

**EFEKTIVITAS PROGRAM UPSKILLING DAN RESKILLING  
BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK DI KOTA  
MEDAN**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan  
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

**OLEH:**

**MASLINA SIAGIAN**

**NPM. 2020060017**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER  
MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **MASLINA SIAGIAN**  
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060017**  
Program Studi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**  
Konsentrasi : **Manajemen Pendidikan Tinggi**  
Judul Tesis : **EFEKTIVITAS PROGRAM UPSKILLING DAN  
RESKILLING BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI  
GURU SMK DI KOTA MEDAN**



Pengesahan Tesis

Medan, 12 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Prof. Dr. **AKRIM, M.Pd**

  
Dr. **SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd**

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

  
Prof. Dr. **TRIONO EDDY, S.H., M.Hum**

  
Assoc. Prof. Dr. **INDRA PRASETIA, S.Pd.,  
M.Si., CIQnR**

**PENGESAHAN**

**EFEKTIVITAS PROGRAM UPSKILLING DAN RESKILLING BAGI  
PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK DI KOTA MEDAN**



**MASLINA SIAGIAN**

**2020060017**

**Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Senin, Tanggal 12 September 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. AMINI, M.Pd**

**Ketua**

1.  .....

2. **Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,  
S.Pd, M.Si, CIQnR**

**Sekretaris**

2.  .....

3. **Assoc. Prof. Dr. EMILDA SULASMI,  
M.Pd, CIQnR, CIQaR**

**Anggota**

3.  .....

## PERNYATAAN

### EFEKTIVITAS PROGRAM UPSKILLING DAN RESKILLING BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK DI KOTA MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 03 November 2022

Peneliti



**MASLINA SIAGIAN**  
**NPM. 2020060017**

# **EFEKTIVITAS PROGRAM UPSKILLING DAN RESKILLING BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK DI KOTA MEDAN**

**Maslina Siagian<sup>1\*</sup>**  
**2020060017**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Email: maslina.siagian@gmail.com*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas program upskilling dan reskilling dan kompetensi profesional guru SMK sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kombinasi (mix method), dengan design penelitian *sequential exploratori*. Penelitian diawali dengan mengumpulkan data kualitatif dan dilanjutkan penelitian kuantitatif tentang kompetensi profesional guru SMK sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling dengan menggunakan angket. Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 2 Medan, SMK Negeri 7 Medan, SMK Negeri 9 Medan, SMK Swasta Dwi Warna dan SMK Swasta Taman Siswa Medan. Sumber data primer berasal dari hasil wawancara dan angket kepada 20 orang guru yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling. Hasil temuan penelitian diperoleh bahwa program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi profesional guru SMK di Kota Medan sudah efektif, dan dari hasil angket terlihat adanya peningkatan kompetensi profesional guru SMK setelah mengikuti diklat ini dimana data rata-rata kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling adalah 45.30 dan rata-rata kompetensi profesional guru sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling sebesar 49.95, dengan peningkatan rata-rata kompetensi profesional guru sebesar 4,65, hasil uji *paired sample test correlations* tentang hubungan (korelasi) antara data sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling dan data sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling diperoleh nilai korelasi sebesar 0,909, hasil uji *paired sample test* diperoleh data nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat perbedaan yang nyata antara kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling.

Kata kunci: efektivitas, upskilling, reskilling, kompetensi, profesional, mix method

# **EFEKTIVITAS PROGRAM UPSKILLING DAN RESKILLING BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK DI KOTA MEDAN**

**Maslina Siagian<sup>1\*</sup>**  
**2020060017**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Email: [maslina.siagian@gmail.com](mailto:maslina.siagian@gmail.com)*

## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effectiveness of upskilling and reskilling programs and the professional competence of vocational teachers before and after attending upskilling and reskilling training in Kota Medan. This research uses a combination approach (mix method), with a sequential exploratory. The study began by collecting qualitative data and continued with quantitative research on the professional competence of vocational school teachers before and after attending upskilling and reskilling training using a questionnaire. The research was carried out at SMK Negeri 2 Medan, SMK Negeri 7 Medan, SMK Negeri 9 Medan, SMK Swasta Dwi Warna and SMK Swasta Taman Siswa Medan. Primary data sources come from the results of interviews and questionnaires to 20 teachers who have attended upskilling and reskilling training. The findings of the study showed that the upskilling and reskilling program for increasing the professional competence of vocational teachers in Kota Medan was effective, and from the results of the questionnaire it was seen that there was an increase in the professional competence of vocational teachers after attending this training where the average data of teacher professional competence before attending upskilling and reskilling training is 45.30 and the average professional competence of teachers after attending the upskilling and reskilling training is 49.95, with an average increase in teacher professional competence of 4.65, the results of the paired sample test correlations about the relationship (correlation) between the data before attending the upskilling and reskilling training and the data after attending the upskilling and reskilling training obtained a correlation value of 0.909, the results of the paired sample test obtained a data significance value of  $0.000 < 0.005$  which means that there is a significant difference between the professional competence of teachers before attending the training and after attending the training. upskilling and reskilling training.*

*Keywords: effectiveness, upskilling, reskilling, competence, professional, mix method*

## KATA PENGANTAR

Syukur kepada Tuhan pemilik semesta, atas berkat dan pertolongan yang memampukan penulis menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Efektivitas Program Upskilling dan Reskilling Bagi Peningkatan Kompetensi Guru SMK Di Kota Medan**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Proses penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan banyak pihak, dan selanjutnya untuk penyelesaian tesis ini tentunya membutuhkan waktu, daya, dana dan kerja keras untuk menyelesaikannya. Untuk itu, penulis hendak menyampaikan terimakasih :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, SH., M. Hum sebagai Direktur Pasca Sarjana UMSU
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU
4. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd dan Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberi perhatian penuh untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini.
5. Dosen penguji Ibu Dr. Amini, M.Pd, Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si dan Ibu Assoc. Prof. Dr. Emilda, M.Pd atas arahan dan hal-hal penting yang perlu untuk perbaikan tesis ini.

6. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi pada Program MMPT UMSU, atas dukungan dan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak/Ibu Kepala Sekolah di SMKN 2, SMKN 7, SMKN 9, SMK Dwi Warna dan SMK Taman Siswa Medan beserta seluruh staf dan tata usaha, terutama untuk seluruh narasumber peneliti yang telah membantu peneliti dalam mendapatkan data yang perlu dalam penyusunan tesis ini.
8. Untuk Orang tua-ku, keluarga besarku, terutama suami-ku Sudirman Tampubolon dan anak-anakku; Holpu, Elsa dan Kristi, terimakasih atas dukungan doa, motivasi dan semangat penuh untukku sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik. I am so grateful to have you, I'm truly blessed.
9. Teman-teman seperjuangan mahasiswa MMPT, terutama Regular C Kelas B, yang saling mendukung dan memotivasi untuk tetap semangat menyelesaikan studi.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak sempurna, karena itu penulis berharap kritik dan saran untuk perbaikan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat.

Medan, Agustus 2022  
Penulis

Maslina Siagian  
NPM. 2020060017



## DAFTAR ISI

### Contents

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENGESAHAN TESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Abstrak .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	7
1.3 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN TEORI.....	10
2.1 Efektivitas.....	10
2.1.1 Pengertian Efektivitas .....	10
2.1.2 Efektivitas Program .....	11
2.1.3 Pendekatan Efektivitas.....	12
2.1.4 Pengukuran Efektivitas .....	15
2.2 Kompetensi Guru.....	19
2.2.1 Ruang Lingkup Kompetensi Guru .....	19
2.2.2 Kompetensi Profesional Guru SMK/MAK.....	21
2.2.3 Strategi Peningkatan Kompetensi Guru.....	23
2.3. Program Upskilling dan Reskilling .....	30
2.3.1 Pengertian Program Upskilling dan Reskilling .....	30
2.3.2 Landasan Hukum Pelaksanaan Program Upskilling dan Reskilling .....	32

2.3.3. Manfaat Program Upskilling dan Reskilling .....	35
2.3.4. Sasaran Program Upskilling dan Reskilling .....	37
2.3.5. Pelaksana Program Upskilling dan Reskilling .....	38
2.4. Penelitian Yang Relevan .....	40
2.5. Kerangka Berpikir .....	45
BAB III.....	47
METODOLOGI PENELITIAN .....	47
3.1 Pendekatan Penelitian.....	47
3.2 Subjek dan Objek Penelitian .....	49
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
3.4 Sumber Data Penelitian .....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.6 Analisis Data .....	59
3.7 Keabsahan Data.....	61
3.7.1 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data .....	62
3.8 Prosedur Penelitian.....	65
BAB IV .....	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	66
4.1.1    Gambaran Umum SMK Pusat Keunggulan.....	66
4.1.2. Program Upskilling dan Reskilling.....	72
4.2 TEMUAN PENELITIAN.....	75
4.2.1 Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan .....	75
4.2.2 Kompetensi profesional guru SMK sebelum mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan.....	90
4.2.3 Kompetensi profesional guru SMK sesudah mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan.....	96
4.3 PEMBAHASAN.....	108
4.3.1. Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan .....	108

4.3.2 Kompetensi profesional guru SMK sebelum dan sesudah mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan.....	116
BAB V.....	121
KESIMPULAN DAN SARAN.....	121
5.1 KESIMPULAN .....	121
5.2 SARAN.....	123
DAFTAR PUSTAKA .....	125

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	46
Gambar 2. Teknik Pengumpulan Data .....	54
Gambar 3. Surat Edaran Dari Dirjen Vokasi .....	82
Gambar 4. Sosialisasi Melalui Media Facebook .....	83
Gambar 5. Tata cara Pendaftaran Program Upskilling dan Reskilling .....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 2. Pedoman Wawancara.....	55
Tabel 3. Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi .....	57
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Sebelum Mengikuti Diklat Upskilling dan Reskilling .....	62
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Sebelum Mengikuti Diklat Upskilling dan Reskilling .....	63
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Sebelum dan Sesudah Mengikuti Diklat.....	64
Tabel 7. Data SMK PK di Kota Medan .....	71
Tabel 8. Narasumber .....	73
Tabel 9. Kompetensi Keahlian SMK PK .....	77
Tabel 10. Tabel Syarat dan Kriteria Peserta Program.....	79
Tabel 11. Tanggapan Responden Sebelum Mengikuti Diklat Upskilling Dan Reskilling .....	91
Tabel 12. Struktur dan deskripsi program.....	97
Tabel 13. Tanggapan Responden Setelah Mengikuti Diklat Upskilling Dan Reskilling .....	100
Tabel 14. Paired Samples Statistics .....	106
Tabel 15. Paired Samples Correlations .....	107
Tabel 16. <i>Paired Samples Test</i> .....	107

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan jumlah angkatan pekerja baru setiap tahun bertambah, tetapi tidak diimbangi oleh kualitas skill yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Hal ini masih menjadi persoalan yang dihadapi bangsa Indonesia hingga kini, dan bahkan semakin berat oleh pandemi virus corona 19 yang melanda dunia selama 2 tahun ini. Tahun 2018, publikasi dari *World Economic Forum* menunjukkan keterampilan (skills) sumber daya manusia, Indonesia berada pada peringkat 62, kalah jauh dibandingkan sesama negara Asean seperti Singapura di peringkat 20 dan Malaysia di peringkat 24. Pastinya ini menjadi salah satu beban bagi dunia pendidikan, secara khusus Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu corong penghasil sumber daya manusia yang unggul, dimana siswa sebagai sumber daya manusia pada masa depan diharapkan memiliki keterampilan (skill) di era digital ini.

SMK memiliki peranan penting mencetak lulusan pendidikan yang siap pakai, memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. SMK memiliki kurikulum yang berfokus kepada pembentukan kompetensi lulusan sehingga dapat siap pakai di dunia kerja. Kompetensi kejuruan berpusat pada program keahlian. SMK memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini sesuai dengan definisi Unesco (2005) yang menyatakan, “*Technical and Vocational Education and Training (TVET) is concern with the acquisition of knowledge and skills for the world of work.*”

(Pendidikan Teknikal dan Vokasional dan Pelatihan adalah berkenaan dengan penyiapan pengetahuan dan keterampilan untuk memasuki dunia kerja). Namun pada kenyataannya, selain memiliki skill yang masih rendah, lulusan SMK juga banyak yang menjadi pengangguran, di mana menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada 5 Nopember 2020 diperoleh data angka pengangguran yang berasal dari tamatan SMK tahun 2020 sebanyak 13,55%, dan pada Agustus 2021 mencapai 11,13% dan dari seluruh tamatan jenjang pendidikan, tingkat pengangguran dari tamatan SMK yang paling tinggi. Penyebab lulusan SMK masih mendominasi jumlah pengangguran menurut Ida Fauziah, Menteri Ketenagakerjaan dalam Tempo Indonesia Outlook 2021 adalah karena pendidikan vokasi dan pasar tenaga kerja tidak terjadi *link and match*.

Kualitas lulusan SMK salah satunya tergantung pada peran guru. Keberadaan guru sangat vital dalam mencetak lulusan SMK yang berkualitas. Guru memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada sejumlah jenjang pendidikan. Pemerintah telah menetapkan standar yang perlu dimiliki oleh guru untuk penyelenggaraan pendidikan yang baik, yaitu memiliki kompetensi pedagogik, profesionalisme, kepribadian dan sosial seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selain dituntut untuk memiliki

kompetensi tersebut, guru produktif SMK penting sekali mempunyai persyaratan kompetensi profesional yang spesifik, yaitu keahlian praktis pada bidang studi produktif yang diampunya, kompetensi untuk menyelenggarakan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, kompetensi merancang pembelajaran baik di sekolah maupun di dunia usaha dan dunia Industri (DUDI).

Upaya peningkatan kompetensi guru kejuruan merupakan suatu keharusan untuk mencapai tujuan SMK dengan memperlengkapi guru produktif yang dibutuhkan bagi peningkatan mutu pembelajaran peserta didik. Ahli pendidikan vokasi, Charles Prosser (1925) menjelaskan prinsip-prinsip pendidikan kejuruan disampaikan bahwa proses pembelajaran di vokasi akan efektif dan berhasil apabila guru tersebut telah memiliki pengalaman dan sukses menerapkan keterampilan serta pengetahuan dalam operasi dan proses kerja yang dilakukan. Guru diharapkan memiliki pengalaman lapangan/nyata terkait objek yang diajarkan. Peran guru produktif/kejuruan adalah memberi bekal materi pembelajaran yang diawali dengan merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), menilai proses, memperbaiki dan mengevaluasi aktivitas belajar di kelas dengan mengutamakan materi yang dapat menunjang murid untuk aktif, berfikir kreatif, kritis dan inovatif. Dengan demikian peningkatan kompetensi guru produktif di SMK merupakan suatu keharusan yang berdampak langsung pada keluarannya yaitu kompetensi peserta didik yang sesuai dan dibutuhkan oleh lapangan kerja.

Upaya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari peran pemerintah. Hal ini merupakan tugas dan tanggungjawab pemerintah dan layanan yang



seharusnya didapatkan oleh guru untuk dapat meningkatkan kinerja dan mutu pembelajaran. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kompetensi guru. Peningkatan kompetensi teknis guru kejuruan di SMK terus disempurnakan, sesuai dengan perubahan dan perkembangan teknologi informasi, terutama disesuaikan dengan kebutuhan industri tempat dimana para lulusan kelak akan berkarya. Kebijakan-kebijakan yang dilakukan pemerintah di dalam bidang pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Perbaikan dimulai dalam aktivitas belajar di kelas. Kualitas pembelajaran dapat terwujud jika guru juga memiliki kualitas. Peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk Diklat dan bukan diklat. Jan Bella dalam Hasibuan (2018:70) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*. Sejalan dengan itu, salah satu cara yang dilakukan Kemendikbudristek untuk mencapai pendidikan dan pelatihan vokasi untuk Revolusi Industri 4.0 yang berkualitas dan diakui industri adalah melalui program peningkatan kapasitas *technical skills*, *soft skills*, dan *pedagogical skills* sumber daya manusia di pendidikan dan pelatihan vokasi (guru/instruktur/dosen/pelatih) agar sesuai dengan standar DUDI. Guru adalah salah satu bagian yang penting sekali mendapat tempat untuk pendidikan dan pelatihan. Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh industri dengan sekolah dapat berupa pemberian pelatihan untuk

guru, penyediaan tempat praktik peserta didik, bantuan peralatan, juga dapat berupa kerjasama untuk memberikan peluang bagi lulusan SMK untuk bekerja di industri tersebut.

Kemendikbudristek melalui Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan dunia Industri (Dit. Mitras DUDI) sejak tahun 2020 telah menyelenggarakan pelatihan baik bersifat upskilling maupun reskilling. Sosialisasi program upskilling dan reskilling pada tanggal 1 Juli 2020 oleh karena pandemi virus corona 19 dilaksanakan secara daring melalui aplikasi webex dan dapat juga diakses melalui youtube. Saryadi, Koordinator Kemitraan dan Penyelarasan DUDI untuk SMK menyampaikan bahwa ada 4 bidang prioritas yang menjadi sasaran program up-reskilling ini, yaitu; manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality) dan pelayanan sosial, dengan 21 bidang kompetensi keahlian SMK untuk 2.160 orang guru kejuruan SMK. Tujuan dari program diklat upskilling dan reskilling ini adalah untuk; meningkatkan dan menguatkan kompetensi teknis guru kejuruan/produktif di SMK, memberikan pengalaman yang nyata di industri bagi guru kejuruan di SMK, dan memberikan sertifikat kompetensi yang berstandar industri bagi guru kejuruan di SMK.

Persyaratan untuk peserta program upskilling dan reskilling ini adalah untuk guru SMK yang memenuhi kriteria:

1. Berusia maksimal 50 tahun
2. Memiliki NUPTK/terdaftar di data pokok pendidikan SMK
3. Mengajar mata pelajaran kejuruan (produktif)
4. Pendidikan minimal setara S1

5. Bersedia mengaplikasikan hasil pelatihan di SMK tempat bertugas sesuai perjanjian/penugasan kerja di SMK.

Data yang diperoleh dari Mitras DUDI tahun 2020, jumlah guru yang telah mengikuti diklat up-skilling dan re-skilling sebanyak 2.646 orang, melebihi target awal sebanyak 2.160 orang. Jumlah pencapaian peserta diklat ini melebihi target disebabkan oleh adanya perubahan skema pelatihan dari luring menjadi blended (luring dan daring) serta dilaksanakan dengan menggandeng BBPPMPV dan DUDI. Dari jumlah guru produktif yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling tahun 2020 ini diharapkan mampu membuat perubahan terhadap pembelajaran di sekolah SMK, tentunya untuk meningkatkan kualitas dan mutu lulusan SMK. Untuk melihat dan mengukur keberhasilan program yang telah dilaksanakan ini, tentu saja memerlukan tindakan evaluasi. Sebagaimana tujuan utama program ini adalah untuk menghasilkan guru yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar industri di bidang masing-masing, dimana kompetensi yang diperoleh tersebut dapat diaplikasikan kepada murid dan juga dapat menjadi tutor bagi guru-guru lainnya sebagai bentuk pengimbasan bagi guru-guru yang belum memiliki kesempatan mengikuti diklat ini. Hasil diklat ini dapat dievaluasi dengan beberapa indikator antara lain memiliki kemampuan dalam perencanaan dan persiapan pembelajaran di sekolah yang berbasis industri, penguasaan materi yang akan diajarkan dan membantu kesulitan belajar siswa, penguasaan metode dan strategi belajar termasuk kemampuan mengelola kelas, kemampuan menilai dan evaluasi pembelajaran, serta sikap yang baik terhadap kepala sekolah, guru lain, siswa dan anggota sekolah lainnya. Oleh karena itu

sangat perlu untuk melakukan penelitian lapangan untuk mengevaluasi efektivitas program Upskilling dan Reskilling yang telah berlangsung dalam 2 tahun ini. Untuk itu, penulis berencana melakukan penelitian mengenai efektivitas program uskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru di beberapa SMK PK di Kota Medan dimana berdasarkan SK Dirjen Pendidikan Vokasi Kemdikbud tahap 1 tahun 2021, di Kota Medan ada sekitar 14 SMK negeri maupun swasta yang telah terdaftar sebagai SMK PK.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus yang hendak diungkapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan mulai dari ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan program hingga pemantauan program.
- b. Kompetensi profesional Guru SMK sebelum mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan.
- c. Kompetensi profesional Guru SMK setelah mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan?
- b. Bagaimana kompetensi profesional guru SMK sebelum mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan?

- c. Bagaimana kompetensi profesional guru SMK setelah mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan.
- b. Kompetensi profesional guru SMK sebelum mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan.
- c. Kompetensi profesional guru SMK setelah mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian yang mendalam dan mengembangkan konsep atau teori tentang efektivitas program upskilling dan reskilling dalam meningkatkan kompetensi guru produktif SMK. Dan sejauh mana kompetensi profesional guru sebelum dan setelah mengikuti program upskilling dan reskilling yang telah diselenggarakan.

- b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK untuk para pengambil kebijakan pendidikan, sehingga menjadi pertimbangan dalam pengembangan dan

pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan peningkatan kompetensi guru produktif SMK. Dan bagi penulis bermanfaat menambah pengalaman dan wawasan mengenai diklat dan kompetensi guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Efektivitas**

##### **2.1.1 Pengertian Efektivitas**

Baik tidaknya suatu program salah satunya dapat dinilai dari efektivitas program tersebut. Menilai efektivitas suatu program merupakan bagian penting agar dapat mengetahui ketercapaian tujuan ataupun sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu lembaga. Dalam bahasa Inggris, efektivitas disebut dengan *effective* yang artinya berhasil atau sesuatu hal yang dilakukan atau dibuat berhasil dengan baik. Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian efektivitas sebagai berikut: Robbins dalam Kusdi (2009:92) menyatakan efektivitas adalah sejauh mana suatu organisasi mampu merealisasikan berbagai tujuannya. Sedangkan efektivitas yang dikemukakan oleh Ahadi (2010:3) yaitu suatu organisasi barangkali bias efisien tetapi tidak efektif dalam pendekatan pencapaian tujuan organisasi. Jika semakin dekat organisasi kepada tujuannya, maka semakin efektiflah organisasi tersebut. Menurut Hasibuan, efektivitas adalah tercapainya sasaran yang eksplisit dan implisit. Pernyataan tersebut cenderung mengandung efektivitas dalam tingkat efisiensi (Indrawijaya 2010:176).

Lebih lanjut Saxena dalam Indrawijaya (2010:175), mengemukakan bahwa “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah tercapai. Tingkat efektivitas semakin tinggi dipengaruhi oleh besarnya target yang dicapai”. Indrawijaya mengutip pernyataan

Georgepoulos dan Tannenbaum (2010:188) tentang defenisi efektivitas yaitu “Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tapi juga bagaimana mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran”. Dari beberapa pendapat para ahli tentang efektivitas, dapat diketahui bahwa tujuan utama efektivitas adalah untuk mengetahui ketercapaian suatu rencana atau program.

### **2.1.2 Efektivitas Program**

Upaya yang dilakukan untuk mengukur dan mengetahui sejauhmana program telah berjalan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu lembaga merupakan cara yang dilakukan untuk mengetahui efektivitas dari suatu program.. Efektivitas Program dapat diketahui dengan melakukan perbandingan hasil(output) program dengan tujuan program di awal, jika hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan atau mencapai target yang telah ditentukan, maka program tersebut dapat dikatakan efektif.

Menurut Tjokroamidjojo (1984) program yang baik harus memiliki ciri-ciri berikut ini :

- a. Tujuan dirumuskan secara jelas.
- b. Penentuan peralatan yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Suatu kerangka kebijaksanaan yang konsisten atau proyek yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan program seefektif mungkin.



- d. Pengukuran dengan biaya yang diperkirakan dan keuntungan yang diharapkan akan dihasilkan program tersebut
- e. Hubungan dalam kegiatan lain dalam usaha pembangunan dan program pembangunan lainnya.
- f. Berbagai upaya dalam bidang manajemen, termasuk penyediaan tenaga, pembiayaan, dan lain-lain untuk melaksanakan program tersebut. Dengan demikian, dalam menentukan suatu program harus dirumuskan secara matang sesuai dengan kebutuhan agar dapat mencapai tujuan melalui partisipasi dari masyarakat.

