

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI BAGI GURU DI BALAI BESAR
PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN
DAN LISTRIK (BBPPMPV BBL)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

YOVANI RAHMITA SIMATUPANG

NPM : 2020060068



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI BAGI GURU DI BALAI BESAR
PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN
DAN LISTRIK (BBPPMPV BBL)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

YOVANI RAHMITA SIMATUPANG
NPM : 2020060068



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

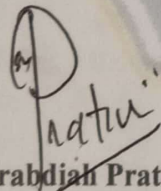
PENGESAHAN TESIS

Nama : **YOVANI RAHMITA SIMATUPANG**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060068**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Tinggi**
Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI
BAGI GURU DI BALAI BESAR
PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN
DAN LISTRIK (BBPPMPV BBL)**

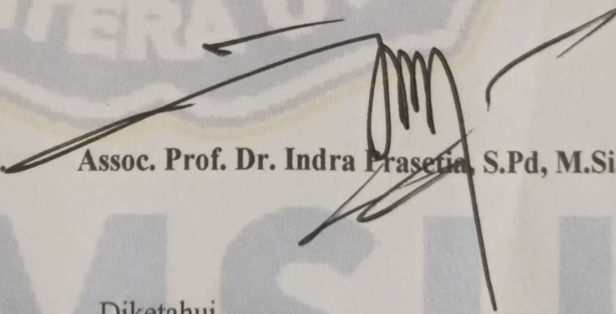
Pengesahan Tesis
Medan, 13 April 2023
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd.

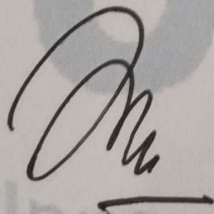


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, CIQnR

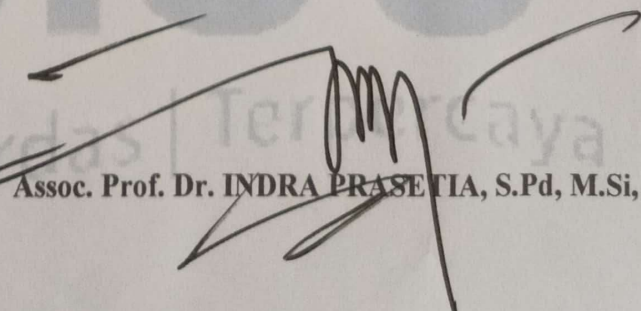
Direktur

Diketahui

Ketua Program Studi



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



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

PENGESAHAN

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI
BAGI GURU DI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK
(BBPPMPV BBL)**

YOVANI RAHMITA SIMATUPANG

2020060068

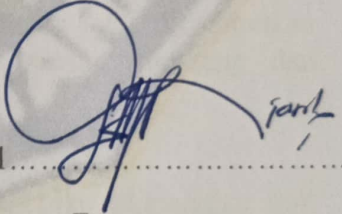
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

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)

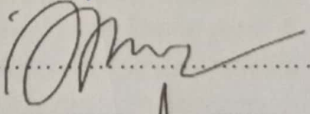
Pada Hari Kamis, Tanggal 13 April 2023

Komisi Penguji

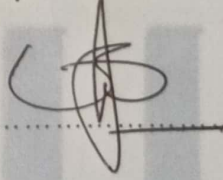
1. **Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd**
Ketua

1.....

2. **Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd,**
CIQnR, CIQaR
Sekretaris

2.....

3. **Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si.**
Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI GURU DI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK (BBPPMPV BBL)

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 dan 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, 13 April 2023



YOVANI RAHMITA SIMATUPANG
NPM. 2020060068

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI BAGI GURU DI BALAI BESAR
PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK
(BBPPMPV BBL)**

Yovani Rahmita Simatupang
2020060068

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia*
E-mail: vani.p4tkmedan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat) guru berbasis kompetensi yang dikaji melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi, dan (2) efektivitas yang diukur berdasarkan level reaksi dan level belajar. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi *concurrent embedded* dengan metode kualitatif sebagai metode primer. Desain *concurrent embedded* adalah metode penelitian yang menggabungkan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan cara mencampur kedua metode tersebut secara tidak seimbang. Penelitian diawali dengan mengumpulkan data kualitatif dan pada akhir penelitian didukung dengan deskriptif kuantitatif menggunakan data rata-rata dan tingkat persentase. Data deskriptif kuantitatif didapat dengan menggunakan angket. Penelitian dilakukan di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL) Medan. Data primer berasal dari wawancara kepada 11 unsur manajemen BBPPMPV BBL Medan dan widyaiswara serta angket kepada 85 orang guru yang merupakan peserta diklat dari 6 judul diklat di Program Keahlian Ketenagalistrikan. Hasil temuan penelitian diperoleh bahwa manajemen diklat sudah dilaksanakan secara efektif. Hal ini terbukti berdasarkan wawancara dan hasil observasi bahwa perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi diklat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan teori manajemen pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2011), Risdiyati (2012) dan P.Siagian (1985). Dari hasil angket juga menunjukkan bahwa program diklat berjalan dengan efektif dimana: (1) hasil evaluasi berdasarkan reaksi menunjukkan 60,74% peserta diklat menyatakan puas dan sangat puas terhadap penyelenggaraan diklat, dan (2) hasil evaluasi berdasarkan level belajar menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan rata-rata sebesar 32,14 poin.

Kata kunci: manajemen diklat, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi efektivitas, level reaksi, level belajar.

**THE EFFECTIVENESS OF COMPETENCY-BASED EDUCATION AND
TRAINING MANAGEMENT FOR TEACHER AT BUREAU
VOCATIONAL EDUCATION QUALITY ASSURANCE
DEVELOPMENT FOR CONSTRUCTION AND
ELECTRICITY (BVEQA FCE)**

Yovani Rahmita Simatupang
2020060068

*Higher Education Management Study Program, Postgraduate Faculty, Muhammadiyah
University of North Sumatra, Medan, Indonesia Higher Education Management Study Program,
Postgraduate Faculty, Muhammadiyah University of North Sumatra, Medan, Indonesia
E-mail: yani.p4tkmedan@gmail.com*

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze: (1) the effectiveness of management of competency-based teacher education and training studied through the implementation of management functions which are planning, implementing, controlling and evaluating, and (2) the effectiveness as measured by Kirkpatrick's Reaction and Learning Level. This study uses a combination methods of concurrent embedded with qualitative methods as the primary method. Concurrent embedded design is a research method that combines qualitative and quantitative research methods by mixing the two methods unequally. The research begins by collecting qualitative data and at the end of the research is supported by quantitative descriptive using average data and percentage levels. Quantitative descriptive data obtained by using a questionnaire. The research was conducted at the Center for Development and Quality Assurance for Vocational Education in the Field of Building and Electrical (BBPPMPV BBL) Medan. Primary data comes from interviews with 11 management elements of BBPPMPV BBL Medan and widyaiswara (trainer) and questionnaires to 85 teachers who are training participants of 6 training titles in the Electricity Expertise Program. The results of the research findings showed that education and training management had been carried out effectively. This is proven based on interviews and observations that the planning, implementation, control and evaluation of education and training are carried out well and in accordance with the education and training management theory put forward by Notoatmodjo (2011), Risdiyati (2012) and P.Siagian (1985). The results of the questionnaire also show that the education and training program is running effectively where: (1) evaluation results based on reactions show that 60.74% of training participants stated that they were satisfied and very satisfied with the implementation of the training, and (2) evaluation results based on learning levels showed that there was an increase in knowledge an average of 32.14 points.

Keywords: education and training management, planning, implementing, controlling, evaluating, effectiveness, reaction level, learning level.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL)**. Sholawat dan salam senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad S.A.W., semoga kita mendapat syafaat di yaumul mahsyar kelak, aamiin.

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi untuk memperoleh gelar Manajemen Pendidikan (M.Pd.) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Proses penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan banyak pihak baik secara moril maupun materil. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak. Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum., selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi UMSU
4. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd dan Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberi perhatian penuh untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam

penyusunan tesis ini.

5. Dosen penguji Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd., Ibu Assoc. Prof. Dr. Emilda, M.Pd, dan Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si., 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 Kepala BBPPMPV BBL beserta jajaran pimpinan, staf dan widyaiswara dan Bapak/Ibu Guru peserta Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022 Program Keahlian Kelistrikan terutama untuk seluruh narasumber yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data yang perlu dalam penyusunan tesis ini.
8. Untuk orang tua saya dan seluruh keluarga atas cinta kasih yang luar biasa memotivasi dan mendukung saya dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Teman-teman seperjuangan mahasiswa MMPT, terutama Regular B Kelas A, yang saling mendukung dan memotivasi untuk tetap semangat menyelesaikan studi.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga pada akhirnya tesis ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Akhir kata, wassalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Medan, April 2023

Penulis,

YOVANI RAHMITA SIMATUPANG

DAFTAR ISI

Pengesahan Tesis	i
Abstrak	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Fokus Penelitian	8
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kerangka Teori	10
2.1.1. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan	10
2.1.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	19
2.1.2.1. Definisi Pendidikan dan Pelatihan	19
2.1.2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	22
2.1.2.3. Pendidikan dan Pelatihan Guru Berbasis Kompetensi.....	26
2.1.3. Efektivitas	32
2.1.3.1. Pengertian Efektivitas	32
2.1.3.2. Ukuran Efektivitas	34
2.1.3.3. Prinsip Efektivitas	39
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan.....	40

2.3. Kerangka Konseptual.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1. Pendekatan Penelitian	45
3.2. Subjek dan Objek penelitian	47
3.2.1. Subjek Penelitian.....	47
3.2.2. Objek Penelitian.....	48
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3.1. Tempat Penelitian	48
3.3.2. Waktu Penelitian.....	49
3.4. Sumber Data Penelitian.....	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6. Analisis Data	55
3.6.1. Analisis Data Kualitatif.....	55
3.6.2. Analisis Data Kuantitatif.....	56
3.7. Keabsahan data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.2. Temuan Penelitian.....	66
4.3. Pembahasan.....	101
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	115
5.1. Kesimpulan.....	115
5.2. Implikasi.....	120
5.3. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan Istilah Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 3.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian

Tabel 3.2. Panduan Wawancara

Tabel 3.3. Panduan Angket

Tabel 4.1. SDM BBPPMPV BBL

Tabel 4.2. Kategori Nilai SAKIP

Tabel 4.3. Indikator Kinerja BBPPMPV BBL

Tabel 4.4. Narasumber

Tabel 4.4. Rekapitulasi Nilai Tes Awal Peserta Diklat

Tabel 4.6. Rekapitulasi Nilai Sumatif Peserta Diklat

Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi Keahlian (UKK)

Tabel 4.8. Reaksi Peserta terhadap Penyelenggaraan Diklat

Tabel 4.9. Nilai Tes Awal dan Tes Akhir Peserta Diklat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Gambar 2.2. Metode Penelitian Kombinasi Concurrent Embedded, metode kualitatif sebagai metode primer

Gambar 4.1. Struktur Organisasi BBPPMPV BBL

Gambar 4.2. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial wilayah Sumatera Selatan, 7 s.d 9 Oktober 2021

Gambar 4.3. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial wilayah provinsi Kalimantan Selatan, pada tanggal 27 s.d 29 Oktober 2021

Gambar 4.4. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial wilayah Provinsi Sumatera Utara dilaksanakan pada tanggal Kamis s.d Sabtu, 11 s.d. 13 November 2021

Gambar 4.5. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial wilayah Provinsi Jambi 17 s.d. 19 November 2021

Gambar 4.6. Pemasaran diklat di website BBPPMPV BBL

Gambar 4.7. Pemasaran diklat di Facebook BBPPMPV BBL

Gambar 4.8. Pemasaran diklat di Instagram BBPPMPV BBL

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Sistem Kode Analisis Data Penelitian
- Lampiran 2. Kisi-kisi Pedoman Wawancara
- Lampiran 3. Angket Kepuasan Peserta Diklat terhadap Penyelenggaraan Diklat
- Lampiran 4. Angket Kepuasan Peserta Diklat terhadap Fasilitator/Widyaiswara
- Lampiran 5. Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 6. Photo Wawancara
- Lampiran 7. Daftar Nama Peserta Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022
Program Keahlian Kelistrikan BBPPMPV BBL
- Lampiran 8. Photo Dokumentasi Fasilitas dan Kegiatan Penyelenggaraan Diklat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Mutu Kualitas suatu bangsa dipengaruhi oleh kualitas pendidikannya. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa.

Salah satu upaya penting yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi telah melakukan penyempurnaan sistem pendidikan yakni pembinaan dan peningkatan kompetensi guru melalui diklat berbasis kompetensi. Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2021, kegiatan Peningkatan Kualitas dan Kompetensi diartikan sebagai pelatihan yang berorientasi pada peningkatan level kompetensi profesional kejuruan/kerja, dan/atau kompetensi pedagogik, dan kompetensi yang telah dimiliki, serta penambahan kompetensi yang belum dikuasai.

Beberapa penelitian yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru menunjukkan bahwa program-program pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah masih belum mencapai hasil yang optimal. Pengembangan yang dilakukan dalam bentuk pelatihan, lokakarya atau workshop, seminar, sarasehan,

konferensi masih belum optimal meningkatkan proses pembelajaran di kelas. Pengetahuan yang diperoleh melalui bentuk-bentuk pengembangan tersebut acapkali tidak terimplementasikan selepas selesainya kegiatan pengembangan tersebut. Pola pembelajaran kembali ke pola lama meskipun sudah diberikan pelatihan dengan metode pengajaran terbaru. Atau seringkali implementasi hasil pelatihan tidak berjalan lama dan tidak berkesinambungan (Dudung, 2018).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan baik secara nasional maupun regional daerah menunjukkan hasil yang juga kurang menggembirakan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Reni Fahdini dkk yang dilakukan di Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menyimpulkan secara umum bahwa kompetensi profesional guru tersertifikasi di kawasan perkotaan/kabupaten (dalam hal ini penelitian dilakukan di Sumedang) masih jauh dari kategori profesional, sehingga diperlukan upaya-upaya serius pemerintah daerah yang mengarah pada peningkatan profesionalisme guru (khususnya di kabupaten Sumedang).

Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan sekaligus memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan (PTK) pada pendidikan vokasi, sesuai dengan Permendikbud No. 26 Tahun 2020 pasal 11.

BBPPMPV adalah Unit Pelayanan Teknis (UPT) dibawah naungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Diksi) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemdikbudristek) Republik Indonesia.

Sebelumnya BBPPMPV bernama Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) dibawah naungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) Kemdikbud. Setelah Ditjen Pendidikan Vokasi (Diksi) dibentuk melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, PPPPTK BBL beralih menjadi UPT dibawah naungan Ditjen Diksi dan berganti nama menjadi BBPPMPV.

Terdapat enam BBPPMPV di seluruh Indonesia, yaitu: 1) BBPPMPV BBL (Bidang Bangunan dan Listrik) di Medan, 2) BBPPMPV BOE (Bidang Otomotif dan Elektronika) di Malang, 3) BBPPMPV BMTI (Bidang Mesin dan Teknik Industri) di Bandung, 4) BBPPMPV PERTANIAN di Cianjur, 5) BBPPMPV BISPAR (Bisnis dan Pariwisata) di Sawangan dan 6) BBPPMPV SENBUD (Seni dan Budaya) di Yogyakarta.

BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik mempunyai peran dalam pemenuhan hak guru untuk pengembangan diri dan mendapatkan manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat diakses oleh setiap guru khususnya di bidang pendidikan kejuruan bangunan dan listrik.

BBPPMPV (termasuk juga BBL) memiliki peran dalam meningkatkan kompetensi pendidik (guru) yang termaktub dalam UU No. 14 tahun 2005 dalam ranah pendidikan vokasi. Pendidikan vokasi yang dimaksud disini adalah Sekolah Menengah Kejuruan dengan bidang keahlian masing-masing. Dalam meningkatkan kompetensi guru tersebut BBPPMPV BBL melakukan kegiatan

pendidikan pelatihan guru kejuruan berbasis kompetensi.

Untuk mengetahui apakah diklat yang dilaksanakan di suatu lembaga pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat dan mencapai tujuan dan sesuai kebutuhan peserta, maka evaluasi yang komprehensif sangat dibutuhkan. Vyas (2004) mengatakan bahwa evaluasi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan efektivitas pelatihan.

Beberapa penelitian sudah dilakukan terkait efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan ini. Beberapa diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Charismi, dkk (2016) dengan judul: Analisis Efektivitas Pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) UB Malang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di UPKK-UB Malang kurang efektif, pihak UPKK-UB Malang tidak melakukan evaluasi pelatihan sesuai dengan tahapan untuk mengukur efektivitas pelatihan. Pihak UPKK-UB Malang hanya menerapkan sistem evaluasi berupa rapat internal yang disebut MONEV, namun rapat internal tersebut hanya membahas acara pelatihan yang telah diselenggarakan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak UPKK-UB Malang sudah berjalan lancar dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan namun belum efektif berdasarkan pengukuran efektivitas pelatihan.

Praselia (2016) dalam penelitiannya yang berjudul: Analysis of the Effectiveness of Schools (Analisis Efektivitas Sekolah) bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis efektifitas sekolah pada Sekolah Menengah

Pertama (SMP) Negeri Berstandar Nasional dan SMP Swasta di Kota Medan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sekolah berstandar nasional secara umum adalah sekolah yang lebih efektif dibandingkan dengan sekolah swasta.

Munajatisari (2014) dalam penelitiannya berjudul: Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning menyimpulkan bahwa reaksi positif dari peserta diklat dengan metode diklat e-learning lebih tinggi daripada peserta diklat dengan metode klasikal (classroom). Hal ini dikarenakan peserta diklat berpendapat bahwa waktu yang digunakan untuk mempelajari materi diklat dengan metode e-learning lebih fleksibel. Di sisi lain, reaksi positif tersebut tidak diimbangi dengan hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi tahap kedua yang menunjukkan bahwa metode diklat klasikal lebih efektif daripada metode diklat e-learning. Tingkat efektivitas diklat dengan metode e-learning lebih rendah dikarenakan penggunaan teknik penyampaian materi yang tidak tepat, oleh karena itu diperlukan perbaikan dengan menggunakan simulasi secara audio visual.

Joseph Emwatok Ejakait dengan judul penelitian *Effects of Training Needs Assessment on Employee Performance in the Postal Corporation of Kenya* (Pengaruh TNA terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Pos), Bungoma County. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh penilaian kebutuhan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Postal Corporation of Kenya. Penelitian ini memberi saran agar organisasi harus menekankan perlunya melakukan TNA sebelum pelatihan.

Penelitian-penelitian ini memang tidak secara khusus bertujuan untuk

meneliti efektifitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru, melainkan untuk meneliti efektivitas pelatihan/manajemen pelatihan secara umum. Hal ini juga diperlukan untuk dapat memberi gambaran tentang bagaimana penelitian efektivitas manajemen pelatihan dapat dilakukan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis di beberapa lembaga diklat ditemukan permasalahan yang terkait dengan efektivitas penyelenggaraan diklat sebagai berikut:

1. Program-program pelatihan masih kurang didukung oleh analisis kebutuhan diklat berbasis kompetensi secara lengkap. Hal ini disebabkan kurangnya anggaran untuk melakukan TNA.
2. Sistem perekrutan peserta diklat masih belum selektif. Hal ini dapat dilihat dari sistem rekrutmen yang masih menjaring nama peserta atas pengenalan peserta dengan pihak dinas pendidikan tanpa terlebih dahulu mengetahui kompetensi peserta diklat yang diinginkan.
3. Program diklat disampaikan dalam waktu yang singkat, padahal programnya sangat padat. Ini mengakibatkan peserta diklat tidak dapat menguasai kompetensi secara optimal. Perencanaan diklat kurang terprogram dengan baik, terlihat dari sering berubahnya jadwal diklat sehingga membuat peserta diklat bingung. Sebaliknya juga terjadi di mana ada program diklat yang sebenarnya dapat disampaikan dalam waktu singkat karena dari sisi kedalaman materi tidak terlalu padat, namun pada pelaksanaannya disampaikan dalam waktu yang lama.
4. Metode pelatihan masih banyak menggunakan metode ceramah. Artinya

metode pelatihan yang digunakan pengajar kurang bervariasi dan belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan peserta diklat.

5. Efektivitas diklat yang selama ini dilaksanakan belum terukur karena tidak ada jaminan mutu bahwa hasil pelatihan benar-benar dapat diimplementasikan.

Kondisi di atas sebenarnya tidak perlu terjadi jika lembaga diklat sudah memiliki sistem manajemen diklat yang terpadu, artinya antara subsistem yang satu terkait dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu maka agar diklat dapat berjalan dengan efektif diperlukan suatu tahapan atau langkah-langkah yang sistematis melalui fungsi manajemen diklat yang terdiri dari proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi diklat.

