan *out- come* dalam proses pembelajarannya sebagai alternatif pemikiran, maka Indonesia dapat mengadopsi CBET di Australia terkait agenda *reform*, yang meliputi 5 tema, sebagaimana dijelaskan Rogger Harris, et.all, 1997:

1) competency-based training, with nationally consistent competency standards, 2) national recognition of competency, however attained, 3) an open national training market, 4) equitable access to vocational education and training, 5) an integrated entry-level training system.

Tema di atas menjadi acuan ketika program pelatihan diselenggarakan. Secara institusional pemerintah perlu memberikan ruanag pada lembaga industri untuk melakukan kerjasama terkait dengan peningkatan kualitas pelatihan guru SMK, yang secara linier bertanggungjawab dengan keterserapan peserta didik pada dunia kerja.

B. Manajemen Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu strategi pengembangan guru untuk meningkatkan kualitas kompetensi. Kemampuan secara professional mengajarkan pada siswa terkait dengan kompetensi, terutama bagi guru SMK penting. Ini berdasar rasional Prosser bahwa: seorang guru akan mampu mengajarkan ketrampilan kalau gurunya mempunyai pengalaman empiris. Sehingga manajemen pelatihan perlu menjadi pertimbangan ketika merencanakan sebuah pelatihan.

Strategi pelatihan juga mempertimbangkan standar kompetensi hasil pelatihan, sertifikat pelatihan diakui baik secara nasional maupun internasional dan dapat dipakai untuk ukuran kompetensi dalam dunia kerja, dan merupakan system training yang berkelanjutan. Pengakuan sertifikasi pelatihan akan dapat diakui secara nasional apabila pelatihan tersebut memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI. SKKNI mengandung rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara definitive sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI, yaitu kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Kualitas diklat sangat tergantung pada manajemen diklat yang diselenggarakan, antara lain pada ketepatan memilih materi diklat, kualitas penatar/nara sumber, metode pelatihan serta evaluasi yang dilakukan. Untuk itu pemilihan penatar harus benar-benar sesuai dengan bidang keahlian serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Adapun tahapan diklat antara lain meliputi:

1. Analisis terhadap kebutuhan diklat.

Tahap ini sebagai suatu tahapan dalam penyusunan program terkait dengan jenis, prosedur, model dan teknik diklat perlu dilakukan dalam manajemen diklat.

2. Penelusuran analisis tugas/fungsi yang ada, kualifikasi persyaratan untuk memenuhi fungsi tersebut. Antara lain penentuan tujuan diklat yang dikaitkan dengan fungsi diklat.
3. Mencari solusi jenis diklat yang meliputi: materi yang harus disajikan, metode diklat yang tepat untuk memenuhi jenis kualifikasi yang diperlukan terkait dengan ketrampilan dan bidang keahliannya.
4. Penentuan nara sumber yang mempunyai kualifikasi sebagaimana tujuan dan fungsi pendidikan dan pelatihan.
5. Pada akhir penyelenggaraan diklat harus dievaluasi untuk mengetahui efektivitasnya merubah atau meningkatkan perilaku pegawai dalam upaya peningkatan kinerja.

Mengacu pada pemikiran Anthony, et.al (2002:327-328), bahwa untuk mencapai efektivitas diklat perlu analisis terhadap: 1. *Assesment stage: Organizational Needs Asssesment, Task Needs Assesment, Employee Needs Assesment*, 2) *Training stage: Development of Training Obyektif*, 3) *Evaluation stage: Development of Criteria for Training Evaluation*. Penilaian terhadap kebutuhan organisasi mencakup ruang lingkup permasalahan-permasalahan pada level organisasi (*organizational needs assessment*), meliputi standar kinerja yang harus dipenuhi oleh guru, persyaratan kualifikasi guru untuk pencapain misi organisasi, sistem organisasi yang barangkali mempengaruhi kinerja serta perubahan-perubahan srategi organisasi yang mempengaruhi kualifikasi kerja juga menjadi bagian yang dianalisis. Mungkin saja perlu penambahan fungsi atau bagian baru dalam organisasi. Asesment pada kebutuhan kerja (*task needs assesment*) yakni melakukan analisis terhadap standard kinerja pekerjaan, persyaratan kualifikasi untuk memenuhi sebuah fungsi/tugas/pekerjaan, yang