Jika ingin mengetahui suatu program efektif atau tidak, maka sangat penting untuk mengetahui dan mendapatkan reaksi yang baik dari para peserta yang terlibat dalam suatu program.

### **2.1.3 Pendekatan Efektivitas**

Untuk mengukur sejauh mana suatu aktivitas dapat dikatakan efektif dilakukan dengan pendekatan efektivitas. Lubis dan Martani Huseini (1987) menyatakan ada 3 (tiga) pendekatan dalam pengukuran efektivitas, yaitu :

- 1) Pendekatan sumber (*resource approach*)

*Resource approach* dilakukan melalui pengukuran efektivitas yang dilihat dari keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber daya-sumber daya yang diperlukan. Pendekatan sumber ini didasarkan pada teori organisasi mengenai keterbukaan sistem organisasi terhadap lingkungannya. Organisasi memiliki hubungan dengan lingkungan sekitarnya, dari lingkungan tersebut diperoleh sumber-sumber yang merupakan input bagi organisasi, dan outputnya yang

dihasilkan juga akan diberikan organisasi kepada lingkungannya (*take and give*). Kadang kala, sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan tidak selalu tersedia, sehingga bernilai mahal. Dari penjelasan tersebut, efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan lingkungannya untuk memperoleh berbagai jenis sumber yang bersifat langka maupun nilainya tinggi.

Untuk mengukur efektivitas organisasi, pendekatan sumber mempergunakan dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. Kemampuan organisasi untuk memanfaatkan lingkungan untuk memperoleh berbagai jenis sumber yang bersifat langka dan tinggi.
- b. Kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara tepat.
- c. Kemampuan organisasi untuk menghasilkan output tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh.
- d. Kemampuan organisasi dalam memelihara kegiatan operasionalnya sehari-hari.
- e. Kemampuan organisasi untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan.

## 2) Pendekatan proses (*process approach*)

*Process approach* memandang efektivitas sebagai efisiensi kondisi (kesehatan) internal suatu organisasi. Menurut pendekatan ini organisasi yang efektif adalah organisasi yang berjalan dengan lancar, pegawai bekerja dengan kegembiraan serta kepuasan yang tinggi, aktivitas pegawai terkoordinasi dengan

baik dengan produktivitas yang tinggi. Pendekatan ini memusatkan perhatian pada kegiatan yang dilakukan oleh sumber-sumber yang dimiliki organisasi, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur pendekatan proses ini adalah:

- a. Perhatian atasan terhadap pegawai
  - b. Semangat, kerjasama, dan loyalitas kelompok kerja
  - c. Saling percaya dan komunikasi antara pegawai dengan pemimpin
  - d. Desentralisasi dalam pengambilan keputusan .
  - e. Adanya komunikasi verbal dan horizontal yang lancar dalam organisasi
  - f. Adanya usaha dari tiap individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan
  - g. Adanya sistem imbalan yang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok-kelompok kerja yang efektif serta pengembangan pegawai.
  - h. Organisasi dan bagian-bagian kerjasama dengan baik dan konflik yang terjadi selalu diselesaikan dengan mengacu pada kepentingan bersama.
- 3) Pendekatan sasaran (*goals approach*)

*Goal approach* untuk mengukur efektivitas dilakukan dengan cara mengidentifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai yang dapat dilihat dari produktivitas organisasi, faktor efisiensi, anggaran, pertumbuhan organisasi, kepemimpinan dan stabilitas organisasi.

Pendekatan efektivitas menurut Steers (1985) terdiri dari 3 konsep yaitu:

a. Optimasi Tujuan

Dalam hal ini efektifitas dijabarkan berdasarkan kapasitas suatu organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam usaha mengejar tujuan operasi dan operasionalnya.

b. Perspektif sistem

Perspektif sistem digunakan untuk melihat tujuan bukan sebagai akhir yang statis tetapi melihat tujuan yang telah tercapai sebagai masukan baru untuk menentukan tujuan berikutnya.

c. Tekanan perhatian terhadap perilaku manusia

Konsep ini digunakan untuk melihat bagaimana tingkah laku individu dan kelompok dapat mendukung atau menghalangi tercapainya tujuan suatu organisasi.

#### **2.1.4 Pengukuran Efektivitas**

Pengukuran Efektivitas suatu organisasi sangat penting dilakukan, hal ini berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh organisasi tersebut. Mengukur efektivitas dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang terjadi. Apabila hasil tindakan dan pekerjaan yang dilakukan tepat yang menyebabkan sasaran tercapai sesuai yang diharapkan maka hal itu dikatakan efektif, demikian pula sebaliknya jika hasil tidak sesuai dengan tindakan yang dilakukan hingga menyebabkan sasaran tidak tercapai, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Ada 3 aspek yang perlu diperhatikan dalam mengukur efektivitas pelaksanaan suatu program menurut Duncan (dalam Steers, 1985) yaitu :

1. Pencapaian tujuan.

Aspek pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Untuk itu, agar pencapaian tujuan akhir terjamin, diperlukan tahapan-tahapan. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa tahapan indikator yaitu kurun waktu pencapaian, pencapaian sasaran yang merupakan target kongkrit dan dasar hukum.

2. Integrasi

Aspek integrasi adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melakukan kegiatan dari program kerja yang telah disepakati dan mengadakan sosialisasi dengan pihak lain. Integrasi terdiri dari beberapa indikator yaitu prosedur dan proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Aspek ketiga yaitu adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Adaptasi terdiri dari beberapa faktor yaitu peningkatan kemampuan dan sarana dan prasarana sosialisasi

Kriteria mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak menurut Siagian (1982) dapat diukur dari :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan

4. Perencanaan yang matang pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan organisasi dimasa depan.
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sarannya, karenanya dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuan.
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi terdapat sistem pengawasan dan pengendalian.

Selanjutnya untuk mengukur efektivitas suatu program menurut Budiani (2007) dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Ketepatan Sasaran Program

Yaitu sejauhmana peserta program tepat atau sesuai dengan sasaran program yang telah ditentukan.

2. Sosialisasi Program

Yaitu kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai program dapat diketahui oleh masyarakat pada umumnya dan khususnya kepada sasaran program.

3. Pencapaian Tujuan Program

Yaitu sejauhmana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan.

#### 4. Pemantauan Program

Yaitu kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya kegiatan program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

Kurniawan (2005) menyebutkan ukuran efektivitas adalah:

##### 1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

Hal ini dimaksudkan supaya dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dapat mencapai target dan sasaran dengan terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

##### 2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

Adanya strategi merupakan cara/jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan, menghindarkan dari kebingungan dalam pelaksanaan program.

##### 3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap

Hal ini berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan. Artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

##### 4. Perencanaan yang matang

Perencanaan yang matang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.

5. Penyusunan program yang tepat

Penyusunan program yang tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan saat ini atau melihat keadaan yang terjadi.

6. Tersedianya sarana dan prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan baik dan efektif.

## 2.2 Kompetensi Guru

### 2.2.1 Ruang Lingkup Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan, dimana kompetensi tersebut dibagi atas lima karakteristik yakni (1) motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), (2) faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten, (3) konsep diri (gambaran diri), (4) pengetahuan (informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu) (5) keterampilan (kemampuan untuk melakukan tugas).

Kompetensi merupakan kemampuan dan kualitas diri. Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yakni "*competence means fitness or ability*" yang berarti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi adalah daya untuk melakukan sesuatu sebagai akibat dari proses pembelajaran dan latihan yang telah dilakukan sebelumnya serta bakat yang dimiliki. Dengan demikian faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi ada 2, yaitu a) faktor bawaan(bakat) dan b) faktor latihan. Dalam dunia pendidikan, kompetensi guru sebagai tenaga



profesional merujuk kepada kemampuan, keahlian dan kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran di ruang kelas.

Peraturan Pemerintah No.74 tentang Guru, disebutkan bahwa kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Mulyasa dalam Permana (2017) menyatakan seorang guru memiliki kompetensi yang meliputi empat aspek berdasarkan Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat(3) butir a-d sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi Sosial

Bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

#### 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Kompetensi profesional seorang guru merupakan suatu performance yang dimiliki seorang guru yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, proses berfikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai yang dianut dalam melaksanakan profesi sebagai guru.

Berbagai definisi kompetensi yang disampaikan di atas menunjukkan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kualitas diri, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dimana pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian menyatu menjadi kompetensi pribadi yang terlihat dalam pelaksanaan dan pencapaian tugas-tugasnya.

#### **2.2.2 Kompetensi Profesional Guru SMK/MAK**

Kompetensi profesional menurut Janawi (2012) merupakan kemampuan, keahlian, kecakapan dasar tenaga pendidik yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Harsono dan Sofyan Arif (2010), menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan atas penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, dengan tuntutan penguasaan atas ilmu di bidang studi serta langkah kritis pendalaman isi bidang studi berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar. Menurut Agus Dudung (2018) kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang meliputi penguasaan pedagogik,

pengetahuan, metodologi, manajemen, dan sebagainya yang tercermin dalam kinerja di lingkungan pendidikan..

Standar kompetensi profesional guru menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dalam Payong (2011) dijabarkan kedalam lima kompetensi inti, yaitu:

1. Materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kompetensi profesional guru menurut Kompri (2017:73-74) adalah:

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program pembelajaran
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media/sumber
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi pembelajaran
7. Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi pembelajaran diperlukan penyediaan sarana-prasarana pendukung lainnya

8. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Mengetahui prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran.

Nana Sujana dalam Permana (2017:37-38) menyatakan bahwa indikator guru profesional adalah memiliki kemampuan; 1. Merencanakan program belajar mengajar, 2. Menguasai bahan pelajaran, 3. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, 4. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat di atas diperoleh kesimpulan mengenai aspek-aspek yang tercantum dalam kompetensi profesional guru yaitu: materi, struktur, konsep, pola pikir, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, kemampuan mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, serta meningkatkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

### **2.2.3 Strategi Peningkatan Kompetensi Guru**

Menurut Putri dan Imaniyati dalam Prasetia (2021: 117) pengembangan profesional guru adalah kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Kompetensi profesional guru perlu dikembangkan dan ditingkatkan secara konsisten. Program peningkatan kompetensi guru secara khusus diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip berikut ini:

1. Ilmiah

Yaitu seluruh materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam kompetensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan.

2. Relevan

Yaitu rumusannya berorientasi pada tugas dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik profesional yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

3. Sistematis

Yaitu tiap komponen dalam kompetensi jabatan guru berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi.

4. Konsisten

Yaitu adanya hubungan yang ajeg dan taat asas antara kompetensi dan indikator.

5. Aktual dan kontekstual

yaitu rumusan kompetensi dan indikator tersebut dibuat sesuai dengan perkembangan Iptek

6. Fleksibel

Yaitu rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

7. Demokratis

Yaitu setiap guru memiliki hak dan peluang yang sama untuk diberdayakan melalui proses pembinaan dan pengembangan profesionalitasnya, baik secara individual maupun institusionalnya.

8. Objektif

Yaitu setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya dengan mengacu kepada hasil penilaian yang dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator terukur dari kompetensi profesinya.

#### 9. Komprehensif

Yaitu setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya untuk mencapai kompetensi profesi dan kinerja yang bermutu dalam memberikan layanan pendidikan dalam rangka membangun generasi yang memiliki pengetahuan, kemampuan atau kompetensi, mampu menjadi dirinya sendiri, dan bisa menjalani hidup bersama orang lain.

#### 10. Memandirikan

Yaitu setiap guru secara terus-menerus diberdayakan untuk mampu meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan sehingga memiliki kemandirian profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsi profesinya.

#### 11. Profesional

Yaitu pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan dengan mengedepankan nilai-nilai profesionalitas.

#### 12. Bertahap

Yaitu pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan berdasarkan tahapan waktu atau tahapan kualitas kompetensi yang dimiliki oleh guru.

#### 13. Berjenjang

Yaitu pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan jenjang kompetensi atau tingkat kesulitan kompetensi yang ada pada standar kompetensi

#### 14. Berkelanjutan

Yaitu pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta adanya kebutuhan penyegaran kompetensi guru.

#### 15. Akuntabel

Yaitu pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada publik.

#### 16. Efektif

Yaitu pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus mampu memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat oleh pihak-pihak yang terkait dengan profesi dan karir lebih lanjut dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

#### 17. Efisien

Yaitu pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus didasari atas pertimbangan penggunaan sumber daya seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Berbagai strategi peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, yaitu:

##### 1. Pendidikan dan Pelatihan

a) In house training (IHT)

Pelatihan dalam bentuk in house training ini dilaksanakan secara internal di sekolah, KKG/MGMP atau tempat lain yang ditetapkan dimana pelatih atau narasumber diundang datang ke lokasi dimana peserta pelatihan dikumpulkan.

b) Program magang

Pelatihan dilaksanakan di industri atau lembaga yang relevan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini dikhususkan bagi guru produktif, contohnya magang di industri otomotif dan lain sebagainya.

c) Kemitraan sekolah

Pelatihan ini dilaksanakan bekerjasama dengan lembaga pemerintah atau swasta untuk keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah.

d) Belajar jarak jauh

Pelatihan ini dilaksanakan dengan menggunakan bantuan media seperti internet dengan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, tetapi menggunakan aplikasi seperti zoom, g-meet, *Learning management system (LMS)* dan lain sebagainya

e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK, BBMPV dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang.

f) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya



Pelatihan ini dimaksudkan untuk melatih kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan serta mengevaluasi pembelajaran, dan sebagainya.

g) Pembinaan internal oleh sekolah

Pelatihan ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat, dan lain sebagainya.

h) Pendidikan lanjut

Pendidikan lanjut dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

2. Kegiatan Non- Pendidikan dan Pelatihan

a) Diskusi masalah pendidikan.

Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.

b) Seminar.

Pengikutsertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru.

c) Workshop.

Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Contohnya, kegiatan menyusun kurikulum, analisis kurikulum, pengembangan silabus, menyusun RPP dan lain sebagainya.

d) Penelitian.

Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas (PTK), penelitian eksperimen ataupun jenis lainnya dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.

e) Penulisan buku/bahan ajar.

Bahan ajar yang ditulis guru dapat berupa diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.

f) Pembuatan media pembelajaran.

Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).

g) Pembuatan karya teknologi/karya seni.

Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan/atau pendidikan an karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

Strategi peningkatan kompetensi guru dari tahun ke tahun mengalami pembaharuan sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan. Demikian juga yang terjadi dengan peningkatan kompetensi guru SMK senantiasa diperbaharui, diupdate dan terus disempurnakan untuk mengimbangi dan memenuhi kebutuhan pendidikan yang terus berkembang seiring perkembangan zaman dan teknologi.

## **2.3. Program Upskilling dan Reskilling**

### **2.3.1 Pengertian Program Upskilling dan Reskilling**

Definisi program di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah rancangan mengenai asas-asas serta usaha-usaha yang akan dijalankan. Program dapat diartikan sebagai kesimpulan dari suatu rencana.

Menurut <https://pediaa.com> tentang upskilling dan reskilling, yaitu: *Upskilling refers to an employee learning additional skills to be better equipped to do their job. For example, an experienced marketing executive in a company may need to learn digital marketing skills to adapt to the changes in the marketing industry. Reskilling refers to an employee learning a new set of skills in order to perform a different job, while upskilling refers to an employee learning additional skills to be better equipped to do his/her job.*

Program upskilling dan reskilling biasanya digunakan dalam perusahaan yang merupakan program untuk memperoleh pekerja yang terampil, yang memiliki skill dalam perusahaan. Istilah “reskilling” dan “upskilling” adalah konsep yang terpisah, tetapi pada pelaksanaannya dapat berdampingan. Reskilling adalah pelatihan kemampuan baru bagi karyawan sebagai bekal mereka untuk posisi berbeda dalam organisasi. Sementara upskilling adalah pelatihan untuk

meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki karyawan untuk perubahan besar dalam posisi mereka saat ini. Perusahaan sering menggunakan strategi reskilling dan upskilling untuk mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki skill atau kompetensi. Upskilling dan reskilling menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk memenuhi perkembangan teknologi. Menurut *World Economic Forum* diperkirakan dari jumlah total karyawan lebih dari setengahnya (54%) memerlukan reskilling. Adanya reskilling ini akan sangat menolong perusahaan dalam mengatasi ketimpangan keterampilan karyawan yang ada. Baik perusahaan maupun karyawan tentu sama-sama mendapatkan manfaat dari pelaksanaan upskilling dan reskilling ini.

SMK berstandar industri sebagai sasaran program pendidikan dan pelatihan vokasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, perlu melaksanakan kegiatan upskilling dan reskilling bagi guru kejuruan untuk meningkatkan kompetensi guru. Program Upskilling dan reskilling ini merupakan salah satu program prioritas dari Kemendikbud. Program ini akan dilaksanakan bagi guru kejuruan SMK yang masuk dalam 4 bidang prioritas pengembangan SMK sebagai pusat keunggulan (SMK PK) yaitu: manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality) dan pelayanan sosial (care services). Masing-masing kompetensi keahlian SMK dalam 4 bidang prioritas tersebut mencakup: Teknik Pemesinan, Pengelasan, Otomasi Industri, Mekatronika, Alat Berat, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan,

Rekayasa Perangkat Lunak, Animasi, Teknik Geomatika, Desain Komunikasi Visual, Tata Busana, Multimedia, Perhotelan, Tata Kecantikan Kulit Dan Rambut, Tata Boga, Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian, Bisnis Daring Dan Pemasaran, Retail, Otomatisasi Dan Tata Kelola Perkantoran, Keperawatan Sosial (Social Care). Program pelatihan upskilling adalah pelatihan berbasis industri bagi guru yang berorientasi pada peningkatan level kompetensi teknis/kejuruan/kerja yang telah dimiliki sebelumnya. Sementara pelatihan reskilling adalah pelatihan berbasis industri bagi guru yang berorientasi pada penguasaan kompetensi teknis/kejuruan/kerja yang belum dimiliki sebelumnya.

Program Upskilling dan Reskilling ini diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki kerjasama dengan IDUKA, Industri dan lembaga pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi teknis atau kejuruan. Program ini dilaksanakan dengan berkolaborasi antara Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri, Forum Pengarah Vokasi, Dinas Pendidikan Provinsi, SMK dan lembaga penyelenggara program.

### **2.3.2 Landasan Hukum Pelaksanaan Program Upskilling dan Reskilling**

Berikut ini merupakan Landasan Hukum Pelaksanaan Program Upskilling dan Reskilling bagi guru SMK, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301).

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586).
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6058).
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
5. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 195).
6. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya saing Sumber Daya Manusia Indonesia.
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
8. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri

Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya.

9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 683).  
BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata 4 Panduan Program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan Berstandar Industri Proses Industri Staf Administrasi Tahun 2020
10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penguatan Pendidikan Karakter pada Satuan Pendidikan.
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1689).
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional.
13. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
14. Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama, Menteri Kesehatan, dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 01/KB/2020, Nomor 516 Tahun 2020, Nomor HK.0301.01/Menkes/363/2020,

Nomor 440-882 Tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran tahun 2020-2021.

15. Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor: 06/D.D5/KK/2018 tentang Spektrum Keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
16. Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 07/D.D5/KK/2018 tanggal 7 Juni 2018 tentang Struktur Kurikulum SMK/MAK.
17. Kesepakatan Rencana Kegiatan Upskilling Reskilling Guru Kejuruan Tahun 2020 antara Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan DUDI dengan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata tanggal 24 Agustus 2020.

### **2.3.3. Manfaat Program Upskilling dan Reskilling**

Secara umum tujuan dilaksanakannya program ini adalah untuk meningkatkan kompetensi guru produktif, maka berikut ini adalah manfaat Program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK Berstandar Industri :

- a. Guru mendapatkan peningkatan kompetensi yang utuh, terstandar, dan termutakhir sesuai kebutuhan IDUKA;
- b. Guru memperoleh sertifikat pelatihan dan/atau kompetensi yang dapat digunakan pada pengembangan profesi guru.
- c. Guru terbiasa dengan iklim dan budaya kerja di IDUKA dan dapat menularkannya pada peserta didik sebagai bagian dari pengembangan karakter;



- d. Guru dapat meningkatkan kualitas metode dan proses belajar mengajar serta hasil pembelajaran kejuruan melalui program upskilling dan reskilling;
- e. Satuan pendidikan memiliki guru yang dapat mengimbaskan hasil dari partisipasinya pada program ini pada guru lainnya di satuan pendidikan tersebut;
- f. Satuan pendidikan dapat meningkatkan jalinan kerjasama yang menyeluruh antara SMK dengan IDUKA termasuk untuk knowledge and skill transfer;
- g. Dinas Pendidikan memiliki sumber daya yang diharapkan dapat mengimbaskan hasil pelatihan kepada guru lainnya yang sebidang di provinsi tersebut;
- h. Mendukung ketersediaan, keterjangkauan, dan pemerataan mutu pendidikan serta pembelajaran di SMK.

Jumlah guru yang mengikuti program upskilling dan reskilling pada tahun 2020 adalah sebanyak 2.646 orang. Diketahui sebanyak 2.193 orang guru mengikuti upskilling dan reskilling yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) dan 453 orang guru di industri (United Tractor, Oracle Academy, L'Oreal Indonesia, PPTIK ITB, Dyandra Academy, AWS dan KEK Singhasari, dan AICI). Hasil yang diharapkan adalah meningkatnya kompetensi guru SMK yang sesuai dengan standar IDUKA.

#### **2.3.4. Sasaran Program Upskilling dan Reskilling**

Peserta Upskilling dan Reskilling adalah guru kejuruan yang berasal dari SMK dengan kriteria:

a. Sekolah Menengah Kejuruan:

- 1) Terdaftar dan melakukan update pada sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik) secara berkala
- 2) Memiliki kompetensi keahlian sesuai dengan 4 bidang prioritas yaitu manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality), dan pelayanan social (care services)
- 3) Memiliki guru produktif sekurang-kurangnya 2 orang per kompetensi keahlian
- 4) Mampu memberikan jaminan bahwa proses pembelajaran dapat tetap berlangsung meskipun ada guru yang mengikuti program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK dengan menandatangani surat pernyataan jaminan

b. Guru Kejuruan:

- 1) Berusia maksimal 50 tahun per 30 Juni 2020
- 2) Memiliki NUPTK/Terdaftar di Data Pokok Pendidikan SMK
- 3) Mengajar mata pelajaran kejuruan (produktif)
- 4) Pendidikan minimal setara S1
- 5) Bersedia mengaplikasikan hasil pelatihan di SMK tempat bertugas sesuai perjanjian/penugasan kerja di SMK

### 2.3.5. Pelaksana Program Upskilling dan Reskilling

Unsur-unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan diklat upskilling dan reskilling ini adalah:

1. Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri (Dit. Mitras DUDI). Adapun yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya adalah; memfasilitasi pelaksanaan program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK berstandar Industri; menyiapkan dokumen yang berkaitan dengan Program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK berstandar Industri; melaksanakan sosialisasi program; menetapkan pelaksana program; menandatangani surat perjanjian kerja sama/kontrak; menandatangani Berita Acara Serah Terima Pekerjaan; serta melaksanakan monitoring, evaluasi, dan supervisi sebagai bagian dari penjaminan mutu program.
2. Dinas Pendidikan Provinsi;  
Tugas dan tanggungjawabnya adalah; mensosialisasikan program Upskilling dan Reskilling Guru SMK berstandar industri untuk empat bidang prioritas dari Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Industri ke SMK yang berada di bawah binaannya dan melakukan pembinaan terhadap SMK yang menjadi sasaran program
3. Forum Pengarah Vokasi (FPV);  
Tugas dan tanggungjawabnya adalah memberikan rekomendasi jenis-jenis pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan lingkup penugasan FPV.
4. Industri/Lembaga pendidikan dan pelatihan

Tugas dan tanggungjawabnya adalah; menyusun program kerja dan/atau rencana kerja bersama dengan Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri; memfasilitasi pengembangan dan penyusunan materi pelatihan; memfasilitasi sarana dan prasarana pelatihan dan/atau magang serta sertifikasi; menandatangani Surat Perjanjian Kerja Sama dengan Pejabat Pembuat Komitmen pada Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri dan dokumen lainnya yang diperlukan dalam pelaksanaan perjanjian kerja sama; melaksanakan dan bertanggung jawab penuh terhadap persiapan, perencanaan dan pelaksanaan program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK berstandar industri sesuai dengan peraturan perundangan; menyampaikan laporan hasil pelaksanaan program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan SMK berstandar industri kepada Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Industri; serta melakukan Serah Terima Pekerjaan kepada Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Industri.