Berkenaan dengan kondisi tersebut maka melalui penelitian ini, manajemen penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi bagi guru perlu dievaluasi secara komprehensif agar dapat mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi penyebab manajemen diklat berbasis kompetensi bagi guru yang dilaksanakan selama ini belum sesuai dengan kebutuhan dan tujuan diklat serta belum dapat mengubah kebiasaan cara pandang guru dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka objek dan lokus telaah dari penelitian ini adalah Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru di salah satu lembaga diklat yang berada di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, yakni di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL). Objek telaah ini sangat penting untuk dikaji karena kegiatan inti dari lembaga diklat adalah pendidikan dan pelatihan, dan apabila

pendidikan dan pelatihan ini tidak dikelola dengan baik akan berakibat pada menurunnya kualitas pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai fungsi utama dari lembaga diklat.

1.2. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi program keahlian ketenagalistrikan yang dikaji melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi.

1.3. Rumusan Masalah

- 1.3.1. Bagaimanakah perencanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL?
- 1.3.2. Bagaimana pelaksanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL?
- 1.3.3. Bagaimana pengendalian Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL?
- 1.3.4. Bagaimana evaluasi Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL?
- 1.3.5. Bagaimana efektivitas manajemen Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk:

- 1.4.1. Menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL
- 1.4.2. Menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan Diklat Guru

Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL

- 1.4.3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengendalian Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL
- 1.4.4. Menganalisis dan mendeskripsikan evaluasi Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL
- 1.4.5. Menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas manajemen Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1.5.1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian dan memperkaya kajian teori Manajemen Pendidikan dan Pelatihan.

1.5.2. Secara Praktis

- 1.5.2.1. Sebagai bahan masukan untuk manajemen BBPPMPV BBL dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi.
- 1.5.2.2. Sebagai bahan masukan alternatif maupun sumbang saran bagi para pelaku pendidikan dalam manajemen diklat sehingga mampu memberikan kepuasan kepada para pemangku kepentingan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan

Arismunandar & Ratnawati (2013) mengemukakan bahwa semua kegiatan diklat didesain dalam beberapa tahap berdasarkan fungsi dari manajemen yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Demikian pula yang disampaikan oleh Gomes (2003) yang menyatakan secara umum terdapat tiga tahapan pada pelatihan, yaitu tahap penentuan kebutuhan pelatihan, tahap pelaksanaan pelatihan, dan tahap evaluasi atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Hal senada juga dikemukakan oleh Sudjana (2007) bahwa manajemen program diklat dapat dijabarkan menjadi tiga fungsi, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Sejalan dengan itu, dalam penelitian ini fungsi manajemen akan dijabarkan ke dalam 4 (empat) tahapan, yaitu tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi yang selanjutnya digunakan oleh penulis untuk mengkaji efektivitas manajemen penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi bagi guru di suatu lembaga diklat.

Dalam penyelenggaraan diklat ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi. Adapun penjelasan secara rinci sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan faktor penting dalam sebuah program diklat.

Perencanaan yang baik akan dapat membantu lembaga penyelenggara dalam melaksanakan kegiatannya dengan terpadu sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Roesmingsih (2009), perencanaan pelatihan meliputi:

1) Menetapkan tujuan pelatihan

Tujuan sangat penting karena berfungsi sebagai pemandu arah dari seluruh kegiatan diklat. Tujuan pelatihan yang ingin dicapai dirumuskan secara jelas, terukur dan dapat dicapai. Dalam hal ini ditetapkan tujuan diklat baik tujuan umum yaitu menggambarkan tujuan yang ingin dicapai pada akhir diklat dan tujuan khusus yaitu menguraikan secara lebih spesifik, tujuan yang ingin dicapai untuk tercapainya tujuan umum pelatihan. Setelah penetapan tujuan maka dapat dirumuskan strategi pelatihan yang sesuai.

2) Menyusun strategi pelatihan

Penyusunan strategi pelatihan ini dilakukan untuk mengatur mekanisme pelatihan agar pelaksanaannya efektif dan efisien.

3) Menentukan metode pelatihan

Ada beberapa metode yang dapat diterapkan dalam kegiatan diklat: a) Ceramah b) Tanya Jawab c) Diskusi kelompok d) Latihan e) Studi kasus f) Brainstorming g) Seminar h) Resitation

4) Membuat silabus

5) Menentukan materi pelatihan

Materi pelatihan yang akan diberikan harus sesuai dengan tujuan

pelatihan. Materi pelatihan (modul pelatihan, diktat/buku-buku referensi, unit-unit kompetensi yang dipilih dan lain-lain) yang akan diberikan kepada peserta pelatihan disusun berdasarkan silabus pelatihan

6) Membuat *session plan*

Session plan ini berisi tentang struktur dan prosedur diklat

Menurut Notoatmodjo (2011) tahapan dalam perencanaan diklat yaitu:

1) Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Need Assessment)

Tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi/institusi. Untuk mempertajam analisis ini seyogianya ditunjang dengan survei peninjauan kebutuhan (need assessment).

2) Menetapkan Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan adalah merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (behavior objectives). Misalnya, setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar. Dasar untuk menyusun tujuan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan. Dalam tujuan pelatihan dibedakan menjadi dua, yakni :

a) Tujuan umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan

dicapai oleh pelatihan tersebut. Misalnya setelah pelatihan ini peserta pelatihan mampu melakukan deteksi dini kehamilan beresiko.

- b) Tujuan khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum ke dalam kemampuan khusus. Misalnya tujuan umum dalam contoh tersebut ke dalam kemampuan khusus, misalnya: kemampuan mengenal tanda-tanda kehamilan beresiko, kemampuan diagnosis kehamilan beresiko, dan sebagainya

3) Pengembangan Kurikulum

Dari tujuan-tujuan diklat yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam pelatihan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta diklat. Selanjutnya dilakukan identifikasi waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/sub topik yang lebih terinci. Setelah itu ditentukan metoda belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Proses ini disebut pengembangan kurikulum (*curriculum development*).

4) Persiapan Pelaksanaan Diklat

Persiapan pelaksanaan diklat sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan persiapan, yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi, antara lain:

- a) Menyusun silabus dan jadwal diklat (penjabaran kurikulum ke dalam

kegiatan pembelajaran).

- b) Pemanggilan dan seleksi peserta.
- c) Menghubungi para pengajar atau pelatih.
- d) Penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan-bahan referensi.
- e) Penyiapan tempat dan akomodasi peserta.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam perencanaan diklat meliputi: analisis kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan, menyusun strategi pelatihan, menetapkan metode pelatihan, menentukan materi, dan persiapan administrasi sebelum pelatihan dilaksanakan.

b. Pelaksanaan

Suryosubroto (2004) menyebutkan dalam tahap pelaksanaan meliputi hal-hal berikut:

1) Pembukaan

Pembukaan dapat dilakukan secara seremonial artinya pembukaan mengikuti ketentuan-ketentuan protokoler yang telah digariskan oleh departemen yang bersangkutan.

2) Penjelasan

Penjelasan program diklat antara lain mencakup tujuan, kurikulum, sistem penilaian, masalah kelulusan dan segi-segi administratif dilakukan oleh panitia penyelenggara.

3) Pembentukan kelompok peserta

Pembentukan kelompok dimaksudkan untuk membangkitkan semangat kebersamaan dan kerjasama antar peserta.

4) Pelaksanaan pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu pengaturan jadwal, kondisi ruang belajar dan pengaturan bentuk formasi kursi (tempat duduk) peserta diklat.

5) Pembagian tugas-tugas (peserta)

Bentuk-bentuk tugas yang diberikan kepada peserta diklat meliputi: menulis kertas kerja, diskusi/seminar, praktek kerja lapangan, dan menyusun laporan baik perorangan maupun kelompok.

Sedangkan menurut Risdiyati (2012) menyebutkan bahwasannya dalam pelaksanaan diklat meliputi:

- 1) Pembukaan dan penutupan
- 2) Pelaksanaan proses pembelajaran
- 3) Evaluasi pembelajaran
- 4) Kegiatan administrasi diklat

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan untuk pelaksanaan diklat mencakup kegiatan antara lain: pembukaan dan penutupan, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan kegiatan administrasi diklat.

c. Pengendalian

Fungsi pengendalian (*controlling*) adalah fungsi yang sangat penting dan sangat menentukan dalam pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Proses pengendalian dilakukan secara bertahap melalui langkah-langkah: menentukan standar yang digunakan sebagai dasar pengendalian, mengukur pelaksanaan atau hasil yang telah dicapai,

membandingkan pelaksanaan hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan jika ada, melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.

Cara-cara pengendalian atau pengawasan ini dilakukan sebagai berikut:

1) Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendaki.

2) Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui tulisan laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapainya.

3) Pengawasan berdasarkan kekecualian

Pengawasan berdasarkan kekecualian, adalah pengendalian yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengendalian semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

d. Evaluasi

Selanjutnya Suryosubroto (2004) menyebutkan bahwasannya evaluasi diklat bermaksud untuk mengetahui sejauh mana tujuan program telah tercapai dan ini merupakan usaha untuk memperoleh umpan balik bagi penyempurnaan

program diklat selanjutnya. Bagian evaluasi mencakup:

1) Pelaksanaan evaluasi

Pelaksanaan evaluasi dapat dilakukan sebelum, selama, dan sesudah program berakhir. Tetapi bisa dilakukan pula secara berkala beberapa kali sebelum dan sesudah diklat.

2) Aspek evaluasi

Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi aspek prestasi akademis dan aspek sikap, dengan bobot yang berbeda. Dalam melaksanakan evaluasi harus mempelajari indikator-indikator penilaian yang sudah ditentukan.

3) Metode evaluasi

Beberapa metode evaluasi antara lain: tes tertulis, angket, dan lain-lain yang digunakan terkait pula dengan aspek-aspek yang akan dievaluasi.

4) Sasaran evaluasi

Sasaran evaluasi yaitu evaluasi terhadap widyaiswara, penyelenggara, dan antar peserta diklat.

5) Penghargaan evaluasi

Peserta diklat yang dinyatakan berhasil dalam mengikuti program diklat diberikan tanda penghargaan berupa STTPL (Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan).

6) Laporan evaluasi

Hasil evaluasi program diklat secara keseluruhan dilaporkan kepada instansi terkait dan atasan langsung.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009) bahwasannya dalam

evaluasi mencakup hal-hal berikut:

- 1) Evaluasi terhadap proses, yang meliputi:
 - a) Organisasi penyelenggaraan pelatihan, misalnya: administrasi, konsumsinya, ruangnya, para petugasnya.
 - b) Penyampaian materi pelatihan, misalnya: relevansinya, kedalamannya, pengajarnya.
- 2) Evaluasi terhadap hasilnya yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh peserta diklat. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan kemampuan atau keterampilan pengetahuan, sikap dan para peserta pelatihan. Cara melakukan evaluasi ini dapat secara formal dalam arti dengan mengedarkan kuesioner yang harus diisi oleh para peserta pelatihan. Tetapi juga dapat dilakukan secara informal, yakni melalui diskusi antara peserta dengan penyelenggara pelatihan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelaksanaan evaluasi diklat mencakup evaluasi dari sebelum, selama, dan setelah kegiatan berakhir. Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi prestasi, sikap dengan bobot yang berbeda. Evaluasi terhadap proses yaitu dilakukan selama diklat berlangsung yaitu administrasi, konsumsi, ruangan dan petugasnya. Evaluasi terhadap hasil mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan dapat dikuasai dan diserap. Setelah itu dilihat apakah ada peningkatan pengetahuan, keterampilan peserta diklat. Kemudian yang terakhir adalah pemberian penghargaan dan pelaporan hasil evaluasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasannya ada tahapan dalam penyelenggaraan diklat yaitu dimulai dari perencanaan,

kemudian pelaksanaan dan terakhir evaluasi diklat agar penyelenggaraan diklat dapat berjalan efektif maka tahapan tersebut harus dilakukan secara berurutan.

Dalam penelitian ini manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi akan dianalisis berdasarkan teori manajemen diklat oleh Notoatmodjo (2011) dan Suryosubroto (2004).

2.1.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.2.1. Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan kerangka dasar dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Mondy and Noe, 1990). Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi utama, yaitu dimensi personal dan organisasional. Keduanya harus dikembangkan secara tepat, simultan dan berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sering dijadikan satu menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Akan tetapi keduanya mengandung perbedaan dalam beberapa hal.

Pendidikan berlangsung dalam suatu organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau

sekelompok orang (Rusdiana, 2018).

Pengertian pendidikan telah dikemukakan dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat (1), bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Perbedaan Istilah Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 2.1. Perbedaan Istilah Pendidikan dan Pelatihan

No.	Aspek	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (<i>over all</i>)	Mengkhusus (spesifik)
2.	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotor
3.	Jangka waktu	Panjang (<i>long term</i>)	Pendek (<i>short term</i>)
4.	Materi	Lebih umum	Lebih khusus

Secara harfiah, istilah pendidikan dan pelatihan dalam bahasa Indonesia sering disingkat menjadi diklat yang merupakan terjemahan dari kata training.

Leonard Nadler (Nadler, 1990) menyatakan bahwa training adalah:

“...learning related to the present job of the individual”, “...learning related to a future but defined job for which the individual is being prepared.” “...learning for the growth of the individual and/or the organization”, dan “...learning is the acquisition of new skills, attitudes, and knowledge”.

Ringkasnya, Nadler berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar untuk menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baru untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan pekerjaan yang saat ini

menjadi tanggungjawabnya atau yang akan menjadi tanggungjawabnya kelak sebagai bagian dari perkembangan individu maupun organisasi dimana ia bekerja.

Sejalan dengan itu, Laird (1985) mengatakan bahwa diklat adalah:

“... an experience, a discipline, or a regimen which causes people to acquire new, predetermined behaviors. Whenever employees need new (the accent is the word “new”!) behaviors, then we need training”.

Artinya, bahwa penekanan diklat terletak pada kata “baru” yaitu pembaharuan perilaku SDM sebagai tuntutan perubahan lingkungan pekerjaan.

Mensinthesis pendapat Nadler dan Laird dapat dinyatakan bahwa, diklat merupakan proses pendadaran kompetensi SDM untuk menyesuaikan dengan lingkungan strategis yang baru. Adapun penyesuaian kompetensi tersebut terkait dengan satu atau lebih kebutuhan yaitu; individu, teknis pekerjaan, maupun perkembangan organisasi secara luas.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, pelatihan bisa dilihat berdasarkan filsafat ilmu. Secara ontologis, pengertian pelatihan dirumuskan oleh para ahli diantaranya oleh Friedman dan Yarbough (1985) yang mengemukakan bahwa:

“Training is a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainers’ role is to facilitate trainee’s movement from the status quo to the ideal”.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu pelatihan dianggap berhasil apabila dapat membawa kenyataan atau perfomansi sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi pada saat ini kepada kenyataan atau

performansi sumber daya manusia yang seharusnya atau yang diinginkan oleh lembaga.

Secara epistemologis, kajian tentang pelatihan dapat dilihat dalam pengembangan sistem, model dan pengelolaan pelatihan. Dari segi sistem dapat dipahami bahwa pada umumnya pelatihan memiliki masukan (input), proses dan keluaran (output). Program pelatihan akan berhubungan erat dengan unsur-unsur pelatihan yang disusun secara sistemik, yaitu memuat komponen, proses dan tujuan pelatihan.

Secara aksiologis, pelatihan dikaji dari kegunaannya bagi individu, lembaga/organisasi, dan masyarakat. Kegunaan bagi individu atau peserta pelatihan adalah terjadinya peningkatan berbagai kemampuan (kompetensi) melalui perolehan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai baru setelah mengikuti pelatihan, yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan dan/atau kehidupan mandiri. Kegunaan bagi lembaga atau organisasi adalah tercapainya tujuan-tujuan kelembagaan sebagaimana telah direncanakan oleh lembaga atau organisasi penyelenggara pelatihan. Kegunaan bagi masyarakat adalah timbulnya pengaruh positif dari kehadiran peserta pelatihan dan/atau lulusan program pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya bagi pembangunan masyarakat.

2.1.2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan umum program latihan dan pengembangan dalam suatu organisasi adalah menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan meningkatkan efisiensi dan aktivitas kerja karyawan

dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.

Menurut Michael R. Carrell *et al.* (1995), tujuan program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial
3. Memecahkan permasalahan
4. Orientasi karyawan baru
5. Persiapan promosi
6. Keberhasilan manajerial
7. Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Secara khusus tujuan program pendidikan dan pelatihan dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu organisasi dan karyawan. Dilihat dari sisi organisasi, tujuan, dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
 - a. Tidak terjadinya pembaruan
 - b. Kecermatan melaksanakan tugas
 - c. Tumbuh subur nya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berada dalam spesialisik
 - d. Meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan
 - e. Lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan yang dicirikan dengan

- a. Penyelesaian wewenang, interaksi didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual
 - b. Perasaan saling menghargai
 - c. Kesempatan bagi karyawan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif
3. Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, yang dicirikan dengan:
- a. Melibatkan para pegawai yang bertanggungjawab
 - b. Menyelenggarakan kegiatan operasional dan tidak hanya diperintah manajer
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi, yang dicirikan dengan:
- a. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi
 - b. Adanya komitmen organisasional yang lebih tinggi
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif
- Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat (2003) antara lain:
- a. Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
 - b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
 - c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) tujuan pendidikan dan

pelatihan dapat dibuat untuk wilayah apapun dengan menggunakan salah satu dari dimensi berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dari pelatihan, contohnya jumlah kata yang diketik permenitnya atau jumlah surat aplikasi yang diproses selama satu hari.
2. Kualitas pekerjaan setelah pelatihan.
3. Batasan waktu dari pekerjaan setelah pelatihan, contohnya jadwal waktu yang dipenuhi atau laporan anggaran yang diserahkan sesuai waktu.
4. Penghematan biaya sebagai hasil dari pelatihan, contohnya donasi dari anggaran, biaya penjualan atau penurunan biaya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), menyebutkan tujuan dari pelatihan adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan penetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berkinerja secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keuangan
9. Meningkatkan perkembangan skill karyawan

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan tujuan dari diselenggarakannya pendidikan dan latihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan,

dan sikap dalam organisasi, sehingga dalam organisasi tersebut mampu menghasilkan tenaga kerja yang produktif, tangguh, profesional serta beretos kerja tinggi.

Pada dasarnya tujuan utama diselenggarakannya diklat bagi karyawan perusahaan atau personil sebuah organisasi adalah meningkatkan kompetensi mereka. Peningkatan kompetensi tersebut diperlukan untuk memenuhi satu atau lebih dari keperluan berikut ini:

1. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan karena yang bersangkutan adalah pekerja baru.
2. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan saat ini karena yang bersangkutan berkinerja rendah
3. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan saat ini karena yang bersangkutan mutasi ke bagian lain atau memperoleh promosi.
4. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan perkembangan teknologi baik yang baru diterapkan.
5. Membekali dengan kompetensi yang baru untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya pembaharuan sistem produksi dan atau prosedur yang diterapkan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di lingkungan strategis perusahaan atau lembaga.

Dalam hal Diklat Guru Berbasis Kompetensi, tujuan dilaksanakannya diklat yang paling lumrah dijumpai adalah menyesuaikan kompetensi guru dengan perkembangan teknologi yang diterapkan di industri.

2.1.2.3. Pendidikan dan Pelatihan Guru Berbasis Kompetensi

Kompetensi menurut Gonczi (2010) adalah: *“a complex combination of knowledge, attitudes, skills, and values displayed in the context of task performance”*. Hal ini mengandung makna bahwa kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai, yang dimiliki seseorang terkait dengan profesi tertentu dan berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut.

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dimiliki oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Pada Pasal 10 UU No. 14 Tahun 2005 tersebut, disebutkan bahwa kompetensi yang dimaksud pada Pasal 8 tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Gilley (2011) membahas kompetensi dari aspek pengembangan sumber daya manusia, bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkan ia untuk mengisi suatu peran. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kunci untuk menghasilkan output dari suatu pelatihan dan pengembangan peran mereka.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, penulis berkesimpulan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan atau meningkatkan

serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku dalam mengembangkan bakat seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kompetensi guru antara lain sebagai berikut:

1. *In-house Training* (IHT)

In-house training adalah pelatihan yang terjadi atas permintaan suatu komunitas tertentu, baik lembaga profit maupun non profit. Istilah *in-house training* sama pengertiannya dengan *in-service training*. Hadari Nawawi (1983:113) menyatakan *in-service training* merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bidang tersebut.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa progra *in-service training* ini diperlukan karena banyak guru muda yang belum mendapat pengalaman dan bekal yang cukup dalam menghadapi pekerjaannya. Agar program *in-service training* ini efektif diperlukan manajemen pelatihan. Gaffar (1993) mengemukakan bahwa pengembangan mutu sumber daya manusia memerlukan manajemen yang secara logis untuk mengikuti tahapan *need assesment*, merumuskan tujuan dan sasaran, mengembangkan program, menyusun *action plan*, melaksanakan program, *monitoring* dan *supervise* serta evaluasi program.

Secara umum, tujuan *in-house training* adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang didayagunakan instansi terkait sehingga lebih mendukung upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran pelatihan internal

menciptakan interaksi antara peserta di lingkungan instansi yang terkait serta mempererat rasa kekeluargaan/kebersamaan, meningkatkan motivasi, baik bagi peserta maupun narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeskplorasi permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama.