memungkinkan untuk dapat diterapkan dalam kelancaran organisasional. Menurut Simamora (1997) analisis tugas atau operasional meliputi: 1) suatu pengumpulan secara sistematis informasi yang menggambarkan secara rinci bagaimana pekerjaan dilakukan sehingga, 2) standar kinerja untuk pekerjaan tersebut dapat ditentukan, 3) bagaimana tugas-tugas akan dilaksanakan untuk mencapai standard tersebut dan, 4) pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lainnya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas yang efektif. Penilaian terhadap kebutuhan kepegawaian (*Employee Needs Assesment*) meliputi pengamatan terhadap proses pegawai melakukan pekerjaan, perilaku dan sikap yang dipersyaratkan dalam kerja baik tingkat operasional maupun menajerial. Pada tahap terakhir adalah menentukan pengembangan tujuan pelatihan yang disesuaikan dengan harapan dan kriteria pengembangan evaluasinya.

C. Kerangka Pikir

Eksistensi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat berarti dalam rangka mengentaskan outputnya untuk menjadi tenaga kerja yang mempunyai daya saing baik baik nasional maupun regional serta untuk mengurangi pengangguran. Perlu upaya peningkatan kompetensi lulusan SMK dalam memenuhi kualifikasi tuntutan dunia kerja. Guru mempunyai peran kompleks dalam proses pembelajaran, sebagai motivator, dinamisator, dan peran lainnya adalah bagaimana mengajar siswa yang belum tahu menjadi tahu, yang belum trampil menjadi trampil. Guru merupakan agen pembangunan artinya dengan keterlibatan peran guru di atas menghasilkan peserta didik yang mampu bekerja dan selanjutnya adalah dapat memberikan sumbangan yang berarti pada pembangunan bangsa.

Pada pembelajaran abad 21, yakni abad pengetahuan adalah guru bukan saja mendidik siswa untuk dapat hidup di masa sekarang, akan tetapi yang

lebih penting adalah bagaimana guru dapat membelajarkan siswa untuk kebutuhan masa depan. Sehingga guru perlu melakukan *upgrade* pengetahuan/ketrampilan. Guru perlu melakukan penyesuaian tingkat kompetensi dengan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa. Lebih lagi bahwa perkembangan dalam dunia industri lebih cepat dibanding dunia sekolah. Untuk itu guru perlu mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran siswanya.

Selama ini program pendidikan pelatihan guru sangat bervariasi dan belum berdasar pada kebutuhan (*need assesment*) atau kebutuhan di lapangan. Mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan secara insidental dan kadang kurang diperhitungkan kebermaknaannya untuk kepentingan peningkatan kompetensi yang relevan. Kenyataan ini perlu dievaluasi agar pelatihan yang diikuti oleh guru mempunyai arti, baik kesempatan peningkatan kualitas pembelajaran mereka, untuk kenaikan pangkat dan pengembangan karirnya. Sehingga perlu kiranya melakukan penjajagan sejauhmana peran pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan profesionalitas guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu menggambarkan secara kompleks dan detail realitas di lapangan terkait dengan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Rangka Pemberdayaan Guru Menuju Profesionalitas. Adapun variabel yang akan diteliti meliputi: a) kesesuaian materi diklat dengan kebutuhan pengembangan guru, b) peran diklat untuk kualitas pembelajaran, c) peran diklat meningkatkan kenaikan pangkat, d) dalam meningkatkan guru profesional e) kualitas nara sumber f) kesesuaian durasi waktu dengan tujuan diklat g) evaluasi pasca diklat.

B. Populasi Penelitian

Populasinya adalah guru SMK (SMEA) program keahlian Administrasi Perkantoran Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik sampel yang digunakan penelitian menggunakan proporsional random sampling.

C. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara dan angket. Angket. Digunakan untuk mengetahui persepsi guru SMK terkait dengan variabel penelitian, yang meliputi: perencanaan diklat, kualitas nara sumber, metode diklat, dan evaluasinya. Melalui wawancara untuk mengetahui ruanglingkup yang meliputi penyelenggaraan diklat terkait dengan variabel penelitian. Ini sebagai pendukung agar diperoleh pembahasan yang akurat.

D. Instrumen Penelitian

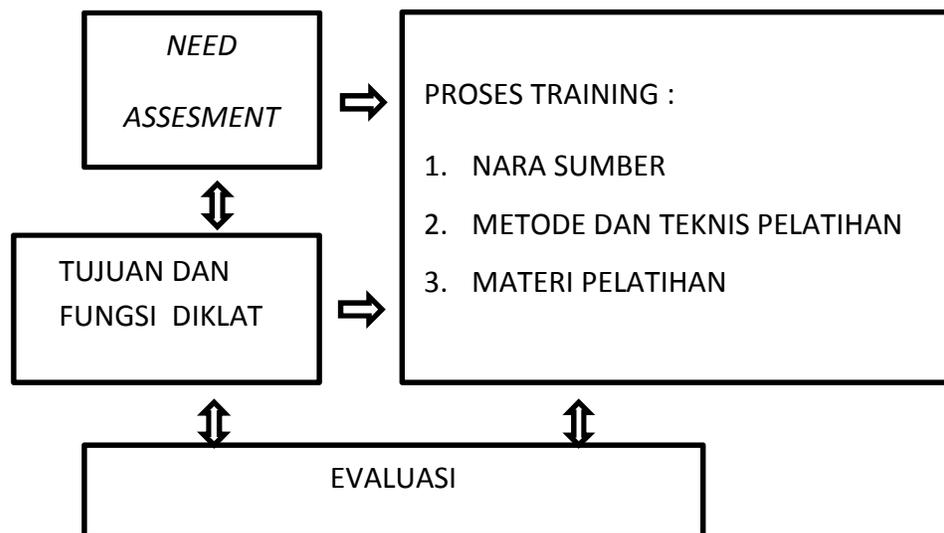
Yakni berupa daftar pertanyaan yang mengungkap variabel yang diteliti. Pertanyaan meliputi indikator penelitian, yang mengacu pada jabaran dalam kajian pustaka.

E. Validitas Data dan Teknis Analisis.

Validitas data menggunakan *content validity* dan triangulasi data. Teknis analisis datanya secara kuantitatif melalui analisa persentase

F. Desain Penelitian

Berikut adalah bentuk desain penelitian yang akan dilakukan :



Gambar 1: Desain Penelitian

Langkah awal, perlunya identifikasi kebutuhan keterampilan apa saja yang sekiranya saat ini sangat diperlukan oleh seorang tenaga pendidik di SMK yang berkaitan dengan ketrampilan praktis dalam mengajarkan kebutuhan untuk persiapan peserta didik dalam menghadapi dunia kerja. Kemudian

mendesripsikan tujuan dan fungsi pelatihan yang akan diberikan, sehingga proses pelatihan akan berjalan sesuai dengan kebutuhan para tenaga pendidik. Proses pelatihan dilakukan oleh narasumber, dengan metode, teknis dan materi pelatihan yang telah disesuaikan kebutuhan *ter-update* yang diperlukan oleh tenaga pendidik. Langkah paling akhir adalah melakukan evaluasi dari hasil pelatihan, dilakukan dalam bentuk diskusi dan pembahasan bersama hasil dari pelatihan yang telah dilakukan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Kualitas Diklat ditinjau dari Kesesuaian Materi dengan Bidang Keahlian

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu upaya mengembangkan profesional guru. Berbagai permasalahan di lapangan menjadi titik tolak untuk ditindaklanjuti melalui penelitian. Dari kajian melalui data yang diperoleh di lapangan dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel 1: Kesesuaian Materi Diklat dengan Bidang Keahlian Guru