#### 5. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Tugas dan tanggungjawabnya adalah; menyiapkan calon guru kejuruan SMK yang akan mengikuti program Upskilling dan Reskilling; menugaskan Guru Kejuruan SMK untuk mengikuti program; menjamin keberlangsungan proses belajar mengajar selama guru mengikuti pelatihan; bertanggungjawab untuk memastikan para guru yang mengikuti

reskilling dan upskilling bersedia mengaplikasikan hasil pelatihan di SMK tempat bertugas sesuai perjanjian/penugasan kerja di SMK.

Pelaksana program ini adalah Industri atau lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki kerja sama dengan IDUKA atau lembaga pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi teknis dengan kriteria yaitu:

- a. Diprioritaskan bagi Industri/Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang telah memiliki program kerja sama/mendukung pengembangan SMK dan/atau memiliki pengalaman melaksanakan program sejenis.
- b. Memiliki rencana dan materi pelatihan.
- c. Menyelenggarakan pelatihan upskilling dan reskilling.
- d. Mampu menyediakan instruktur sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
- e. Mampu menyediakan sertifikasi untuk peserta program Upskilling dan Reskilling guru kejuruan SMK.

#### **2.4. Penelitian Yang Relevan**

Sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian ini, penulis perlu untuk melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan terkait efektivitas pelaksanaan program, antara lain:

- a. Al Azhar (BBPPMPV Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Jalan Diklat No. 30, Pattalassang, Gowa), Jurnal Administrasi Publik Volume XVII (1) 2021: 59-78 P-ISSN: 1858-2168, E-ISSN: 2621-251X doi:10.52316/jap.v17i1.66, Juni 2021 dengan judul “Efektivitas

Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia’

Guru harus mengoptimalkan kompetensi dan kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik sehingga proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga diklat pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat efektivitas pelaksanaan peningkatan kompetensi guru bidang kelautan, perikanan, teknologi informasi, dan komunikasi (KPTK) di Indonesia sebagai program dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui LPPPTK KPTK sebagai unit pelaksana teknis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sasaran dan realisasi peserta pelatihan guru bidang KPTK tahun 2015-2019. Metode pencarian data dan informasi lainnya dengan penelusuran pustaka/literatur dan menelaah data sekunder. Analisis data studi ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru bidang KPTK yang dilaksanakan selama lima tahun (2015- 2019) sudah efektif. Hal ini terbukti dengan terlaksananya seluruh program diklat sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan, rapinya penyelenggaraan seluruh kegiatan diklat, efisiensi dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia, dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan bagi program diklat.

- b. Muhammad Djajadi (Universitas Muhammadiyah Makassar Widyaaiswara Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan), Jurnal SIPATOKKONG

Volume 1, Nomor 1, 30-44 Januari-Maret 2020, dengan judul “ Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Guru : Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika”

Program Diklat guru merupakan model konvensional yang dianggap paling efektif dalam melakukan sharing informasi dan ide dengan sekelompok besar guru peserta Diklat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami aktivitas proses Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) guru dalam upaya peningkatan kualitas pengajaran fisika Sekolah Menengah di Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif pendekatan studi kasus untuk mendapatkan gambaran berkaitan dengan aktivitas pembelajaran berkelanjutan guru fisika yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Guru Jenjang Pendidikan Menengah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Terdapat 240 orang guru yang mengikuti Diklat Peningkatan Kompetensi Guru, dimana 60 orang diantaranya adalah guru fisika. Hasil penelitian mendapatkan bahwa program Diklat guru merupakan model konvensional yang dianggap paling efektif dalam melakukan sharing informasi dan ide dengan sekelompok besar guru peserta Diklat. Sebagian besar guru fisika telah aktif mengikuti aktivitas pembelajaran program Diklat sebanyak lebih dari tiga kali dalam tiga tahun. Sebagian besar guru fisika menginginkan ICT sebagai konten yang seharusnya dipelajari dalam aktivitas pembelajaran program Diklat. Semua responden telah mengikuti aktivitas pembelajaran program Diklat terutama

melalui aktivitas inservice training MGMP. Akhirnya, aktivitas pembelajaran program Diklat memberikan manfaat kepada guru fisika terutama dalam menambah wawasan dan pengalaman dalam pemerolehan ilmu baru untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta membantu guru fisika dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami baik di sekolah maupun di luar sekolah.

- c. Simon Silisabon (Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan Jalan Jenderal Sudirman Senayan Jakarta Pusat) Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan Volume 11, Nomor 3, Desember 2018, dengan judul “Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan dan Latihan Profesi Guru”.

Tujuan kajian ini adalah menganalisis efektivitas pelaksanaan program Pendidikan dan Latihan Profesi Guru apakah berhasil meningkatkan kompetensi guru, sehingga menjadi masukan bagi pembuat kebijakan dalam merancang pelatihan bagi guru di masa yang akan datang. Untuk mencapainya kajian ini akan: (i) mengidentifikasi kompetensi (pedagogik dan profesional) awal guru sebelum mengikuti program (ii) mengidentifikasi kompetensi akhir guru setelah mengikuti program, dan (iii) membandingkan kompetensi awal dan kompetensi akhir guru untuk menilai efektivitas program. Pendekatan kajian adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder tentang nilai Uji Kompetensi Guru 2012 (kompetensi awal) dan Ujian Tulis Nasional 2013 (kompetensi akhir) yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kajian



menyimpulkan bahwa (i) kompetensi pedagogik dan profesional guru-guru SD dan SMP masih sangat rendah karena rerata nilai UKG 2012 dan rerata nilai UTN 2013 masih jauh di bawah standar kelulusan yang ditetapkan untuk UKG 2012 yaitu minimal 70,0 dalam skala 1-100; (ii) hasil uji statistik perbedaan rerata UTN dan UKG menunjukkan bahwa PLPG ternyata efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

- d. Rosidah, Muslikhah Dwihartanti, & Nadia Sasmita Wijayanti (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta Indonesia) *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi* Edisi Agustus 2018, Vol. XV No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 33-42-5, dengan judul “Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Evaluasi diklat merupakan upaya mengetahui sejauh mana tujuan diklat sudah tercapai. Penelitian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru di Daerah Istimewa Yogyakarta, serta implikasinya dalam pengembangan kualitas guru. Hasil penelitian memberikan gambaran kompleks dan detail mengenai dampak diklat terhadap peningkatan karir guru. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan angket. Validitas datanya menggunakan content validity. Analisis data melalui analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) dilihat dari aspek materi diklat adalah cukup sesuai dengan bidang keahlian guru, b) diklat yang diikuti guru sangat berperan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran, c) kenaikan pangkat guru sangat dibantu dengan adanya diklat, d) guru profesional dapat diwujudkan melalui peran diklat, e) aspek kualitas nara

sumber memberi kontribusi dalam diklat, f) durasi waktu menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan karena kesesuaian antara durasi waktu dengan tujuan diklat masih dalam katagori cukup, g) evaluasi pasca diklat cukup mendukung untuk upaya peningkatan kualitas kinerja guru.

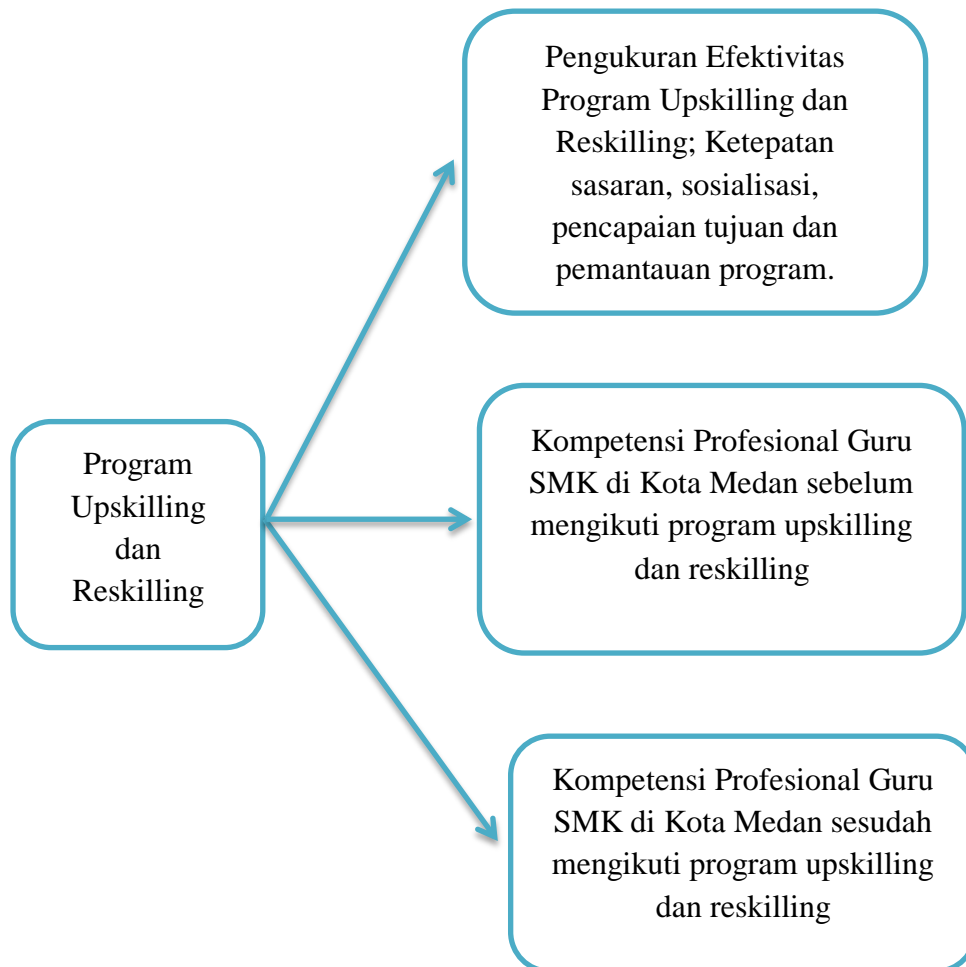
Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas beberapa telah menilai efektivitas suatu program, namun demikian penelitian-penelitian yang ada masih belum meneliti mengenai efektivitas program upskilling dan reskilling secara khusus. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba meneliti tentang efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru di kota Medan. Dengan demikian diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pengetahuan baru dan rujukkan bagi keberlanjutan penelitian-penelitian lainnya.

## **2.5. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir diperlukan sebagai landasan atau dasar dalam pengembangan berbagai teori serta konsep yang digunakan dalam suatu penelitian. Kerangka berpikir disusun berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah paparkan sebelumnya maka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini penulis menggunakan teori pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Budiani (2007). Dengan demikian kerangka berpikir yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian adalah karya ilmiah yang disusun menggunakan strategi, bentuk dan pendekatan tertentu, sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenaran data penelitian yang diperoleh. Pendekatan penelitian adalah cara pandang yang terdiri dari konsep-konsep dasar atau ide pokok dalam penelitian (Anggara, Dameis Surya, dkk, 2019). Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan campuran (Mix-Method). Mix-Method merupakan perpaduan atau kombinasi penelitian kuantitatif dan kualitatif mulai dari tataran atau tahapan pengumpulan atau analisis data, penggunaan teknik-teknik penelitian, rancangan penelitian, sampai pada tataran pendekatan dalam suatu penelitian tunggal (Putra & Hendarman, 2013). Menurut Sugiyono (2013, 397-400) Pendekatan ini merupakan penggabungan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang pelaksanaannya dilakukan secara bergantian.

Metode penelitian merupakan pedoman atau cara yang dipakai guna mengumpulkan data. Menurut Arikunto (2006; 100) Metode penelitian adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang. Menurut Sugiyono (2013) Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan

untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Tipe penelitian ini berusaha menerangkan fenomena sosial tertentu. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mengetahui perkembangan fisik tertentu dan mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu. Masih menurut Sugiono (2013:4-5), mengenai jenis-jenis metode penelitian dapat diklarifikasikan berdasar tujuan dan tingkat kealamiahannya objek yang diteliti. Menurut Sukmadinata (2009:18) penelitian deskriptif bertujuan mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara apa adanya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu yang bertujuan untuk membuat gambaran mengenai fakta-fakta dan hubungan antar fenomena yang diteliti, variabel, gejala atau keadaan mengenai efektivitas program up-reskilling dan kompetensi profesional guru SMK setelah mengikuti program upskilling dan reskilling bukan mengukur secara kuantitas kompetensinya dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu.

Dalam Anggara, Dameis Surya, dkk (2019) Design penelitian campuran (Mix Method) ada 2 yaitu :

a. Sequential.

Pendekatan ini merupakan pendekatan kuantitatif yang digabungkan (mixed) secara berurutan, yang terdiri dari:

1. Sequential explanatory design, yaitu design penelitian dengan terlebih dahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan kemudian menggunakan pendekatan kualitatif.

2. Sequential exploratory design, yaitu design penelitian dengan penggunaan pendekatan kualitatif terlebih dahulu dan selanjutnya menggunakan pendekatan kuantitatif.
3. Transformatif design, yaitu design penelitian dimana terlebih dahulu melakukan pendekatan kualitatif kemudian pendekatan kuantitatif dan selanjutnya kualitatif dan seterusnya.

b. Concurrent.

Pendekatan ini merupakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang dikombinasikan bersamaan, yang terdiri dari:

1. Concurrent triangulation design
2. Concurrent embedded design
3. Concurrent transformatif design

Dalam penelitian ini design yang digunakan adalah *sequential exploratori*, yaitu pengumpulan data dan analisis data kualitatif dilakukan pada tahap pertama diikuti dengan pengumpulan data dan analisis data pada tahap kedua. Dan berdasarkan model sequential exploratori design ini, penelitian diawali dengan pengumpulan data kualitatif mengenai efektivitas program upskilling dan reskilling dan dilanjutkan penelitian kuantitatif tentang kompetensi profesional guru SMK sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling.

### **3.2 Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek dalam suatu penelitian memiliki peran penting karena pada subjek penelitian tersebut ada data yang hendak diamati, digali dan diperoleh peneliti. Subjek didalam penelitian ini adalah responden yang akan memberikan informasi

yang bersangkutan dengan penelitian ini. Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru kejuruan di SMK PK yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling pada periode tahun 2020 hingga 2021.

Pokok persoalan yang hendak diteliti untuk memperoleh data disebut objek penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah program upskilling dan reskilling yang dilaksanakan untuk upaya peningkatan kompetensi profesional guru di SMK PK.

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa SMK Pusat Keunggulan (PK) di Kota Medan. Penetapan SMK PK ini berdasarkan SK Dirjen Pendidikan Vokasi Kemdikbud tahap 1 tahun 2021 dimana di Kota Medan ada sekitar 14 SMK negeri maupun swasta yang telah terdaftar sebagai SMK PK. Hal ini yang menjadi alasan penulis memilih Kota Medan sebagai lokasi penelitian, karena jumlah SMK PK di Kota Medan lebih banyak dibanding daerah lainnya di Sumatera Utara dan jumlah guru yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling juga lebih banyak di Kota Medan. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan dari bulan November 2021 hingga Agustus 2022, dengan jadwal berikut ini:

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun									
		Nov-21	Des-21	Jan-22	Feb-22	Mar-22	Apr-22	Mei-22	Jun-22	Jul-22	Agu-22
1	Persiapan Penelitian										
2	Pengumpulan Bahan Pustaka										

3	Pengumpulan Data Penelitian										
4	Seminar Proposal Penelitian										
5	Pengumpulan Data Hasil Penelitian										
6	Analisis Hasil Penelitian										
7	Seminar Hasil Penelitian										
8	Sidang Tertutup										

### 3.4 Sumber Data Penelitian

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu penelitian adalah sumber data. Sumber data berperan penting pada kualitas hasil penelitian. Sutopo (2006:56-57) menyatakan bahwa sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Selanjutnya Moleong (2001:112) menyatakan pencatatan sumber data melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya.

Sumber data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian disebut data primer, dimana peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan sebelumnya. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data primer



dapat berupa opini subjek, hasil observasi terhadap suatu perilaku atau kejadian, dan hasil pengujian (Indriartono dan Supomo, 2009).

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah angket dan hasil wawancara dengan guru-guru SMK di Sekolah PK yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling dengan menggunakan teknik bola salju (*snowball sampling*).

#### **b. Data Sekunder**

Data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik disebut sebagai data sekunder. Data sekunder terdiri dari struktur organisasi, data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku dan lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian. Sumber data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah sumber tertulis seperti sumber buku, website kemendikbud, dokumentasi, berita melalui Internet dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai diklat upskilling dan reskilling.

Pengambilan jumlah subjek dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pada ketuntasan/kejenuhan data (*redundancy*). Sebagaimana disampaikan oleh Lincoln dan Guba (1985) dalam Sugiyono (2010, hlm 302) bahwa penentuan responden dianggap telah memadai apabila telah sampai taraf *redundancy* (datanya telah jenuh, ditambah subjek lagi tidak memberikan informasi yang baru).

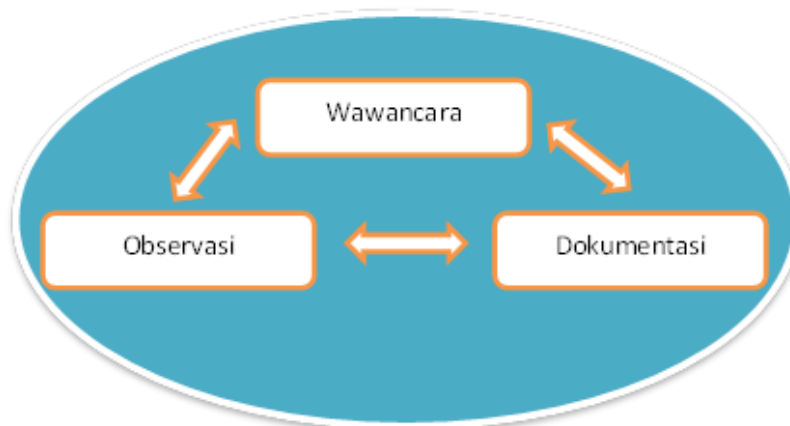
Pemilihan informan atau sumber data menurut Spadley (1961, hlm. 61) sebaiknya memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut: a. Cukup lama dan intensif dengan informasi yang akan mereka berikan; b. masih terlibat penuh dengan

kegiatan yang diinformasikan; c. mempunyai cukup banyak waktu untuk memberikan informasi; d. mereka tidak direkayasa dalam pemberian informasinya; e. mereka siap memberi informasi dengan ragam pengalamannya.

Subjek dalam penelitian ini dipilih untuk mempermudah peneliti dalam melakukan analisis dan mendapatkan hasil penelitian yang memungkinkan untuk membandingkan dan mengkonstraskan. Adapun penambahan sumber data akan dihentikan apabila narasumber baru sudah tidak memberikan data atau informasi yang baru. Subjek yang diteliti pada penelitian ini adalah guru-guru SMK PK di Kota Medan yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Langkah strategis yang dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan adalah melalui teknik pengumpulan data. Menurut Bungin (2007:107) bahwa: teknik pengumpulan data dan teknik analisis data adalah teknik wawancara mendalam, observasi partisipasi, bahan dokumenter, serta teknik-teknik baru seperti teknik bahan visual dan teknik penelusuran bahan internet. Pengumpulan data tahap pertama yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi yang oleh Sukmadinata (2007) dinamakan triangulasi dan pengumpulan data tahap ke dua dilakukan dengan angket, sebagaimana dijelaskan dalam skema berikut :



Gambar 2. Teknik Pengumpulan Data

## 1. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2013) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu. Dalam proses wawancara tersebut peneliti dapat berdialog secara langsung dengan responden untuk memperoleh informasi dari responden, atau bisa juga dilakukan dengan menggunakan media tertentu misalnya melalui telepon, tele conference atau chatting melalui internet.

Teknik wawancara memiliki kelebihan yaitu peneliti dapat menggali dan memperoleh informasi dari narasumber utama sebanyak-banyaknya, yang menjadi pihak yang mengalami langsung suatu kejadian. Akan tetapi teknik wawancara juga memiliki kelemahan yaitu memerlukan biaya yang mahal, waktu yang cukup lama karena diperlukan penyesuaian waktu calon responden dengan pewawancara, kemudian proses wawancara juga dapat terus berkembang sehingga jika pewawancara tidak bisa mengendalikan alur pembicaraan maka wawancara

dapat menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai sebelumnya (Suliyanto, 2018:165).

Proses wawancara dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan dilakukan dengan metode in-depth interview (wawancara mendalam) kepada narasumber. Untuk itu peneliti harus menyiapkan pertanyaan-pertanyaan sebelumnya. In-depth interview menurut Malhotra (dalam Amrina & Rofiaty, 2014) adalah wawancara yang dilakukan secara personal, langsung dan tidak terstruktur. Pertanyaan kepada narasumber dimaksudkan untuk mengungkap motivasi, kepercayaan, sikap dan perasaan dasar pada topik yang diajukan oleh pewawancara.

Dalam melakukan wawancara, peneliti selain harus membawa instrumen sebagai pendoman untuk wawancara, juga dapat menggunakan alat bantu seperti rekaman suara, gambar, brosur, dan material lain yang membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar (Sugiyono, 2013).

**Tabel 2. Pedoman Wawancara**

<b>Rumusan masalah</b>	<b>Aspek/Indikator</b>	<b>Item</b>
Efektivitas Program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di Kota Medan	Ketepatan sasaran program	1,2,3
	Sosialisasi program	4,5,6
	Pencapaian tujuan program	7,8,9,10,11,12
	Pemantauan program	13,14,15,16

## 2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra. Dalam melakukan observasi dibutuhkan panduan agar hasil observasi maksimal dan dapat dipertanggungjawabkan, dan bila perlu dapat dilakukan oleh lebih dari satu orang dengan tujuan perbandingan hasil observasi untuk hasil yang lebih akurat. Semakin banyak hasil observasi yang sama di antara observer maka semakin dapat dipercaya hasil observasi tersebut (Suliyanto, 2018:166).

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Untuk mengumpulkan data dibutuhkan dokumentasi dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data yang diperoleh penulis (dalam Sugiyono, 2013). Dokumentasi dalam penelitian ini adalah catatan peristiwa yang diperoleh berupa foto, buku teks, surat-surat penting lainnya.

### **4. Angket**

Menurut Arikunto (2016, hlm. 102) Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Pihak yang diharapkan untuk memberi respon disebut responden/narasumber. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Teknik pengumpulan data untuk memperoleh data kuantitatif dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

angket untuk mengetahui kompetensi profesional guru sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling.

Untuk menguji validitas instrumen angket digunakan korelasi Bivariate Pearson (Product Moment Pearson) dengan kriteria; bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen valid. Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tidak valid. Dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha.