Merujuk pada pendapat tersebut, pada dasarnya *in-house training* adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi. Dengan program ini, peserta lebih mudah menyerap dan mengaplikasikan materi pelatihan untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan kerja yang sering dialami dan mampu secara langsung meningkatkan kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia di lingkungan instansi peserta pelatihan.

Dalam konteks profesi keguruan, IHT dilakukan di sekolah dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di sekolah. Pelatihan dalam bentuk IHT dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Adapun strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

2. Program Magang

Pada prinsipnya, program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang diperuntukkan bagi guru kejuruan yang dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang di industri otomotif dan yang sejenisnya. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu khususnya bagi guru sekolah kejuruan memerlukan pengalaman nyata. Masalah magang telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 21-30. Lebih spesifiknya diatur dalam peraturan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per22/Men/IX/2009 tentang penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Dalam Peraturan Menteri tersebut, pemagangan diartikan sebagai bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian tertentu. Apakah bedanya pelatihan kerja dengan magang? Magang merupakan bagian dari pelatihan kerja. Dalam konteks ini, magang diterapkan pada diklat profesi guru atau dijadikan salah satu model untuk menunjang profesi guru.

3. Kemitraan Sekolah/Madrasah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerja sama dengan

institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

4. Belajar Jarak Jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui modul, internet, dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru, terutama di daerah-daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibukota kabupaten atau provinsi.

5. Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di BBPPMPV (dahulu bernama P4TK) atau BPPMP (LPMP dahulu bernama) dan lembaga lain yang diberi wewenang. Program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan pun disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.

6. Kursus Singkat di LPTK atau Lembaga Pendidikan Lainnya

Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan, seperti

melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dan sebagainya.

7. Pembinaan Internal Sekolah

Pembinaan internal 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 sejenisnya.

8. Pendidikan Lanjut

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi guru pada masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

Dari kedelapan jenis kegiatan diklat ini, Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus merupakan pelatihan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan di BBPPMPV BBL. Program pelatihan ini disusun secara berjenjang, dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.

Jenjang pelatihan pun disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.

2.1.3. Efektivitas

2.1.3.1. Pengertian Efektivitas

Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas menurut Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana semakin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Musanef dalam bukunya Manajemen Kpegawaian di Indonesia (1996) mengemukakan pendapatnya yaitu: “yang dimaksud efektif adalah dapat diselesaikan tepat waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Pengertian lain dari efektivitas dalam buku Ensiklopedi Administrasi yang dikemukakan oleh The Liang Gie (2001) yaitu :

”*Efectiveness*–Efektivitas: Suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaknya, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaknya”.

Adapun pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti (2001) dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja mengenai pengertian efektivitas yaitu:

“Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang menentukan seberapa jauh target yang telah tercapai baik dari segi kuantitas, kualitas dan waktu untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan menimbulkan dampak serta memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi.

2.1.3.2. Ukuran Efektivitas

Richard M. Steers mengemukakan dalam bukunya Efektivitas Organisasi, (1985), efektif tidaknya pencapaian tujuan dapat dilihat dari beberapa pengukuran efektivitas, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas artinya yang dihasilkan oleh organisasi.
- b. Produktivitas artinya kuantitas dan jasa yang dihasilkan.
- c. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik.
- d. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut.
- e. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi.
- f. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya.
- g. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu.
- h. Kecelakaan yaitu efisiensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu.

- i. Semangat kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki.
- j. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan.
- k. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan.
- l. Keluwesan artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan.

Sedangkan pendapat lain dari Sondang P. Siagian (1985) mengenai pengukuran efektivitas, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuannya dapat dicapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “peta jalan” yang diikuti adalah melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam mencapai tujuan.
- c. Proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijaksanaan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha

pelaksanaan kegiatan operasional.

- d. Perencanaan yang matang pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan di masa depan.
- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, pelaksanaan akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas adalah kemampuan bekerja secara produktif dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien bagaimanapun baik suatu program semakin didekatkan pada tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik, mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas suatu program menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

Selain itu, untuk mengukur efektivitas organisasi ada tiga (3) pendekatan yang dapat digunakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hari dan Huseini (1987), antara lain :

- a. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pengukuran ini adalah sasaran yang sebenarnya yang diawali dengan identifikasi sasaran.
- b. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari

input. Pendekatan ini mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- c. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.

Kirkpatrick (2008) menyebutkan untuk mengukur efektivitas suatu program diklat dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada empat level/tingkatan, yaitu: 1) *Reactions* (Reaksi) ; 2) *Learning* (Belajar); 3) *Behaviors* (Perilaku), dan 4) *Result* (Dampak).

1. Level Reaksi

Pada level Reaksi, efektivitas program diklat diukur berdasarkan kepuasan peserta diklat. Sebagaimana dikatakan Kirkpatrick (2008):

“As the word reaction implies, evaluation on this level measures how those who participate in the program react to it. I call it a measure of customer satisfaction”.

(Sebagaimana implikasi dari kata “reaksi”, evaluasi pada level ini mengukur bagaimana peserta bereaksi pada program tersebut. Saya menyebutnya “mengukur” kepuasan peserta).

2. Level Belajar

Pada level Belajar, efektivitas program diklat diukur berdasarkan perubahan sikap, peningkatan pengetahuan/keterampilan sesudah mengikuti program diklat. Dalam mengukur efektivitas program dalam peningkatan pengetahuan digunakan tes tertulis. Perbandingan antara tes awal dan tes akhir adalah salah satu metode dalam mengukur perubahan/peningkatan pengetahuan. Untuk mengukur peningkatan keterampilan digunakan tes

unjuk kerja.

3. Level Perilaku

Pada level Perilaku, efektivitas program diklat diukur berdasarkan perubahan perilaku dan pada peserta diklat. Hal-hal yang ingin diketahui adalah sejauhmana peserta diklat dapat mentransfer pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya di tempat kerja asalnya. Pengukuran efektivitas program diklat pada level ini lebih kompleks dan lebih rumit dibandingkan dengan level 1 dan 2.

4. Level Dampak

Pada level Dampak, mencakup peningkatan produksi, peningkatan laba dan penurunan pengeluaran. Level ini merupakan level yang paling penting dan paling sulit.

Keempat level diatas merupakan tahapan cara mengevaluasi program. Tiap level adalah penting dan mempunyai pengaruh pada level berikutnya. Sebaiknya tidak ada level yang terlewat untuk melakukan evaluasi pada level tertentu. Misalnya, jika ingin mengevaluasi level ke-3 maka level 1 dan 2 sebaiknya dilakukan terlebih dahulu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan dalam mengukur efektivitas antara lain pendekatan sasaran yang fokus perhatian pada outputnya, pendekatan sumber yang berfokus pada input, dan pendekatan proses yang dilihat dari proses internal atau mekanisme organisasi.

Dalam penelitian ini, untuk mendukung data yang dihasilkan dari metode kualitatif, maka akan digunakan model Kirkpatrick level 1 Level Kepuasan Peserta dan level 2 yaitu Level Belajar untuk mengukur efektivitas Manajemen

Pendidikan dan Pelatihan Guru berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL dalam segi metode kuantitatif.

2.1.3.3. Prinsip Efektivitas

Adapun prinsip efektivitas kerja menurut Komarudin (1993), sebagai berikut:

a. Rencana

Merencanakan sesuatu dengan tepat, berarti anda harus menyelesaikan:

- 1) Pekerjaan apakah yang diselesaikan?
- 2) Bagaimanakah melaksanakannya?
- 3) Kapankah anda selesaikan?
- 4) Dimana anda selesaikan?
- 5) Berapakah kecepatan melaksanakannya?

b. Jadwal

Pekerjaan haruslah anda jadwalkan. Suatu jadwal yang efektif haruslah:

- 1) Pasti
- 2) Selaras dengan jadwal-jadwal lainnya.
- 3) Sulit tercapai namun mungkin tercapai
- 4) Anda pegang dan teguh

c. Pelaksanaan

Kemudian rencana itu anda selesaikan dengan:

- 1) Terampil
- 2) Teliti
- 3) Cepat

- 4) Tanpa usaha yang tidak perlu
- 5) Tanpa penundaan yang tidak perlu

d. Pengukuran

Pekerjaan yang anda laksanakan haruslah diukur:

- 1) Berdasarkan potensi anda
- 2) Berdasarkan laporan anda yang telah lalu
- 3) Berdasarkan laporan orang lain yang telah lalu
- 4) Berdasarkan kuantitas
- 5) Berdasarkan kualitas

e. Kontraprestasi

Andai kata tugas anda selesai dengan efektif anda selayaknya mendapat balas jasa berupa: syarat kerja yang baik, kesehatan yang baik, kebahagiaan, pengembangan diri, dan uang.

Dengan melihat penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang dapat digunakan sebagai standar ukur keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, dimana untuk mencapai efektivitas, maka bisa dilihat dari ukuran dan prinsip efektivitas. Bila masing-masing individu dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan maka kondisi ini akan membantu peningkatan efektivitas yang pada akhirnya memberikan kontribusi kepada pencapaian efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

- a. Joko Ahmad Julifan (2015). Efektivitas Manajemen Pendidikan dan

Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan perencanaan diklat berbasis kompetensi bagi guru, (2) mendeskripsikan implementasi program diklat berbasis kompetensi bagi guru, (3) mendeskripsikan kegiatan evaluasi diklat berbasis kompetensi bagi guru, (4) menganalisis tingkat efektivitas manajemen diklat berbasis kompetensi bagi guru di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI), serta (5) mengembangkan model hipotetik manajemen diklat berbasis kompetensi yang efektif bagi guru.

- b. Rendy Pradana Hafiz Al-Rasyid (2014). Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Pengelola Laboratorium Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Program ICT EQEP Di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan (BTKP) Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan diklat pengelola laboratorium program ICT EQEP di Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan, hambatan yang dihadapi, serta solusi untuk mengatasi hambatan.
- c. Al Azhar (2021). Efektivitas Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia. 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.

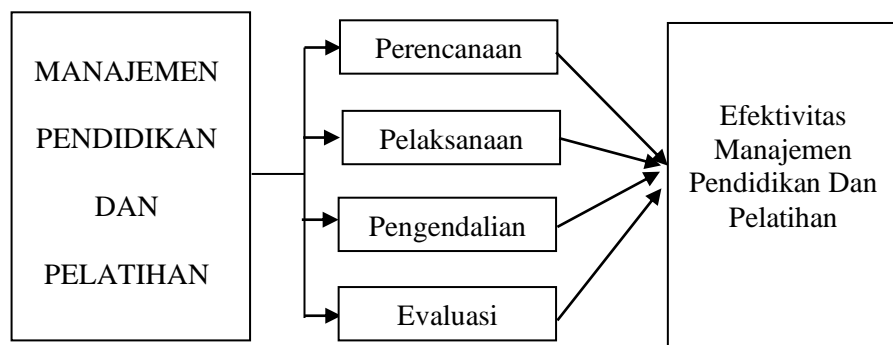
- d. Indra Prasetia (2021) *Analysis of the Effectiveness of Schools (a Study at State Junior High Schools in Medan, Indonesia)* (Analisis Efektivitas Sekolah; Studi di SMP di Medan, Indonesia). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji efektivitas sekolah di SMP di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.
- e. Ochilov Akram Odilovich et.al (2020) *Suggestions for Improving the Efficiency of Management of Training Highly Qualified Personnel in the Higher Education System of Uzbekistan* (Saran untuk meningkatkan Efisiensi Manajemen Pelatihan bagi Personil Berkualifikasi Tinggi di Sistem Pendidikan Tinggi di Uzbekistan). Penelitian ini bertujuan memberikan proposal ilmiah untuk modernisasi sistem pendidikan tinggi di Uzbekistan.
- f. Naning Margasari et.al (2016) *Analisis Pengukuran Efektivitas Kinerja Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Kepuasan dan Kepentingan Mahasiswa*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja lembaga pendidikan dalam perspektif kepuasan dan kepentingan mahasiswa.
- g. Rinni Rodiah Munajatisari (2015). *Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui reaksi positif peserta diklat, efektivitas dan efisiensi dari metode pelatihan klasikal dan *e-learning*.
- h. Arum Aprillia Charismi et.al (2016). *Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi pada Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan

(UPKK) UB Malang Universitas Brawijaya.

- i. Dhita Ayu Meitaningrum et.al (2013). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang terhadap efektivitas kinerja pegawai negeri di Kabupaten Malang.
- j. Ade Rahayu Putra et.al (2017). Analisis Efektivitas Pelatihan Karyawan Ke Luar Negeri (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan efektivitas pelatihan ke luar negeri, implemementasi pelatihan ke luar negeri, dan evaluasi pelatihan ke luar negeri.

2.3. Kerangka Konseptual

Berkenaan dengan efektivitas manajemen diklat, program diklat dikatakan efektif ketika hasil penyelenggaraan diklat sesuai dengan tujuannya berdasarkan ukuran dan prinsip efektivitas. Efektivitas manajemen diklat terdiri dari beberapa dimensi manajemen dan aspek diklat berbasis kompetensi sebagai berikut: (1) perencanaan meliputi analisis kebutuhan diklat, penyusunan kurikulum, penyusunan bahan diklat, seleksi peserta, penetapan pengajar, dan pengelolaan sarana dan prasarana. (2) pelaksanaan diklat, yang merupakan implementasi dari perencanaan diklat yang sudah disusun sebelumnya, meliputi persiapan diklat dan pelaksanaan diklat (proses belajar mengajar). (3) evaluasi diklat meliputi evaluasi peserta diklat, evaluasi pengajar/fasilitator, dan evaluasi penyelenggaraan. Secara umum kerangka pikir penelitian ini diilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

BAB III

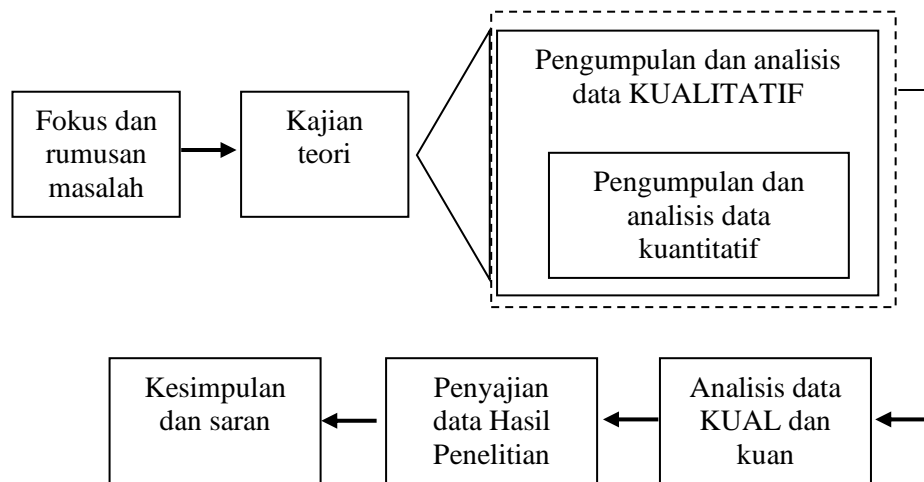
METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi model *concurrent embedded*, dengan metode kualitatif sebagai metode primer. Metode kombinasi model atau desain *concurrent embedded* adalah metode penelitian yang menggabungkan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan cara mencampur kedua metode tersebut secara tidak seimbang. Dalam satu kegiatan penelitian mungkin 70% menggunakan metode kuantitatif dan 30% metode kualitatif atau sebaliknya. Metode tersebut digunakan secara bersamaan, dalam waktu yang sama, tetapi independen untuk menjawab rumusan masalah sejenis (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini menggunakan model campuran tidak berimbang (*concurrent embedded design*) dengan pendekatan kualitatif sebagai metode primer. Karena metode primer yang digunakan adalah metode kualitatif, maka penelitian akan dimulai dengan mengumpulkan data di lapangan berdasarkan fokus dan rumusan masalah penelitian yang ditentukan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi yaitu dengan observasi, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi. Analisis data kualitatif lebih banyak dilakukan selama pengumpulan data, melalui proses *reduction*, *data display* dan *verification*. Bersamaan dengan pengumpulan data dengan metode kualitatif (metode primer), penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode kuantitatif (metode sekunder) untuk mendukung data kualitatif yang telah ditemukan. Setelah

pengumpulan dan analisis data kualitatif dan kuantitatif selesai, maka selanjutnya penulis melakukan analisis berdasarkan data kualitatif dan kuantitatif tersebut untuk digabungkan.



Gambar 2.2. Metode penelitian kombinasi *concurrent embedded*, model metode kualitatif sebagai metode primer (Sugiyono, 2018)

Penelitian kualitatif (metode primer) ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan studi kasus. Sebagaimana pendapat Ulfatin (2013:48) metode penelitian studi kasus dilakukan dalam latar yang alamiah dan memusatkan perhatian pada suatu peristiwa atau aktivitas secara intensif dan rinci. Selain itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga sifat dari penelitian ini lebih banyak bersifat eksploratif dan deskriptif. Creswell (2014:20) mengatakan bahwa model studi kasus ini merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya penulis menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan penulis mengumpulkan informasi secara lengkap dengan berbagai prosedur pengumpulan

data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya pada akhir penelitian didukung dengan deskriptif kuantitatif menggunakan data rata-rata dan tingkat persentase.

Penulis memilih jenis penelitian studi kasus karena dalam penelitian ini, penulis akan meneliti sebuah aktivitas secara intensif dan rinci. Dalam penelitian ini, agar pelaksanaannya terarah dan sistematis, maka disusun tahap-tahap penelitian.

3.2. Subjek dan Objek penelitian

3.2.1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yaitu keseluruhan objek dimana terdapat beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian sering juga disebut dengan istilah informan. Informan adalah orang yang dipercaya menjadi narasumber atau sumber informasi oleh penulis yang akan memberikan informasi secara akurat untuk melengkapi data penelitian. Informan memberikan data atau informasi yang dibutuhkan oleh penulis. Tanpa seorang informan, penulis tidak akan mendapatkan hasil atau inti dari sebuah penelitian. Demi meyakinkan bahwa data yang diperoleh dari informan bersifat akurat, tentunya data atau informasi harus berasal dari informan yang terpercaya dan mampu diandalkan.

Subjek dalam penelitian ini adalah unsur manajemen BBPPMPV BBL dan peserta diklat. Unsur Manajemen tersebut terdiri dari Koordinator Program, Kemitraan dan Penyelarasan, Subkoordinator Program dan Kemitraan,

Subkoordinator Data dan Informasi Mutu, Koordinator Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi dan Evaluasi, Sub Koordinator Penyelenggaraan dan Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi dan Sub Koordinator Evaluasi dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi, Kapokja Perencanaan dan Penganggaran, Kapokja Pengelolaan BMN, Kepala Departemen Energi dan Pertambangan, Widyaiswara dan guru (peserta diklat).

3.2.2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu kondisi yang menggambarkan atau menerangkan suatu situasi dari objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari suatu penelitian. Menurut Supriati (2012 : 38) objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh penulis ditempat penelitian dilakukan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, objek adalah hal, perkara, atau orang yang menjadi pokok pembicaraan. Dengan kata lain objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi fokus dari sebuah penelitian. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dan mengetahui apa, siapa, kapan dan dimana penelitian tersebut dilakukan. Objek yang menjadi sumber dalam penelitian ini adalah efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengembangan dan

Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL) Jl. Setia Budi No. 75 Kecamatan Medan Helvetia, Kotamadya Medan, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021 s.d Desember 2022 dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 3.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun								
		2021	2022					2023		
		Des '	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei- Des	Jan	Feb	Mar
1	Pra Riset									
2	Penyusunan Proposal									
3	Seminar Proposal									
4	Pengumpulan Data									
5	Analisis Data									
6	Menyusun Laporan Tesis									
7	Seminar Hasil									
8	Ujian Tesis									

Penelitian dimulai pada awal tahun 2022 karena pada awal tahun perencanaan diklat dilakukan. Observasi dilakukan sejak perencanaan diklat dilakukan kemudian dilanjutkan dengan observasi pelaksanaan diklat di pertengahan tahun sampai dengan evaluasi diklat di akhir tahun 2022. Pada awal tahun 2023 data yang terkumpul dianalisis dan kemudian diambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis data.

3.4. Sumber Data Penelitian

Menurut cara perolehannya, data dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu: data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, penulis membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi). Sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil wawancara dan angket. Dimana hasil wawancara merupakan data primer dan angket merupakan data suportif yang mendukung hasil analisis data wawancara.

2. Data Sekunder

Dokumen yang dijadikan sebagai tambahan informasi antara lain: materi diklat, daftar peserta diklat, jadwal sesi pelatihan, dokumen yang berupa foto, video, yang diperoleh dari website, medsos BBPPMPV BBL dalam pelaksanaan diklat berbasis kompetensi bagi guru.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara bersamaan secara interaktif, melalui proses: *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *verification/conclusion* (Miles and Huberman).