Nama Tempat	Sangat Sesuai		Cukup sesuai		Kurang Sesuai		jawaban	%
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
SMK 1 YK	11	61%	7	39%	0	0%	18	100%
SMK Bopkri 1	11	55%	9	45%	0	0%	20	100%
SMK N 3	8	40%	12	60%	0	0%	20	100%
SMK N 7	11	61%	7	39%	0	0%	18	100%
SMK Marsudi Luhur	10	56%	8	44%	0	0%	18	100%
SMK Muh 2	13	50%	13	50%	0	0%	26	100%
TOTAL	64	54%	56	46%	0	0%	120	100%

Dari tabel di atas dapat diterangkan bahwa kualitas diklat guru SMK Yogyakarta dilihat dari kesesuaian dengan bidang keahlian guru adalah cenderung sangat sesuai. Dari pertanyaan yang diberikan kepada 60 responden, memberikan keterangan bahwa selama ini diklat yang mereka ikuti sudah merespon kesesuaian dengan bidang keahlian. Dari pertanyaan tersebut, yang menjawab cukup sesuai dengan bidang keahlian guru sejumlah 46%, dan 54% yang menjawab sangat sesuai. Beberapa diklat yang mereka ikuti antara lain terkait dengan: metode pembelajaran, diklat kearsipan, Secara umum dapat dikatakan bahwa eksistensi diklat sudah bagus, meskipun tidak secara spesifik berdasar bidang keahlian, artinya materi diklat masih

dalam satu rumpun. Sebagai contoh guru yang mengikuti diklat Kearsipan Digital bukan guru Kearsipan, akan tetapi guru korespondensi. Secara rumpun materi Kearsipan dengan Korespondensi masih dalam satu rumpun.

Apabila dikategorikan berdasar score maka diperoleh informasi: score tertinggi $60 \times 2 \times 3 = 360$; score terendah $60 \times 2 \times 1 = 120$. Dari angka tersebut apabila dibuat skala interval maka katagorinya adalah sbb.:

Interval	Katagori
>280-360	Sangat sesuai
>200-280	Cukup sesuai
120-200	Kurang sesuai

Jumlah angka yang diperoleh dari hasil angket adalah $(64 \times 3) + (56 \times 2) = 304$. Berdasar katagori di atas dapat disimpulkan bahwa angka 304 berada pada katagori sangat sesuai. Meski dapat dikatakan sangat sesuai bahwa score 304 berada pada rentang >280-360, akan tetapi maish perlu ditingkatkan lagi. Para guru secara realitas mengakui meskipun pelaksanaan diklat belum melalui analisis kebutuhan namun diklat masih relevan dengan pengembangan guru

B. Evaluasi Peran Diklat dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah keikutsertaan dalam diklat. Selama ini yang dirasakan oleh guru SMK di Yogyakarta terkait dengan peran diklat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran adalah sbb.:

Tabel 2: Peran Diklat dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Nama Tempat	Sangat Berperan		Cukup Berperan		Kurang Berperan			Presentase
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
SMK 1 YK	20	56%	16	44%	0	0%	36	100%
SMK Bopkri 1	26	65%	13	33%	1	3%	40	100%
SMK N 3	15	38%	23	58%	2	5%	40	100%
SMK N 7	17	47%	19	53%	0	0%	36	100%
SMK Marsudi Luhur	22	61%	13	36%	1	3%	36	100%
SMK Muh 2	18	35%	32	62%	2	4%	52	100%
TOTAL	118	50%	116	47%	6	2%	240	100%

Dalam hal ini ada 4 pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui peran diklat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dari jawaban responden diketahui bahwa yang menjawab sangat berperan adalah 50% dan yang menyatakan cukup berperan 47% dan yang kurang berperan 2%. Proporsi paling tinggi bahwa diklat sangat berperan dalam kualitas pembelajaran.

Secara katagori interval dapat diketahui bahwa nilai score tertinggi $60 \times 3 \times 4 = 720$, score terendah $60 \times 1 \times 4 = 240$. Jika dibuat skala interval maka:

Interval	Katagori
>560-720	Sangat berperan
>400-560	Cukup berperan
240- 400	Kurang berperan

Score jawaban responden diperoleh $(118 \times 3) + (116 \times 3) + (6 \times 3) = 592$. Angka tersebut apabila dimasukkan dalam interval maka mempunyai katagori sangat berperan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran diklat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sangat berperan. Hal tersebut dapat dimengerti karena para guru merasa apapun diklat yang mereka ikuti sangat memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran.