**Tabel 3. Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien R	Korelasi
0,000 – 0,200	Sangat Rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Cukup Tinggi
0,801 – 1,000	Sangat Tinggi

Angket yang akan diisi oleh responden berisi pertanyaan yang dijabarkan dari indikator guru profesional. Kompetensi profesional guru merupakan profil kemampuan dasar guru. Indikator kompetensi profesional dikembangkan peneliti dalam 15 aspek yang akan ditanyakan kepada responden sesuai dengan standar kompetensi profesional dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. Adapun jenis angket yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan menggunakan skala Likert yaitu skala yang mengukur sikap atau pendapat responden dengan 1-5 pilihan yang terdiri dari:

- a. Sangat sering, dengan skor 5

- b. Sering, dengan skor 4
- c. Jarang, dengan skor 3
- d. Sangat jarang, dengan skor 2
- e. Tidak pernah, dengan skor 1

**Tabel 4. Pedoman Angket**

Rumusan Masalah	Indikator	Skala				
		SS	S	J	SJ	TP
Kompetensi profesional Guru SMK di Kota Medan Sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling	Menyampaikan materi pelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan					
	Memberikan penilaian secara objektif dan tepat					
	Mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari					
	Mengikuti Kegiatan Ilmiah berkaitan dengan Pembelajaran					
	Mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal (Alat peraga, dsb)					
	Mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran					
	Menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus					
	Menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran					
	Merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor					
	Memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran					
	Merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi					
	Melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung					

	pelajaran					
	Membuat penulisan-penulisan ilmiah (Buku, modul, artikel ilmiah dan sejenisnya)					
	Mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan					
	Bertindak sebagai narasumber dalam pelatihan dan seminar pengembangan profesi kependidikan					

### 3.6 Analisis Data

Temuan data dalam penelitian memerlukan analisis dengan mengurai fokus kajian menjadi bagian-bagian, sehingga susunan tersebut terlihat dengan jelas dan dapat diperoleh makna secara jelas dan lebih jernih. Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan analisis kualitatif, selanjutnya analisis kuantitatif yang dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di Kota Medan. Tahapan analisis data kualitatif dalam penelitian ini adalah:

##### a. Reduksi Data

Memperoleh temuan merupakan tujuan utama dalam pendekatan kualitatif. Oleh sebab itu, jika selama penelitian peneliti menemukan sesuatu yang dianggap asing atau tidak dikenal atau belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan peneliti dalam melakukan reduksi data. "Reduksi data berlangsung selama penelitian lapangan sampai pelaporan penelitian selesai. Reduksi data merupakan analisis penajaman untuk mengorganisasikan data, dengan demikian



kesimpulannya dapat diverifikasi untuk dijadikan temuan penelitian terhadap masalah yang diteliti” (Iskandar:223).

b. Display Data

Display data atau penyajian merupakan kumpulan informasi yang telah disusun yang memberi kemungkinan untuk mengambil suatu kesimpulan dan tindakan sehingga dapat dipahami mengenai suatu fenomena. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan membuat uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart. Melalui penyajian data peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi, kemudian merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data. Kesimpulan yang diambil oleh peneliti semestinya telah ada pada bagian analisis dan pembahasan, dan di akhir dibuat pernyataan yang bersifat mempertegas kembali dan mengambil inti dari pembahasan hasil analisis data(Suliyanto, 2018:327).

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan dapat terus berkembang setelah penelitian berada di lapangan (Sugiyono, 2013:99).

## **2. Analisis Data Kuantitatif**

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang Kompetensi Profesional guru SMK di Kota Medan sebelum dan sesudah

mengikuti diklat upskilling dan reskilling dengan menggunakan menggunakan uji beda t test (*paired sample test*). *Paired sample t-test* adalah pengujian yang dilakukan terhadap dua sampel yang berpasangan. Menurut Suliyanto (2018) sampel yang berpasangan dapat diartikan sebagai sampel dengan subjek yang sama namun mengalami dua atau lebih perlakuan yang berbeda. Maka untuk mengetahui kompetensi profesional guru dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan kompetensi profesional guru sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling untuk subjek yang sama.

Data yang diolah menggunakan skala Likert akan disajikan secara deskriptif yang akan dipadukan dengan hasil wawancara dan observasi.

### **3.7 Keabsahan Data**

Untuk mengetahui validitas data penelitian ini dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut atau sebagai pembanding terhadap data itu. Validitas data menurut Sugiyono (2013), adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti.

Teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui validitas data menurut Hamidi (2004:82-83) adalah:

- a. Teknik triangulasi antar sumber data, teknik pengumpulan data, dan pengumpulan data yang dalam hal terakhir ini peneliti akan berupaya mendapatkan rekan atau pembantu dalam penggalan data dari warga di lokasi-lokasi yang mampu membantu setelah diberi penjelasan.

- b. Pengecekan kebenaran informasi kepada para informan yang telah ditulis oleh peneliti dalam laporan penelitian (member check).
- c. Akan mendiskusikan dan menyeminarkan dengan teman sejawat di jurusan tempat penelitian belajar (peer debriefing), termasuk koreksi di bawah para pembimbing.

### 3.7.1 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen angket digunakan korelasi Bivariate Pearson (Product Moment Pearson) dengan kriteria; bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka instrumen valid. Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen tidak valid. Nilai  $r$  tabel dengan  $N=20$  dengan signifikansi 5% pada distribusi nilai  $r$  tabel statistik diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,444.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Sebelum Mengikuti Diklat Upskilling dan Reskilling**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,516	0,444	Valid
P2	0,635	0,444	Valid
P3	0,730	0,444	Valid
P4	0,554	0,444	Valid
P5	0,467	0,444	Valid
P6	0,667	0,444	Valid
P7	0,784	0,444	Valid
P8	0,828	0,444	Valid
P9	0,743	0,444	Valid
P10	0,758	0,444	Valid
P11	0,737	0,444	Valid
P12	0,481	0,444	Valid

*Sumber data: Hasil olahan data, 2022*

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji validitas instrumen sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling, ada 15 butir pertanyaan yang diisi oleh 20 orang responden. Dari hasil uji validitas ini ada 3 butir pertanyaan yang tidak valid dari 15 butir pertanyaan, sehingga tidak dimasukkan dalam penghitungan selanjutnya. Untuk menguji validitas data digunakan produk moment pearson (*Bivariate Pearson*) diolah menggunakan program SPSS 20 dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,444 dan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,828 dan nilai r hitung terendah sebesar 0,467.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Sesudah Mengikuti Diklat Upskilling dan Reskilling**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,867	0,444	Valid
P2	0,668	0,444	Valid
P3	0,806	0,444	Valid
P4	0,582	0,444	Valid
P5	0,613	0,444	Valid
P6	0,865	0,444	Valid
P7	0,853	0,444	Valid
P8	0,814	0,444	Valid
P9	0,656	0,444	Valid
P10	0,781	0,444	Valid
P11	0,570	0,444	Valid
P12	0,516	0,444	Valid

*Sumber data: Hasil olahan data, 2022*

Berdasarkan tabel 5. Hasil uji validitas instrumen sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling, dari 12 butir pertanyaan yang diisi oleh 20 orang responden diperoleh nilai r tabel sebesar 0,444 dan nilai r hitung tertinggi sebesar

0,828 dan nilai  $r$  hitung terendah sebesar 0,467 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir angket dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Sebelum dan Sesudah Mengikuti**

### Diklat

Komponen	Nilai Cronbach's Alpha	Interpretasi
Kompetensi Profesional Guru SMK Sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling	0,872	Sangat tinggi
Kompetensi Profesional Guru SMK Sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling	0,909	Sangat Tinggi

*Sumber data: Hasil olahan data, 2022*

Berdasarkan Tabel 6. Hasil uji reliabilitas diperoleh reliabilitas instrumen sangat tinggi, dimana nilai tertinggi adalah kompetensi profesional guru sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling yaitu sebesar 0,909 dan nilai terendah adalah kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling yaitu sebesar 0,872.

### 3.8 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan oleh peneliti secara teratur dan sistematis untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian.

Fuad, Anis dkk (2014: 6) mengungkapkan 9 langkah praktis dalam memulai penelitian kualitatif, yaitu:

a) Pra Lapangan

1. *Grand tour observation*
2. Menemukan, mengidentifikasi dan merumuskan masalah
3. Menentukan metode dan desain penelitian
4. Melakukan studi literatur

b) Lapangan

5. Memahami dan memasuki lapangan
6. Pengumpulan data
7. Analisis data selama penelitian: sinkronisasi fakta lapangan/data dengan teori hasil studi literatur(*spiral thinking*: data, teori, data, teori dst)

c) Paska lapangan

8. Analisis data
9. Membuat laporan penelitian

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam tesis ini, peneliti melakukan survei awal mengenai SMK Pusat Keunggulan (PK) di kota Medan, karena pada tahun 2021, peserta diklat upskilling dan reskilling yang diutamakan adalah guru yang sekolahnya sudah terdaftar sebagai SMK PK, sehingga akan lebih mudah bagi peneliti untuk melakukan penelitian terkait program ini di lingkungan sekolah PK, di mana guru-guru yang mengikuti diklat ini lebih banyak jumlahnya dibanding sekolah lainnya.

##### **4.1.1 Gambaran Umum SMK Pusat Keunggulan**

Peningkatan kualitas pendidikan SMK melalui penyelenggaraan program SMK Pusat Keunggulan (Kepmen Nomor 165/M/2021 tentang SMK PK untuk mewujudkan amanat pembangunan pendidikan kejuruan yang telah ditetapkan dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 dan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020- 2024, salah satu strategi yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024.

Program ini lahir sebagai salah satu upaya pengembangan SMK dengan program keahlian tertentu agar mengalami peningkatan kualitas dan kinerja untuk

meningkatkan kompetensi guru kejuruan SMK sesuai dengan standar Industri, Dunia Usaha, dan Dunia Kerja (IDUKA). Pencapaian dan peningkatan kompetensi tersebut harus diperkuat dengan adanya kemitraan dengan DUDI.

#### **4.1.1.1 Visi SMK PK**

Visi SMK PK adalah menggerakkan sekolah lainnya agar mampu meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik, serta mampu mengembangkan pendidikan kejuruan yang semakin relevan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat yang senantiasa berubah sesuai perkembangan dunia kerja, serta menjadi pendukung kearifan/keunggulan lokal pada sektor pembangunan ekonomi tertentu atau mendukung kebijakan pemerintah dengan kekhususan lainnya sehingga dapat meningkatkan jumlah lulusan SMK yang memperoleh pekerjaan dan berwirausaha.

Melalui program SMK PK diharapkan dapat menjadi sekolah rujukan dan pusat peningkatan kualitas dan kinerja sekolah di sekitarnya agar semakin relevan dengan kebutuhan dunia kerja maupun industri. SMK PK adalah kelanjutan dari program SMK Center of Excellence (CoE) dan Revitalisasi SMK. Jika program revitalisasi SMK berfokus pada insentif bantuan fisik bagi SMK melalui lima sektor prioritas yakni Maritim, Pariwisata, Pertanian, Industri Kreatif, dan Teknologi, maka SMK PK berfokus pada peningkatan kualitas lulusannya sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

#### **4.1.1.2 Tujuan SMK PK**

Secara khusus, SMK PK bertujuan untuk:



1. Memperkuat kemitraan antara Kemendikbud dan pemerintah daerah dalam pendampingan Program SMK Pusat Keunggulan.
2. Memperkuat kualitas sumber daya manusia SMK, antara lain kepala sekolah, pengawas sekolah, dan guru untuk mewujudkan manajemen dan pembelajaran berbasis dunia kerja.
3. Memperkuat kompetensi softskill dan hardskill peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, serta mengembangkan karakter yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.
4. Mewujudkan perencanaan yang berbasis data melalui manajemen berbasis sekolah.
5. Meningkatkan efisiensi dan mengurangi kompleksitas pada sekolah dengan menggunakan platform digital.
6. Peningkatan sarana dan prasarana praktik belajar siswa yang berstandar dunia kerja.
7. Memperkuat kemitraan dan kerja sama antara Kemendikbud , Perguruan Tinggi Vokasi dengan dunia kerja dalam pengembangan dan pendampingan SMK Pusat Keunggulan.

#### **4.1.1.3 Sasaran SMK PK**

Evaluasi pada program SMK Pk akan dilakukan secara berkala per tahun dan dukungan dari Kemendikbudristek. Untuk jenis bantuan yang diberikan setiap tahunnya bisa berbeda-beda secara bentuk dan nilainya sesuai hasil evaluasi. Tidak semua SMK otomatis menjadi SMK PK, akan tetapi harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan berdasarkan Kepmendikbud No. 165/M/2021 yaitu:

1. SMK yang sudah mempunyai Nomor Pokok Satuan Pendidikan Nasional (NPSN) dan terdaftar di Data Pokok Pendidikan (Dapodik).
2. Memiliki guru kejuruan tersertifikasi dari dunia kerja.
3. Memiliki kerja sama dan kemitraan dengan dunia kerja paling sedikit penyesuaian kurikulum dan pelaksanaan praktik kerja lapangan.
4. Memiliki Rencana Induk Pengembangan Sekolah (RIPS) atau Peta Jalan (Roadmap).
5. Memiliki akreditasi minimal B.
6. Bagi SMK yang mendapatkan bantuan pembangunan fisik Program SMK Pusat Keunggulan harus memiliki bukti kepemilikan/penggunaan atas lahan:
  - a. SMK yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah merupakan milik pemerintah daerah/lembaga pemerintah/badan usaha milik daerah; dan
  - b. SMK yang diselenggarakan oleh masyarakat merupakan milik badan penyelenggara SMK.
7. Memiliki paling sedikit 216 (dua ratus enam belas) peserta didik, kecuali:
  - a. SMK yang berada di daerah khusus yang ditetapkan Kemendikbud;
  - b. SMK yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah yang berada pada wilayah dengan kondisi kepadatan penduduk yang rendah dan secara geografis tidak dapat digabungkan dengan sekolah lain.
8. Tidak sedang mendapatkan bantuan Dana Alokasi Khusus (DAK) Fisik pada tahun berjalan.
9. Memiliki daya listrik yang cukup untuk menjalankan peralatan praktik.
10. Memiliki akun media sosial sekolah.

11. Tersedia lahan dan/atau tempat untuk pembangunan ruang praktik siswa (RPS).
12. Memiliki gedung untuk renovasi/rehabilitasi minimal umur bangunan 5 (lima) tahun bagi sekolah yang menerima bantuan Program SMK Pusat Keunggulan untuk pembangunan fisik.
13. Tidak memiliki tunggakan laporan bantuan pemerintah dari Direktorat SMK tahun anggaran sebelumnya.
14. Mendapatkan surat dukungan/rekomendasi dari pemerintah daerah provinsi.

#### **4.1.1.4 Pembelajaran Pada SMK PK**

Pembelajaran pada SMK Pusat Keunggulan mengacu kepada Profil Pelajar Pancasila, untuk menguatkan kompetensi, karakter, budaya kerja peserta didik sebagai salah satu komponen penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Profil Pelajar Pancasila merupakan perwujudan pelajar Indonesia sebagai pelajar sepanjang hayat yang kompeten dan memiliki karakter sesuai nilai-nilai Pancasila, dengan enam ciri utama: beriman, bertakwa kepada Tuhan YME dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif.

Struktur kurikulum SMK PK berisi mata pelajaran yang mewakili sekumpulan muatan pembelajaran tertentu baik berdasarkan disiplin ilmu (subject matter) maupun berdasarkan kumpulan tema dan/atau kompetensi dari berbagai disiplin ilmu yang diintegrasikan (integrated curriculum). Pengembangan kurikulum operasional di satuan pendidikan berdasarkan: a) Berpusat pada peserta didik, b) Kontekstual, c) Esensial, d) Akuntabel dan e) Partisipatif.

Melalui SK Dirjen Penetapan SMK PK Tahap I dan II dan melalui website pendidikan vokasi dari tahun 2020 - Februari 2022 diperoleh data sebanyak 13 SMK PK di kota Medan, yang terdiri dari 3 SMK Negeri dan selebihnya adalah SMK Swasta.

**Tabel 7. Data SMK PK di Kota Medan**

<b>No</b>	<b>Nama Sekolah PK</b>	<b>Alamat</b>
1	SMK Negeri 7 Medan	Jl. STM No.12 E, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217
2	SMK Negeri 9 Medan	Jl. Patriot No.20 A, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123
3	SMK Negeri 2 Medan	Jl. STM No.12A, Sitirejo II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20217
4	SMK Swasta Jambi Medan	JL. PERTIWI NO. 116 MEDAN, B A N T A N, Kec. Medan Tembung, Kota Medan Prov. Sumatera Utara
5	SMK Swasta Budi Agung Medan	SMA Budi Agung Medan, Jl. Platina Raya No.7, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255
6	SMK Swasta Sandhy Putra 2 Medan	Jl. Halat No.68, Kota Matsum II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20217
7	SMK Swasta Taman Siswa Medan	Jl. Sabaruddin No.8, Sei Rengas Permata, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20211
8	SMK Swasta Muhammadiyah 9 Medan	JL. GARUDA GG. MASJID TAQWA SEI SEKAMBING B MEDAN, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal
9	SMK Swasta Bina Satria	Jl. Marelan Ps. 1 Rel No.54, Tanah Enam Ratus, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255
10	SMK Swasta Dwi Warna	Jl. Gedung Arca No.52, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20216
11	SMK Swasta Sultan Iskandar Muda	Jl. Sunggal Gg. Bakul Jalan Tengku Amir Hamzah Pekan I, Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20128
12	SMK Swasta Tritech Informatika	Jl. Bhayangkara No.484, Indra Kasih, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20221
13	SMK Swasta Gelora Jaya Nusantara	JL. JAMIN GINTING NO. 35 KM. 15, LADANG BAMBURU BARU, MEDAN

TUNTUNGAN, SUMATERA UTARA, 20137
-------------------------------------

- Sumber: 1. SK Dirjen Penetapan SMK PK Tahap I Tahun 2020  
2. SK Dirjen No 29 Penetapan SMK PK Tahap II Tahun 2021

Langkah-langkah yang dilakukan pada program SMK Pusat Keunggulan untuk memperlengkapi dan meningkatkan kualitas guru di antaranya adalah pelatihan upskilling dan reskilling guru berbasis DUDI untuk memastikan kompetensi guru dapat ditingkatkan sesuai yang diharapkan, serta kurikulum yang menekankan pada soft skill termasuk pengembangan matapelajaran bersama dengan DUDI.

#### **4.1.2. Program Upskilling dan Reskilling**

Pelatihan upskilling dan reskilling guru berbasis DUDI merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia SMK PK dimana program ini dilakukan sesuai standar dunia usaha dan dunia industri, dengan berlatih kurikulum yang berfokus pada soft skill dan problem based learning (PBL, termasuk juga mengembangkan mata pelajaran bersama DUDI. Pada akhir dari program ini dilakukan uji sertifikasi kompetensi kepada seluruh peserta. Proses uji sertifikasi kompetensi dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi yang kompeten. Uji sertifikasi kompetensi ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta sudah memiliki kompetensi di bidang pelatihan yang diikuti tersebut.

Data penelitian diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi kepada guru-guru yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling pada sekolah-sekolah tersebut. Wawancara dilaksanakan dengan teknik snowball sampling terhadap guru-guru yang telah mengikuti diklat upskilling dan

reskilling di SMKN 2 Medan, SMKN 7 Medan dan SMKN 9 Medan. Setelah melakukan wawancara dengan narasumber dari 3 SMK PK tersebut, peneliti berkesimpulan masih memerlukan pendapat lainnya dan akan berhenti jika data telah jenuh. Maka untuk memperoleh data yang mendukung selanjutnya dilakukan penelitian lanjutan di 3 SMK lainnya yaitu, SMKS Dwi Warna Medan, SMKS Shandy Putra 2 Medan dan SMKS Taman Siswa Medan. Namun dalam proses wawancara yang berlangsung, penulis mengevaluasi bahwa data yang diperlukan sudah jenuh, artinya tidak menemukan pendapat yang berbeda lagi dari narasumber sebelumnya, sehingga penelitian tidak dilanjutkan lagi di SMK swasta Sandhy Putra 2 Medan.

**Tabel 8. Narasumber**

No	Narasumber	Guru Mata Pelajaran	NUPTK	Usia pada saat mengikuti diklat	Asal Sekolah
1	Friska D. Purba, S.Pd	Produktif Akuntansi	7453765665300022	34	SMKN 7 Medan
2	Hervina, S.Pd., M.S	Produktif UPW	3859753654300042	46	SMKN 7 Medan
3	Ranti Panjaitan, S.Pd	Produktif Akuntansi	7863760661300022	39	SMKN 7 Medan
4	Rizky Rahayu, S.Pd	Produktif OTKP	-	27	SMKN 7 Medan
5	Shinta	Produktif OTKP	5449771672130002	28	SMKN 7 Medan
6	Annisah Husni Daulay, M.Kom	Produktif RPL	5434762664300013	37	SMKN 9 Medan
7	Linus Gupran Gurusinga, S.Kom	Produktif TKJ	1541770671130112	29	SMKN 9 Medan
8	Herbet H.R. Bakkara	Produktif TKJ	0254758660300083	40	SMKN 9 Medan
9	Muhammad	Produktif	1451760663120003	38	SMKN 9

	Pakpahan	MM			Medan
10	Lisa Gusmira	Teknik Bangunan	-	27	SMKN 2 Medan
11	Julianto Benny Marpaung	Teknik Instalasi Tenaga Listrik	8033760661200053	39	SMKN 2 Medan
12	Hermanto Elisa Pakpahan	Teknik Instalasi Tenaga Listrik	-	27	SMKN 2 Medan
13	Rizky Alwiansyah	Teknik Pemesinan	-	26	SMKN 2 Medan
14	Hendra Pardamean Siregar	Simulasi Digital	-	29	SMKN 2 Medan
15	Elpi Susanti Sirait	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKR)	9946766667130132	33	SMKN 2 Medan
16	Alfred H. Simatupang	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKR)	0441761662200032	37	SMKN 2 Medan
17	Sri Nia Khairani, S.Pd	Produktif OTKP	5662774675230022	26	SMKS Taman Siswa Medan
18	Maulinda, S.Pd	Produktif OTKP	3141773674230063	26	SMKS Taman Siswa Medan
19	Abdul Halim, S.Pd	Produktif TKR	1854765667120002	34	SMKS Dwi Warna Medan
20	Nazmita Nur Ritonga	Produktif AK.AP	0945749651300032	49	SMKS Dwi Warna Medan

Sumber : Data primer, 2022(data diolah)

Tabel 8 ini menunjukkan jumlah narasumber/responden yang berhasil diwawancarai secara intensif oleh penulis dari 5 SMK PK yang dijadikan sebagai lokasi penelitian yaitu sebanyak 20 orang dari berbagai bidang kompetensi.

## **4.2 TEMUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK yang telah berlangsung sejak tahun 2020 – 2021 khususnya di Kota Medan, peneliti melakukan wawancara dan observasi kepada narasumber dari SMK PK yang disebutkan di atas. Berikut ini adalah jawaban para narasumber yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

### **4.2.1 Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan**

#### **4.2.1.1 Ketepatan Sasaran Program**

Ketepatan sasaran program merupakan kesesuaian sasaran dengan persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya, yang meliputi ketepatan dalam pemenuhan persyaratan dan kriteria peserta program, kesesuaian dengan jumlah, target yang hendak dicapai. Dalam menganalisis ketepatan sasaran program ini, penulis mengacu pada persyaratan SMK dan kriteria peserta program upskilling dan reskilling. Yaitu; 1. Terdaftar dan melakukan update pada sistem dapodik secara berkala, 2. Memiliki kompetensi keahlian sesuai dengan 4 bidang prioritas yaitu manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality), dan pelayanan social (care services), 3. Memiliki siswa sekurang-kurangnya 700 orang, 4. Memiliki guru produktif sekurang-kurangnya 2 orang per kompetensi keahlian, 5. Pembelajaran dapat tetap berlangsung meskipun ada guru yang mengikuti program Upskilling dan Reskilling, 6. Berusia maksimal 50 (lima puluh) tahun bagi pendidik per 30 Juni 2021, 7. Memiliki NUPTK, 8. Mengajar



mata pelajaran kejuruan (produktif), 9. Bersedia mengaplikasikan hasil pelatihan di SMK tempat bertugas sesuai perjanjian/penugasan kerja di SMK.