Untuk memperoleh data kualitatif tentang manajemen diklat, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara kepada unsur manajemen BBPPMPV BBL, dokumentasi serta observasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: (1) wawancara mendalam (in-depth interviewing) atau wawancara bersifat open ended, (2) observasi terhadap kawasan yang hendak diteliti, dan (3) Analisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti (4) Analisis hasil evaluasi diklat baik hasil evaluasi penyelenggaraan diklat, hasil evaluasi pembelajaran maupun hasil uji kompetensi dari peserta diklat. Teknik tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Lexy J. Moleong (2005) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan dilakukan oleh kedua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan penyelenggara diklat, dan widyaiswara. Wawancara dimaksud untuk memperoleh data mengenai efektivitas penyelenggaraan dengan melihat perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Selain itu dilihat pula hambatan dan upaya untuk mengatasi hambatan yang dialami dalam efektivitas penyelenggaraan diklat peningkatan kompetensi guru.

Wawancara ini dilakukan penulis dalam bentuk wawancara terbuka, dalam arti penulis dalam melakukan wawancara lebih bebas dan lebih terbuka tetapi tetap terfokus pada masalah yang menjadi topik pembicaraan. Oleh karena itu, dalam pengumpulan data tersebut tidak membutuhkan instrumen penelitian yang berupa sekumpulan pertanyaan lengkap dengan redaksionalnya, karena memegang redaksi pada saat wawancara akan membatasi penulis bertanya secara

terbuka pada informan. Sedangkan hasil dari wawancara tersebut selanjutnya dianalisis sesuai dengan pemahaman penulis dilapangan dengan terlebih dahulu mengadakan cross check pada data dan teori lain.

Tabel 3.2. Panduan Wawancara

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana perencanaan diklat: a. Analisis Kebutuhan Diklat b. Menetapkan Tujuan Diklat c. Pengembangan Kurikulum d. Persiapan Pelaksanaan Diklat
2.	Bagaimana pelaksanaan diklat: a. Pembukaan dan Penutupan b. Pelaksanaan Proses Pembelajaran c. Evaluasi Pembelajaran d. Administrasi Diklat
3.	Bagaimana pengendalian diklat
4.	Bagaimana evaluasi diklat a. Evaluasi Proses b. Evaluasi Hasil

2. Observasi

Observasi adalah instrumen atau alat penelitian yang dilakukan dengan mengamati secara langsung dengan menggunakan indera penglihatan untuk mengumpulkan berbagai informasi dan sumber data. Observasi dalam penelitian ini dilakukan di lokasi penyelenggaraan diklat yaitu di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL). Adapun pengamatan dilakukan pada saat sebelum, sesaat dan setelah diklat berlangsung hal tersebut dimaksudkan untuk melihat pelaksanaan diklat dilihat dari perencanaan diklat, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi diklat.

3. Analisis Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk

tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2021). Metode pencermatan dokumen digunakan untuk mencermati hal-hal penting yang berupa catatan yang tidak dapat dilihat dengan cara wawancara atau observasi. Dalam penelitian ini dokumen yang bisa dijadikan sebagai tambahan informasi antara lain: laporan akuntabilitas dan kinerja, materi diklat, daftar peserta diklat, jadwal sesi pelatihan, dokumen yang berupa foto, video, yang diperoleh dari website, medsos BBPPMPV BBL dalam pelaksanaan diklat berbasis kompetensi bagi guru.

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. Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui angket dilakukan untuk mendukung data wawancara, observasi dan dokumen. Data pendukung yang diambil adalah data mengenai kepuasan peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat. Pada data yang terkumpul dibuat statistik deskriptif diantaranya analisis rata-rata data dan persentase untuk melihat kecenderungan peserta apakah puas atau tidak dalam penyelenggaraan diklat. Kepuasan peserta diklat merupakan indikator dalam efektivitas program diklat pada level 1 yaitu level Reaksi. Selanjutnya juga akan diambil data mengenai peningkatan pengetahuan peserta. Data ini diambil dari hasil pre-test dan post test peserta diklat. Peningkatan pengetahuan peserta diklat merupakan indikator efektivitas program diklat pada level 2 yaitu Level Belajar.

Tabel 3.3. Panduan Angket

NO	ASPEK	PILIHAN JAWABAN			
		TM	CM	M	SM
I	Penyiapan Alat dan Bahan				
1.	Ketersediaan panduan pelaksanaan kegiatan				
2.	kelengkapan dokumen/kit bahan kegiatan (materi, ATK, name tag)				
II	Penyiapan Materi				
1.	Kualitas tampilan bahan kegiatan				
2.	Keterbacaan pada bahan kegiatan				
3.	Ketersediaan ilustrasi dan contoh pada bahan kegiatan				
III	Penyiapan Sarana dan Prasarana				
1	Kemudahan akses ke tempat penyelenggaraan pelatihan				
2	Fasilitasi transportasi darat/udara dari dan ke tempat pelatihan				
3	Kesiapan dan ketersediaan sarana kegiatan (audio visual, LCD/Laptop,white board, pelantang, spidol, penghapus, alat praktek)				
4	Kenyamanan ruang kegiatan (ventilasi udara/AC, pencahayaan)				
5	Kebersihan ruang kelas				
6	Kenyamanan kamar penginapan				
7	Ketersediaan perlengkapan medis sederhana (P3K)				
8	Ketersediaan sarana ibadah				
IV	Pelaksanaan pembelajaran				
1	Hasil diklat dapat diimplementasikan di sekolah				
2	Materi diklat sesuai dengan kebutuhan Peserta didik				
3	Diklat ini dapat menjawab permasalahan pembelajaran di sekolah				
4	Diklat ini dapat meningkatkan kompetensi guru				
5	Pola diklat yang dilaksanakan sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.				
6	Kesesuaian alokasi waktu pelaksanaan kegiatan dengan tujuan dan sasaran program				

	pelatihan				
7	Ketepatan alokasi waktu untuk menyelesaikan setiap bahan kegiatan				
V	Pelayanan Terhadap Peserta				
1	Keterbukaan informasi terhadap pelaksanaan diklat				
2	Kecukupan menu yang mendukung pemenuhan gizi				
3	Variasi hidangan/konsumsi				
4	Ketepatan waktu penyediaan konsumsi				
5	Respon terhadap keluhan Peserta				
6	Kesiagaan Panitia (selalu standby di lokasi)				
7	Kecekatan panitia dalam menangani masalah				

3.6. Analisis Data

Temuan data dalam penelitian ini akan lebih banyak dianalisis dengan analisis kualitatif dan didukung dengan analisis kuantitatif, dengan penjelasan sebagai berikut:

3.6.1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi di BBPPMPV BBL. Tahap-tahap analisis kualitatif dalam penelitian ini yaitu:

a. Reduksi

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data dimulai sejak pengumpulan data dilakukan dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data dan informasi

yang tidak relevan.

b. Penyajian data (display)

Penyajian data atau display merupakan pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Namun dapat juga berbentuk matrik, diagram, tabel, dan bagan.

c. Penarikan kesimpulan/verifikasi

Penarikan kesimpulan /verifikasi merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Data yang terkumpul dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh direduksi untuk dipilih mana yang layak dan tepat untuk disajikan. Proses pemilihan data akan difokuskan pada data yang mengarah pada pemecahan masalah, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data akan disajikan secara sistematis agar lebih mudah dipahami secara utuh dan menyeluruh antara bagian-bagiannya, sehingga memberi kemungkinan penarikan kesimpulan/verifikasi.

3.6.2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi berdasarkan kepuasan peserta diklat dan peningkatan pengetahuannya. Untuk analisis data kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif diantaranya (1) analisis rata-rata data, (2) tingkat kecendrungan data atau persentase (%) dan (3) perbandingan antara hasil post-test dan pre-test.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan

suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan penelitian, selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka untuk memberikan makna atau kesimpulan. Dengan demikian, hasil olahan data statistik ini hanya sampai pada tahap deskripsi, belum sampai pada tahap generalisasi. Dengan kata lain, statistik deskriptif adalah statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan, sehingga dapat ditarik makna tertentu.

3.7. Keabsahan data

Dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan data secara objektif maka perlu diupayakan keabsahan data. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan triangulasi data, yaitu teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan ataupun pembanding terhadap data. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi dengan sumber dan metode. Menurut Lexy J. Moleong (2005), triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi dengan sumber pada penelitian ini yaitu :

- a. Melakukan “checking” data hasil observasi dengan data hasil wawancara.
- b. Melakukan “checking” data hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.
- c. Melakukan “checking” data hasil observasi dengan pencermatan dokumen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL) bermula dari Pusat Pengembangan dan Penataran Guru Teknologi/Technical Teacher Upgrading Centre (PPPGT/TTUC). PPPGT Medan telah dipersiapkan sejak tahun 1978 dan mulai berfungsi sejak tahun 1981 sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur). Perkembangan selanjutnya, berdasarkan SK Mendikbud No. 0215/0/1992, tanggal 4 Mei 1992 PPPGT Medan berubah status menjadi lembaga Unit Pelaksana Teknis (UPT). Tahun 1998–2002 merupakan era baru dengan diterapkannya Komitmen, Keunggulan, dan Kebersamaan.

Tahun 2005, Mendiknas dalam Kepmen No. 31/2005 mengatur kedudukan LPMP dan PPPG dibawah koordinasi Ditjen PMPTK. Selanjutnya, sesuai dengan Kepmen No. 8/2007, Nama PPPGT berubah menjadi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik (PPPPTK BBL). Tahun 2012, sesuai dengan Permendikbud Nomor 44 Tahun 2012 PPPPTK BBL menjadi Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMK dan PMP).

Seiring adanya reformasi dan birokrasi di lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, PPPPTK BBL berubah menjadi Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL) sesuai dengan Permendikbud Nomor 26 Tahun 2020 Pasal 10. Sebagaimana tertuang dalam peraturan tersebut BBPPMPV BBL berada di bawah naungan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dengan perubahan nama ini, maka secara mendasar tugas dan fungsi lembaga menjadi berubah. BBPPMPV BBL tidak hanya sekedar menjadi tempat pendidikan dan pelatihan tetapi menjadi lembaga yang mengembangkan mutu pendidikan selaras dengan dunia usaha dan dunia industri.

1. Visi BBPPMPV BBL

Memperhatikan visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta tugas dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Permendikbud No. 26 Tahun 2020, Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bidang Bangunan dan Listrik pada tahun 2020 – 2024 memiliki visi sebagai berikut: "Terwujudnya profil pelajar pancasila melalui pengembangan mutu pendidikan vokasi". Visi tersebut mencerminkan hal-hal sebagai berikut: BBPPMPV BBL yang mampu mewujudkan Satuan Pendidikan Vokasi yang membentuk profil pelajar Pancasila yang terus berusaha meningkatkan kompetensinya agar memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu melalui pendidikan vokasi serta memahami bagaimana mengimplementasikan keilmuannya sesuai dengan kebutuhan industri.

2. Misi BBPPMPV BBL

Untuk mewujudkan visi tersebut, BBPPMPV BBL menetapkan misi sebagai berikut :

1. Mengembangkan mutu pendidikan vokasi yang berbasis kebutuhan DUDI, bermakna merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pengembangan mutu pendidikan vokasi yang berbasis kebutuhan DUDI melalui perencanaan berbasis data dengan memanfaatkan rapor pendidikan, pengembangan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan vokasi yang berbasis kebutuhan DUDI, dan pendampingan satuan pendidikan vokasi.
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan untuk mencapai Good Governance dan Clean Governance, bermakna BBPPMPV BBL menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam reformasi birokrasi bersih melayani, bebas dari korupsi dan efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

3. Tata Nilai BBPPMPV BBL

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bidang Bangunan dan Listrik memiliki tata nilai sistem yang dibangun yaitu 4 AS (Kerja Ikhlas, Kerja Cerdas, Kerja Keras, Kerja Tuntas) sebagai pendorong keberhasilan yang selaras dengan tata nilai ASN yaitu BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif).

- 1) Kerja Ikhlas Memiliki kesadaran bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada adalah amanah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh karenanya harus selalu bekerja secara ikhlas dan dalam suasana gembira.

2) Kerja Cerdas Memiliki kesadaran bahwa kebutuhan pelanggan akan selalu berubah dan dinamis, oleh karenanya harus mampu mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi dengan bekerja secara cerdas dan tanggap terhadap perubahan kebutuhan pelanggan

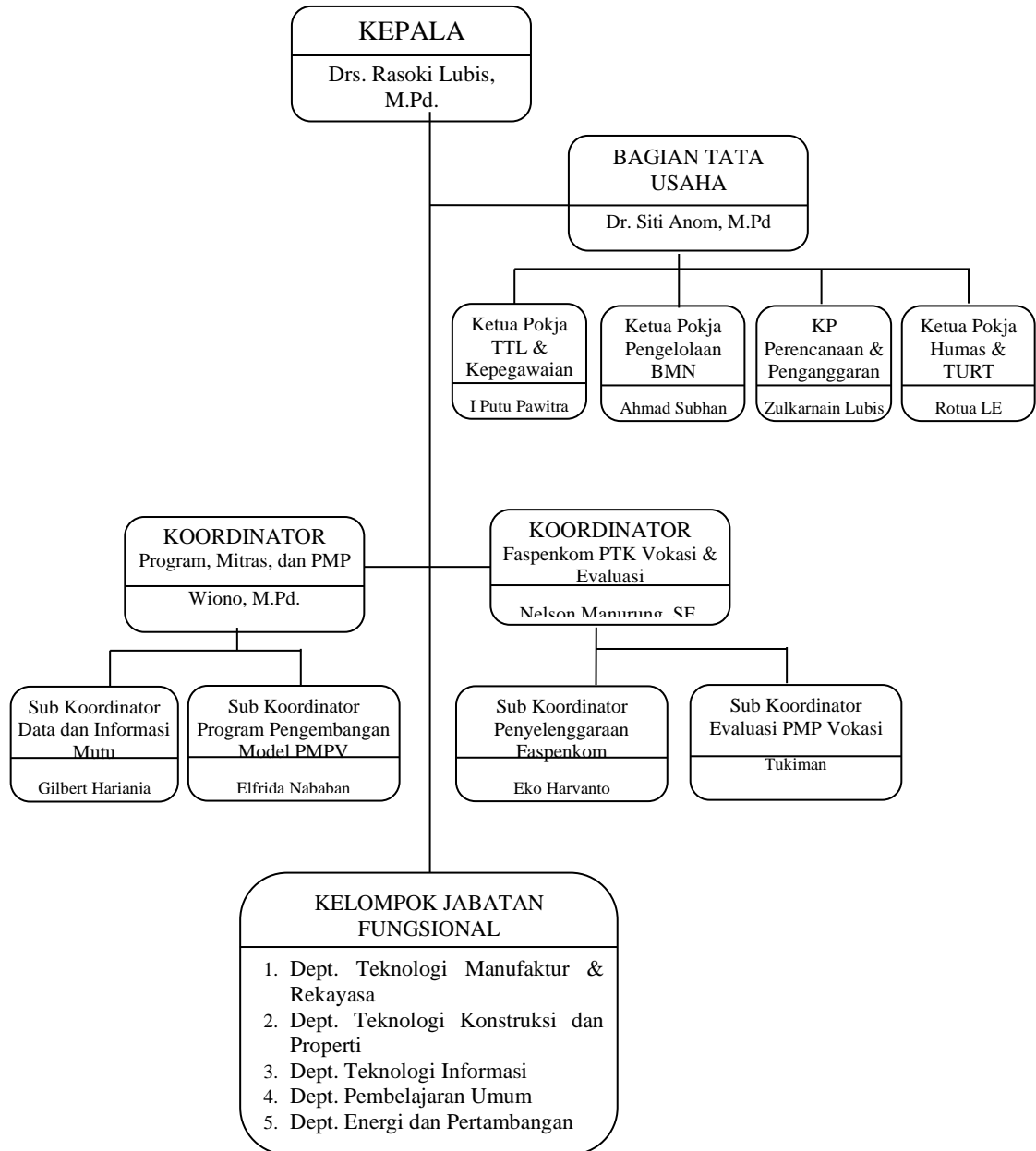
3) Kerja Keras Memiliki kesadaran bahwa untuk meraih keunggulan, dibutuhkan kerja keras dalam peningkatan mutu dan profesionalisme agar dapat memberi layanan terbaik.

4) Kerja Tuntas Memiliki kesadaran bahwa untuk memberikan kepuasan pelanggan, maka setiap pekerjaan dan kepercayaan yang diberikan harus dikerjakan secara utuh, menyeluruh dan bermutu.

4. Motto BBPPMPV BBL

Motto BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik Medan adalah “*Commitment, Advantaged, Togetherness*” artinya: manajemen bersama seluruh staf BBPPMPV BBL Medan memiliki Komitmen untuk membangun Keunggulan dalam Kebersamaan.

5. Struktur Organisasi BBPPMPV BBL



(Sumber: Data Sekunder, 2022) (Diolah)

Gambar 4.1. Struktur Organisasi BBPPMPV BBL

6. Sumber Daya Manusia (SDM) BBPPMPV BBL

BBPPMPV BBL memiliki 189 orang SDM dengan kualifikasi pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. SDM BBPPMPV BBL

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	S3	2
2.	S2	55
3.	S1	70
4.	Diklat IV	2
5.	D3	12
6.	D1	1
7.	SMA Sederajat	41
8.	SMP	5
9.	SD	1
	Total	189

Sumber: Data Sekunder, 2022 (diolah)

7. Laporan Kinerja BBPPMPV BBL Tahun 2022

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan kepada setiap instansi pemerintah untuk menyusun laporan kinerja setiap tahun. Berdasarkan Perpres 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP): SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB No. 12 Tahun 2015, hasil penilaian SAKIP dikategorikan dalam tabel dibawah:

Tabel 4.2. Kategori Nilai SAKIP

Nilai	Predikat	Interpretasi
>90-100	AA	Sangat Memuaskan
>80-90	A	Memuaskan
>70-80	BB	Sangat Baik
>60-70	B	Baik
>50-60	CC	Cukup (memadai)
>30-50	C	Kurang
0-30	D	Sangat Kurang

Sumber: LAKIN BBPPMPV BBL Tahun 2022

Pada tahun 2022, BBPPMPV BBL memperoleh nilai SAKIP: 84,10 dengan predikat A dan interpretasi: Memuaskan. Hal ini sesuai dengan nilai yang ditargetkan oleh BBPPMPV BBL. Perbandingan target dan realisasi tahun berjalan beserta penjelasan Indikator Kinerja:

Tabel 4.3. Indikator Kinerja BBPPMPV BBL

Indikator	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Keterangan
Predikat SAKIP BBPPMPV BBL	A	A	Realisasi SAKIP di Tahun 2022 mendapat Predikat A dengan Nilai 84,10 dengan komponen bobot: 1. Perencanaan Kinerja : 25,5% 2. Pengukuran Kinerja : 24,5% 3. Pelaporan Kinerja : 12,75% 4. Evaluasi Kinerja : 21,25%

Sumber: LAKIN BBPPMPV BBL Tahun 2022

Berdasarkan PMK 195/PMK.05/2018 tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Belanja K/L, IKPA adalah indikator yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku BUN untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga dari sisi kesesuaian perencanaan dan penganggaran, efektivitas pelaksanaan kegiatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan efisiensi pelaksanaan kegiatan.

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) BBPPMPV BBL Tahun 2022 = **93,99** dengan realisasi anggaran yang terserap sebesar 98,17%.

Data penelitian diperoleh dengan cara melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi kepada 11 unsur manajemen di BBPPMPV BBL. Wawancara dilakukan secara terbuka tetapi tetap mengacu pada poin-poin fungsi manajemen pendidikan dan pelatihan. Berikut narasumber yang diwawancarai:

Tabel 4.4. Narasumber

No.	Nama Narasumber	Jabatan
1.	Drs. Rasoki Lubis, M.Pd	Kepala BBPPMPV BBL
2.	Wiono, S.Pd, M.Pd	Koordinator Program, Kemitraan dan Penyelarasan.
3.	Nelson Manurung, SE, M.Pd	Koordinator Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi dan Evaluasi.
4.	Drs. Gilbert Harianja, M.Pd	Subkoordinator Data dan Informasi Mutu.
5.	Elfrida Nababan, M.Pd.	Subkoordinator Program dan Kemitraan
6.	Tukiman, ST, M.T	Sub Koordinator Evaluasi dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi.
7.	Hotman Silitonga, MT	Widyaiswara/Ka. Dep. Energi dan Pertambangan
8.	Zulkarnain Lubis, SE	Kapokja Perencanaan dan Penganggaran
9.	Ahmad Subhan, SE	Kapokja Pengelolaan BMN
10.	Siska Maria Matondang, M.Pd	Widyaiswara Dep. Energi dan Pertambangan, Prog. Keahlian Ketenaga listrikan
11.	Riani Dairi, SE	Fungsional Umum Penyelenggaraan (Faspenkom) PTK Vokasi.

Sumber: Data Primer, 2022 (data diolah)

Tabel 4.4. ini menunjukkan jumlah narasumber/responden yang berhasil diwawancarai secara intensif oleh penulis yaitu sebanyak 11 orang unsur manajemen dan widyaiswara BBPPMPV BBL.