Sisi lain keikutsertaan diklat akan menambah pengalaman para guru mengenai aspek-aspek yang terkait dengan elemen pembelajaran. Misalnya diklat media pembelajaran, diklat metode pembelajaran, diklat sosialisasi kurikulum. Hal tersebut akan berdampak pada kontribusi dalam pengembangan pembelajaran

c. Evaluasi Diklat Dalam membantu Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat merupakan karir seorang guru. Untuk itu diupayakan bahwa diklat dapat membantu guru-guru SMK dalam kenaikan pangkat atau karir. Hasil penelitian menunjukkan:

Tabel 3:Peran Diklat dalam Membantu Kenaikan Pangkat

Nama Tempat	Sangat membantu		Cukup membantu		Kurang membantu		Jawaban	Presentase
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
SMK 1 YK	6	33%	12	67%	0	0%	18	100%
SMK Bopkri 1	11	55%	9	45%	0	0%	20	100%
SMK N 3	7	35%	12	60%	1	5%	20	100%
SMK N 7	7	39%	11	61%	0	0%	18	100%
SMK Marsudi Luhur	7	39%	11	61%	0	0%	18	100%
SMK Muh 2	10	38%	15	58%	1	4%	26	100%
TOTAL	48	40%	70	59%	2	1%	120	100%

Disimpulkan bahwa peran diklat dalam membantu kenaikan pangkat guru SMK Yogyakarta adalah cukup berperan yakni dari jawaban responden yang memilih sangat membantu ada 40 %, cukup membantu 59% dan kurang membantu 1%. Hal ini disebabkan bahwa diklat yang mereka ikuti lebih pada kualitas pembelajaran, kurang pada materi-materi yang mendukung secara khusus pada upaya kecepatan kenaikan pangkat, misalnya: masalah penelitian, strategi kenaikan pangkat, pembuatan artikel untuk jurnal.

Score yang diperoleh dari jawaban responden adalah $(48 \times 3) + (70 \times 2) + (2 \times 1) = 286$. Score tertinggi tertinggi $60 \times 2 \times 3 = 360$; score terendah $60 \times 2 \times 1 = 120$. Angka tersebut apabila dibuat skala interval maka kategorinya adalah sbb.:

Interval	Kategori
>280-360	Sangat membantu
>200-280	Cukup membantu
120 – 200	Kurang membantu

Dari angka di atas dapat disimpulkan bahwa peran diklat dalam membantu kenaikan pangkat dalam kategori sangat membantu. Meskipun pada level sangat membantu namun scorenya relative rendah karena perolehan score 286 pada interval >280-360. Hasil score tersebut kenaikan sangat kecil untuk level sangat membantu. Sementara kalau dilihat perolehan persentase ada pada kategori cukup membantu.

D. Kualitas Diklat dalam Meningkatkan Guru Profesional

Upaya peningkatan mutu lulusan dibutuhkan peran guru profesional. Melalui diklat diharapkan mampu memberi solusi dalam upaya peningkatan kualitas guru. Hasil penelitian terhadap guru SMK di Yogyakarta terkait peran diklat dalam meningkatkan guru profesional menunjukkan sbb.:

Tabel 4: Peran Diklat dalam Meningkatkan Guru Profesional

Nama Tempat	Sangat Berperan		Cukup Berperan		Kurang Berperan		jawaban	%
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
SMK 1 YK	19	53%	17	47%	0	0%	36	100%
SMK Bopkri 1	22	55%	16	40%	2	5%	40	100%
SMK N 3	10	25%	28	70%	2	5%	40	100%
SMK N 7	10	28%	26	72%	0	0%	36	100%
SMK Marsudi Luhur	10	28%	26	72%	0	0%	36	100%
SMK Muh 2	21	40%	29	56%	2	4%	52	100%
TOTAL	92	38%	142	60%	6	2%	240	100%