Terdaftar dan update dapodik (data pokok pendidikan) secara berkala dan memiliki NUPTK merupakan kriteria pertama yang harus dimiliki oleh peserta program upskilling dan reskilling. Dapodik merupakan sebuah aplikasi komputer yang dibuat oleh Kemendikbud agar sekolah-sekolah dapat melaporkan dapodiknya langsung ke kementerian secara online melalui jaringan internet tanpa perlu terkendala masalah jarak maupun waktu. Dapodik adalah Sistem pendataan skala Nasional yang terpadu, yang merupakan sumber data utama Pendidikan Nasional, dan merupakan bagian dari program perencanaan pendidikan nasional dalam mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif. Untuk melaksanakan program-program pendidikan secara tepat sasaran, dibutuhkan data yang cepat, lengkap, valid, akuntabel dan terus mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya data yang cepat, lengkap, valid, akuntabel dan mengikuti perkembangan tersebut, maka proses perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan evaluasi kinerja program-program pendidikan nasional dapat dilaksanakan dengan lebih terukur, tepat sasaran, efektif, efisien dan berkelanjutan.

Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) merupakan Nomor Induk bagi seorang Guru atau Tenaga Kependidikan (GTK). NUPTK diberikan kepada seluruh GTK baik PNS maupun Non-PNS yang memenuhi persyaratan dan ketentuan sesuai dengan surat Direktur Jenderal GTK sebagai Nomor Identitas yang resmi untuk keperluan identifikasi dalam berbagai

pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan dalam rangka peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan.

Kriteria selanjutnya adalah memiliki kompetensi keahlian sesuai dengan 4 bidang prioritas yaitu manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality), dan pelayanan social (care services), mengajar mata pelajaran produktif (kejuruan) serta lulusan S1. Dari 5 SMK PK yang menjadi lokasi penelitian ini, semuanya berada dalam 4 bidang prioritas tersebut, narasumber merupakan lulusan minimal S1 serta mengajar mata pelajaran produktif, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Kompetensi Keahlian SMK PK**

No	Narasumber	Asal Sekolah	Kompetensi Keahlian
1	1. Lisa Gusmira 2. Julianto Benny Marpaung 3. Hermanto Elisa Pakpahan 4. Rizky Alwiansyah 5. Hendra Pardamean Siregar 6. Elpi Susanti Sirait 7. Alfred H. Simatupang	SMK Negeri 2 Medan	1. Teknik Permesinan (TP) 2. Teknik Pengelasan (TLAS) 3. Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKR) 4. Teknik Dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM) 5. Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL) 6. Bisnis Konstruksi Dan Properti (BKP) 7. Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB)
2	1. Friska D. Purba, S.Pd 2. Hervina, S.Pd., M.S 3. Ranti Panjaitan, S.Pd 4. Rizky Rahayu, S.Pd 5. Shinta	SMK Negeri 7 Medan	1. Akuntansi 2. Otomatisasi Dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP) 3. Bisnis Daring Dan Pemasaran 4. Usaha Perjalanan Wisata 5. Perhotelan
3	1. Annisah Husni Daulay, M.Kom 2. Linus Gupran	SMK Negeri 9 Medan	1. Perawatan Sosial (PS) 2. Teknik Komputer Jaringan (TKJ) 3. Rekayasa Perangkat Lunak (RPL)

	Gurusinga, S.Kom 3. Herbet H.R. Bakkara 4. Muhammad Pakpahan		4. Multi Media (MM) 5. Animasi (AN) 6. Disain Komunikasi Visual (DKN)
4	1. Abdul Halim, S.Pd 2. Nazmita Nur Ritonga	SMK Swasta Dwi Warna Medan	1. Teknik Instalasi Listrik 2. Teknik Kendaraan Ringan (TKR) 3. Teknik Audio Video 4. Otomatisasi Dan Tata Kelola Perkantoran 5. Akuntansi 6. Teknik Gambar Bangunan 7. Pemesinan 8. Teknik dan Bisnis Sepeda Motor 9. Teknik Komputer dan Jaringan 10. Rekayasa Perangkat Lunak
5	1. Sri Nia Khairani, S.Pd 2. Maulinda, S.Pd	SMK Swasta Taman Siswa Medan	1. Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL) 2. Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis 3. Otomatisasi Dan Tata Kelola Perkantoran 4. Teknik Komputer Dan Jaringan 5. Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi.

Sumber: Data primer, 2022 (data diolah)

Untuk mengetahui ketepatan sasaran program sesuai dengan syarat dan kriteria yang ditetapkan, maka peneliti membuatnya dalam chek list kriteria sekolah dan peserta program, sebagai berikut:

**Tabel 10. Tabel Syarat dan Kriteria Peserta Program**

No	Nama Narasumber	Kriteria Sekolah				Kriteria Peserta				
		Terdaftar dan melakukan update pada sistem dapodik secara berkala (NO UKG)	Memiliki kompetensi keahlian sesuai dengan 4 bidang prioritas	Memiliki siswa sekurang-kurangnya 700 orang	Memiliki guru produktif sekurang-kurangnya 2 orang per kompetensi keahlian	Pembelajaran dapat tetap berlangsung meskipun ada guru yang mengikuti program Upskilling dan Reskilling.	Berusia maksimal 50 (lima puluh) tahun bagi pendidik per 30 Juni 2021.	Memiliki NUPTK	Mengajar mata pelajaran produktif	Bersedia mengikuti program Upskilling dan Reskilling guru SMK dan mengaplikasikan hasil pelatihan di sekolah masing-masing.
1	Friska D. Purba, S.Pd	√	√	√	√		√	√	√	√
2	Hervina, S.Pd., M.S	√	√	√	√		√	√	√	√
3	Ranti Panjaitan, S.Pd	√	√	√	√		√	√	√	√
4	Rizky Rahayu, S.Pd	√	√	√	√		√	-	√	√
5	Shinta	√	√	√	√		√	√	√	√
6	Annisah Husni Daulay, M.Kom	√	√	√	√		√	√	√	√
7	Limus Gufran Gusinga,	√	√	√	√		√	√	√	√
8	Herbert H.R. Bakkara	√	√	√	√		√	√	√	√
9	Muhammad Pakpahan	√	√	√	√		√	√	√	√
10	Lisa Gusmira	√	√	√	√		√	-	√	√
11	Julianto Benny Marpaung	√	√	√	√		√	√	√	√
12	Hermanto Elisa Pakpahan	√	√	√	√		√	-	√	√
13	Rizky Alwiansyah	√	√	√	√		√	-	√	√
14	Hendra Pardamean	√	√	√	√		√	-	√	√
15	Elpi Susanti Sirait	√	√	√	√		√	√	√	√
16	Alfred H. Simatupang	√	√	√	√		√	√	√	√
17	Sri Nia Khairani, S.Pd	√	√	√	√		√	√	√	√
18	Maulinda, S.Pd	√	√	√	√		√	√	√	√
19	Abdul Halim, S.Pd	√	√	√	√		√	√	√	√
20	Nazmita Nur Ritonga	√	√	√	√		√	√	√	√

Sumber: Data primer, 2022 (data diolah)

Dari seluruh narasumber yang diwawancarai peneliti, semuanya terdaftar dan aktif melakukan update pada sistem dapodik, memiliki kompetensi keahlian sesuai dengan 4 bidang prioritas yaitu manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality), dan pelayanan social (care services), mengajar mata pelajaran produktif, peserta berusia di bawah 50 tahun pada saat mengikuti diklat. Untuk NUPTK, dari 20 orang narasumber, ada 5 orang guru yang belum memiliki NUPTK. Dan untuk kategori pembelajaran dapat tetap berlangsung meskipun ada guru yang mengikuti program Upskilling dan

Reskilling masih mengalami banyak kendala, sebagaimana disampaikan oleh Ibu Ranti Panjaitan, Guru SMK Negeri 7 Medan ;

“Diklat ini kan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan, memang kita sudah menggunakan aplikasi google classroom dan WA group untuk memberikan materi pengajaran kepada siswa, karena juga kan masih pandemi covid, jadi masih belajar daring, namun kurang maksimal mengajarnya karena harus berbagi waktu untuk diklat ini, di situ sih kendalanya menurut saya”.

Jawaban yang hampir sama juga diberikan narasumber lainnya, terkait pelaksanaan tugas mengajar dimana mengalami kesulitan dalam mengatur 2 kegiatan sekaligus dalam waktu yang bersamaan, seperti yang disampaikan oleh Ibu Sri Nia Khairani, Guru SMK Swasta Taman Siswa Medan sebagai berikut:

“Program ini saya ikuti selama 2 minggu, akan tetapi permasalahannya di waktunya. Kebetulan sekolah kami sedang melaksanakan ujian pada saat itu, jadi sangat sibuk, tentu harus mengatur jadwal kembali dengan meminta izin untuk prioritas mengikuti diklat ini dan tugas mengawas digantikan oleh rekan guru lainnya”.

Dari hasil wawancara dan pembahasan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu pihak Kemendikbudristek bersama dengan Dit. Mitras DUDI telah melaksanakan program tepat sasaran, sesuai dengan syarat sekolah dan kriteria peserta yang diharapkan, tetapi walaupun begitu masih perlu untuk memperhatikan lebih serius solusi untuk proses pembelajaran di sekolah, ketika guru sedang melaksanakan diklat dengan rentang waktu yang lama, yaitu antara 2 minggu hingga 5 bulan.

#### **4.2.1.2 Sosialisasi Program**

Kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat sampai kepada pihak yang dituju sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan suatu program.

Informasi mengenai pelaksanaan program upskilling dan reskilling diperoleh peserta melalui media yang beragam. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Friska Deliana Purba, Guru SMK Negeri 7 Medan, sebagai berikut :

“Informasi mengenai program Upskilling dan reskilling ini saya peroleh melalui Akun SIMPKB, kemudian ada juga mendapat surat edaran yang dikeluarkan oleh BBPPMPV melalui grup WA dan juga surat edaran dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Hermanto Elisa Pakpahan, Guru SMK Negeri 2 Medan, bahwa:

“Sosialisasi program upskilling dan reskilling ini saya peroleh melalui Akun SIMPKB saya dan surat edaran dari Dinas Pendidikan Sumatera Utara melalui grup WA sekolah. Informasinya juga cukup jelas, karena langsung dilengkapi dengan syarat-syarat yang dibutuhkan, serta langkah-langkah pendaftaran”.

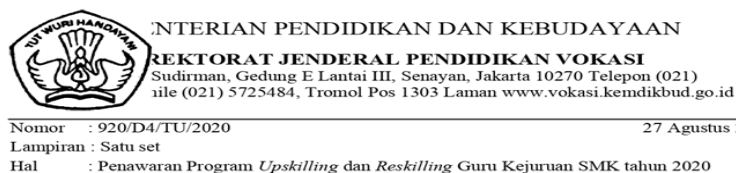
Selain menggunakan Akun SIMPKB dan surat edaran dari Dinas terkait, sosialisasi program ini juga dapat diperoleh melalui media sosial lainnya sebagaimana disampaikan oleh Ibu Sri Nia Khairani, Guru SMK Swasta Taman Siswa Medan, yaitu:

“Saya memperoleh informasi mengenai program upskilling dan reskilling ini melalui Akun SIMPKB, dan informasi mengenai diklat ini banyak beredar melalui media sosial juga, melalui aplikasi telegram, Instagram, facebook dan youtube yang saya akses sendiri melalui gadget saya. Jadi untuk informasinya, gampang diakseslah”.

Dari 20 orang narasumber yang diwawancarai, jawabannya hampir semuanya mengakui bahwa informasi mengenai program ini diketahui dari surat edaran, SIMPKB dan media sosial. Oleh karena itu dari hasil wawancara di atas

mengenai sosialisasi program yang dilakukan Kemendikbud melalui Dirjen Pendidikan Vokasi, peneliti mengambil kesimpulan bahwa Kemendikbud sudah melakukan sosialisasi program dengan cukup baik dan sangat efektif, dimana penyampaian informasi menggunakan surat edaran, aplikasi SIMPKB, kemudian diteruskan melalui media sosial seperti WA, Instagram, facebook, youtube bahkan juga Flyer dan poster. Penggunaan media sosial memberi dampak yang sangat positif dalam menyampaikan informasi karena dengan penggunaan media sosial memungkinkan informasi tersebar dan sampai dengan cepat serta menjangkau banyak pihak.

Gambar 3. Surat Edaran Dari Dirjen Vokasi



Yth. Kepala Dinas Pendidikan  
 Provinsi Seluruh Indonesia

Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi memprogramkan untuk selalu mendukung upaya peningkatan kualitas pembelajaran sekolah menengah kejuruan melalui kemitraan strategis dan penyelarasan dengan dunia usaha/dunia industri. Salah satu upaya tersebut dilakukan melalui penguatan kompetensi guru kejuruan bekerja sama dengan mitra strategis Kemendikbud. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bekerja sama dengan Balai/Balai Besar Pengembang Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BPPMPB/BBPPMPV) dan Dunia Usaha/Dunia Industri memberikan kesempatan bagi guru kejuruan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang akan segera dilaksanakan dalam waktu dekat (daftar pelatihan terlampir).

Informasi mengenai pelatihan Program *Upskilling* dan *Reskilling* Guru Kejuruan SMK tahun 2020 adalah sebagai berikut:

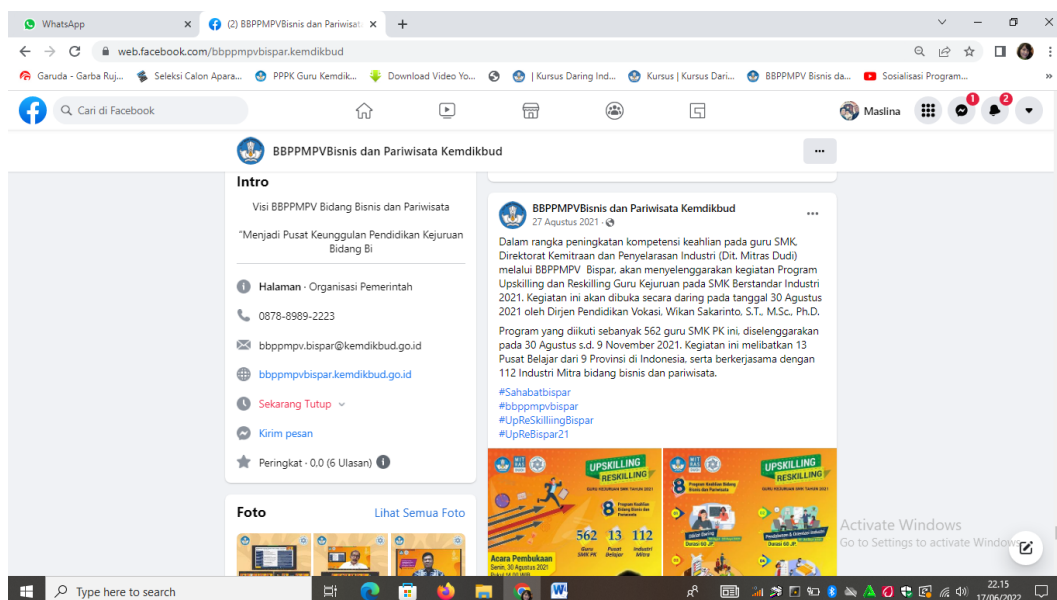
1. Pelatihan akan dilaksanakan secara *blended learning*/kombinasi daring dan luring. Pelaksanaan secara luring akan menerapkan protokol kesehatan secara maksimal sebagai respon terhadap pandemik Covid-19.
2. Pengampu pelaksanaan program adalah Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha Dunia Industri dan Balai/Balai Besar Pengembang Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BPPMPB/BBPPMPV) bekerja sama dengan Dunia Usaha Dunia Industri yang relevan.
3. Persyaratan calon peserta:
  - a. Diprioritaskan bagi guru SMK yang berlatar belakang pendidikan/mengajar kompetensi keahlian yang sesuai dengan jenis pelatihan berdasarkan data yang tertera di Dapodik.
  - b. Berusia kurang dari 50 tahun per 30 Juni 2020.
  - c. Bersedia mengaplikasikan hasil pelatihan di SMK tempat bertugas sesuai perjanjian/pengutusan kerja di SMK
4. Pendaftaran peserta dilakukan melalui tautan [gtk.belajar.kemdikbud.go.id](http://gtk.belajar.kemdikbud.go.id) dengan menggunakan akun SIMPKB masing-masing guru. Guru yang mendapatkan notifikasi/pemberitahuan kesempatan pelatihan pada aplikasi tersebut, dapat langsung mendaftar untuk pelatihan tersebut dengan batas akhir pendaftaran paling lambat **4 September 2020**
5. Peserta yang terpilih untuk mengikuti pelatihan harus bersedia untuk mengikuti ketentuan/persyaratan yang ditetapkan oleh DUDI/Lembaga penyelenggara pelatihan.

*Sumber: <https://p4tkbispar.kemdikbud.go.id/portal/index.php/2020/09/05/revisi-surat-reskilling-upskilling/>*

Demikian juga mengenai isi dari sosialisasi tersebut perlu diperhatikan, apakah memberi informasi yang jelas dan dapat dipahami oleh calon peserta. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Hendra Pardamean Siregar, Guru SMK Negeri 2 Medan, sebagai berikut:

“Informasi program ini saya peroleh melalui Akun SIMPKB saya. Dan di facebook BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik informasinya juga ada. Setelah saya lihat syarat-syaratnya dan langkah-langkah pendaftarannya saya langsung mendaftar, dan ternyata saya dipanggil untuk mengikuti diklat.”

Gambar 4. Sosialisasi Melalui Media Facebook



*Sumber: Facebook BBPPMPV Bidang Bisnis dan Pariwisata*

Sosialisasi yang tepat, isi informasi yang jelas adalah salah satu syarat menilai keefektifan dari sosialisasi program, dalam hal ini sosialisasi dan isi informasi yang dibuat oleh kemdikbud sangat jelas dimana dalam surat edaran tersebut menunjukkan syarat dan langkah-langkah pendaftaran, sehingga calon



peserta tidak kebingungan dengan informasi yang diperoleh. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa sosialisasi program diklat upskilling dan reskilling ini sudah efektif.

Gambar 5. Tata cara Pendaftaran Program Upskilling dan Reskilling



Sumber : <https://bantuan.simpkb.id/books/simpkb-upskill-vokasi-smk/ch01/1-program-skillling%20.html>

#### 4.2.1.3 Pencapaian Tujuan Program

Tujuan program merupakan faktor penting yang harus ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat ditentukan hal apa yang hendak dicapai dalam suatu kegiatan. Efektivitas suatu program dapat diketahui dari apakah tujuan yang dicapai telah sesuai atau tidak dengan yang direncanakan sebelumnya. Pencapaian tujuan program dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program.

Peningkatan kompetensi yang utuh, terstandar dan termutakhir yang sesuai dengan kebutuhan DUDI, iklim kerja dan budaya kerja industri, skill transfer merupakan tujuan diklat upskilling dan reskilling. Diklat dirancang melalui diklat

daring menggunakan Learning Manajemen System(LMS) selama beberapa waktu kemudian diklat luring dengan cara magang di mitra DUDI sesuai dengan bidang kompetensi masing-masing. Model pembelajaran dalam diklat ini dilaksanakan dengan menerapkan diskusi kasus, penugasan, ceramah, kerja kelompok, magang di industri yang dilanjutkan dengan penyusunan teaching project. Dan unsur yang terlibat dalam program ini meliputi: Direktorat Mitras Du/di sebagai Pengembangan Pendidikan Vokasi, P4TK atau BBPPMPV sebagai implementasi program, Dinas pendidikan dan SMK PK sebagai pelaksana sesuai potensi kewilayahan, dan pihak industri sebagai standar kualitas.

Untuk mengetahui apakah peserta setelah mengikuti diklat mengalami peningkatan kompetensi sesuai dengan tujuan yang diharapkan, berikut ini jawaban dari Ibu Lisa Gusmira guru SMK Negeri 2 Medan;

“Saya mengikuti diklat ini lebih kurang selama 5 minggu, dimana pelaksanaan diklat dibagi atas 4 tahapan, yaitu tahap pertama dilakukan secara daring menggunakan media zoom meeting, tahap kedua dilaksanakan secara tatap muka, tahap ketiga dilaksanakan dengan orientasi industri dan magang di industri secara langsung dan tahap keempat melakukan teaching project. Dari seluruh rangkaian tahapan, menurut saya sangat bagus ya.. karena pertama kita diberikan teori, setelah itu terjun ke lokasi industri untuk melihat secara langsung, mengalami langsung keadaan di lapangan dan terakhir membuat proyek sebagai hasil pembelajaran praktik, kemudian post test yang diakhiri dengan pemberian sertifikat kompetensi. Pengalaman belajar di sini meningkatkan pemahaman dan keterampilan saya”

Selanjutnya Ibu Maulinda, Guru SMK Taman Siswa menyampaikan keistimewaan dari program ini:

“Menurut saya, program ini sangat banyak manfaatnya bagi guru-guru produktif, selain kita praktik langsung di industri, pemilihan narasumbernya sangat bagus menurut saya, karena mereka benar-benar yang sudah menguasai dan ahli di bidangnya, salah satu contoh ada narasumber yang langsung dari negeri Tiongkok yang memberi

pengalaman belajar yang menyenangkan, transfer ilmunya mengenai disiplin, tepat waktu dan kerja keras, itu sangat berkesan.”

Waktu dan lamanya pelaksanaan diklat Upskilling dan reskilling ini berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan masing-masing kompetensi keahlian, dan juga pengalaman magang yang berbeda sebagaimana disampaikan oleh Ibu Ranti Panjaitan guru SMK Negeri 7 Medan sebagai berikut:

“Diklat ini saya ikuti secara daring di Medan dan setelah itu melanjutkan diklat tatap muka di Pulau Jawa bersama teman-teman satu grup kemudian magang di industri, kurang lebih totalnya sekitar 2 bulan. Kami magang di Hotel, dan pihak Hotel meminta supaya waktu magang dilakukan sekitar 6 bulan untuk benar-benar menguasai seluruh kegiatan di Hotel, sementara waktu untuk magang yang disediakan oleh Kemendikbud hanya 1 bulan saja, sehingga kurang maksimal menurut pihak Hotel karena harus membagi waktu yang singkat untuk teori dan praktik”.

Pendapat mengenai keunggulan program Upskilling dan reskilling ini disampaikan oleh Ibu Rizky Rahayu, guru SMK Negeri 7 Medan sebagai berikut:

“Dalam program ini, guru diberikan kesempatan untuk melaksanakan magang langsung ke dunia usaha dan dunia industri, seperti kami pada waktu itu, setelah kami dibekali teori sebelumnya, kami dibawa langsung ke industri selama hampir 2 bulan, sehingga guru dapat melihat secara langsung kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI untuk alumni SMK. Dan dari beberapa pelatihan yang pernah saya ikuti, praktek langsung ke lapangan menjadi keunggulan dari program upskilling dan reskilling ini.”

Selain daripada praktek langsung di industri selama beberapa bulan, keunggulan diklat upskilling dan reskilling ini juga memilih narasumber yang sudah ahli dibidangnya, seperti yang disampaikan oleh Bapak Rizky Alwiansyah, Guru SMK Negeri 2 Medan sebagai berikut:

“Kalau ditanya soal keunggulan diklat ini, kalau saya pribadi ya melihat program ini menghadirkan orang-orang yang sudah berpengalaman dan ahli dibidang industri dimana kami melaksanakan magang, dan juga sangat terorganisir mengenai jadwal dan penugasan, sangat bagus sekali menurut

saya dan kalau bisa ada lanjutannya lagi bagi kami yang sudah mengikuti, supaya semakin profesional...”

Hampir semua narasumber memberikan jawaban yang sama mengenai keunggulan program ini yaitu pada praktek atau magang di industri dan pelatih atau narasumber yang ahli. Namun mengenai lamanya pelaksanaan program ini menjadi dilema bagi guru-guru, sebagaimana pengalaman Ibu Shinta, guru SMK Negeri 7 Medan:

“Saya sangat senang ikut jadi peserta program ini, selain dapat ilmu dan pengalaman, teman baru juga dapat sertifikat. Tetapi waktu selama 2 bulan menurut saya terlalu lama, karena harus meninggalkan keluarga juga kan..terus agak terkendala jugalah anak-anak belajar karena pasti tidak maksimal jika hanya diberikan belajar mandiri selama 2 bulan itu. Tapi jika ada pelatihan lagi, saya masih mau juga mengikuti”

Tetapi menurut Bapak Julianto Benny Marpaung, Guru SMK Negeri 2 Medan:

“Durasi diklat ini sedikit lebih lama daripada diklat lainnya sehingga dapat mengeksplorasi materi lebih banyak, praktek juga lebih banyak dan itu semakin meningkatkan kemampuan dan kompetensi saya dan guru peserta diklat lainnya.”