4.2. Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas manajemen pendidikan pelatihan guru berbasis kompetensi dengan mengurai fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi di BBPMPV BBL Medan. Untuk itu penulis melakukan wawancara dan observasi terhadap narasumber yang telah disebutkan di atas. Berikut ini adalah jawaban para narasumber yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

4.2.1. Perencanaan Diklat

Perencanaan diklat dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan yang terdiri dari Analisis Kebutuhan Diklat, Menetapkan Tujuan Diklat, Pengembangan Kurikulum, Persiapan Pelaksanaan Diklat.

Perencanaan diklat ini sebelumnya merupakan tugas dari Koordinator Program, Mitra dan PMP yang menaungi Sub Koordinator Program dan Mitra serta Sub Koordinator Data dan Informasi. Dalam perencanaan penganggaraannya, Koordinator Program Mitra dan PMP didampingi oleh Kapokja Perencanaan dan Penganggaran. Namun sejak tahun 2022 perencanaan diklat diserahkan ke Koordinator Faspikom (Fasilitasi Peningkatan Kompetensi) dan secara teknis dilakukan oleh unit kerja dibawahnya yaitu Sub Koordinator Penyelenggaraan Faspikom dan perencanaan penganggaran diklat dilakukan oleh Kapokja Perencanaan dan Penganggaran.

Dalam tahap analisis kebutuhan diklat, BBPMPV BBL khususnya untuk kegiatan diklat tahun 2022 melakukan analisis kebutuhan diklat hanya berdasarkan RKAKL dan data UKG. Sebagaimana dijelaskan oleh Koordinator Program, Mitra dan Penjaminan Mutu (Wiono, S.Pd) dalam hasil wawancara

sebagai berikut:

“Ketika BPK menanyakan mana TNA (Training Needs Assesment/AKD), kita jawab bahwa TNA tidak ada karena kita mengambil data dari UKG. BPK menyatakan bahwa UKG itu data bukan TNA. Kita harus tetap melakukan analisis kebutuhan. Tetapi kan sudah beberapa tahun ini tidak (dilakukan) juga. Kalaupun dari Rapor, Rapor itu adalah data, bukan analisis. Rapor itu sendiri pun harus dianalisis lagi, mana yang lebih prioritas, dan mereka (sekolah) yang mengusulkan, bukan keinginan kita. Jadi harus bottom up, tidak bisa kita yang melihat rapor lantas menentukan apa yang terbaik untuk mereka. Harus mereka yang menentukan apa yang menjadi prioritas untuk mengembangkan sekolah mereka. Dan ketika kita melakukan diklat bukan hanya sampai output. (Diklat) sudah selesai, pesertanya sekian, nilainya sekian. Bukan hanya sampai situ. Harus sampai outcome, kalau bisa sampai impact. Dulu kita ada EDD (Evaluasi Dampak Diklat) tetapi sekarang sudah tidak ada lagi. Sudah beberapa tahun tidak ada. Harusnya di Perencanaan Penganggaran itu dicantumkan. Saya juga tidak tahu kenapa tidak ada” (Wi/10 November 2022).

Hal senada juga disampaikan oleh Kapokja Perencanaan dan Penganggaran (Zulkarnain Lubis, ST) berdasarkan hasil wawancara pada November 2022:

“Di Pokja Perencanaan dan Penganggaran, tidak ada analisis kebutuhan. Kita hanya dikasih Pagu Anggaran untuk melaksanakan diklat. Misalnya diklat ini, pagu nya segini, kuotanya segini. Kita rancang lah, untuk diklat ini sekian jam dengan uang segini berapa orang yang bisa kita ampu, tidak ada analisis kebutuhan diklat ini. Tapi mungkin di penyelenggaraan (Sub Koord. Penyelenggaraan Faspenkom) mereka mungkin berdasarkan TNA ya.. mungkin mereka tawarkan.. mereka tawarkan apa.. kalau di perencanaan tidak ada berdasarkan kebutuhan hanya berdasarkan pagu. Jadi berapa kelas yang bisa, berapa orang yang bisa di... di.. apa.. yang bisa dilakukan diklat sesuai pagu yang ada. Tidak berdasarkan kebutuhan. Kalau di saya ya.. karena di perencanaan” (ZL/8 November 2022)

Koordinator Faspenkom PTK Vokasi dan Evaluasi (Nelson Manurung, SE,

M.Pd) dalam wawancara tanggal November 2022 menyatakan bahwa:

“Mengenai analisis kebutuhan diklat, kita mulai dari RKAKL. Jika RKAKL sudah turun, ada anggaran yang tertera disitu, kemudian diadakan rapat dengan Kepala Departemen untuk menganalisis diklat-diklat apa saja yang akan kita laksanakan” (NM/10 November 2022).

Menurut Kepala BBPPMPV BBL (Drs. Rasoki Lubis, M.Pd), dalam wawancara tanggal 14 November 2022 menyatakan bahwa:

“Perencanaan dilakukan di Bagian Anggaran, Anggaran dan Program, dipandu oleh Jakarta. Kita secara birokrasi sebenarnya, secara struktur, kita hanya ada Kepala dan

Kabag Tata Usaha. Kalau Bagian Program menyiapkan pola diklat, bahan-bahan. Biasanya dibantu oleh RKAKL. Jika RKAKL sudah mantap, tidak perlu lagi diutak-atik. Pelaksanaannya ada di Faspenkom. Penjaringan peserta dan pemasaran ada di Program. Materi dan pola akan didiskusikan dengan Departemen terkait dan pelaksanaannya di Sub Koord. Penyelenggaraan”.(RL 14 November 2022).

Sejalan dengan keterangan dari Siska Matondang, widyiswara Departemen Energi dan Pertambangan, pada tanggal 10 Januari 2023 berikut ini:

“Nah ketika diklat mau dilakukan sebelumnya kita di lembaga ini kan melakukan yang namanya Rakortek -Rapat Koordinasi dengan dunia usaha dunia industri dikarenakan diklat yang kita lakukan ini berbasis industri. Kemudian juga eee adanya koordinasi juga dengan satuan pendidikan. Nah di sini kita menganalisis dulu apa sih kebutuhan-kebutuhan diklat yang dibutuhkan oleh guru-guru ini satuan pendidikan masing-masing kemudian eee disesuaikan juga dengan kebutuhan industri. Nah dari situ kita eee bisa mengumpulkan apa-apa saja kompetensi-kompetensi baik untuk pengetahuan maupun keterampilan yang dibutuhkan oleh guru kemudian eh dapat juga di jembatani oleh industri. Jadi pertama kali kita lakukan itu adalah melakukan analisis kebutuhan diklat. Nah setelah itu baru kita merancang kurikulum diklatnya. Nah di dalam proses perencanaan ini kurikulum diklat yang dirancang itu sesuai dengan kebutuhan guru berbasis industri nantinya akan di eee jual atau ditawarkan oleh lembaga ke satuan-satuan pendidikan” (SM, 10 Januari 2023).

Menurut Riani Dairi, fungsional umum di Sub Koordinator Penyelenggaraan Faspenkom PTK Vokasi pada wawancara tanggal 10 Januari 2023 sebagai berikut:

“Mengenai analisis kebutuhan diklat, kita mulai dari RKAKL. Jika RKAKL sudah turun, ada anggaran yang tertera disitu, kemudian diadakan rapat dengan Kepala Departemen untuk menganalisis diklat-diklat apa saja yang akan kita laksanakan” (RD, 10 Januari 2023).

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa BBPPMPV BBL melakukan Analisis Kebutuhan Diklat pada tahun 2022 hanya berdasarkan data UKG dan RKAKL. Namun analisis kebutuhan diklat yang menjaring data kebutuhan langsung dari sekolah masih dianggap perlu dilakukan sebagai tahap awal dalam perencanaan diklat karena dengan hasil analisis kebutuhan diklat ini BBPPMPV BBL dapat menjaring kompetensi yang dibutuhkan oleh guru

sehingga diklat yang diselenggarakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan guru.

Sesuai dengan pernyataan Sub Koordinator Program dan Mitras (Dra. Elfrida Nababan, M.Pd) dalam wawancara pada November 2022:

“Terkait dengan pertanyaan apakah ada dilakukan analisis kebutuhan diklat sebelum diklat dilakukan, saya selalu mengingatkan kita untuk selalu melakukan analisis kebutuhan diklat karena kita sangat berharap, apa yang dibutuhkan oleh guru itu lah yang kita berikan” (EN/8 November 2022).

Setelah analisis kebutuhan diklat dilakukan, yang pada kasus ini dilakukan hanya dengan melihat RKAKL dan data UKG tanpa menjangkau data ke sekolah, maka selanjutnya ditetapkan judul-judul diklat. Kemudian berdasarkan judul diklat ini ditetapkanlah tujuan diklat. Tujuan diklat secara umum adalah meningkatkan kualitas dan kompetensi guru sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Secara spesifik tujuan diklat guru berbasis kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi profesional, terkait teknis kejuruan sesuai bidang keahlian, yang terstandar, dan terbarukan sesuai kebutuhan dunia kerja;
2. Membiasakan guru dengan iklim dan budaya kerja di dunia kerja serta dapat mengimbaskan kepada guru dan instruktur lain serta peserta didik sebagai bagian dari pengembangan softskill dan karakter;
3. Meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja dalam mengimplementasikan kurikulum yang berlaku;
4. Meningkatkan hubungan kerjasama, kemitraan dan penyelarasan dengan

dunia kerja (Sumber: Panduan Diklat Guru berbasis Kompetensi Tahun 2022)

Setelah ditetapkan tujuan diklat, maka disusun kurikulum diklat. Kurikulum diklat disusun oleh para widyaiswara di departemen masing-masing, dalam penelitian ini, departemen yang menjadi fokus penelitian adalah Departemen Energi dan Pertambangan. Kurikulum diklat disusun dan dikembangkan widyaiswara bersama dengan industri dalam Rapat Koordinasi antara BBPPMPV BBL dan industri sebulan sebelum diklat dilaksanakan. Berikut kutipan pernyataan Kepala Departemen Energi dan Pertambangan, Hotman Silitonga:

“Kurikulum itu sebenarnya sudah disiapkan lembaga, berdasarkan pertemuan-pertemuan terdahulu dengan mengundang industri. Industri akan mencoba memberi masukan tentang kebutuhan industri, sehingga kita melibatkan industri untuk sinkronisasi” (HS/8 November 2022).

Senada dengan yang disampaikan oleh Koordinator Faspemkom, Nelson Manurung, SE, M.Pd sebagai berikut:

“Kita melibatkan industri, sehingga kurikulum kita linked dengan industri” (NM/10 November 2022).

Menurut Riani Dairi, Fungsional Umum di Sub. Koordinator Penyelenggaraan Faspemkom berdasarkan wawancara tanggal 10 Januari 2023:

“Biasanya penyusunan kurikulum itu ada di departemen masing-masing” (RD, 10 Januari 2023).

Selanjutnya, Siska Matondang, widyaiswara Departemen Energi dan Pertambangan menyatakan bahwa:

“Nah di dalam proses perencanaan ini kurikulum diklat yang dirancang itu sesuai dengan kebutuhan guru berbasis industri nantinya akan dijual atau ditawarkan oleh lembaga ke satuan-satuan pendidikan” (SM, 10 Januari 2023).

Berdasarkan uraian wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum

diklat disusun dan dikembangkan oleh BBPPMPV BBL dan industri terkait. BBPPMPV BBL diwakili oleh manajemen dan widyaiswara terkait melakukan rapat koordinasi bersama dengan perwakilan industri untuk membahas kurikulum diklat sesuai dengan kebutuhan industri agar dapat mencapai tujuan diklat yaitu memfasilitasi secara efektif pengembangan keselarasan kebutuhan industri dengan pembelajaran dan keahlian bidang teknologi.

Berdasarkan dokumen yang terdapat di media sosial BBPPMPV BBL, ada 4 kegiatan Rapat Koordinasi Kemitraan Link and Super Match BBPPMPV BBL bersama SMK, Perguruan Tinggi Vokasi, Lembaga Kursus Pelatihan serta Industri, Dunia Usaha dan Kerja untuk yaitu:

1. Rapat Koordinasi Kemitraan *Link and Super Match* BBPPMPV BBL, SMK, Perguruan Tinggi Vokasi, Lembaga Kursus dan Pelatihan serta Industri, Dunia Usaha dan Dunia Kerja wilayah Sumatera Selatan, 7 s.d 9 Oktober 2021.



(Sumber: <https://www.instagram.com/p/CUt5ckrJwNe/>)

Gambar 4.2. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial

2. Rakor Kemitraan (Link And Super Match) BBPPMPV BBL, SMK, Perguruan Tinggi Vokasi, Industri, Dunia Usaha dan Dunia Kerja Serta Lembaga Kursus

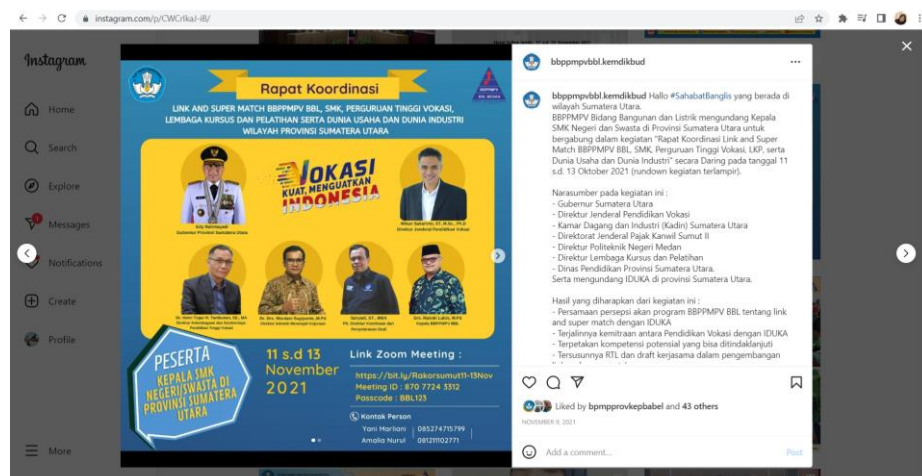
Pelatihan di wilayah provinsi Kalimantan Selatan, pada tanggal 27 s.d 29 Oktober 2021 di Fave Hotel Banjarbaru, Kalimantan Selatan.



(Sumber: (<https://www.instagram.com/p/CVgrUZsvK34/>))

Gambar 4.3. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial

3. Rapat Koordinasi Kemitraan (Link And Super Match) BBPPMPV BBL, SMK, Perguruan Tinggi Vokasi, Lembaga Kursus dan Pelatihan Serta Industri, Dunia Usaha Dan Dunia Kerja di wilayah Provinsi Sumatera Utara dilaksanakan pada hari/tanggal : Kamis s.d Sabtu, 11 s.d. 13 November 2021 di Hotel Niagara Parapat.



(Sumber: (<https://www.instagram.com/p/CWK6m64J0QE/>))

Gambar 4.4. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial

5. Rapat Koordinasi Kemitraan (Link And Super Match) BBPPMPV BBL, SMK, Perguruan Tinggi Vokasi, Lembaga Kursus dan Pelatihan Serta Industri, Dunia Usaha Dan Dunia Kerja di wilayah Provinsi Jambi 17 s.d. 19 November 2021 di Hotel Yellow Jambi.



(Sumber: <https://www.instagram.com/p/CWUhY-hJPEi/>).

Gambar 4.5. Berita Pelaksanaan Rakortek BBPPMPV BBL di media sosial

Di dalam dokumen medsos BBPPMPV BBL tersebut diinformasikan bahwa tujuan dari kegiatan Rapat Koordinasi Link and Match antara BBPPMPV BBL, SMK, PTV, LKP dan DUDI adalah:

1. Tersosialisasinya program BBPPMPV BBL tentang *link and super match* dengan pendidikan vokasi dan IDUKA (Industri dan Dunia Kerja)
2. Membangun kemitraan antara pendidikan vokasi dengan IDUKA
3. Menggali kompetensi potensial yang dapat ditindaklanjuti pendidikan vokasi, LKP dan IDUKA
4. Menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) dalam pengembangan dan penguatan *link and match*.

Didalam Rapat Koordinasi ini disusun kurikulum diklat yang berbasis

kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri.

Setelah Rapat Koordinasi, selanjutnya dilakukan persiapan diklat. Persiapan diklat mencakup kegiatan administrasi antara lain menyusun silabus dan jadwal diklat, pemanggilan dan seleksi peserta, penetapan pengajar, penyusunan bahan ajar dan alat praktek, serta penyiapan tempat belajar, akomodasi dan konsumsi peserta.

Silabus disusun berdasarkan kurikulum yang telah dirancang sebelumnya bersama industri terkait. Selanjutnya dilakukan penjadwalan. Penjadwalan dilakukan setelah RKAKL turun. Tim manajemen dan departemen melakukan rapat untuk merancang diklat, struktur program diklat, dan kapan diklat tersebut dilaksanakan. Biasanya jadwal tersebut bersifat tentatif karena bergantung pada RKAKL dan pengadaan alat dan bahan diklat. Sebagaimana yang disampaikan oleh Riani Dairi, SE, staf Sub Koord Penyelenggaraan Faspikom dalam kutipan wawancara berikut:

“Setelah RKAKL turun, kita adakan Rapat antara Manajemen dan Departemen untuk merancang jadwal diklat, struktur program diklat, nama diklat, rencananya kapan, bersifat tentatif. Karena kita tergantung dengan RKAKL dan pengadaan alat dan bahan diklat” (RD/10 Januari 2023).

Sub Koordinator Program dan Mitras, Elfrida Nababan dalam wawancara mengatakan sebagai berikut:

“Kita rancang waktu tidak terlalu lama sehingga guru tidak terlalu lama meninggalkan pekerjaannya. Kita juga harus merancang waktu kesediaan industri untuk magang” (EN/8 November 2022).

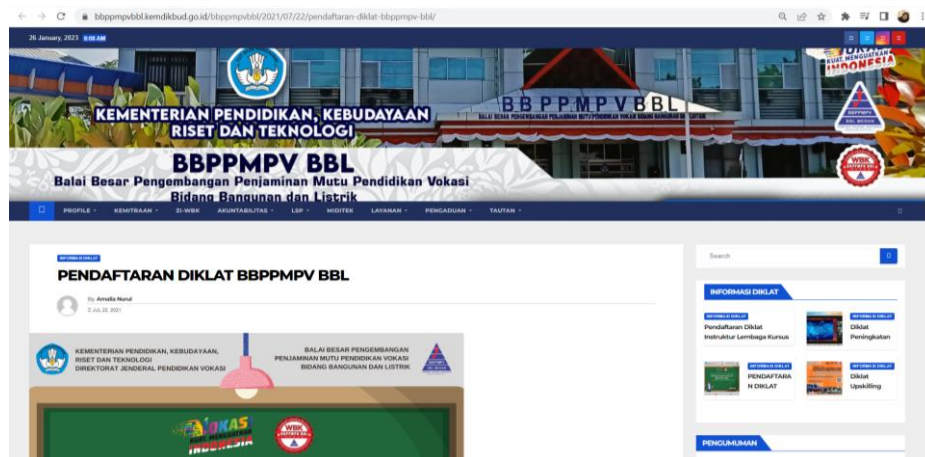
Koordinator Program Wiono dalam wawancara mengatakan sebagai berikut terkait penjadwalan:

“Penjadwalan seyogyanya dilakukan di tahun sebelumnya namun biasanya dilakukan pada tahun berjalan karena kita harus menunggu juknis yang datang dari

Pusat” (Wi/10 November 2022).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penjadwalan dilakukan setelah RKAKL ditetapkan, dilakukan melalui rapat antara manajemen dan departemen. Penjadwalan dilakukan pada tahun berjalan, walaupun seyogyanya dilakukan di tahun sebelumnya karena harus menunggu juknis dari Pusat.

Setelah penjadwalan dilakukan pemanggilan dan seleksi peserta. Sebelum pemanggilan dilakukan dilakukan pemasaran diklat. Pemasaran diklat dilakukan oleh Sub Koordinator Data dan Informasi. Diklat yang akan dilaksanakan diumumkan di media sosial yaitu website youtube, instagram, facebook dan twitter BBPPMPVL. Guru yang berminat dapat mendaftar secara online.