Tabel di atas menggambarkan bahwa dari 60 responden dengan 4 pertanyaan dihasilkan informasi: responden yang berpendapat bahwa peran diklat dalam meningkatkan guru profesional adalah cukup berperan. Ada 60%, yang menjawab cukup berperan dan yang berpendapat sangat berperan dalam meningkatkan menjadi guru profesional adalah 38%. Dengan demikian ada kecenderungan bahwa peran diklat dalam meningkatkan guru profesional pada SMK Yogyakarta relative cukup bagus.

Jika di katagori berdasar skala interval menunjukkan score tertinggi $60 \times 3 \times 4 = 720$, score terendah $60 \times 1 \times 4 = 240$. Skala intervalnya adalah:

Interval	Katagori
>560-720	Sangat berperan
>400-560	Cukup berperan
240-400	Kurang berperan

Score jawaban responden diperoleh $(118 \times 3) + (116 \times 3) + (6 \times 3) = 592$. Angka tersebut apabila dimasukkan dalam interval maka mempunyai katagori sangat berperan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran diklat dalam meningkatkan kualitas guru profesional adalah sangat berperan. Dalam hal ini sangat rasional karena dengan keikutsertaan diklat akan menambah wawasan baik terkait kompetensi social, kompetensi paedagogik, profesional. Integrasi kompetensi tersebut akan berdampak pada perilaku menjadi guru yang berprofesional.

E. Kualitas Nara sumber Diklat

Nara sumber adalah faktor penting dalam memberikan sumbangan terhadap kualitas diklat. Bidang Keahlian dan Kompetensi yang dimikinya akan berpengaruh pada penyampaian materi dan kemudahan penyerapan pengetahuan dan peningkatan pada peserta diklat. Berdasar penelitian diperoleh informasi bahwa selama ini yang dirasakan oleh guru SMK di Yogyakarta ketika mengikuti diklat adalah sbb.:

Tabel 5: Kualitas Narasumber Diklat

Nama Tempat	Sangat Berkualitas		Cukup Berkualitas		Kurang Berkualitas		Jawaban	%
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
SMK 1 YK	9	25%	27	75%	0	0%	36	100%
SMK Bopkri 1	8	20%	31	78%	1	3%	40	100%
SMK N 3	15	38%	22	55%	3	8%	40	100%
SMK N 7	9	25%	27	75%	0	0%	36	100%
SMK Marsudi Luhur	7	19%	28	78%	1	3%	36	100%
SMK Muh 2	18	35%	31	60%	3	6%	52	100%
TOTAL	66	27%	166	70%	8	3%	240	100%

Dari sisi kualitas nara sumber diketahui bahwa dari 4 pertanyaan yang disampaikan pada 60 responden menyatakan kualitas nara sumber cukup berkualitas, yakni 70% mereka memilih jawaban cukup berkualitas dan 27% memilih jawaban sangat berkualitas, yang menjawab kurang berkualitas adalah 3%

Jika di katagori berdasar skala interval menunjukkan score tertinggi $60 \times 3 \times 4 = 720$, score terendah $60 \times 1 \times 4 = 240$. Score yang diperoleh adalah $(66 \times 3) + (166 \times 2) + (8 \times 1) = 538$.

Skala intervalnya adalah:

Interval	Katagori
>560-720	Sangat berkualitas
>400-560	Cukup berkualitas
240-400	Kurang berkualitas

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut para guru SMK Kualitas Nara Sumber dalam memberikan diklat dalam katagori sangat berkualitas. Bagi guru informasi apa yang disampaikan oleh nara sumber merupakan hal yang bermanfaat dan mengandung makna peningkatan wawasan. Dari itu maka ketika ditanyakan terkait dengan eksistensi

nara sumber maka sebagian besar guru memilih jawaban sangat berkualitas. Pada kenyataannya para guru senang dan menginginkan sekali pencerahan. Dengan mengikuti pelatihan, mereka mendapatkan sesuatu yang baru, yang selanjutnya untuk memperkaya kebutuhan pengembangan kualitas dalam pembelajaran.