Dalam hal pengembangan yang merujuk pada peningkatan kompetensi guru, program ini sangat menolong apalagi bagi guru-guru yang baru pertama sekali mengikuti diklat profesional seperti yang disampaikan oleh Bapak Linus Gupran Gurusinga, guru SMK Negeri 9 Medan;

“Mata pelajaran yang saya bawakan di sekolah sesuai dengan pelatihan yang saya ikuti yaitu Teknik Komputer Jaringan (TKJ), dan saya belum pernah ikut diklat sebelumnya, jadi menurut saya diklat ini meningkatkan pengetahuan dan memperdalam pemahaman saya mengenai hal-hal yang sebelumnya saya tidak pernah praktekan mengenai komputer jaringan. Contohnya mengenai microwave, sebelumnya saya merasa kesulitan untuk menjelaskan perangkat microwave kepada siswa. Dengan mengikuti diklat ini saya jadi lebih memahami dan ini menolong saya dalam mengajarkannya pada siswa saya.”

Dari hasil wawancara tersebut di atas mengenai pencapaian tujuan program, dapat dilihat bahwa tujuan pelaksanaan diklat upskilling dan reskilling ini tercapai sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa program ini cukup efektif dimana, efektivitas suatu program dapat diketahui dari apakah tujuan yang dicapai telah sesuai atau tidak dengan yang direncanakan sebelumnya.

#### **4.2.1.4. Pemantauan Program**

Pemantauan program upskilling dan reskilling ini dilaksanakan dalam bentuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan program yang meliputi semua usaha yang dilakukan untuk menjamin pelaksanaan program upskilling dan reskilling guru SMK agar sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, untuk memastikan kualitas luaran program sebagai bahan kebijakan, perbaikan, dan pengembangan program. Monitoring dan evaluasi ini dilaksanakan oleh Dit. Mitras DUDI melalui instansi pengampu/pelaksana program.

Sasaran pemantauan program adalah lembaga penyelenggara program (industri) pelatihan upskilling dan reskilling, guru yang menjadi peserta program pelatihan dan sekolah. Pemantauan program ini dilaksanakan oleh instansi pengampu/pelaksana program seperti P4TK dan Balai Besar Besar Penjamin Pengembangan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) melalui LMS pembelajaran yang diakses oleh para peserta dan juga pada saat magang di industri akan ada monitoring dari fasilitator P4TK atau BBPPMPV yang didampingi oleh mentor dari pusat belajar ke industri penempatan magang.

Fasilitas sarana dan prasarana industri merupakan hal yang harus dievaluasi, karena kelengkapan sarana-prasarana adalah salah satu bagian penting

yang mendukung tercapainya suatu program magang. Berikut ini hasil wawancara dengan Bapak Rizky Alwiansyah, guru SMK Negeri 2 Medan:

“Kalau sarana dan prasarana di tempat penyelenggaraan diklat tempat kami magang, sangat lengkap, bahkan bagus sekali. Banyak juga hal-hal yang baru yang saya peroleh yang sebelumnya tidak pernah saya lihat. Menurut saya sih, hal seperti ini yang membuat diklat ini istimewa, lain daripada yang lain karena langsung magang ke dunia industri”.

Namun berbeda dengan yang dialami oleh Bapak Hendra Pardamean Siregar, guru SMK Negeri 2 Medan sebagai berikut:

“Kalau soal sarana dan parasarana di tempat magang, cukup bagus sih, hanya saja kurang relevan dengan kompetensi keahlian jurusan kami, jadinya setelah kembali ke sekolah tidak dapat diimplementasikan. Tapi menurut saya diklat ini tetap bagus, menambah ilmu jugalah untuk saya pribadi.”

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Sri Nia Khirani, guru SMK Taman Siswa Medan:

“Diklat yang saya ikuti ini memang sangat berkesan, semua teratur, terstruktur mulai dari LMS, instruktur yang mantap karena langsung dari tiongkok juga, jadwal magang dan sarana pendukung lainnya. Kebetulan diklat upskilling reskilling yang saya ikuti mengenai culture dan budaya tiongkok, dan ini sangat berbeda dengan mata pelajaran yang saya ampu di sekolah, namun saya justru banyak mendapat ilmu untuk dibagikan kepada anak didik saya mengenai keanekaragaman dan kekayaan budaya yang membuat anak didik saya antusias dan menarik minat mereka ketika saya berbagi tentang diklat yang saya ikuti ini.”

Dari hasil wawancara dengan Ibu Hervina, Guru SMK negeri 7 Medan menyampaikan:

“Pada saat pelaksanaan diklat upskilling dan reskilling ini kami dimonitoring oleh BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata, dan kami diminta untuk membuat rencana tindak lanjut (RTL) juga setelah kami kembali ke sekolah, seperti sharing/menularkan ilmu yang kami peroleh kepada rekan sejawat dan implementasi pelaksanaan pembelajaran di kelas.”

Dari hasil wawancara dengan seluruh narasumber, hampir semua menyatakan hal yang sama, bahwa pada saat pelaksanaan diklat ada monitoring dari instansi pengampu/pelaksana program, namun setelah masing-masing peserta selesai dan kembali ke sekolah masing-masing, belum ada monitoring atau pemantauan dari pelaksanaan imbas yang direncanakan oleh para peserta diklat. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemantauan program ketika program berjalan dilaksanakan dengan baik dan efektif oleh instansi pelaksana program, namun ada beberapa hal yang kurang relevan antara kompetensi keahlian peserta diklat di sekolah dengan tempat magang. Dan juga setelah program selesai, belum ada pemantauan pada pelaksanaan pengimbasan yang dilakukan oleh peserta diklat baik kepada rekan guru dan kepada siswa di sekolah masing-masing.

#### **4.2.2 Kompetensi profesional guru SMK sebelum mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan**

Salah satu tujuan dari diklat upskilling dan reskilling ini adalah untuk meningkatkan kompetensi yang utuh, terstandar, dan termutakhir sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Friska Deliana Purba, guru SMK Negeri 7 Medan, mengatakan bahwa:

“Saat mengikuti program ini, guru diberikan kesempatan yang sangat besar untuk dapat melaksanakan magang secara langsung ke dunia usaha dan dunia industri, sehingga guru dapat melihat secara langsung kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha maupun dunia industri untuk alumni SMK, yang sebelumnya hanya diketahui lewat informasi-informasi di media massa, dan secara langsung menurut saya program ini meningkatkan kompetensi profesional guru SMK dengan berbasis standar kompetensi yang berlaku.”

Untuk mengetahui kompetensi profesional Guru SMK di Kota Medan sebelum mengikuti program upskilling dan reskilling peneliti juga membuat angket untuk diisi oleh narasumber yang berisi pertanyaan yang dijabarkan dari indikator guru profesional di atas, untuk 20 orang narasumber. Kompetensi profesional guru merupakan profil kemampuan dasar guru. Indikator kompetensi profesional dikembangkan peneliti dalam 12 aspek yang akan ditanyakan kepada responden sesuai dengan standar kompetensi profesional dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 sebagai berikut:

**Tabel 11. Tanggapan Responden Sebelum Mengikuti Diklat Upskilling Dan Reskilling**

No	Indikator	Kategori					Jumlah
		Sangat sering	Sering	Jarang	Sangat jarang	Tidak Pernah	
1	Menyampaikan materi pelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan	2	14	4	0	0	20
		10	70	20	0	0	100 %
2	Memberikan penilaian secara objektif dan tepat	2	17	1	0	0	20
		10 %	85 %	5 %	0 %	0 %	100 %
3	Mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari	0	10	10	0	0	20
		0 %	50 %	50 %	0 %	0 %	100 %
4	Mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal (Alat peraga, dsb)	0	13	6	1	0	20
		0 %	65 %	30 %	5 %	0 %	100 %
5	Mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran	0	11	9	0	0	20
		0 %	55 %	45 %	0 %	0 %	100 %
6	Menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus	5	15	0	0	0	20
		25 %	75 %	0 %	0 %	0 %	100 %



7	Menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran	8	12	0	0	0	20
		40 %	60 %	0 %	0 %	0 %	100 %
8	Merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor	6	14	0	0	0	20
		30 %	70 %	0 %	0 %	0 %	100 %
9	Memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran	5	12	3	0	0	20
		25 %	60 %	15 %	0 %	0 %	100 %
10	Merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi	5	14	1	0	0	20
		25 %	70 %	5 %	0 %	0 %	100 %
11	Melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran	0	2	5	9	4	20
		0 %	10 %	25 %	45 %	20 %	100 %
12	Mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan	0	5	14	1	0	20
		0 %	25 %	70 %	5 %	0 %	100 %

*Sumber data: Hasil olahan angket, 2022*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 20 orang responden sebelum mengikuti diklat, sebanyak 2 orang atau 10 % sangat sering menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan, sebanyak 14 orang atau 70% sering menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan, sebanyak 4 orang atau 20 % yang jarang menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan dan tidak ada responden yang sangat jarang dan tidak pernah menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan.

Kompetensi profesional guru juga dapat diketahui dari kemampuannya dalam memberikan penilaian secara objektif dan tepat. Seperti yang digambarkan dalam tabel di bawah ini bahwa sebelum mengikuti diklat, sebanyak 2 orang atau

10 % sangat sering memberikan penilaian secara objektif dan tepat, sebanyak 17 orang atau 85% sering memberikan penilaian secara objektif dan tepat, sebanyak 1 orang atau 5% jarang memberikan penilaian secara objektif dan tepat, dan tidak ada responden yang sangat jarang dan tidak pernah memberikan penilaian secara objektif dan tepat.

Pembelajaran yang tidak kontekstual dan sesuai pengalaman sehari-hari akan membuat anak-anak cepat lupa, sulit memahami konsep, oleh karena itu seorang guru profesional penting sekali memiliki kemampuan mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna karena sesuai dengan konteks kehidupan yang dijalani anak-anak murid. Dari tabel di atas, sebanyak 10 orang atau 50% yang sering mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, 10 orang atau 50 % jarang mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan tidak ada yang sangat sering, sangat jarang dan tidak pernah mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari sebelum mengikuti diklat ini.

Selanjutnya, mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal adalah salah satu indikator guru profesional. Dari 20 responden, ada sebanyak 13 atau 65% yang sering mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal, 6 orang atau 30% jarang mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal, 1 orang atau 5% sangat jarang mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal, serta tidak ada yang sangat sering dan tidak pernah mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal.

Silabus merupakan bagian penting dalam rencana pembelajaran yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pelajaran, indikator pencapaian, alokasi waktu dan sumber belajar yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik sekolah tersebut. Oleh karena itu, setiap guru diharapkan mampu untuk dapat mengembangkan silabus secara mandiri. Dari tabel di bawah ini, ada 11 orang atau 55% yang sering mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran, 9 orang atau 45% yang jarang mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran, tidak ada yang sangat sering, sangat jarang dan tidak pernah mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran.

Setelah merancang silabus, selanjutnya adalah menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP). RPP adalah salah satu komponen yang sangat mempengaruhi keberhasilan kegiatan belajar dan mengajar, untuk itu seorang guru harus mampu merancang sebuah RPP yang memuat strategi agar anak didik dapat belajar dengan efektif, efisien serta menyenangkan, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Dari tabel di bawah ini diketahui bahwa : ada 5 orang atau 25% yang sangat sering menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus, 15 orang atau 75% sering menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus.

Dalam hal menggunakan referensi bahan ajar sesuai dengan pokok materi pelajaran, sesuai dengan tabel di bawah terlihat persentase, yaitu: ada 8 orang atau 40% yang sangat sering dan 12 orang yang sering menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran, tidak ada yang jarang, sangat

jarang dan tidak pernah menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran.

Hal yang sama juga terlihat dalam indikator merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek koqnitif, afektif dan psikomotor bahwa persentase seperti digambarkan dalam tabel di bawah ini, 6 orang atau 30% sangat sering merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek koqnitif, afektif dan psikomotorik, 14 orang atau 70% yang sering merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek koqnitif, afektif dan psikomotorik, tidak ada yang jarang, sangat jarang dan tidak pernah merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek koqnitif, afektif dan psikomotorik.

Memanfaatkan dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media pembelajaran merupakan suatu keharusan di zaman digital ini, untuk itu guru diharapkan mampu memanfaatkan teknologi tersebut dalam pembelajaran untuk meningkatkan keberhasilan proses belajar mengajar. Dalam tabel di bawah ini, ada 5 orang atau 25% yang sangat sering memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, 12 orang atau 60% sering memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, 3 orang atau 15% yang jarang memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, tidak ada sangat jarang dan tidak pernah memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

Dalam hal merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi, terlihat frekuensi/persentase seperti digambarkan dalam tabel

di bawah ini. 5 orang atau 25% sangat sering merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi, 14 orang atau 70% sering merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi, 1 orang atau 5% yang jarang merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi.

Program penelitian pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, untuk itu seorang guru harus mampu mengembangkan kemampuan dalam hal membuat penelitian, karya tulis, best practice dan karya inovatif lainnya. Dari tabel di bawah ini, terlihat frekuensi melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran yang masih minim, yaitu: 2 orang atau 10% sering, 5 orang atau 25% jarang, 9 orang atau 45% sangat jarang melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran, 4 orang atau 20% tidak pernah melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran.

Dalam hal mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan sesuai dengan tabel di bawah ini, sebelum mengikuti diklat ada 5 orang atau 25% yang sering, 14 orang atau 70% yang jarang, 1 orang atau 5% yang sangat jarang mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan.

#### **4.2.3 Kompetensi profesional guru SMK sesudah mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan**

Peningkatan kompetensi profesional guru melalui diklat upskilling dan reskilling ini sangat erat kaitannya materi diklat yang diberikan kepada peserta

selama menjalani diklat ini. Berikut ini adalah salah satu deskripsi program Proses Industri Komputer Akuntansi yang dilaksanakan oleh Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri Bekerjasama dengan BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata Berstandar Industri Tahun 2021 yang diperoleh peneliti dari salah satu peserta diklat. Struktur program jumlah jam pelajaran program upskilling dan reskilling adalah 480 jam pelajaran, yang terdiri dari 60 jam pelajaran Online @ 45 menit, Pendalaman dan Orientasi Industri secara Online sebanyak 60 Jam pelajaran @ 45 Menit selama 6 hari, Magang Industri diakhiri dengan sertifikasi industri selama 300 jam @ 45 menit, dan 60 Jam @ 45 Menit untuk penyelarasan industri/teaching project adalah sebagai berikut:

**Tabel 12. Struktur dan deskripsi program**

Mata Diklat	Tujuan	Uraian Materi	Alokasi Waktu
1. Kebijakan Pendidikan Vokasi	Memahami arah dan kebijakan pendidikan vokasi	Arah dan kebijakan pendidikan vokasi	2
2. Kebijakan Program Upskilling Reskilling Direktorat Mitras DU/DI	Memahami arah dan kebijakan <i>upskilling</i> dan <i>reskilling</i>	Arah dan kebijakan <i>upskilling</i> dan <i>reskilling</i>	2
3. Penjelasan Teknis Implementasi Program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan Berstandar Industri	Memahami teknis implementasi kegiatan	Teknis Implementasi Program Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan Berstandar Industri	2
4. Tata Cara Penggunaan LMS	Mengerti dan memahami tata cara alur penggunaan LMS	Tata Cara Penggunaan LMS	1

5. Materi Kejuruan	Mempelajari materi program melalui media daring/LMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi Kejuruan</li> <li>• Aspek Pedagogik &amp; Kewirausahaan</li> <li>• Mekanisme Kegiatan Industri</li> </ul>	50
6. Penjelasan dan Informasi Industri	Penjelasan dan Informasi Industri tempat Magang	Informasi industri tempat magang industri	2
7. Mekanisme Magang Industri	Memahami teknis proses Industri	Informasi teknis proses magang Industri	2
8. Profil Industri, Budaya Kerja, Iklim Kerja dan Manajemen Industri	Memahami gambaran iklim kerja di industri yang akan menjadi tempat magang	Informasi Iklim dan etos kerja Industri	8
9. Materi Kejuruan Magang Industri	Menganalisis materi kejuruan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refleksi Pembelajaran Daring dengan Informasi proses Industri</li> <li>• Analisis Materi Kejuruan</li> </ul>	48
10. Prosedur Kerja dan SOP di Industri	Memahami prosedur kerja dan tata tertib di industri	Orientasi magang industri	10
11. Melakukan Aktifitas Industri	Melakukan kegiatan/pekerjaan di industri tempat magang	Implementasi dan aplikasi proses kerja di industri	290
12. Implementasi Pendidikan Vokasi di Provinsi PB	Penjelasan terkait Implementasi Pendidikan Vokasi di Provinsi Pusat Belajar	Informasi terkait Implementasi pendidikan Vokasi di Provinsi Pusat Belajar	2
13. Budaya industri yang telah diterapkan di SMK	Penjelasan informasi budaya industri yang telah diterapkan di SMK	Budaya industri yang telah diterapkan di SMK	2

14. Penyusunan Teaching Project	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempresentasikan hasil analisis setelah kegiatan Industri</li> <li>• Mempresentasikan perencanaan teaching project yang akan dilakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembahasan dan Penyelesaian <i>Teaching Project</i></li> <li>• Pelaporan Hasil Kegiatan di Industri</li> </ul>	53
15. Pembukaan dan Penutupan	Membuka dan menutup program kegiatan secara resmi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembukaan</li> <li>• Penutupan</li> </ul>	2
16. Tes Awal dan Tes Akhir	Mengukur pemahaman peserta terkait materi Diklat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tes Awal</li> <li>• Tes Akhir</li> </ul>	2
17. Evaluasi Penyelenggaraan	Mengukur efektivitas penyelenggaraan diklat yang dilakukan	Evaluasi Penyelenggaraan	2

Sumber: *Panduan Program Upskilling dan Reskilling Proses Industri Komputer Akuntansi Tahun 2021*

Dari tabel 12 di atas terlihat materi diklat yang diberikan kepada peserta dengan alokasi waktu masing-masing materi, di mana waktu yang paling banyak dilakukan adalah untuk 4 kegiatan, yaitu mempelajari materi kejuruan sebanyak 50 jp, menganalisis materi kejuruan 48 jp, melakukan kegiatan/pekerjaan di industri tempat magang 290 jp dan penyusunan teaching project sebanyak 53 jam. Dari salah satu pemaparan tersebut dapat dilihat muatan diklat upskilling dan reskilling difokuskan untuk peningkatan kompetensi profesional guru.

Terkait peningkatan kompetensi profesional tersebut, Bapak Julianto Benny Marpaung menyampaikan bahwa:

“Diklat upskilling dan reskilling ini sangat efektif dalam menunjang profesionalisme guru, karena setelah mengikuti diklat, kami memperoleh pendalaman materi kejuruan, mampu menganalisis materi kejuruan, kami



juga belajar model-model pembelajaran, tambahan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat digunakan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas. Saya sangat termotivasi untuk membuat pembelajaran yang menarik di kelas setelah mengikuti diklat ini”.

Maka untuk mengetahui kompetensi profesional Guru SMK di Kota Medan sesudah mengikuti program upskilling dan reskilling ini peneliti juga membuat angket untuk diisi oleh narasumber yang berisi pertanyaan yang sama pada responden sebelum mengikuti diklat ini yang dijabarkan dari indikator guru profesional di atas dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas angket sebelum dan sesudah mengikuti diklat.

**Tabel 13. Tanggapan Responden Setelah Mengikuti Diklat Upskilling Dan Reskilling**

No	Indikator	Kategori					Jumlah
		Sangat sering	Sering	Jarang	Sangat jarang	Tidak Pernah	
1	Menyampaikan materi pelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan	5	15	0	0	0	20
		25	75	0	0	0	100 %
2	Memberikan penilaian secara objektif dan tepat	7	13	0	0	0	20
		35 %	65 %	0 %	0 %	0 %	100 %
3	Mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari	9	11	0	0	0	20
		45 %	55 %	0 %	0 %	0 %	100 %
4	Mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal (Alat peraga,dsb)	2	14	4	0	0	20
		10 %	70 %	20 %	0 %	0 %	100 %
5	Mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran	5	13	2	0	0	20
		25 %	65 %	10 %	0 %	0 %	100 %
6	Menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus	8	12	0	0	0	20
		40 %	60 %	0 %	0 %	0 %	100 %

7	Menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran	9	11	0	0	0	20
		45 %	55 %	0 %	0 %	0 %	100 %
8	Merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor	7	13	0	0	0	20
		35 %	65 %	0 %	0 %	0 %	100 %
9	Memfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran	12	8	0	0	0	20
		60 %	40 %	0 %	0 %	0 %	100 %
10	Merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi	5	14	1	0	0	20
		25 %	70 %	5 %	0 %	0 %	100 %
11	Melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran	0	10	10	0	0	20
		0 %	50 %	50 %	0 %	0 %	100 %
12	Mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan	1	5	14	0	0	20
		5 %	25 %	70 %	0 %	0 %	100 %

*Sumber data: Hasil olahan angket, 2022*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 20 orang responden sebanyak 5 orang atau 25 % responden sangat sering menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan, sebanyak 15 orang atau 75 % sering menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan, dan tidak ada responden yang jarang, sangat jarang dan tidak pernah menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan kompetensi guru dalam hal menyampaikan materi secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan setelah mengikuti diklat upskilling dan reskilling ini.

Kompetensi profesional guru juga dapat diketahui dari kemampuannya dalam memberikan penilaian secara objektif dan tepat. Seperti yang digambarkan

dalam tabel di bawah ini setelah mengikuti diklat ini, ada sebanyak 7 orang atau 35% responden yang sangat sering memberikan penilaian secara objektif dan tepat, 13 orang atau 65% sering memberikan penilaian secara objektif dan tepat, dan tidak ada responden yang jarang, sangat jarang dan tidak pernah memberikan penilaian secara objektif dan tepat. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan kompetensi guru dalam hal memberikan penilaian secara objektif dan tepat setelah mengikuti diklat ini.

Pembelajaran yang terpisah dari pengalaman sehari-hari akan membuat anak-anak cepat lupa, sulit memahami konsep, untuk itu sebagai seorang guru profesional harus mampu untuk mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Dari tabel di atas, ada 9 orang atau 45% yang sangat sering mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, 11 orang atau 55% sering mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan tidak ada yang jarang, sangat jarang dan tidak pernah mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian terlihat ada peningkatan kompetensi guru setelah mengikuti diklat ini dalam hal mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya, mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal adalah salah satu indikator guru profesional. Dari 20 responden, ada 2 orang atau 10% yang sangat sering mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal, 14 orang atau 70% yang sering mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal, 4 orang

atau 20% jarang mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal, tidak ada sangat jarang dan tidak pernah mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal. Dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan kompetensi profesional guru terkait mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal.

Silabus merupakan bagian penting dalam rencana pembelajaran yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pelajaran, indikator pencapaian, alokasi waktu dan sumber belajar yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik sekolah tersebut. Oleh karena itu, setiap guru diharapkan mampu untuk dapat mengembangkan silabus secara mandiri. Dari tabel di bawah ini, ada 5 orang atau 25% yang sangat sering mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran, 13 orang atau 65% yang sering mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran, 2 orang atau 10% jarang mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran, tidak ada yang sangat jarang dan tidak pernah mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan kompetensi profesional guru dalam hal mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran.