(Sumber: bbppmpvbl.kemdikbud.go.id)

Gambar 4.6.Pemasaran diklat di website BBPPMPV BBL

Departemen	Program Keahlian	No	Judul Diklat
Teknologi manufaktur dan Rekrayasa	Teknik Elektronika	1	IoT dan Penerapan Mikrokontroler dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri
		2	Penerapan Rangkaian Elektronika
	Teknik Pengelasan dan Fabrikasi Logam	3	Welding Joint Inspection Welding Inspector
		4	FCAW Welding
	Teknik Mesin	5	Teknik Pemesian NC/CNC
		6	Teknik Pemesian Bubut Kompleks
		7	Teknik Pemesian Frais Kompleks
		8	Chassis Maintenance
	Teknik Otomotif	9	Diagnostic Engine Management System
		10	Engine Maintenance
Teknologi Informasi	TKJ	11	Membangun Bisnis dan Pengelolaan Jaringan Internet Service Provider (ISP)
		12	Pengembangan Projek Web Berbasis Framework
	PPG	13	Quantity Surveyor
Teknik Konstruksi dan Properti	Teknik Furnitur	14	Furnitur Kayu dengan Sistem Knock down
		15	MenggambarKonstruksi dan Utilitas Bangunan
Energi dan Pertambangan	Teknik Geomatika	16	Pembuatan Peta Menggunakan Aplikasi Quantum GIS
		17	Ketenagalistrikan
	Ketenagalistrikan	18	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman
		19	Merancang Sistem Kendali dengan HMI
		20	Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik

(Sumber: facebook BBL Kemdikbud)

Gambar 4.7. Pemasaran diklat di Facebook BBPPMPV BBL

PENDAFTARAN DIKLAT UPSKILLING DAN RESKILLING Guru Kejuruan SMK Tahun 2022

Untuk 13 Provinsi Wilayah Binaan BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik (Acah, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Kep. Riau, Jambi, Sumatera Selatan, Kep. Bangka Belitung, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan)

Pendaftaran peserta dilakukan melalui tautan : https://bit.ly/DIKLAT_UPSKILLING_BBL2022

Atau Kunjungi Website BBPPMPV BBL : www.bbppmpvbbl.kemdikbud.go.id

(Sumber: instagram BBL Kemdikbud)

Gambar 4.8. Pemasaran diklat di Instagram BBPPMPV BBL

Pemasaran diklat ini dilakukan 2 minggu sebelum diklat dimulai. Data guru yang mendaftar dikumpulkan di Sub Koordinator Data dan Informasi kemudian diseleksi berdasarkan persyaratan yang disebut di media sosial. Persyaratan umum yang diberlakukan adalah calon peserta tidak pernah mengikuti diklat selama 2 tahun terakhir dan usia maksimal adalah 50 tahun. Setelah data terkumpul, data tersebut diserahkan kepada Sub Koordinator Penyelenggaraan. Berdasarkan data tersebut Sub Koordinator Penyelenggaraan akan melakukan

pemanggilan. Jika data calon peserta yang didapat dari Sub Koordinator Data dan Informasi melebihi dari kuota peserta diklat, maka Sub Koordinator akan memanggil peserta diklat yang mendaftar lebih awal. Kuota peserta diklat adalah 12-20 orang per diklat.

Seperti yang disampaikan oleh Drs. Gilbert Harianja, Sub Koordinator Data dan Informasi dalam wawancara pada tanggal 8 November 2022 berikut:

“Secara kelembagaan, kita berperan untuk menyiapkan data calon peserta kita yang kita dapatkan melalui berbagai strategi, diantaranya melalui medsos kita kemudian kita analisis apakah mereka sesuai dengan diklat yang akan kita selenggarakan, kita menseleksi peserta kemudian menetapkan calon peserta dengan memberi beberapa cadangan dari kuota yang ada, lalu kita menyerahkannya ke Sub Koordinator Penyelenggaraan, karena mereka yang berhak dan berwenang untuk menyurati dan mengundang peserta kita. Jadi kita menyiapkan data guru sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Seleksi peserta kita lakukan dengan konfirmasi dan verifikasi, misalnya jika seseorang telah mendaftar di medsos kita, kami juga akan mencoba memverifikasi data yang sudah masuk itu sudah valid kah? Karena terkadang ada juga kemungkinan calon peserta itu batal datang atau asal mengisi saja, ternyata (beliau) tidak sesuai dengan syarat yang kita ajukan, sehingga kita melakukan konfirmasi ulang, apakah mereka membutuhkan diklat tersebut. Kadang kuota diklat hanya 20 orang, yang mendaftar bisa ratusan orang, bahkan sampai 500 orang. Sehingga kita konfirmasi ulang, misalnya, umur maks 50 tahun, masa kerja minimal 5 tahun.” (GH/8 November 2022).

Senada dengan yang disampaikan oleh Riani Dairi, SE (Staf Sub Koordinator Penyelenggaraan) dalam wawancara berikut:

“Seleksi itu ada di Sub Koord. Data dan Informasi, karena mereka yang memasarkan dan menginformasikan persyaratan calon peserta diklat. Setelah diseleksi, peserta akan dipanggil oleh Sub Koord. Penyelenggaraan. Oh, tidak ternyata. Sub. Koord Data dan Informasi memasarkan diklat dan menjaring data calon peserta. Setelah data peserta yang mendaftar diklat didapat, data tersebut diserahkan ke kami (Sub Koord. Penyelenggaraan) kemudian kami seleksi untuk selanjutnya kami panggil. Kriterianya, minimal 2 tahun terakhir tidak ada mengikuti diklat. Usia < 50 tahun. Diusahakan ada perwakilan dari setiap provinsi. Setelah itu, jika peserta yang memenuhi syarat tersebut melebihi kuota, maka kita akan memilih calon peserta yang mendaftar lebih awal” (RD/10 Januari 2023).

Selanjutnya, Hotman Silitongan menyatakan dalam wawancara sebagai

berikut:

“Kita hanya diminta untuk memberikan kriteria peserta saja. selanjutnya manajemen yang menentukan siapa yang akan dipanggil untuk mengikuti diklat. Kalau saran dari kami terkait bank data itu wajib karena pengalaman kami, ada guru yang datang berulang, sudah pernah ikut diklat. Kita harus punya SIM DIKLAT. Memang membuat sim diklat tidak gampang. Tapi kita sebenarnya kan punya induk, Kemdikbud. Disana kan ada data guru, kita bisa mirroring, walaupun mungkin tidak 100% akurat, tp 90% akurat, kita bisa menggunakan data itu” (HS/8 November 2023).

Penyeleksian peserta sudah dilakukan secara terbuka, namun masih saja mengalami masalah, seperti yang disampaikan oleh Siska Matondang, Widyaiswara Departemen Energi dan Pertambangan dalam kutipan wawancara berikut:

“Jadi sebagai bahan masukan juga untuk lembaga untuk melakukan yang namanya pemetaan kompetensi peserta. Jadi sebaiknya dipetakan di dalam di dalam apa ya namanya ya eee perlu melakukan yang namanya analisis kompetensi peserta ya gitu ya mana peserta yang memang dia dari nol mana peserta yang memang.. Jadi bolehlah ditambahkan gitu dipersyaratkan itu. Misalnya Diklat A, Diklat A ini ditunjukkan untuk peserta pelatihan atau guru SMK yang memang belum memiliki kompetensi di bidang itu itu sehingga murni yang mengikuti itu adalah orang-orang yang memang belum pernah mengikuti diklat itu gitu. Nah kalau bisa itu saran untuk lembaga itu yang pertama coba kita lakukan eee pemetaan terhadap eee kompetensi diklat. Kalau dulu saya ingat itu di sekitar eee 4-5 tahun yang lalu itu ada namanya dulu diklat eee kompetensi berkelanjutan itu dibagi antara dibagi menjadi Diklat ee Diklat Dasar dan Diklat Lanjutan. Jadi diklat dasar ini diikuti oleh peserta peserta pelatihan atau guru-guru SMK yang memang kompetensi awalnya itu masih basic masih sangat basic gitu jadi peserta yang ada di dalam itu semua memiliki karakter kompetensi yang sama gitu. Nah ketika dia eh peserta pelatihan itu adalah orang-orang yang memang sudah lama memiliki kompetensi itu dia ingin melanjut kemampuannya dia bisa ikuti ke dalam diklat lanjutan. Jadi di diklat lanjutan ini tidak ada lagi orang yang yang nol gitu yang terbecer nantinya. Jadi saya rasa itu bisa jadi masukan bagi lembaga untuk boleh membuat diklat seperti itu atau mungkin dipersyaratannya kita buat” (SM/10 Januari 2023).

Dalam seleksi peserta seyogyanya persyaratan yang dicantumkan bukan hanya bersifat umum mengenai usia dan kekerapan mengikuti diklat, tetapi juga ada pemetaan kompetensi sehingga peserta yang mengikuti diklat adalah peserta yang memiliki kompetensi seragam, sehingga tidak ada kebosanan bagi peserta yang sudah memiliki kompetensi yang sudah lanjut akibat menunggu peserta lain

untuk mempejalari kompetensi sebelumnya.

Setelah seleksi peserta, dilakukan penetapan pengajar. Penetapan pengajar ini dilakukan di departemen masing-masing berdasarkan rapat dan kesepakatan. Seperti yang disampaikan oleh Widyaiswara Departemen Energi dan Pertambangan, Siska Maria Matondang, M.Pd dalam kutipan wawancara berikut:

“Untuk satu Diklat dalam satu kelas itu ditetapkan dua orang pengajar yang sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Kebetulan di dalam diklat ini kita berjalan ada tiga kompetensi yang pertama itu Teknik Instalasi Tenaga Listrik kemudian yang kedua Teknik Otomatis Industri yang ketiga yaitu adalah Teknik Pendingin dan Tata Udara. Jadi masing-masing kompetensi itu terdiri dari dua orang pengajar kemudian satu orang teknisi dan satu orang admin. Jadi penetapan pengajar disesuaikan dengan kompetensi masing-masing.” (SM/10 Januari 2023).

Senada dengan yang disampaikan oleh Ka. Departemen Energi dan Pertambangan, Hotman Silitonga, dalam petikan wawancara berikut:

“Itu (pengajar) sepaket dengan tim nya. Jadi misalnya topik A, kita bertanggungjawab ke seseorang untuk fokus di topik tersebut. Ada rapat itu untuk membicarakan itu. Kita semuanya bisa, kita semuanya mampu dan itu saling mendukung dalam proses ya. Tetapi kan harus ada yang bertanggungjawab” (HS/8 November 2022).

Selanjutnya penyiapan tempat belajar dan akomodasi peserta. Tempat belajar terdiri dari ruang teori dan ruang praktek (bengkel). Sedangkan akomodasi peserta berada di Asrama BBPPMPV BBL. Ruang teori dilengkapi oleh meja, kursi, LCD dan layar LCD. Bengkel dilengkapi dengan alat-alat praktek atau mesin. Karena penelitian ini difokuskan pada diklat di Departemen Energi dan Pertambangan, maka yang akan dijelaskan lebih detail adalah ruang teori dan bengkel Departemen Energi dan Pertambangan.

Ada 2 ruang teori dan ada 2 bengkel di Departemen Energi dan Pertambangan, Program Keahlian Ketenagalistrikan. Dalam ruang teori terdapat

meja, kursi, LCD, layar LCD dan alat-alat praktek.

Dari hasil observasi terlihat bahwa secara umum, peralatan yang terdapat di bengkel sudah cukup memadai, walaupun masih terdapat peralatan yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Mengenai ketersediaan peralatan, berikut penjelasan Ahmad Subhan, Kapokja Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN):

“Kalau itu iya, harus kita akui memang, peralatan-peralatan kita itu sudah ada yang *out of date* bahkan banyak juga peralatan kita yang sudah tidak berfungsi lagi.”

“Kalau peran kita disitu lagi-lagi hanya mengusulkan. Kita ini kan namanya hanya UPT (Unit Pelayanan Teknis). Kita juga mengusulkan ke Kepala, melalui Kabag tentunya, lagi-lagi kita hanya bisa mengusulkan ke Jakarta, ke Pusat, dari sana kita tinggal menunggu, setuju atau tidaknya itu dari sana. Seringkali anggaran yang sudah disetujui kemudian diblokir lagi. Mereka bilang *automatic adjustment*. Arahan dari Kepala segera kita urus agar dilaksanakan. Intinya kita hanya dapat meminta, tapi saya yakin ada jalan keluar jika kita cerdas. Pemerintah saat ini sangat menggalakkan kerjasama dengan industri. Saya yakin kita diarahkan supaya prakteknya itu dilakukan di industri. Makanya mereka (Pemerintah) tidak jor-joran lagi memberikan dana untuk peralatan” (AS/10 Januari 2023).

Sedangkan komentar dari Ka. Departemen Energi dan Pertambangan, Hotman Silitonga mengenai peralatan diklat adalah sebagai berikut:

“Untuk peralatan kita bisa menyesuaikan judul diklat sesuai dengan peralatan yang ada. Namun jika peminat banyak terhadap satu judul diklat tetapi peralatan kita tidak ada, biasanya kita bisa membuat simulasi memakai software atau menuntut kreatifitas kita memanfaatkan peralatan yang ada mewakili peralatan yang dimaksud. Misalnya fenomena berbasis digital, misalnya festo, berbasis digital tetapi kita tidak punya. Kita menggunakan PLC yang kita punya” (HS/8 November 2022).

Riani Dairi, fungsional umum di Sub Koordinator Penyelenggaraan Faspenkom dalam wawancara tanggal 10 Januari 2023 mengatakan sebagai berikut:

“Kadang alat praktek yang ada di sekolah lebih bagus daripada yang ada di lembaga. Namun untuk asrama kita sangat layak, sudah setara hotel berbintang 3” (RD, 10 Januari 2023).

Siska Matondang, widyaiswara Departemen Energi dan Pertambangan,

dalam wawancara tanggal 10 Januari 2023 menyatakan sebagai berikut:

“Jadi kalau saya katakan memang untuk fasilitas itu kita belum dikatakan bisa dikatakan belum memadai belum memuaskan dan belum memenuhi persentase antara penggunaan fasilitas dengan jumlah peserta pelatihan. Saya ambil contoh diklat saya untuk praktek instalasi motor listrik. Nah motor listrik misalnya kita praktek untuk motor induksi tiga phase gitu, motor induksi tiga phase itu terdiri dari motor sangkar dan motor belitan. Nah kita hanya punya satu motor rotor sangkar dan satu motor belitan untuk 15 orang peserta. Jadi terkadang kendalanya eh ketika peserta satu kelompok peserta sudah selesai merangkai instalasinya, dia harus menunggu peserta lain dulu menyelesaikan eee praktek motornya dan pengambilan datanya baru bergantian ke mereka.” (SM, 10 Januari 2023).

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa peralatan untuk praktek diklat di BBPPMPV BBL sudah memadai walau masih ada yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan industri, namun pelaksanaan praktek dapat dilakukan dengan simulasi menggunakan software. Dengan kemajuan teknologi informatika, hal ini sangat mungkin dilakukan. Peserta diklat dapat melakukan praktek seolah-olah menggunakan alat yang real dengan menggunakan software yang sesuai. Selain menggunakan software, strategi yang lain yang digunakan adalah dengan melakukan praktek di industri. Pemerintah saat ini sangat menggalakkan kerjasama dengan industri dan ini adalah hal yang sangat baik bagi peserta diklat untuk dapat memiliki wawasan mengenai industri.

Akomodasi peserta adalah asrama BBPPMPV BBL. Asrama ini terdiri dari 6 lantai, mampu menampung 500 orang dengan fasilitas setara hotel bintang tiga. Penyiapan akomodasi yang terdiri dari perawatan dan pemeliharaan akomodasi dilakukan secara rutin walaupun ada atau tidak ada diklat. seperti disampaikan Ahmad Subhan, Kapokja Pengelolaan BMN berikut ini:

“Hanya rutin saja, karena asrama kita itu kan diperuntukkan untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan untuk melaksanakan tupoksi kita. Walaupun di saat kosong itu bisa kita manfaatkan, bisa kita sewakan, sepanjang tidak mengganggu tugas pokok

dan fungsi lembaga” (AS/10 Januari 2023).

Untuk pengadaan konsumsi peserta diklat dilakukan oleh Pejabat Pengadaan melalui diskusi terlebih dahulu untuk menyusun variasi menu. Pengadaannya dilakukan dengan menggunakan e-katalog. Sebagaimana yang disampaikan oleh Pejabat Pengadaan yang pada saat ini juga menjabat Kapokja Pengelolaan BMN, Ahmad Subhan berikut:

“Secara fungsinya (pengelolaan konsumsi) tidak dibawah Pokja BMN, tetapi karena kebetulan pejabat pengadaannya saya, saya yang mengerjakannya. Pengadaannya, tentunya didiskusikan terlebih dahulu ya, bagaimana supaya lebih bagus dari sebelumnya. Kemudian coba kita susun variasi menu. Pengadaannya dilakukan dengan menggunakan e-katalog, pejabat pengadaan atau PPK bisa dapat mengklik itu langsung. Memang tidak dapat dipungkiri ada keluhan baik di variasi menu ataupun kecukupannya. Saya melihatnya itu karena kurangnya pengawasan” (AS/10 Januari 2023).

Ruang makan peserta terletak di sebelah asrama BBPPMPV BBL, terdiri dari dua lantai, dilengkapi dengan kursi dan meja makan dengan kapasitas 500 orang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan mengenai perencanaan diklat di BBPPMPV BBL sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Diklat dilaksanakan pada tahun 2022 dengan mengacu pada RKAKL dan data UKG, tidak menjangkau kebutuhan diklat dari sekolah.
2. Tujuan diklat secara umum adalah meningkatkan kualitas dan kompetensi guru sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.
3. Kurikulum diklat disusun dan dikembangkan oleh BBPPMPV BBL yang diwakili oleh manajemen dan widyaiswara bersama perwakilan industri dalam rapat koordinasi.
4. Persiapan diklat:
 - a. Menyusun silabus

Silabus disusun berdasarkan kurikulum yang telah dirancang sebelumnya bersama industri terkait.

b. Jadwal diklat

Penjadwalan dilakukan oleh tim manajemen dan departemen setelah RKAKL turun. Penjadwalan bersifat tentatif karena bergantung pada RKAKL dan juknis dari pusat.

c. Pemanggilan dan seleksi peserta

Sebelum pemanggilan peserta dilakukan pemasaran diklat 2 minggu sebelum diklat dimulai melalui media sosial dan website. Persyaratan umum untuk calon peserta diklat adalah tidak pernah mengikuti diklat selama 2 tahun terakhir dan usia maksimal adalah 50 tahun. Seleksi peserta dilakukan dengan konfirmasi dan verifikasi. Setelah data valid, peserta yang diprioritaskan adalah peserta dari sekolah yang belum pernah mengikuti diklat dan/atau mendaftar paling awal.

d. Penetapan pengajar (widyaiswara)

Penetapan pengajar dilakukan di masing-masing departemen melalui rapat untuk membicarakan dan menyepakatinya sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Pengajar biasanya adalah tim yang terdiri dari 2 orang.

e. Penyusunan bahan ajar dan alat praktek

Penyusunan bahan ajar dan alat praktek dilakukan oleh tim pengajar (widyaiswara). Pengadaan bahan dan alat praktek disesuaikan dengan judul diklat. Alat praktek yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri digantikan dengan menggunakan software.

- f. Penyiapan tempat belajar, akomodasi serta konsumsi peserta.

Tempat belajar terdiri dari ruang teori dan ruang praktek (bengkel/lab). Ruang belajar teori dilengkapi dengan kursi, meja belajar, LCD dan layar LCD. Bengkel dilengkapi dengan alat praktek atau mesin yang dibutuhkan. Alat praktek atau mesin ada tidak sesuai dengan kebutuhan industri, namun peserta diklat dapat melakukan simulasi dengan memakai software yang sesuai. Permohonan anggaran untuk mengganti mesin/alat ini sudah dilakukan dan sudah disetujui pusat, namun anggaran tersebut diblokir kembali oleh pusat dengan alasan *automatic adjustment*.

Akomodasi peserta adalah asrama BBPPMPV BBL yang terdiri dari 6 lantai dan dapat menampung 500 orang dengan fasilitas setara hotel bintang 3. Penyiapan akomodasi berupa perawatan dan pemeliharaan dilakukan secara rutin, baik ada maupun tidak ada diklat.

Konsumsi diadakan oleh Pejabat Pengadaan yang pada saat ini juga adalah Kapokja Pengelolaan BMN melalui diskusi terlebih dahulu tentang variasi menu. Terkadang ada keluhan dari peserta diklat mengenai variasi dan kecukupan menu. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan. Gedung khusus untuk ruang makan terletak di sebelah asrama BBPPMPV BBL.

4.2.2.2. Pelaksanaan Diklat

1. Pembukaan dan penutupan

Pembukaan dilakukan di Aula BBPPMPV BBL Medan dihadiri oleh seluruh peserta diklat dari seluruh program keahlian, widyaiswara/pengajar, panitia, unsur pimpinan/manajemen. Diklat dibuka secara resmi oleh Kepala BBPPMPV BBL

atau yang mewakili jika Kepala BBPPMPV BBL tidak sedang berada di tempat. Acara pembukaan diklat dimulai dengan menyanyikan Lagu Indonesia Raya dilanjutkan dengan laporan Ketua Panitia, Sambutan Kepala BBPPMPV BBL sekaligus membuka diklat secara resmi, menyematkan tanda peserta secara simbolis, dan terakhir membaca doa. Di akhir acara diklat akan dilakukan acara orientasi diklat dan perkenalan antara peserta dan widyaiswara serta panitia.

Sedangkan penutupan diklat dilakukan setelah diklat berakhir. Dalam kegiatan penutupan diumumkan peserta-peserta yang terbaik dari masing-masing kelas atau dari masing-masing kompetensi diklat yang diikuti. Kemudian juga diikuti oleh pembagian sertifikat untuk pendidikan dan pelatihan dari lembaga.