E. Kualitas Diklat ditinjau dari durasi waktu pelaksanaan Diklat

Jumlah waktu yang dibutuhkan diklat idealnya sesuai dengan tujuan yang akan menjadi orientasi diklat. Tanggapan responden terkait durasi waktu pelaksanaan diklat adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6: Durasi Waktu Pelaksanaan Diklat

Nama Tempat	Sangat Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Jawaban	%
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
SMK 1 YK	4	22%	14	78%	0	0%	18	100%
SMK Bopkri 1	8	40%	9	45%	3	15%	20	100%
SMK N 3	4	20%	13	65%	3	15%	20	100%
SMK N 7	2	11%	16	89%	0	0%	18	100%
SMK Marsudi Luhur	3	17%	13	72%	2	11%	18	100%
SMK Muh 2	10	38%	12	46%	4	15%	26	100%
TOTAL	31	25%	77	66%	12	9%	120	100%

Untuk aspek durasi waktu yang digunakan dalam setiap pendidikan dan pelatihan dapat diterangkan bahwa sejumlah 60 responden memberikan jawaban dari 2 pertanyaan yang diajukan, yang menjawab sangat sesuai 25% dan cukup sesuai 66%. Jika dikategorisasikan berdasarkan skala interval maka score yang diperoleh adalah

$$(31 \times 3) + (77 \times 2) + (12 \times 1) = 259. \text{ Score tertinggi } 360 \text{ dan terendah } 120$$

Apabila dibuat skala interval maka katagorinya adalah sbb.:

Interval	Katagori
>280-360	Sangat sesuai
>200-280	Cukup sesuai
120 – 200	Kurang sesuai

Score yang diperoleh adalah 259, berada pada katagori cukup membantu. Jadi durasi waktu diklat cukup sesuai. Ini artinya bahwa jumlah jam proses penyelenggaraan diklat sebagian dapat dinilai cukup, meskipun masih ada yang dirasa waktunya kurang. Dalam hal ini menjadi pertimbangan untuk mengalokasikan lamanya jam unuk setiap sesi dalam diklat. Dapat dimungkinkan para guru membutuhkan pengembangan kualitas melauai pelatihan.

G. Kualitas diklat ditinjau dari evaluasi pasca diklat

Untuk mengetahui sejauhmana dampak diklat dalam perubahan perilaku maka perlu evaluasi pasca diklat. Hasil penelitian menunjukkan:

Tabel 7: Evaluasi Pasca Diklat

Nama Tempat	Sangat mendukung		Cukup mendukung		Kurang mendukung		Jawaban	%
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
SMK 1 YK	5	56%	4	44%	0	0%	9	100%
SMK Bopkri 1	4	40%	5	50%	1	10%	10	100%
SMK N 3	2	20%	7	70%	1	10%	10	100%
SMK N 7	6	67%	3	33%	0	0%	9	100%
SMK Marsudi Luhur	4	44%	4	44%	1	11%	9	100%
SMK Muh 2	4	31%	8	62%	1	8%	13	100%
TOTAL	25	43%	31	51%	4	6%	60	100%

Dari 60 responden menyatakan bahwa setelah mengikuti diklat cukup mendukung kinerja 51% dan sangat mendukung kinerja 43%. Pada umumnya setelah mengikuti

diklat tidak ada kelanjutan menilai bagaimana dampak terhadap kinerja. Sejauh mana kualitas diklat dalam membantu kenaikan pangkat, membantu peningkatan kualitas pembelajaran, bagaimana kualitas diklat membantu dalam kenaikan pangkat belum ditindaklanjuti. Diklat yang sudah diselenggarakan kurang dipertimbangkan aspek dampaknya.