Setelah merancang silabus, selanjutnya adalah menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP). RPP adalah salah satu komponen yang sangat mempengaruhi keberhasilan kegiatan belajar dan mengajar, untuk itu seorang guru harus mampu merancang sebuah RPP yang memuat strategi agar anak didik dapat belajar dengan efektif, efisien serta menyenangkan, sehingga tujuan

pembelajaran dapat tercapai. Dari tabel di bawah ini diketahui bahwa 8 orang atau 40% yang sangat sering menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus, 12 orang atau 60% yang sering menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus, tidak ada yang jarang, sangat jarang, tidak pernah menyusun RPP sesuai dengan pengembangan silabus.

Dalam hal menggunakan referensi bahan ajar sesuai dengan pokok materi pelajaran, sesuai dengan tabel di bawah terlihat frekuensi/persentase yang sedikit berbeda dengan sebelum mengikuti dan sesudah mengikuti diklat, yaitu: ada 9 orang atau 45% yang sangat sering dan 11 orang atau 55 % yang sering menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran, tidak ada yang jarang, sangat jarang dan tidak pernah menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa responden telah menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran.

Hal yang sama juga terlihat dalam indikator merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek koqnitif, afektif dan psikomotor bahwa sebelum dan sesudah mengikuti diklat terlihat frekuensi/persentase yang sedikit berbeda seperti digambarkan dalam tabel di bawah ini, 7 orang atau 35% sangat sering merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek koqnitif, afektif dan psikomotorik, 13 orang atau 65% yang sering merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek koqnitif, afektif dan psikomotorik, tidak ada yang jarang, sangat jarang dan tidak pernah merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

Memanfaatkan dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media pembelajaran merupakan suatu keharusan di zaman digital ini, untuk itu guru diharapkan mampu memanfaatkan teknologi tersebut dalam pembelajaran untuk meningkatkan keberhasilan proses belajar mengajar. Dalam tabel di bawah ini, 12 orang atau 60% yang sangat sering memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, 8 orang atau 40% yang sering memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, tidak ada yang jarang, sangat jarang dan tidak pernah memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Peningkatan yang signifikan ini berkaitan dengan fenomena global yang melanda seluruh dunia, yaitu pandemi covid 19 yang mengharuskan pembelajaran dilakukan jarak jauh (secara daring) dengan menggunakan media teknologi dan komunikasi.

Dalam hal merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi, bahwa sebelum dan sesudah mengikuti diklat terlihat frekuensi/persentase yang sama seperti digambarkan dalam tabel di bawah ini. 5 orang atau 25% sangat sering merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi, 14 orang atau 70% sering merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi, 1 orang atau 5% yang jarang merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi.

Program penelitian pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, untuk itu seorang guru harus mampu

mengembangkan kemampuan dalam hal membuat penelitian, karya tulis, best practice dan karya inovatif lainnya. Setelah mengikuti diklat terlihat peningkatan yaitu: 10 orang atau 50% yang sering melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran, 10 orang atau 50% jarang melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran. Sehingga dapat disimpulkan ada peningkatan kompetensi profesional guru dalam hal melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran.

Dalam hal mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan sesuai dengan tabel di bawah ini, ada peningkatan yaitu : 1 orang atau 5% sangat sering mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan, 5 orang atau 25% sering mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan, 14 orang atau 70% yang jarang mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan serta tidak ada yang tidak pernah mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan.

**Tabel 14. Paired Samples Statistics**

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 1	Sebelum Diklat	45.30	20	4.354	.974
	Sesudah Diklat	49.95	20	4.407	.985

*Sumber data: Hasil olahan data, 2022*

Dari tabel 14 *Paired Sample Statistics* di atas diketahui rata-rata kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling adalah 45.30 dan rata-rata kompetensi profesional guru sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling sebesar 49.95, dan diperoleh selisih/peningkatan rata-rata kompetensi profesional guru sebesar 4,65.

**Tabel 15. Paired Samples Correlations**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Sebelum Diklat & Sesudah Diklat	20	.909	.000

*Sumber data: Hasil olahan data, 2022*

Berdasarkan tabel 15 hasil uji *paired sample test correlations* diperoleh data tentang hubungan (korelasi) antara data sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling dan data sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling diperoleh nilai korelasi sebesar 0,909, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling.

**Tabel 16. Paired Samples Test**

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Sebelum Diklat - Sesudah Diklat	-4.650	1.872	.418	-5.526	-3.774	-11.111	19	.000

*Sumber data: Hasil olahan data, 2022*

Berdasarkan tabel 16 hasil uji *paired sample test* diperoleh data nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang



nyata antara kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling.

### **4.3 PEMBAHASAN**

Setelah menguraikan hasil wawancara, observasi dan angket yang dilakukan oleh peneliti di atas mengenai Efektivitas program upskilling dan Reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan, selanjutnya penulis akan menganalisis temuan di lapangan dikaitkan dengan teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai efektivitas. Fremont E. Kas dalam Sugiyono(2013:23) menyatakan efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan baik secara eksplisit maupun implisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan tercapai. Tingkat efektivitas semakin tinggi dipengaruhi oleh besarnya target yang dicapai. Dan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan suatu program, Budiani dalam Khadafi dan Mutiarin (2017) menggunakan 4 variabel pengukuran yaitu: ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan program dan pemantauan program.

#### **4.3.1. Efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan**

##### **4.3.1.1 Ketepatan Sasaran Program**

Ketepatan sasaran program adalah sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya yaitu target yang akan menjadi peserta diklat. Indikator ketepatan sasaran program diperoleh dari kriteria dan

syarat peserta yang diharapkan untuk mengikuti diklat upskilling dan reskilling sesuai dengan yang ditetapkan oleh penyelenggara.

Hasil temuan dalam penelitian ini berdasarkan persyaratan dan kriteria peserta diklat yang dibuat oleh pihak penyelenggara adalah bahwa program upskilling dan reskilling dikhususkan untuk guru kejuruan, terdaftar dan selalu update di dapodik, memiliki NUPTK, berusia dibawah 50 tahun dan dengan kompetensi keahlian sesuai dengan 4 bidang prioritas yaitu manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality), dan pelayanan social (care services) serta mengajar mata pelajaran produktif (kejuruan). Terkait usia, pihak penyelenggara membuat batasan untuk calon peserta diklat yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program yang dilaksanakan, hal ini sesuai dengan pernyataan Ban dan Faerman (1990) bahwa variabel peserta pelatihan seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, lama pengabdian, lama jabatan, unit bargaining, tingkat pelatihan yang pernah diikuti sebelumnya, dan masa pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat perubahan.

Dalam program ini, calon peserta yang memenuhi kriteria langsung dapat mendaftar melalui akun SIM PKB masing-masing, dan akan menunggu pengumuman melalui akun SIM PKB juga, dalam hal ini aplikasi yang digunakan penyelenggara sudah terintegrasi dengan baik. Sasaran program upskilling dan reskilling ini pada tahun 2020 terbuka untuk seluruh guru produktif SMK. Menurut Dirjen Vokasi Kemendikbudristek, Wikan Sakarinto hal ini merupakan langkah untuk memfokuskan SMK PK menjadi sekolah rujukan, pusat

peningkatan kualitas dan kinerja SMK yang nantinya akan menjadi pengimbas kepada sekolah di sekelilingnya dan akan menjadi pelatih SMK lain di sekitarnya. Jadi guru kejuruan dari SMK PK yang mendaftar pada diklat upskilling dan reskilling ini otomatis masuk dalam kriteria, walaupun belum memiliki NUPTK.

Dari hasil analisis tersebut berdasarkan teori ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Budiani (2007), pada indikator ketepatan sasaran program dapat disimpulkan bahwa ketepatan sasaran program dinilai sudah efektif. Akan tetapi hal yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah pentingnya melakukan pengawasan terhadap rencana tindak lanjut para alumni peserta diklat, supaya tujuan akhir dari program ini dapat dirasakan manfaatnya oleh SMK non PK lainnya, di mana dapat menjadi pengimbas bagi guru-guru lainnya, karena jika tidak demikian maka pelatihan ini akan menjadi eksklusif hanya untuk SMK PK saja dan manfaatnya juga hanya untuk peserta diklat saja.

#### **4.3.1.2 Sosialisasi Program**

Menurut Widjaja (2008) sosialisasi program adalah proses mengkomunikasikan program-program perusahaan kepada masyarakat dengan tujuan untuk memberikan pengenalan dan penghayatan dalam lingkungan tertentu. Sosialisasi berkaitan erat dengan komunikasi. Mulyana (2000) mengatakan bahwa komunikasi dikatakan efektif bila orang berhasil menyampaikan apa yang dimaksudnya. Komunikasi dikatakan efektif bila rangsangan yang disampaikan dan yang dimaksudkan pengirim atau sumber, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima.

Analisis hasil wawancara dan dokumentasi yang berhasil diperoleh dalam penelitian ini dapat disebutkan bahwa sosialisasi program adalah upaya penyampaian informasi dari pihak penyelenggara program kepada calon peserta program melalui media. Sosialisasi program ini dilakukan oleh Kemendikbud melalui Dirjen Pendidikan Vokasi bekerjasama dengan penyelenggara yaitu Balai Besar Penjaminan Pengembangan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) dan Dinas Pendidikan Provinsi dengan menggunakan media massa, teknologi komunikasi, aplikasi SIM PKB yang dimana semua guru wajib mendaftar dan memiliki akun ini, dan kehadiran teknologi komunikasi sangat membantu mempermudah pihak penyelenggara melalui penggunaan media sosial seperti aplikasi WhatsApp, Instagram, Telegram, Facebook, Twitter dan Youtube yang pada masa sekarang ini merupakan media yang paling cepat dan efektif dalam menyampaikan informasi.

Selain itu dalam sosialisasi program ini juga terlihat isi (*content*) dari sosialisasi tersebut memberi informasi yang jelas dan dapat dipahami oleh calon peserta, karena menggunakan alur, gambar infografis dan langkah-langkah yang memudahkan calon peserta memperoleh informasi yang tepat. Alat bantu dan media tersebut merupakan langkah praktis dan efektif untuk mempromosikan program dan menarik minat peserta untuk mendaftar.

Kolaborasi antar pihak terkait dalam rangka sosialisasi program juga sangat jelas, dari Kemendikbud, Dirjen Pendidikan Vokasi, Mitras DUDI, termasuk 6 Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) yang terdiri atas Bidang Mesin dan Teknologi Industri (BMTI)

Bandung, Bidang Pertanian Cianjur, Bidang Bisnis dan Pariwisata (Bispar), Bidang Otomotif dan Elektronika (BOE) Malang, Bidang Bangunan dan Listrik (BBL) Medan, Bidang Seni dan Budaya (Senbud) Yogyakarta, serta 1 Balai Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Gowa, selanjutnya dinas pendidikan provinsi hingga informasi sampai ke sekolah-sekolah, hal ini merupakan contoh kolaborasi yang sangat baik dalam penyelenggaraan suatu program yang melibatkan banyak pihak. Berdasarkan teori ukuran efektivitas yang dinyatakan oleh Budiani (2007) pada indikator sosialisasi program dapat disimpulkan bahwa sosialisasi program oleh Dirjen Pendidikan Vokasi sebagai penyelenggara program, dengan bekerjasama dengan masing-masing dinas pendidikan tingkat provinsi dinilai sudah efektif.

#### **4.3.1.3 Pencapaian Tujuan Program**

Makmur (2011) menyatakan bahwa kegiatan yang dilakukan secara efektif adalah dimana dalam proses pelaksanaannya menggunakan ketepatan antara harapan yang diinginkan dan hasil yang dicapai. Sementara kegiatan tidak efektif adalah kegiatan yang mengalami kesenjangan antara harapan dan hasil yang ingin dicapai. Efektivitas merupakan ketepatan harapan, implementasi dan hasil yang dicapai, sementara menurut Pasolong (2007) Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Untuk mengetahui pencapaian tujuan program upskilling dan reskilling ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan pada temuan penelitian. Analisis dari hasil wawancara dengan narasumber, hampir semua menyampaikan

bahwa pelaksanaan diklat ini meningkatkan kompetensi guru dengan sistem pembelajaran memakai LMS yang mutakhir, dan magang langsung di DUDI memungkinkan peserta untuk memperoleh pengalaman belajar yang meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan kualitas metode dan proses belajar mengajar serta pembelajaran kejuruan. Program yang dijalankan ini mengedepankan skill atau praktik langsung di lapangan guna peningkatan kompetensi para tenaga pendidik. Presentase teori sebesar 30 persen dan praktik 70 persen. Penilaian terhadap peserta mencakup aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Penilaian dilakukan melalui tes untuk aspek pengetahuan, sedangkan untuk aspek sikap dan keterampilan menggunakan instrumen non tes dan tes melalui pengamatan selama kegiatan berlangsung (Kemendikbud, 2020). Setelah lulus mengikuti program upskilling dan reskilling ini, peserta memperoleh sertifikat yang menandakan pesertanya sudah kompeten dan diharapkan mampu untuk menjadi sumberdaya sekolah yang dapat mengimbaskan pelatihan kepada guru lainnya. Dalam hal pengimbasan kepada rekan guru dan sekolah lainnya, dari hasil wawancara juga diperoleh data bahwa rata-rata peserta belum melakukan rencana tindaklanjut dalam bentuk pengimbasan.

Temuan dalam penelitian ini, sesuai dengan teori ukuran efektivitas yang dikemukakan Budiani (2007) pada indikator pencapaian tujuan dapat diperoleh kesimpulan bahwa pencapaian tujuan program dinilai sudah efektif, hanya perlu diperhatikan mengenai menjadi pengimbas bagi rekan guru dan sekolah lainnya masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini akan menjadi

masukannya untuk instansi penyelenggara yang melakukan evaluasi atas rencana tindak lanjut para peserta diklat yang telah lulus.

#### **4.3.1.4. Pemantauan Program**

Pemantauan adalah aktivitas mengamati pelaksanaan suatu program, mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul serta melakukan evaluasi atau antisipasi pada kegiatan. Menurut Wollman (2003) pemantauan (monitoring) adalah prosedur penilaian yang secara deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan/atau mengukur pengaruh dari kegiatan yang sedang berjalan (on-going) tanpa mempertanyakan hubungan kausalitas. Tujuan dilaksanakannya pemantauan program adalah untuk: 1. Mengkaji kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana 2. Mengidentifikasi masalah yang timbul agar langsung dapat diatasi 3. Melakukan penilaian apakah pola kerja dan manajemen yang digunakan sudah tepat untuk mencapai tujuan proyek. 4. Mengetahui kaitan antara kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh ukuran kemajuan, 5. Menyesuaikan kegiatan dengan lingkungan yang berubah, tanpa menyimpang dari tujuan.

Pemantauan program upskilling dan reskilling dilaksanakan dalam bentuk monitoring dan evaluasi program ini dilaksanakan oleh Dit. Mitras DUDI untuk menjamin pelaksanaan program upskilling dan reskilling guru Kejuruan SMK sesuai ini dengan yang ditetapkan, dan sebagai upaya untuk memastikan bahwa kualitas luaran program ini sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu tujuan evaluasi adalah untuk memberikan umpan balik terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan. Menurut Bienbrauer, H. (1987: 18-20) hal yang perlu

dipertimbangkan dalam evaluasi program pelatihan adalah: 1) Sudahkah penaksiran kebutuhan terselesaikan? 2) Apakah penaksiran kebutuhan telah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan baik? 3) Apakah tujuan program sudah benar? 4) Apakah pilihan peserta program sesuai target? 5) Apakah isi pelatihan telah disampaikan dan diterima sebagaimana diinginkan? 6) Apakah para peserta benar-benar mengaplikasikan keterampilan mereka selama pelatihan? 7) Apakah peserta mentransfer pada tempat kerja mereka keterampilan yang dipelajari dalam program tersebut? 8) Apakah peserta mencapai tujuan kinerja yang telah mereka bangun?.

Lembaga penyelenggara program upskilling dan reskilling merupakan sasaran pertama untuk dilakukan pemantauan dalam hal sarana dan prasarana yang dibutuhkan dan yang berstandar industri, narasumber, mentor, dan fasilitas lainnya. Dan temuan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa sarana prasarana sangat memadai, modern, dan semua sistem seperti terintegrasi untuk mendukung program ini sehingga dapat dikatakan efektif. Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan pendukung utama dalam melaksanakan program berbasis magang di industri, karena dengan peralatan yang tersedia, mentor yang selalu bersedia menolong, narasumber yang kompeten, teknologi yang memadai akan menolong peserta diklat untuk meningkatkan skill dan kemampuan dalam bidang masing-masing, sehingga hasil luaran program dapat diukur.

Objek pemantaun program yang kedua adalah guru peserta diklat program upskilling dan reskilling. Hal yang perlu dipastikan dari peserta adalah bahwa semua mengikuti prosedur, mengikuti pembelajaran mulai dari LMS hingga



magang di Industri, tingkat kehadiran dan hasil akhir yang dinilai dari penugasan, portofolio, laporan teaching project dan test akhir. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa pemantauan untuk peserta diklat melalui LMS dan tatap muka sudah efektif. Tentu saja pemantauan untuk peserta yang telah selesai mengikuti diklat tidak berhenti di situ saja, perlu adanya pemantauan pelaksanaan tindak lanjut dari hasil mengikuti diklat upskilling dan reskilling, supaya dapat diketahui manfaat dan pengimbasan yang telah dilakukan terhadap siswa, rekan sejawat dan sekolah tempat masing-masing.

Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Budiani (2007) pada indikator pemantauan program menemukan bahwa untuk rencana tindak lanjut peserta setelah kembali ke sekolah masing-masing masih belum dilakukan, sehingga dapat disimpulkan kurang efektif. Untuk itu perlu ada perencanaan dan pengorganisasian setelah alumni, supaya peserta yang telah mengikuti diklat ini dapat melaksanakan pengimbasan secara terstruktur, teratur dan fokus dengan demikian dapat terlihat hasil yang lebih maksimal untuk siswa, rekan guru dan sekolah sebagai akibat dari program ini.

#### **4.3.2 Kompetensi profesional guru SMK sebelum dan sesudah mengikuti program upskilling dan reskilling di Kota Medan**

Kualitas yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif, keunggulan yang melekat pada kepribadiannya yang dapat dipergunakan untuk menjalankan tugasnya secara profesional merupakan gambaran kompetensi. Sebagaimana disampaikan oleh Spencer and Spencer dalam Prasetya, ddk (2020)

yang menyatakan bahwa : *competency is a number of individual characteristics related to the reference to targeted behavioral criteria and the best performance in job or situation that is expected to be fulfilled.*

Menurut Akrim (2020:17) Kompetensi guru menjadi penentu utama keberhasilan proses pembelajaran. Guru berperan sebagai pengorganisasi lingkungan belajar dan sekaligus fasilitator belajar. Janawi (2012) mengatakan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan, keahlian, kecakapan dasar tenaga pendidik yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Menurut Nana Sujana dalam Permana (2017:37-38) indikator guru profesional adalah memiliki kemampuan; 1. Merencanakan program belajar mengajar, 2. Menguasai bahan pelajaran, 3. Melaksanakan dan memimpin/ mengelola proses belajar mengajar, 4. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Uzer Usman dalam Rusman (2013, hal 17-18) pengertian Profesional adalah suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata profesional memiliki makna pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya, dan bukan hanya sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap dan tingkah laku yang dipersyaratkan.

Guru profesional memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam proses belajar dan mengajar. Tingkat keberhasilan belajar murid sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam menyajikan materi pembelajaran. Guru memiliki tanggung jawab yang sangat besar pelaksanaan kegiatan belajar dan

mengajar di sekolah. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif dan menyenangkan. Standar minimal yang harus dimiliki adalah: 1. Memiliki kemampuan intelektual yang memadai; 2. Kemampuan memahami visi dan misi pendidikan; 3. Keahlian mentrasfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran; 4. Memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan; dan 5. Kemampuan mengorganisir dan problem solving dan 6. Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik (Annisa, N., dkk. 2020).

Pembelajaran yang berkualitas dapat dicapai dengan terus melakukan inovasi, termasuk kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Peningkatan kompetensi profesional guru harus dilakukan secara teratur, terprogram dan kontiniu. Peningkatan kualitas guru dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melalui: a) kualifikasi akademik guru; b) pendidikan dan pelatihan; c) uji sertifikasi; d) memberi kesempatan perbaikan pembelajaran. Perbaikan pembelajaran ini dapat dilakukan melalui penelitian tindakan kelas, penelitian tindakan kelas ini merupakan penelitian yang menempatkan guru sebagai peneliti, sebagai agen perubahan yang pola kerjanya bersifat kreatif dan inovatif; dan e) Peningkatan kualitas dan kompetensi guru di berbagai daerah dengan mengadakan pelatihan/pembinaan strategi dan metode mengajar (Annisa, N., dkk 2020).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa kompetensi profesional guru melalui diklat upskilling dan reskilling terlihat ada

peningkatan. Kompetensi profesional guru tersebut diukur dengan menggunakan 12 pertanyaan yang dijabarkan dari indikator kompetensi profesional guru, yaitu:

1. Menyampaikan materi pelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan
2. Memberikan penilaian secara objektif dan tepat
3. Mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
4. Mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal (Alat peraga, dsb)
5. Mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran
6. Mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran
7. Menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran
8. Merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor
9. Memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran
10. Merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi
11. Melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran
12. Mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan

Dari temuan penelitian tersebut diperoleh data rata-rata kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling adalah 45.30

dan rata-rata kompetensi profesional guru sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling sebesar 49.95, dengan peningkatan rata-rata kompetensi profesional guru sebesar 4,65, hasil uji paired sample test correlations diperoleh data tentang hubungan (korelasi) antara data sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling dan data sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling diperoleh nilai korelasi sebesar 0,909, hasil uji paired sample test diperoleh data nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat perbedaan yang nyata antara kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan kompetensi profesional guru SMK di Kota Medan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Annisa, N dkk (2020) bahwa peningkatan kualitas guru dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kompetensi profesional guru melalui diklat upskilling dan reskilling mengalami peningkatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa diklat upskilling dan reskilling memberi kontribusi untuk meningkatkan kompetensi guru kejuruan SMK di Kota Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Program upskilling dan reskilling bagi guru kejuruan SMK PK merupakan salah satu program prioritas dari Kemendikbud yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru SMK sesuai dengan standar industri, dunia usaha dan dunia kerja (IDUKA). Program ini dilaksanakan bagi guru SMK yang termasuk ke dalam 4 bidang prioritas pengembangan SMK PK yaitu: manufaktur dan konstruksi, ekonomi kreatif, pelayanan keramahan (hospitality), dan pelayanan sosial (care services). Program pelatihan tersebut dilaksanakan oleh industri dan lembaga pendidikan pelatihan yang memiliki kerjasama dengan IDUKA dan lembaga pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi teknis atau kejuruan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat efektivitas program upskilling dan reskilling bagi peningkatan kompetensi guru SMK di kota Medan dari aspek ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan program dan pemantauan program. Maka dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam aspek ketepatan sasaran program upskilling dan reskilling, Kemendikbud bersama dengan Dit. Mitras DUDI telah melaksanakan program tepat sasaran, sesuai dengan syarat sekolah dan kriteria peserta yang diharapkan. Sosialisasi program yang dilaksanakan dari segi penyampaian dan konten/isi sosialisasi program upskilling dan reskilling sangat efektif

yang melibatkan penggunaan teknologi informasi dan media sosial. Dari tujuan program upskilling dan reskilling yang ditetapkan, prioritas utama adalah peningkatan kompetensi guru yang mengikuti diklat ini, sehingga dapat disimpulkan dari segi pencapaian tujuan program sudah efektif. Pemantauan program dilaksanakan pada saat dan sesudah diklat dilaksanakan. Temuan dalam penelitian ini pada saat pelaksanaan program pemantauan sudah efektif, akan tetapi pemantauan yang dilakukan terhadap peserta diklat belum efektif, di mana peserta pada umumnya belum melaksanakan imbas kepada rekan sejawat sebagaimana yang diharapkan bahwa guru-guru yang telah mengikuti diklat dapat menjadi pengimbas kepada guru dan sekolah lainnya.