2. Pelaksanaan proses pembelajaran

Proses pembelajaran di dalam diklat adalah dengan pendekatan andragogi. Peserta diklat yang datang adalah guru yang sudah pasti memiliki ilmu bidang diklat yang mereka ikuti. Hanya saja mereka perlu untuk *update* dengan perkembangan industri dan teknologi.

Seperti disampaikan oleh Kepala Departemen Energi dan Pertambangan, Hotman Silitonga dalam petikan wawancara berikut:

“Dalam proses diklat ini kan pendekatannya andragogi. Guru yang datang tidak nol, sudah mempunyai keilmuan masing-masing dan pengalaman. Kita berupaya menggali kompetensi dari guru terkait topik diklat. Dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) kita akan lebih dominan *sharing* karena mereka tidak nol, bahkan kita secara tidak langsung banyak dapat pengetahuan dari pengalaman mereka. Jadi sama-sama belajar. Artinya tidak satu arah” (HS/8 November 2022).

Selanjutnya Siska Matondang, widyaiswara Departemen Energi dan Pertambangan dalam wawancara tanggal 10 Januari 2023 menyampaikan sebagai berikut:

“Untuk diklat kita terbagi dua moda yaitu moda daring dan moda luring. Nah untuk moda daring ini jumlah JP-nya itu sekitar 20 JP atau 2 hari. Nah di moda daring ini peserta diklat dan widyaiswara melakukan interaksi secara daring dari mulai melakukan zoom kemudian mengumpulkan tugas-tugas melalui Google Drive atau melalui email. Nah setelah beberapa hari kemudian peserta diklat datang ke lembaga untuk mengikuti moda luring. Nah Moda Luring ini dilakukan itu sekitar 80 sampai 100 JP atau sekitar 8 sampai 10 hari dan di dalam proses pembelajaran itu peserta diklat akan dibantu akan dipandu secara teori maupun secara praktik baik oleh widyaiswara dan laboran atau teknisi. Nah setelah proses pembelajaran luring itu berlangsung selama sekitar 10 hari kemudian peserta diklat akan mengikuti yang namanya magang industri. Magang industri di dalam diklat ini dilakukan melalui kunjungan ke industri dan melakukan praktek kerja langsung di industri selama polanya 40 JP atau 4 hari. Akan tetapi untuk beberapa hal yang bersifat eee apabila industri yang ingin dituju itu tidak ada di lokasi Kota Medan maka dapat dilakukan dengan memanggil guru tamu atau mengundang guru tamu atau instruktur tamu ke lembaga dengan pola yang sama kemudian setelah 4 hari melakukan proses maka peserta pelatihan akan diuji kemampuan atau keterampilannya melalui yang namanya uji kompetensi keahlian yang dilakukan selama 3 hari. Jadi di akhir nanti selain peserta memiliki yang namanya sertifikat Pendidikan dan Pelatihan peserta juga akan dibekali dengan yang namanya sertifikat uji kompetensi yang dikeluarkan langsung oleh dunia usaha atau dunia industri” (SM, 10 Januari 2023).

Didalam proses pembelajaran ini ada tiga tahapan besar, yaitu teori, praktek, kemudian magang di industri. Teori dilakukan di awal diklat, di ruang teori. Untuk teori tidak akan dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Setelah itu dilakukan praktek di bengkel. Di penghujung program diklat dilakukan magang di industri sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

Dalam wawancara, Ka. Departemen Energi dan Pertambangan, Hotman Silitonga juga mengatakan:

“Karakteristik SMK itu ada proses belajar, praktik dan sikap. Jadi semuanya menyatu. Biasanya kita membahas teorinya dulu kita mencoba menggali di dalam teori apa yang bisa kita eksplor kemudian kita praktekkan. Lab (bengkel) juga bisa sekaligus tempat belajar teori dan praktek. Setelah itu kita melihat kondisi real di lapangan untuk melihat apakah ada gap atau tidak” (HS/8 November 2022).

Senada dengan penjelasan Koordinator Faspemkom, Neslon Manurung, SE, M.Pd, berikut:

“Karena ini teknik, ada dua orang fasilitator, ada teori dulu baru praktek. Ada magang ke industri” (NM/10 November 2022).

Pemilihan tempat magang ditentukan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing dan ketersediaan waktu industri. Seharusnya kesepakatan untuk melakukan magang dengan industri dilakukan ketika Rapat Koordinasi Link and Super Match, namun karena pelaksanaan diklat yang tidak bisa dilakukan sesuai jadwal yang disepakati karena juknis yang belum turun, BBPPMPV BBL harus mencari industri yang bersedia melakukan magang di waktu yang ditentukan.

Seperti uraian widyaiswara BBPPMPV BBL, Siska Matondang, sebagai berikut:

“Magang industri di dalam diklat ini dilakukan melalui kunjungan ke industri dan melakukan praktek kerja langsung di industri selama polanya 40 JP atau 4 hari. Akan tetapi untuk beberapa hal yang bersifat eee apabila industri yang ingin dituju itu tidak ada di lokasi Kota Medan maka dapat dilakukan dengan memanggil guru tamu atau mengundang guru tamu atau instruktur tamu ke lembaga dengan pola yang sama kemudian setelah 4 hari melakukan proses maka peserta pelatihan akan diuji kemampuan atau keterampilannya melalui yang namanya uji kompetensi keahlian yang dilakukan selama 3 hari” (SM/10 Januari 2023).

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pembelajaran dilakukan dengan pendekatan andragogy dan melalui tiga tahapan besar yaitu penjelasan teori, pelaksanaan praktek di bengkel (lab) dan magang di industri. Jika pelaksanaan magang tidak dapat dilakukan maka solusinya adalah dengan memanggil guru tamu dari industri.

3. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dilakukan dalam tiga bentuk yaitu diagnostik (tes awal), formatif, sumatif dan Uji Kompetensi Keahlian (UKK). Dalam ketiga bentuk evaluasi ini, poin yang dinilai adalah keterampilan, sikap dan pengetahuan. Formatif dilakukan ketika proses pembelajaran berlangsung. Sumatif dilakukan di akhir diklat dengan menjawab soal-soal, sedangkan UKK

dilakukan di akhir diklat dengan melakukan unjuk kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Hotman Silitonga, Kepala Departemen Energi Pertambangan dalam petikan wawancara berikut:

“Evaluasi lebih condong ke formatif, karena sumatif sudah ditangani oleh Sub Koord. Evaluasi walau yang merancang kita. Dalam evaluasi pada proses, kita melihat yang mana peserta yang bisa mengikuti, lambat atau sudah tahu. Biasanya ada perlakuannya. Kalau agak menonjol, akan kita kasih tantangan, dan dia juga akan senang jika kita suruh untuk tutor sebaya. Itu merupakan bagian bagi mereka untuk mengeksplor diri. Bagi teman-teman yang agak lambat, kita kasih kelonggaran waktu, disamping dia dibantu oleh tutor sebayanya. Pada akhirnya teman-teman yang agak lambat bisa mengikuti krn dia punya waktu lebih dan dibantu temannya” (HS/8 November 2022).

Untuk proses UKK, begini penjelasan Hotman Silitonga, Ka. Departemen Energi dan Pertambangan:

“Peserta kita kan harusnya pada akhirnya harus kompeten berdasarkan standar industri, harusnya berdasarkan BNSP. Kita LSP P2, kita punya LSP sendiri sesuai standar BNSP utk menguji peserta sesuai standar BNSP, namun karena lisensi kita masih dalam proses, maka UKK dilakukan oleh industri, sesuai dgn standar industri.” (HS/8 November 2022).

Senada dengan penjelasan Nelson Manurung, Koordinator Faspikom dalam petikan wawancara berikut:

“Kita sudah ada LSP, kalau diklat berbasis industri, maka yang melakukan UKK adalah industri” (NM/10 November 2022).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi pembelajaran dilakukan dengan tes awal, evaluasi formatif, sumatif dan Uji Keterampilan dan Keahlian (UKK). Formatif dan Sumatif dilakukan oleh pengajar dan UKK dilakukan oleh industri karena diklat ini berbasis industri.

Evaluasi Sumatif

Sebelum pembelajaran dimulai, diadakan tes awal untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan awal dari peserta diklat, dengan rincian yang ditampilkan

dalam tabel 4.4. di bawah ini:

Tabel 4.5. Rekapitulasi Nilai Tes Awal Peserta Diklat

No.	Nama Diklat	Rerata Nilai Tes Awal
1.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022	47
2.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022	60,8
3.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	58,21
4.	Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	61,47
5.	IOT dan Penerapan Mikrokontroller dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022	58,4
6.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022	51,67
	RERATA	56,26

Sumber: Laporan Pelaksanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022 (Diolah)

Evaluasi pembelajaran sumatif adalah penilaian terhadap peserta yang meliputi penilaian sikap, keterampilan dan pengetahuan dengan bobot sikap 40%, keterampilan 60% dan pengetahuan 40%.

Rekapitulasi nilai peserta berdasarkan evaluasi sumatif, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Rekapitulasi Nilai Tes Akhir Peserta Diklat

No.	Nama Diklat	Predikat Nilai (orang)					Nilai Rerata
		SM	M	B	KB	TMK	
1.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022	2	10	0	0	0	86,40
2.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022	0	7	8	0	0	80,61

3.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	12	1	1	0	0	93,89
4.	Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	2	13	0	0	0	84,78
5.	IOT dan Penerapan Mikrokontroller dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022	15	0	0	0	0	94,45
6.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022	5	10	0	0	0	90,29
	TOTAL/RERATA	36	41	9	0	0	88,40

Sumber: Laporan Pelaksanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022 (Diolah)

Keterangan:

Nilai	Predikat
90,01 - 100	Sangat Memuaskan (SM)
80,01 - 90	Memuaskan (M)
70,01 - 80	Baik (B)
60,01 - 70	Kurang Baik (KB)
≤ 60	Tidak Memenuhi Kualifikasi (TMK)

Adapun rekapitulasi hasil uji keterampilan dan keahlian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi Keahlian (UKK)

No.	Nama Diklat	Hasil UKK (orang)	
		Kompeten	Tidak Kompeten
1.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022	12	0
2.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022	15	0
3.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	14	0

4.	Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	15	0
5.	IOT dan Penerapan Mikrokontroller dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022	15	0
6.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022	15	0
	RERATA	86	0

Sumber: Laporan Pelaksanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022 (Diolah)

Dari Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa, seluruh peserta diklat kompeten pada program keahlian (diklat) masing-masing.

4. Kegiatan administrasi diklat

Kegiatan administrasi diklat dilakukan dengan kegiatan pendataan peserta, pembuatan sertifikat, pembayaran biaya/ongkos perjalanan peserta diklat dan pelaporan diklat. Pendataan peserta dilakukan dengan pada saat peserta diklat datang. Peserta diklat akan mengisi biodata dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada panitia seperti Surat Tugas, tiket perjalanan, dan Surat Keterangan Sehat. Untuk keperluan sertifikat, peserta diklat menyerahkan pasphoto. Laporan diklat harus ditulis oleh masing-masing panitia.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelaksanaan diklat adalah sebagai berikut:

1. Pembukaan dan penutupan

Diklat dibuka dan ditutup secara resmi oleh Kepala BBPPMPV BBL atau yang mewakili. Di dalam pembukaan akan dilakukan orientasi diklat dan perkenalan antara peserta dan widyaiswara serta panitia. Dalam kegiatan penutupan diumumkan peserta-peserta yang terbaik dari masing-masing kelas

atau dari masing-masing kompetensi diklat yang diikuti. Kemudian juga diikuti oleh pembagian sertifikat untuk pendidikan dan pelatihan dari lembaga.

2. Pelaksanaan proses pembelajaran

Didalam proses pembelajaran ini ada tiga tahapan besar, yaitu teori, praktek, kemudian magang di industri.

Teori dilakukan di awal diklat, di ruang teori. Untuk teori tidak akan dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Setelah itu dilakukan praktek di bengkel. Di penghujung program diklat dilakukan magang di industri sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Jika pelaksanaan magang tidak dapat dilakukan maka solusinya adalah dengan memanggil guru tamu dari industri.

3. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dilakukan dalam empat bentuk yaitu tes diagnostik, formatif, sumatif dan Uji Kompetensi Keahlian (UKK).

4. Kegiatan administrasi diklat

Kegiatan administrasi diklat dilakukan dengan kegiatan pendataan peserta, pembuatan sertifikat, pembayaran biaya/ongkos perjalanan peserta diklat dan pelaporan diklat.

4.2.2.3. Pengendalian Diklat

Fungsi pengendalian (*controlling*) adalah fungsi yang sangat penting dan sangat menentukan dalam pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan. Dengan demikian

peranan pengendalian ini sangat menentukan baik atau buruknya pelaksanaan diklat. Pengendalian/pengawasan diklat di BBPPMPV BBL dilakukan guna memantau dan mengawal kegiatan diklat.

Pengendalian atau pengawasan pada Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL dilakukan secara tidak langsung, artinya pengawasan dilakukan oleh panitia di masing-masing kelas melalui laporan lisan dan tulisan. Seperti pemaparan Fungsional Umum Sub Koord. Penyelenggaraan Fasilitasi Dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi, Riani Dairi, SE berikut ini:

“Dalam memantau/mengawasi diklat, untuk konten materi kita serahkan ke pengajar atau widyaiswara, namun untuk pengawasan penyelenggaraan diklat kita tugaskan kepada panitia. Panitia akan membuat laporan dan laporan tersebut diserahkan ke Sub. Koordinator Evaluasi” (RD, 10 Januari 2023).

Senada dengan pemaparan Kepala BBPPMPV BBL, sebagai berikut:

“Mekanisme pengendalian atau pengawasan pelaksanaan diklat kita diserahkan kepada Koordinator Fasilitasi Peningkatan Kompetensi yang membawahi Sub Koordinator Evaluasi. Mereka tentu telah mempunyai mekanisme yang sudah berjalan dengan baik selama ini “ (RL, 14 November 2023).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian atau pengawasan diklat di BBPPMPV BBL dilakukan secara tidak langsung dimana manajemen tidak turun langsung dalam pengawasan namun pengawasan dilakukan oleh panitia di masing-masing kelas.

4.2.2.4. Evaluasi Diklat

Suryosubroto (2004) menyebutkan bahwasannya evaluasi diklat bermaksud untuk mengetahui sejauh mana tujuan program telah tercapai dan ini merupakan usaha untuk memperoleh umpan balik bagi penyempurnaan program diklat selanjutnya. Dalam manajemen diklat di BBPPMPV BBL, fungsi evaluasi

diselenggarakan dalam 3 hal, yaitu evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat, sebagaimana disampaikan oleh Kasubkord. Evaluasi dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (PMPV), Tukiman, ST, MT, berikut:

“Evaluasi diklat di BBPPMPV BBL ini ada tiga jenis, yaitu: evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator, dan evaluasi dampak diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta menilai penyelenggaraan diklat kita, dari segi akomodasi, konsumsi, alat/bahan diklat, juga pelayanan panitia. Evaluasi terhadap fasilitator adalah untuk melihat bagaimana kualitas pengajar kita. Dari segi penguasaan materi, penyampaian materi, sampai kepada penampilan atau kerapian berpakaian. Setelah beberapa bulan kemudian, biasanya paling cepat 2 bulan setelah mengikuti diklat, kita akan mengadakan evaluasi dampak diklat untuk melihat sejauhmana keterampilan dan pengetahuan yang didapat peserta diklat tersebut diimplementasikan di sekolah masing-masing” (Tu, 8/11/2022).

Sebagaimana yang disampaikan oleh Kasubkoordinasi Evaluasi dan PMPV di atas, berikut penjelasan mengenai 3 jenis evaluasi yang dilakukan di BBPPMPV BBL:

1. Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

Evaluasi penyelenggaraan diklat dilakukan pada akhir kegiatan diklat. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui penilaian peserta diklat mengenai penyelenggaraan diklat ditinjau dari segi akomodasi, konsumsi, alat dan bahan diklat serta pelayanan panitia.

2. Evaluasi Fasilitator

Evaluasi Fasilitator ini juga dilakukan pada akhir kegiatan diklat dilakukan untuk melihat kualitas pengajar/widyaiswara. Aspek yang dinilai adalah penguasaan materi, penyampaian materi, dan penampilan atau kerapian berpakaian.

3. Evaluasi Dampak Diklat

Evaluasi Dampak Diklat dilakukan beberapa bulan setelah diklat berakhir (minimal 2 bulan). Evaluasi ini dilakukan untuk melihat sejauhmana keterampilan dan pengetahuan yang didapat peserta diklat tersebut diimplementasikan di sekolah masing-masing.

4.2.2.5. Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Guru Berbasis Kompetensi

Manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat dilihat melalui kriteria pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1985) yang terdiri dari: (a) tujuan, (b) strategi, (c) analisa, (d) perencanaan, (e) program, (f) sarana prasarana, (g) pelaksanaan dan (h) pengawasan. Efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi dapat penulis sajikan dengan delapan kriteria tersebut sebagai berikut:

1. Peserta telah mampu dan mahir dalam menangkap materi dan dapat melakukan unjuk kerja kompetensi yang dimiliki sesudah mengikuti diklat. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.6. Rekapitulasi Nilai Sumatif Peserta Diklat bahwa nilai rerata peserta diklat adalah 88,40 dengan predikat “Memuaskan”. Selanjutnya pada Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi Keahlian (UKK) dapat dilihat bahwa seluruh peserta diklat adalah “Kompeten” Hal ini berarti tujuan penyelenggaraan diklat sudah tercapai dan apabila dicocokkan sudah memenuhi kriteria efektivitas.
2. Strategi yang digunakan adalah dengan melakukan tahapan (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) pengendalian dan (e) evaluasi. Perencanaan dilakukan

dengan analisa kebutuhan diklat, menetapkan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, dan persiapan pelaksanaan diklat. Pelaksanaan diklat meliputi: pembukaan dan penutupan, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan administrasi diklat. Pengendalian dilakukan dengan pengendalian tidak langsung dan evaluasi dilakukan dengan evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat.

3. Analisa kebutuhan peserta diklat telah dilakukan dengan mengacu kepada RKAKL dan Data UKG. RKAKL menjadi acuan dalam jumlah anggaran yang diberikan dan Data UKG menjadi acuan jenis kompetensi guru yang harus ditingkatkan. Hal ini berarti analisa kebutuhan sudah dilakukan secara efektif.

4. Perencanaan diklat telah dilakukan dengan baik. Perencanaan diawali dengan Rapat Koordinasi dengan SMK dan industri untuk menyesuaikan materi dan kurikulum diklat. Setelah itu dilakukan pemasaran diklat dan penjangkaran peserta diklat. Pemasaran diklat dilakukan melalui website dan medsos BBPPMPV BBL sehingga bersifat terbuka sehingga semua guru dapat mendaftar. Penjangkaran peserta dilakukan dengan menetapkan prasyarat usia dibawah 50 tahun dan belum pernah mengikuti diklat yang sama selama dua tahun terakhir.

5. Program diklat telah disusun dengan baik oleh widyaiswara dan melibatkan industri sehingga kurikulum dan materi diklat sesuai dengan kebutuhan industri. Pengaturan jadwal dan jumlah jam disesuaikan dengan materi diklat, penetapan pengajar dilakukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki pengajar.

6. Sarana prasarana yang disediakan yang terdiri dari sarana pembelajaran dan sarana akomodasi sudah baik. Walau ada alat/mesin praktek yang sudah tidak

sesuai dengan kebutuhan industri namun dapat disiasati dengan menggunakan software, namun hanya satu alat saja yang tidak sesuai ini, selainnya sudah sesuai dengan kebutuhan industri. Sarana akomodasi adalah asrama BBPPBPV BBL yang fasilitasnya setara hotel bintang tiga.

7. Pelaksanaan diklat dilakukan dengan baik tanpa kendala berarti dan dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai jadwal. Pembelajaran dalam diklat adalah pembelajaran andragogy dengan pemaparan teori, praktek dan magang di industri. Pembelajaran andragogy tentunya efektif karena peserta adalah orang dewasa yaitu guru-guru SMK. Praktek dan magang tentunya sangat dibutuhkan (tidak hanya pemaparan teori) sehingga ini efektif untuk meningkatkan kompetensi guru.

8. Pengendalian/Pengawasan dilakukan dengan pengawasan tidak langsung, artinya pengawasan diserahkan kepada panitia yang berada di kelas masing-masing. Pengawasan ini cukup efektif, namun agar lebih efektif ke depannya hendaknya dilakukan juga pengawasan langsung yaitu unsur manajemen juga ikut turun langsung melakukan pengawasan.

4.2.2.6. Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Diklat berdasarkan Level Reaksi dan Level Belajar

Kirkpatrick (2008) menyebutkan untuk mengukur efektivitas suatu program diklat dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada empat level/tingkatan, yaitu: 1) *Reactions* (Reaksi) ; 2) *Learning* (Belajar); 3) *Behaviors* (Perilaku), dan 4) *Result* (Dampak). Namun dalam penelitian ini hanya akan menganalisis dua level saja, yaitu Level Reaksi dan Level Belajar.