Apabila dilakukan score maka tertinggi 180 dan score terendah 60. Perolehan score dari jawaban responden adalah $(25 \times 3) + (31 \times 2) + (4 \times 1) = 141$. Skala intervalnya:

Interval	Katagori
>140-180	Sangat mendukung
>100-140	Cukup mendukung
60-100	Kurang mendukung

Perolehan score 141 masuk dalam katagori sangat mendukung. Dapat disimpulkan bahwa evaluasi pasca diklat sangat mendukung kinerja guru, meskipun angkanya kecil jika dilevelkan pada interval $> 140-180$. Sejauh mana kualitas diklat dalam membantu kenaikan pangkat, membantu peningkatan kualitas pembelajaran, bagaimana kualitas diklat dalam kenaikan pangkat belum ditindaklanjuti. Diklat diselenggarakan secara kurang dipertimbangkan aspek dampaknya.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

A. Simpulan

1. Kualitas diklat guru di SMK Yogyakarta dalam kecenderungan sangat sesuai dengan bidang keahliannya. Materi diklat sudah sesuai dengan bidang keahlian Guru. Sejumlah 54% jawaban responden menyatakan sangat sesuai. Sejumlah 46% menyampaikan bahwa materi diklat cukup sesuai dengan bidang keahlian guru. Score nilai yang diperoleh 304 dalam katagori sangat sesuai.
2. Peran Diklat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran cukup berperan (47%) dan sangat berperan 50%. Perolehan score dari jawaban responden diperoleh angka 592, dalam katagori sangat berperan.
3. Disimpulkan bahwa peran diklat dalam membantu kenaikan pangkat guru SMK Yogyakarta adalah cukup berperan. Sejumlah 62% jawaban responden menyatakan sangat berperan, cukup berperan adalah 17% dan kurang berperan 20%. Score yang diperoleh 286, termasuk dalam katagori sangat membantu. Hal ini disebabkan bahwa diklat yang mereka ikuti lebih pada aspek peningkatan kualitas pembelajaran, kurang pada materi-materi yang mendukung masalah metode penelitian maupun pembuatan artikel untuk jurnal.
4. Peran diklat dalam meningkatkan guru profesional Cukup berperan sejumlah 60%, sedang yang berpendapat sangat berperan 38%. Score jawaban responden diperoleh 592, secara interval mempunyai katagori sangat berperan. Jadi peran diklat dalam meningkatkan kualitas guru profesional adalah sangat berperan.
5. Kualitas nara sumber diketahui bahwa dari 4 pertanyaan yang disampaikan pada 60 responden menyatakan kualitas nara sumber cukup berkualitas, yakni 70% mereka menyatakan cukup berkualitas dan 27% menyatakan sangat

berkualitas. Score yang diperoleh dari responden adalah 538, mengindikasikan bahwa kualitas nara sumber dalam memberikan diklat dalam katagori sangat berkualitas.

6. Aspek durasi waktu yang digunakan dalam setiap pendidikan dan pelatihan. cukup sesuai. Jawaban responden yang memilih cukup sesuai dengan persentasenya 66%. Score yang diperoleh adalah 259, berada pada katagori cukup membantu. Jadi durasi waktu diklat cukup sesuai.
7. Evaluasi pasca diklat cukup meningkatkan kualitas kinerja. Sejumlah 51% dari jawaban responden memilih sangat mendukung kinerja dan yang memilih cukup mendukung 43%. Pada umumnya setelah mengikuti diklat tidak ada kelanjutan menilai bagaimana dampak terhadap kinerja. Perolehan score 141 masuk dalam katagori sangat mendukung.

B. Saran-saran

1. Secara umum pelaksanaan diklat pada guru SMK di Yogyakarta relative cukup bagus hanya perlu ditingkatkan kualitasnya supaya lebih optimal
2. Materi diklat sebaiknya meliputi keseluruhan kebutuhan pengembangan kualitas guru, khususnya terkait dengan materi yang memberi kontribusi banyak pada kenaikan pangkat para guru
3. Sebaiknya pasca diklat perlu dilakukan evaluasi terhadap peningkatan dampaknya bagi perubahan perilaku/kinerja guru
4. Aspek lama jam atau durasi waktu perlu dipertimbangkan lagi untuk pelaksanaan diklat selanjutnya. Perlu mendasarkan pada tujuan yang akan dicapai dalam diklat