2. Kompetensi profesional guru sebelum mengikuti diklat upskilling dan reskilling seperti terlihat dari tabel 9 hasil olah data peneliti pada bab IV, tanggapan responden sudah cukup baik.
3. Kompetensi profesional guru sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling mengalami peningkatan, terlihat dari tabel hasil olah data peneliti pada bab IV. Kompetensi profesional guru merupakan profil kemampuan dasar guru. Indikator kompetensi profesional dikembangkan peneliti dalam 12 aspek yang akan ditanyakan kepada responden sesuai dengan standar kompetensi profesional dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005.

## 5.2 SARAN

Untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas kompetensi profesional guru secara berkesinambungan, khususnya melalui program upskilling dan reskilling, berikut ini saran yang diberikan oleh penulis:

1. Bagi penyelenggara program upskillig dan reskilling
  - a. Perlu mengadakan pemantauan rencana tindak lanjut para peserta supaya tujuan yang diharapkan yaitu tersedianya sumber daya yang dapat mengimbaskan hasil pelatihan kepada guru dan sekolah lainnya dapat tercapai.
  - b. Diklat upskilling dan reskilling saat ini hanya diperuntukkan bagi SMK PK, sementara seluruh SMK membutuhkan guru-guru yang berkompeten dan memiliki pengalaman di industri, untuk itu diklat ini juga kiranya dapat diikuti oleh guru-guru lainnya tanpa harus terikat syarat sebagai SMK PK.
2. Bagi Guru
  - a. Guru harus lebih aktif dan proaktif dalam mengimbaskan hasil dari diklat upskilling dan reskilling yang diperoleh dengan mengisiasi pengimbasan melalui MGMP atau kelompok guru lainnya dengan bekerjasama dengan teman-teman satu jurusan serta kepala sekolah.
  - b. Dari hasil penelitian ini terlihat ada peningkatan kompetensi profesional guru sebelum dan sesudah mengikuti diklat upskilling dan reskilling, untuk itu kiranya guru tidak berhenti meningkatkan kompetensi profesionalnya sekalipun sudah tidak mengikuti diklat



lainnya yang serupa, akan tetapi tetap memiliki semangat meningkatkan kompetensi dan mengupgrade ilmu.

### 3. Bagi Sekolah

- a. Salah satu tantangan dalam melaksanakan pendidikan di SMK adalah bahwa para pendidik belum pernah mengikuti pelatihan di industri dan belum memiliki pengalaman bekerja di industri, padahal pengalaman tersebut sangat dibutuhkan untuk dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Sementara jika guru dikirim untuk mengikuti diklat selama beberapa bulan, akan ada kendala dalam proses pembelajaran di sekolah. Untuk itu, pihak sekolah perlu membuat kebijakan terkait guru yang akan menggantikan selama guru yang bersangkutan mengikuti diklat supaya proses KBM tetap berjalan dengan baik.
- b. Dalam hal pengimbasan, pihak sekolah perlu untuk memfasilitasi guru-guru yang telah mengikuti diklat ini.

### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak kelemahan, kekurangan dan keterbatasan peneliti. Ada banyak hal yang perlu diperbaiki untuk ditingkatkan terkait penelitian program upskilling dan reskilling ini, untuk itu perlu melakukan penelitian dengan metode yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, dkk. 2019. Metode Penelitian. Pamulang: UNPAMPRESS
- Agustinova, dkk. 2015. Memahami Metode Penelitian Kualitatif; Teori dan Praktik. Yogyakarta: Calpulis
- Akrim, dkk. 2019. Menjadi Generasi Pemimpin: Apa yang dilakukan sekolah?. Yogyakarta: Bildung
- Akrim, dkk. 2020. Book Chapter Covid-19 & Kampus Merdeka Di Era New Normal. Medan: UMSU Press
- Annisa, N., Akrim, Manurung, A.A. IJEMS: Indonesian Journal of Education and Mathematical Science 2020 Vol. 1, No. 2, pp. 91-95: Development of Teacher's Professional Competency In Realizing Quality of Human Resources In The Basic School.
- Aqib, Zainal. 2020. Sukses Uji Kompetensi Guru. Bandung: Yrama Widya.
- Ban, C, and S. R. Faerman. 1990. "Issues in the Evaluation of Management Training." Public Productivity & Management Review, Spring
- Bienbrauer, H. 1987. "Trouble Shooting Your Training Program." Training and Development Journal
- Budiani, Ni Wayan. Jurnal Ekonomi dan Sosial, Vol.2, No.1, 2007: Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Eka Taruna Bhakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. Bali
- Danim, Sudarwan, Prof, Dr. 2015. Pengembangan Profesi Guru. Jakarta: Prenada Media Group
- Fuad, Anis dkk. 2014. Panduan Praktis Penelitian Kualitatif. Yoyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <https://bantuan.simpkb.id/>
- <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/6-langkah-memaksimalkan-program-reskilling-210907/>

- <http://smk.kemdikbud.go.id/konten/4657/launching-program-pengembangan-pusat-keunggulan-center-of-excellence-coe>, pdf, diakses pada 09 Nopember 2021
- [http://repositori.kemdikbud.go.id/id/eprint/21155/Pedoman Teknis Revitalisasi SMK dalam dunia industri.pdf](http://repositori.kemdikbud.go.id/id/eprint/21155/Pedoman%20Teknis%20Revitalisasi%20SMK%20dalam%20dunia%20industri.pdf), diakses pada 20 Nopember 2021
- <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-7-07-persen.html>, diakses pada 20 Nopember 2021
- <https://pediaa.com>
- <https://www.vokasi.kemdikbud.go.id/storage/document/July2021/4VGFamHiQdqPdoVKAk7T.pdf>
- [https://www.youtube.com/watch?v=wEyJEw\\_ZdiU](https://www.youtube.com/watch?v=wEyJEw_ZdiU), diakses pada 24 Nopember 2021
- <http://repositori.kemdikbud.go.id/21197/1/04032021>
- [https://ayogurubelajar.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/07/SALINAN-Kepmen-Program-SMK-Pusat-Keunggulan-jdih.kemdikbud.go\\_id\\_id\\_.pdf](https://ayogurubelajar.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/07/SALINAN-Kepmen-Program-SMK-Pusat-Keunggulan-jdih.kemdikbud.go_id_id_.pdf)
- Indrawijaya, A.I. 2010. Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama
- Kompri, M.Pd.I. 2017. BELAJAR Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: Media Akademi
- Kusdi, Dr. 2009. Teori Organisasi Dan Administrasi. Jakarta Selatan: Salemba Humanika
- Makmur. (2011). Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Jakarta: PT Refika Aditama
- Mulyana, D. (2000). Human Communication Prinsip-prinsip Dasar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Payong, Marselus R. 2011. Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya). Jakarta: PT Indeks
- Permana, Septian Aji. 2017. Kompetensi Guru IPS; Sebuah Kajian Pendekatan Konstruktivisme. Yogyakarta: Media Akademi
- Prasetya, I., Akrim & Sulasmi, E. Jurnal Tarbiyah 27 (1) (2020) 12-32: Effective Competency Based School Model.

- Pratiwi, Sri Nurabdiah. 2020. "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan di Era 4.0". Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020
- Prihastomo, Thomas Ambar dkk. 2021. ATMI Merakit Pendidikan Vokasi Untuk Bangsa. Yogyakarta: Kanisius
- Rukajat, Ajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Deepublish
- Rusman, 2012. Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: Raja Grafindo
- Satori, Djam'an, dkk. 2020. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA
- Streers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2013. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta Indonesia
- Susanto, Ahmad. 2016 Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tannady, Hendy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert
- Undang-undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2019. Pedoman Penyusunan Proposal dan Tesis Pascasarjana UMSU. Medan : Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Widjaja. 2008. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Wijayanti, Sri Hapsari, dkk. 2019. Kunci Guru Profesional. Jakarta: Media Akademi.
- [www.vokasi.kemdikbud.go.id/Pedoman Pelaksanaan Upskilling dan Reskilling Guru Kejuruan pada Sekolah Menengah Kejuruan Berstandar Industri Tahun 2020](http://www.vokasi.kemdikbud.go.id/PedomanPelaksanaanUpskillingdanReskillingGuruKejuruanpadaSekolahMenengahKejuruanBerstandarIndustriTahun2020)

## LAMPIRAN

### INSTRUMEN PENELITIAN EFEKTIVITAS PROGRAM UPSKILLING DAN RESKILLING BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SMK DI KOTA MEDAN

#### I. PEDOMAN WAWANCARA GURU

##### A. Tujuan Wawancara

Wawancara ini dilaksanakan dengan tujuan memperoleh informasi mengenai Efektivitas program upskilling dan reskilling serta informasi mengenai kompetensi profesional guru yang telah mengikuti diklat upskilling dan reskilling di Kota Medan.

##### B. Pelaksanaan

Hari/tanggal : .....

Waktu : .....

Tempat : .....

##### C. Identitas Informan

Nama : .....

Guru Mapel : .....

Unit Kerja : .....

##### D. Alat yang digunakan

Bolpoin, *block note*, *camera*.

##### E. Pedoman Pertanyaan Wawancara

##### 1. Efektivitas Program Upskilling dan Reskilling

###### Ketepatan sasaran program :

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap adanya program upskilling dan reskilling ini?
2. Apa saja syarat dan target sasaran peserta program upskilling dan reskilling?

3. Bagaimana proses belajar mengajar di sekolah selama Bapak/Ibu melaksanakan diklat upskilling dan reskilling ini?

**Sosialisasi Program :**

4. Bagaimana bentuk sosialisasi yang dilakukan oleh Kemendikbud terkait program upskilling dan reskilling, media apa saja yang digunakan? dan apakah semua guru dapat mengaksesnya?
5. Bagaimana informasi (konten/isi) sosialisasi program ini menurut Bapak/Ibu?
6. Menurut Bapak/Ibu apakah sosialisasi program yang dilakukan oleh Kemendikbud sudah efektif sehingga menarik minat guru produktif untuk mau mengikuti program ini?

**Pencapaian tujuan program :**

7. Apakah Bapak/Ibu mengetahui target yang ingin dicapai dari program upskilling dan reskilling ini?
8. Berapa lama waktu pelaksanaan program ini?
9. Apakah pelaksanaan program upskilling dan reskilling telah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan?
10. Apa saja keunggulan program upskilling dan reskilling dengan program diklat guru lainnya ?
11. Program dan bentuk kegiatan apa saja yang dilakukan dalam pengembangan yang merujuk pada peningkatan kompetensi profesional guru?
12. Menurut Bapak/Ibu, setelah mengikuti program upskilling dan reskilling ini, apakah ada peningkatan kompetensi profesional guru?

**Pemantauan program :**

13. Dalam pelaksanaan program, apakah ada pemantauan dari pihak penyelenggara dan bagaimana bentuk pemantauan program yang dilakukan?
14. Bagaimana fasilitas sarana dan prasana penyelenggara dan DUDI dalam Program upskilling dan reskilling ini?
15. Apakah ada rencana tindak lanjut (RTL) setelah mengikuti program upskilling dan reskilling bagi para peserta, jika ada apa sajakah itu?
16. Menurut Bapak/Ibu apakah program upskilling dan reskilling ini efektif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru?

**2. Kompetensi Profesional Guru**

1. Sebelum mengikuti program upskilling dan reskilling ini, apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti diklat mengenai peningkatan kompetensi guru?
2. Sebelum mengikuti program ini, bagaimana pemahaman Bapak/Ibu mengenai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu?
3. Setelah mengikuti program upskilling dan reskilling ini, bagaimana peningkatan pemahaman Bapak/Ibu mengenai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu?
4. Bagaimana cara bapak/ibu dalam menerapkan hasil mengikuti program upskilling dan reskilling dalam kegiatan belajar mengajar?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah ada perkembangan dan kemajuan yang signifikan dari sebelum mengikuti program dan setelah mengikuti program upskilling dan reskilling ini?
6. Apa saja kendala yang Bapak/Ibu temui dalam menerapkan kompetensi yang Bapak/Ibu peroleh dari program upskilling dan reskilling ini di sekolah tempat mengajar?

## II. PEDOMAN OBSERVASI

Observasi atau pengamatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan catatan lapangan, meliputi:

1. Mengamati lokasi dan keadaan di sekitar sekolah.
2. Mengamati kegiatan pembelajaran
3. Gedung, sarana dan prasarana sekolah

## III. ANGKET INDIKATOR KOMPETENSI PROFESIONAL

Nama Guru :

Unit Kerja :

Mata Pelajaran yang diampu :

No	Indikator Kompetensi Profesional Guru	Alternatif Jawaban	Sebelum mengikuti diklat	Sesudah mengikuti diklat

1	Menyampaikan materi pelajaran secara runtut berdasarkan tingkat pengetahuan	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
2	Memberikan penilaian secara objektif dan tepat	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
3	Mengajarkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
4	Mengikuti Kegiatan Ilmiah berkaitan dengan Pembelajaran	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
5	Mengembangkan dan menggunakan media pembelajaran dengan optimal (Alat peraga,dsb)	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		



		TP		
6	Mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
7	Mengembangkan silabus sesuai dengan pokok materi pelajaran	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
8	Menggunakan referensi bahan ajar yang sesuai dengan pokok materi pelajaran	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
9	Merancang penilaian akademik siswa yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotor	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
10	Memfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran	SSR		
		SR		
		JR		

		SJR		
		TP		
11	Merancang dan membuat lembar kerja siswa sebagai sarana pendukung evaluasi	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
12	Melakukan program penelitian kependidikan sebagai proses pendukung pelajaran	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
13	Membuat penulisan- penulisan ilmiah (Buku, modul, artikel ilmiah dan sejenisnya)	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
14	Mengikuti seminar dan pelatihan pengembangan profesi kependidikan	SSR		
		SR		
		JR		
		SJR		
		TP		
15	Bertindak sebagai narasumber dalam pelatihan dan seminar	SSR		
		SR		

	pengembangan profesi kependidikan	JR		
		SJR		
		TP		

Keterangan:

SSR = Sangat sering

SR = Sering

JR = Jarang

SJR = Sangat jarang

TP = Tidak pernah



P10	Pearson Correlation	.255	.460 <sup>*</sup>	.392	.437	.158	.679 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>	.813 <sup>**</sup>	.565 <sup>**</sup>	1	.442	.231	.758 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.278	.041	.087	.054	.507	.001	.001	.000	.009		.051	.328	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	.366	.550 <sup>*</sup>	.507 <sup>*</sup>	.387	.255	.228	.575 <sup>**</sup>	.553 <sup>*</sup>	.406	.442	1	.221	.737 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.112	.012	.022	.092	.278	.334	.008	.011	.076	.051		.349	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	.073	.460 <sup>*</sup>	.588 <sup>**</sup>	.101	.355	.453 <sup>*</sup>	.280	.171	.094	.231	.221	1	.481 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.760	.041	.006	.672	.125	.045	.231	.471	.693	.328	.349		.032
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.516 <sup>*</sup>	.635 <sup>**</sup>	.730 <sup>**</sup>	.554 <sup>*</sup>	.467 <sup>*</sup>	.667 <sup>**</sup>	.784 <sup>**</sup>	.828 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	.758 <sup>**</sup>	.737 <sup>**</sup>	.481 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.003	.000	.011	.038	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.032	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	86.70	71.168	.467	.747
P2	86.55	71.629	.607	.747
P3	87.10	69.568	.701	.738
P4	87.00	70.421	.503	.744
P5	87.05	71.945	.419	.750

P6	86.35	70.871	.637	.744
P7	86.20	69.221	.760	.736
P8	86.30	69.274	.810	.736
P9	86.50	67.947	.708	.732
P10	86.40	69.200	.730	.736
P11	88.35	64.976	.683	.723
P12	87.40	71.726	.432	.749
Total	45.30	18.958	1.000	.872

### Uji Validitas Angket Sesudah Mengikuti Diklat

#### Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
Pearson Correlation	1	.787**	.638**	.536*	.454*	.707**	.638**	.787**	.471*	.906**	.346	.252	.867**
P1 Sig. (2-tailed)		.000	.002	.015	.044	.000	.002	.000	.036	.000	.135	.283	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.787**	1	.601**	.526*	.174	.471*	.601**	.560*	.171	.740**	.105	.101	.668**
P2 Sig. (2-tailed)	.000		.005	.017	.463	.036	.005	.010	.471	.000	.660	.673	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.638**	.601**	1	.541*	.465*	.698**	.798**	.601**	.328	.631**	.302	.325	.806**
P3 Sig. (2-tailed)	.002	.005		.014	.039	.001	.000	.005	.158	.003	.196	.162	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.536*	.526*	.541*	1	.373	.531*	.355	.526*	.227	.437	.000	-.049	.582**
P4 Sig. (2-tailed)	.015	.017	.014		.105	.016	.125	.017	.335	.054	1.000	.839	.007
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.454*	.174	.465*	.373	1	.499*	.465*	.357	.392	.411	.437	.145	.613**
P5 Sig. (2-tailed)	.044	.463	.039	.105		.025	.039	.122	.087	.072	.054	.542	.004
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.707**	.471*	.698**	.531*	.499*	1	.698**	.899**	.667**	.480*	.408	.392	.865**
P6 Sig. (2-tailed)	.000	.036	.001	.016	.025		.001	.000	.001	.032	.074	.087	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.638**	.601**	.798**	.355	.465*	.698**	1	.601**	.533*	.631**	.503*	.501*	.853**
P7 Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.125	.039	.001		.005	.015	.003	.024	.025	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.787**	.560*	.601**	.526*	.357	.899**	.601**	1	.599**	.535*	.314	.284	.814**
P8 Sig. (2-tailed)	.000	.010	.005	.017	.122	.000	.005		.005	.015	.177	.225	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.471*	.171	.328	.227	.392	.667**	.533*	.599**	1	.320	.408	.499*	.656**
P9 Sig. (2-tailed)	.036	.471	.158	.335	.087	.001	.015	.005		.169	.074	.025	.002

N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.906**	.740**	.631**	.437	.411	.480*	.631**	.535*	.320	1	.392	.274	.781**
P10 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.054	.072	.032	.003	.015	.169		.087	.242	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.346	.105	.302	.000	.437	.408	.503*	.314	.408	.392	1	.612**	.570**
P11 Sig. (2-tailed)	.135	.660	.196	1.000	.054	.074	.024	.177	.074	.087		.004	.009
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.252	.101	.325	-.049	.145	.392	.501*	.284	.499*	.274	.612**	1	.516*
P12 Sig. (2-tailed)	.283	.673	.162	.839	.542	.087	.025	.225	.025	.242	.004		.020
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation	.867**	.668**	.806**	.582**	.613**	.865**	.853**	.814**	.656**	.781**	.570**	.516*	1
Tot al Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.007	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.009	.020	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Sesudah Mengikuti Diklat

**Case Processing Summary**

		N	%
Valid		20	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	.0
Total		20	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	45.70	16.221	.838	.894
P2	45.60	16.779	.599	.904
P3	45.50	16.053	.759	.896
P4	46.05	16.892	.489	.909
P5	45.80	16.589	.519	.908
P6	45.55	15.839	.831	.893
P7	45.50	15.842	.816	.894

P8	45.60	16.147	.771	.896
P9	45.35	16.766	.583	.904
P10	45.75	16.092	.727	.898
P11	46.45	17.103	.484	.909
P12	46.60	17.095	.408	.914

### ANGKET SEBELUM MENGIKUTI DIKLAT

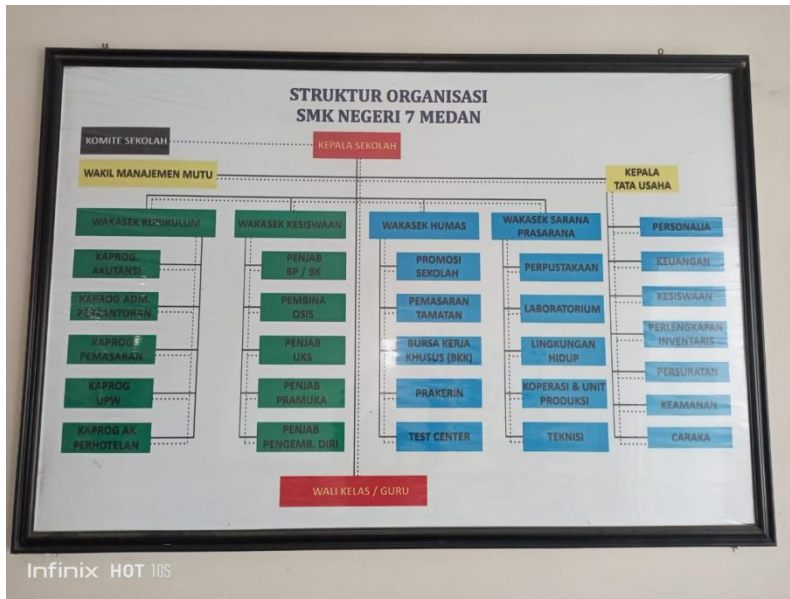
Kode Responden/ Kode Pertanyaan	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
R1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	49
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
R3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	46
R4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	50
R5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	52
R6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	44
R7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	44
R8	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	41
R9	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	53
R10	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	41
R11	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	41
R12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	43
R13	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	45
R14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	41
R15	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	41
R16	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	1	3	46
R17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	46
R18	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	1	3	39
R19	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	54
R20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44





**DOKUMENTASI****1. SMK NEGERI 7 MEDAN**



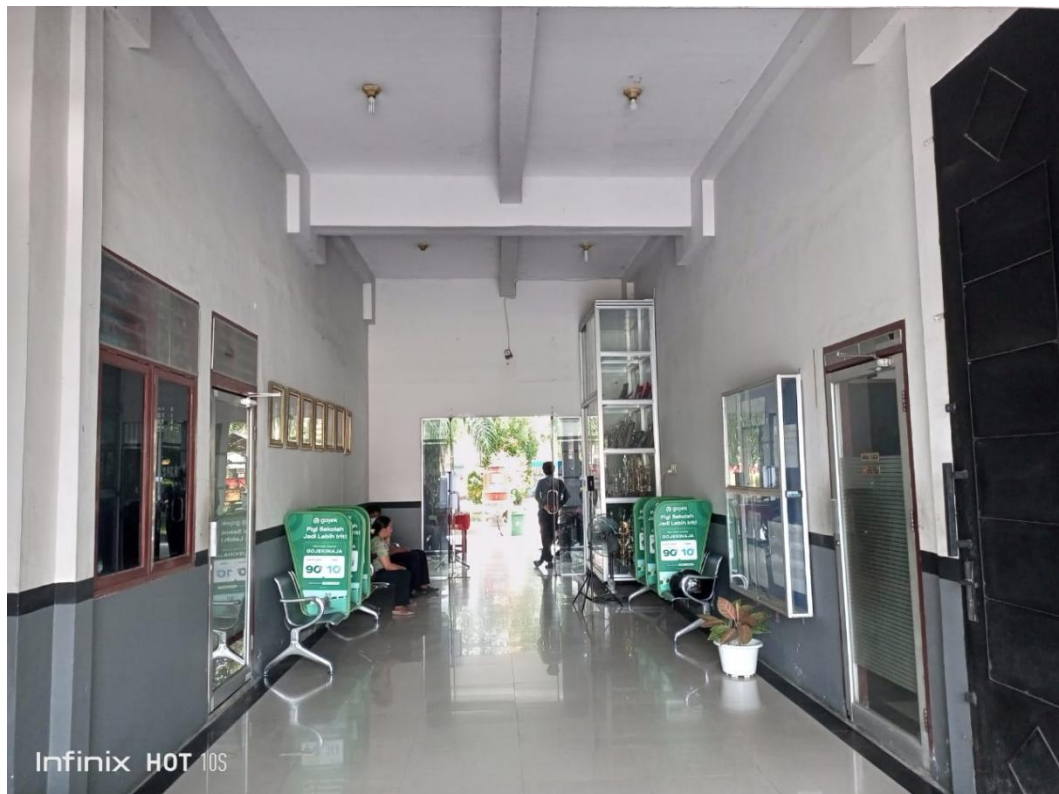


## 2. SMK NEGERI 2 MEDAN





### 3. SMK NEGERI 9 MEDAN









#### 4. SMK SWASTA DWI WARNA MEDAN



## 5. SMK SWASTA TAMAN SISWA MEDAN