1. Level Reaksi

Pada level Reaksi, efektivitas program diklat diukur berdasarkan kepuasan peserta diklat. Sebagaimana dikatakan Kirkpatrick (2008):

“As the word reaction implies, evaluation on this level measures how those who participate in the program react to it. I call it a measure of customer satisfaction”.

(Sebagaimana implikasi dari kata “reaksi”, evaluasi pada level ini mengukur bagaimana peserta bereaksi pada program tersebut. Saya menyebutnya “mengukur kepuasan peserta”).

Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepuasan peserta diklat adalah angket. Angket diberikan kepada 85 orang peserta diklat dari 6 diklat di Program Keahlian Kelistrikan. Hal yang diminta untuk ditanggapi peserta diklat terdiri dari 5 aspek yaitu penyiapan alat dan bahan, penyiapan materi, penyiapan sarana dan prasarana, pelaksanaan pembelajaran, dan pelayanan terhadap peserta.

Berikut reaksi peserta terhadap penyelenggaraan diklat:

Tabel 4.8. Reaksi Peserta terhadap Penyelenggaraan Diklat

No.	Nama Diklat	Reaksi terhadap Penyelenggaraan Diklat			
		Kurang Memuaskan	Cukup Memuaskan	Memuaskan	Sangat Memuaskan
1.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022	0%	60,61%	39,39%	0%
2.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022	0%	72,5%	27,5%	0%
3.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	0%	68,9%	31,1%	0%
4.	Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik" periode 18	2,73%	10,44	39,26	47,56%

Juli s.d. 13 Agustus 2022					
5.	IOT dan Penerapan Mikrokontroller dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022	0%	9,23%	36,92%	53,85%
6.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022	0%	11,1%	82,2%	6,67%
TOTAL RERATA PENILAIAN		0,45%	38,79%	42,73%	18,01%

Sumber: Laporan Pelaksanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022 (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat adalah: 18,01% sangat memuaskan, 42,37% memuaskan, 38,79% memuaskan dan 0,45% kurang memuaskan. Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi penyelenggaraan diklat secara umum di rentang memuaskan dan sangat memuaskan, dan masih ada peserta yang menilai bahwa penyelenggaraan diklat masih kurang memuaskan, yaitu sebesar 0,45%. Adapun kendala/permasalahan selama kegiatan berlangsung diantaranya adalah: menu makanan kurang bervariasi dan air di asrama sering mati. Data mengenai kendala/permasalahan ini didapat dari jawaban peserta terhadap pertanyaan terbuka di dalam angket.

1. Level Belajar

Pada Level Belajar, efektivitas program diklat diukur berdasarkan perubahan sikap, atau peningkatan pengetahuan/keterampilan sesudah mengikuti program diklat. Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah peningkatan pengetahuan. Untuk menganalisis peningkatan pengetahuan peserta diklat maka dilakukan dengan membandingkan hasil tes awal dan tes akhir. Berikut hasil nilai tes awal dan tes akhir peserta diklat:

Tabel 4.9. Nilai Tes Awal dan Tes Akhir Peserta Diklat

No.	Nama Diklat	Nilai Rerata Tes Awal	Nilai Rerata Tes Akhir	Peningkatan Nilai Pengetahuan
1.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022	47	86,40	↑ 39,40
2.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022	60,8	80,61	↑ 19,81
3.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	58,21	93,89	↑ 35,68
4.	Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022	61,47	84,78	↑ 36,05
5.	IOT dan Penerapan Mikrokontroler dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022	58,4	94,45	↑ 23,31
6.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022	51,67	90,29	↑ 38,62
	RERATA	56,26	88,40	↑ 32,14

Sumber: Laporan Pelaksanaan Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9. di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan pengetahuan peserta diklat berdasarkan perbandingan nilai rata-rata tes awal dan nilai rata-rata tes akhir. Peningkatan nilai rata-rata pengetahuan seluruh peserta diklat adalah sebesar 32,14 poin, dimana nilai rata-rata pengetahuan peserta sebelum mengikuti diklat adalah 56,26 dan setelah mengikuti diklat nilai rata-rata pengetahuan peserta diklat adalah 88,40. Secara lebih rinci peningkatan pengetahuan peserta per judul diklat adalah sebagai berikut: pada Diklat Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022 terdapat peningkatan nilai sebesar 39,4 poin, pada Diklat Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 19,81 poin, pada Diklat Merancang Sistem Kendali

dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 35,68 poin, pada Diklat Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 36,05 poin, pada Diklat IOT dan Penerapan Mikrokontroller dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022 terdapat peningkatan sebesar 23,31 poin dan pada Diklat Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022 terdapat peningkatan sebesar 38,62 poin.

4.3. Pembahasan

Setelah menguraikan hasil wawancara, observasi, analisis dokumen dan angket yang dilakukan mengenai efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi, selanjutnya penulis akan menganalisis temuan di lapangan dikaitkan dengan teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai manajemen pendidikan dan pelatihan dan efektivitas.

4.3.1. Perencanaan

Perencanaan merupakan faktor yang penting dalam sebuah program diklat. Perencanaan yang baik akan dapat membantu lembaga penyelenggara dalam melaksanakan kegiatannya secara terpadu sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Hasil temuan dari penelitian adalah bahwa BBPPMPV BBL melakukan perencanaan diklat melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Diklat

Analisis Kebutuhan Diklat pada BBPPMPV BBL dilakukan dengan mengacu kepada data RKAKL (Rencana Kerja dan Anggaran Kegiatan Lembaga) dan Data UKG (Uji Kompetensi Guru).

2. Menetapkan Tujuan Diklat

BBPPMPV BBL merumuskan tujuan diklat dalam 2 bagian besar, tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum adalah meningkatkan kualitas dan kompetensi guru sesuai dengan bidang keahlian masing-masing, dan tujuan khusus diklat adalah: Meningkatkan kompetensi profesional, terkait teknis kejuruan sesuai bidang keahlian, yang terstandar, dan terbaru sesuai kebutuhan dunia kerja; Membiasakan guru dengan iklim dan budaya kerja di dunia kerja serta dapat mengimbaskan kepada guru dan instruktur lain serta peserta didik sebagai bagian dari pengembangan softskill dan karakter; Meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja dalam mengimplementasikan kurikulum yang berlaku; Meningkatkan hubungan kerjasama, kemitraan dan penyalarsan dengan dunia kerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2011) bahwa tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan yang dirumuskan oleh BBPPMPV BBL sudah baik dan sesuai.

3. Pengembangan Kurikulum

Kurikulum diklat disusun dan dikembangkan oleh BBPPMPV BBL yang diwakili oleh manajemen dan widyaiswara bersama perwakilan industri dalam rapat koordinasi. Kurikulum terdiri dari materi, metode, jadwal serta alat/bahan ajar yang diperlukan dalam diklat tersebut. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2011) bahwa setelah tujuan diklat

dirumuskan, maka diidentifikasi materi atau bahan apa yang akan diberikan pada pelatihan.

4. Persiapan Pelaksanaan Diklat

a. Menyusun silabus

Silabus disusun berdasarkan kurikulum yang telah dirancang sebelumnya bersama industri terkait.

b. Jadwal diklat

Penjadwalan dilakukan oleh tim manajemen dan departemen setelah RKAKL turun. Penjadwalan bersifat tentatif karena bergantung pada RKAKL dan juknis dari pusat.

c. Pemanggilan dan seleksi peserta

Sebelum pemanggilan peserta dilakukan pemasaran diklat 2 minggu sebelum diklat dimulai melalui media sosial dan website. Persyaratan umum untuk calon peserta diklat adalah tidak pernah mengikuti diklat selama 2 tahun terakhir dan usia maksimal adalah 50 tahun. Seleksi peserta dilakukan dengan konfirmasi dan verifikasi. Setelah data valid, peserta yang diprioritaskan adalah peserta dari sekolah yang belum pernah mengikuti diklat dan/atau mendaftar paling awal.

d. Penetapan pengajar (widyaiswara)

Penetapan pengajar dilakukan di masing-masing departemen melalui rapat untuk membicarakan dan menyepakatinya sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Pengajar biasanya adalah tim yang terdiri dari 2 orang.

e. Penyusunan bahan ajar dan alat praktek

Penyusunan bahan ajar dan alat praktek dilakukan oleh tim pengajar (widyaiswara). Pengadaan bahan dan alat praktek disesuaikan dengan judul diklat.

f. Penyiapan tempat belajar, akomodasi serta konsumsi peserta.

Penyiapan akomodasi berupa perawatan dan pemeliharaan dilakukan secara rutin, baik ada maupun tidak ada diklat. Konsumsi diadakan oleh Pejabat Pengadaan yang pada saat ini juga adalah Kapokja Pengelolaan BMN melalui diskusi terlebih dahulu tentang variasi menu. Tempat belajar terdiri dari ruang teori dan ruang praktek (bengkel/lab). Ruang belajar teori dilengkapi dengan kursi, meja belajar, LCD dan layar LCD. Bengkel dilengkapi dengan alat praktek atau mesin yang dibutuhkan.

Akomodasi peserta adalah asrama BBPPMPV BBL yang terdiri dari 6 lantai dan dapat menampung 500 orang dengan fasilitas setara hotel bintang 3. Gedung khusus untuk ruang makan terdiri dari 2 lantai dengan kapasitas daya tampung sebesar 500 orang.

Dari hasil analisis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa BBPPMPV BBL melakukan perencanaan dengan baik sesuai dengan tahapan-tahapan berdasarkan perencanaan dalam teori manajemen diklat yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (2011). Perencanaan yang baik tentu sangat penting untuk membantu lembaga penyelenggara diklat melaksanakan kegiatannya secara terpadu sehingga mencapai hasil yang maksimal. Hal yang perlu dilakukan agar perencanaan ini lebih baik lagi adalah dalam analisis kebutuhan diklat sebaiknya

tidak hanya mengacu pada RKAKL dan UKG saja tetapi juga dilakukan analisis kebutuhan diklat dengan menjangkau data kebutuhan diklat langsung ke guru atau sekolah di wilayah binaan BBPPMPV BBL. Sebagaimana dikemukakan oleh Notoatmodjo (2011) bahwa tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan untuk menunjang kebutuhan organisasi, maka sebaiknya BBPPMPV BBL juga melakukan analisis kebutuhan langsung kepada guru sehingga dapat mengetahui kompetensi-kompetensi apa yang diperlukan guru untuk mengajar di sekolah walaupun dengan melihat data UKG kita bisa melihat apa saja kompetensi guru yang masih harus ditingkatkan, namun UKG berada di level nasional, sehingga BBPPMPV BBL masih perlu untuk melihat kebutuhan diklat lebih spesifik di wilayah binaannya.

4.3.2. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan diklat, BBPPMPV BBL melakukan kegiatan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pembukaan dan penutupan

Diklat dibuka dan ditutup secara resmi oleh Kepala BBPPMPV BBL atau yang mewakili. Di dalam pembukaan akan dilakukan orientasi diklat dan perkenalan antara peserta dan widyaiswara serta panitia. Dalam kegiatan penutupan diumumkan peserta-peserta yang terbaik dari masing-masing kelas atau dari masing-masing kompetensi diklat yang diikuti. Kemudian juga diikuti oleh pembagian sertifikat untuk pendidikan dan pelatihan dari lembaga. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suryosubroto

(2004) yang menyebutkan bahwa pembukaan diklat dilakukan secara seremonial artinya pembukaan mengikuti ketentuan-ketentuan protokoler yang telah ditetapkan. Penjelasan program diklat antara lain mencakup kurikulum, sistem penilaian, masalah kelulusan dan segi-segi administratif.

2. Pelaksanaan proses pembelajaran

Didalam proses pembelajaran ini ada tiga tahapan besar, yaitu teori, praktek, kemudian magang di industri. Teori dilakukan di awal diklat, di ruang teori. Untuk teori tidak akan dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Setelah itu dilakukan praktek di bengkel. Di penghujung program diklat dilakukan magang di industri sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

Hambatan-hambatan yang terdapat dalam pelaksanaan diklat adalah sebagai berikut:

- a. Alat praktek masih ada yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri.
- b. Magang tidak dapat dilakukan di industri karena masih ada indikasi pandemi covid.

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan:

- a. Alat praktek yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan industri diganti dengan software. Jadi praktek dilakukan secara simulasi di komputer.
- b. Magang yang tidak dapat dilakukan di industri digantikan dengan guru industri yang mengajar di BBPPMPV BBL dengan membawa trainer.

3. Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dilakukan dalam tiga bentuk yaitu diagnostik (tes awal), formatif, sumatif dan Uji Kompetensi Keahlian (UKK). Dalam ketiga

bentuk evaluasi ini, poin yang dinilai adalah keterampilan, sikap dan pengetahuan.

4. Kegiatan administrasi diklat

Kegiatan administrasi diklat dilakukan dengan kegiatan pendataan peserta, pembuatan sertifikat, pembayaran biaya/ongkos perjalanan peserta diklat dan pelaporan diklat.

Dari hasil analisis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan diklat di BBPPMPV BBL sudah baik, sesuai dengan tahapan teori pelaksanaan diklat yang dikemukakan oleh Risdiyati (2012). Namun ada sedikit kendala dalam hal masih ada alat praktek yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan industri dan magang industri yang tidak dapat dilakukan di industri. Namun kendala ini dapat diatasi dengan menggunakan software sebagai pengganti alat praktek sehingga peserta diklat melakukan praktek dengan simulasi di komputer dan mengundang guru tamu dari industri ke BBPPMPV BBL sebagai pengganti magang.

4.3.3. Pengendalian

Pengendalian/pengawasan diklat di BBPPMPV BBL dilakukan guna memantau dan mengawal kegiatan diklat. Pengendalian atau pengawasan pada Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL dilakukan secara tidak langsung, artinya pengawasan pembelajaran diserahkan langsung kepada widyaiswara sedangkan pengawasan penyelenggaraan diklat dilakukan oleh panitia di masing-masing kelas melalui laporan lisan dan tulisan. Pengawasan masih perlu ditingkatkan dalam hal pengawasan penyelenggaraan dimana masih ada dalam angket ditemukan keluhan peserta terhadap kurangnya jumlah dan variasi menu serta air yang mati.

Dari hasil analisis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan/pengendalian diklat di BBPPMPV BBL cukup baik berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Risdiyati (2012). Namun ke depan akan lebih baik lagi jika BBPPMPV BBL melakukan pengawasan langsung oleh unsur manajemen selain pengawasan tidak langsung.

4.3.4. Evaluasi

Dalam manajemen diklat di BBPPMPV BBL, fungsi evaluasi diselenggarakan dalam 3 hal, yaitu evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat dan Evaluasi Fasilitator dilakukan pada akhir kegiatan diklat yang bertujuan untuk mengetahui penilaian peserta diklat mengenai penyelenggaraan diklat dan kualitas pengajar/widyaiswara. Evaluasi dampak diklat dilakukan beberapa bulan setelah diklat berakhir (minimal 2 bulan) untuk melihat sejauhmana keterampilan dan pengetahuan yang peserta diklat dapat diimplementasikan di sekolah masing-masing.

Dari hasil analisis tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa BBPPMPV BBL telah melakukan proses evaluasi diklat sesuai dengan teori Notoatmojo (2011) bahwasanya dalam evaluasi mencakup 2 hal, yaitu (1) evaluasi terhadap proses yang meliputi organisasi penyelenggara dan penyampai materi (pengajar) dan (2) evaluasi terhadap hasil yang mencakup sejauh mana materi tersebut dapat dikuasai dan diserap oleh peserta diklat.

Dari pembahasan mengenai manajemen diklat yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi, yang secara umum berjalan dengan baik

dan dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan sesuai dengan teori Notoatmodjo (2011) dan Risdiyati (2012) dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan dan pendidikan guru berbasis kompetensi di BBPPMPV BBL sudah efektif dengan sedikit catatan di bagian Analisis Kebutuhan Diklat, Pelaksanaan Proses Pembelajaran dan Pengawasan.

4.3.5. Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Guru Berbasis Kompetensi

Sebagaimana telah diuraikan pada temuan penelitian di atas bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi di BBPPMPV BBL telah efektif dengan melihat kriteria pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1985) yang terdiri dari: (a) tujuan, (b) strategi, (c) analisa, (d) perencanaan, (e) program, (f) sarana prasarana, (g) pelaksanaan dan (h) pengawasan. Efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi dapat penulis sajikan dengan delapan kriteria tersebut sebagai berikut:

1. Peserta telah mampu dan mahir dalam menangkap materi dan dapat melakukan unjuk kerja kompetensi yang dimiliki sesudah mengikuti diklat. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.6. Rekapitulasi Nilai Sumatif Peserta Diklat bahwa nilai rerata peserta diklat adalah 88,40 dengan predikat “Memuaskan”. Selanjutnya pada Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi Keahlian (UKK) dapat dilihat bahwa seluruh peserta diklat adalah “Kompeten” Hal ini berarti tujuan penyelenggaraan diklat sudah tercapai dan apabila dicocokkan sudah memenuhi kriteria efektivitas.

2. Strategi yang digunakan adalah dengan melakukan tahapan (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) pengendalian dan (e) evaluasi. Perencanaan dilakukan dengan analisa kebutuhan diklat, menetapkan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, dan persiapan pelaksanaan diklat. Pelaksanaan diklat meliputi: pembukaan dan penutupan, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan administrasi diklat. Pengendalian dilakukan dengan pengendalian tidak langsung dan evaluasi dilakukan dengan evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat.
3. Analisa kebutuhan peserta diklat telah dilakukan dengan mengacu kepada RKAKL dan Data UKG. RKAKL menjadi acuan dalam jumlah anggaran yang diberikan dan Data UKG menjadi acuan jenis kompetensi guru yang harus ditingkatkan. Hal ini berarti analisa kebutuhan sudah dilakukan secara efektif.
4. Perencanaan diklat telah dilakukan dengan baik. Perencanaan diawali dengan Rapat Koordinasi dengan SMK dan industri untuk menyesuaikan materi dan kurikulum diklat. Setelah itu dilakukan pemasaran diklat dan penjangkaran peserta diklat. Pemasaran diklat dilakukan melalui website dan medsos BBPPMPV BBL sehingga bersifat terbuka sehingga semua guru dapat mendaftar. Penjangkaran peserta dilakukan dengan menetapkan prasyarat usia dibawah 50 tahun dan belum pernah mengikuti diklat yang sama selama dua tahun terakhir.
5. Program diklat telah disusun dengan baik oleh widyaiswara dan melibatkan

industri sehingga kurikulum dan materi diklat sesuai dengan kebutuhan industri. Pengaturan jadwal dan jumlah jam disesuaikan dengan materi diklat, penetapan pengajar dilakukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki pengajar.

6. Sarana prasarana yang disediakan yang terdiri dari sarana pembelajaran dan sarana akomodasi sudah baik. Walau ada alat/mesin praktek yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan industri namun dapat disiasati dengan menggunakan software, namun hanya satu alat saja yang tidak sesuai selebihnya sudah sesuai dengan kebutuhan industri. Sarana akomodasi adalah asrama BBPPBPV BBL yang fasilitasnya setara hotel bintang tiga.
7. Pelaksanaan diklat dilakukan dengan baik tanpa kendala berarti dan dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai jadwal. Pembelajaran dalam diklat adalah pembelajaran andragogy dengan pemaparan teori, praktek dan magang di industri. Pembelajaran andragogy tentunya efektif karena peserta adalah orang dewasa yaitu guru-guru SMK. Praktek dan magang tentunya sangat dibutuhkan (tidak hanya pemaparan teori) sehingga ini efektif untuk meningkatkan kompetensi guru.
8. Pengendalian/Pengawasan dilakukan dengan pengawasan tidak langsung, artinya pengawasan diserahkan kepada panitia yang berada di kelas masing-masing. Pengawasan ini cukup efektif, namun agar lebih efektif ke depannya hendaknya dilakukan juga pengawasan langsung yaitu unsur manajemen juga ikut turun langsung melakukan pengawasan.

4.3.5.1. Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Diklat berdasarkan Level Reaksi dan Level Belajar

Analisis efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan berdasarkan level reaksi dan level belajar ini merupakan analisis kuantitatif dan bersifat sekunder atau hanya mendukung analisis kualitatif yang artinya metode penelitian kualitatif adalah metode primer dalam penelitian ini sedangkan metode kuantitatif hanya bersifat mendukung.

Data yang digunakan dalam analisis kuantitatif ini bersumber dari angket yang diisi oleh 85 orang peserta Diklat Guru Berbasis Kompetensi Program Keahlian Kelistrikan. Data tersebut akan dianalisis berdasarkan teori Kirkpatrick (2008) yang menyebutkan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu program diklat dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada empat level/tingkatan, yaitu: 1) *Reactions* (Reaksi) ; 2) *Learning* (Belajar); 3) *Behaviors* (Perilaku), dan 4) *Result* (Dampak). Namun dalam penelitian ini hanya akan menganalisis dua level saja, yaitu Level Reaksi dan Level Belajar. Analisis data ini merupakan analisis sekunder dalam metode penelitian dilakukan dengan model campuran tidak berimbang (*concurrent embedded design*) dengan pendekatan kualitatif sebagai metode primer.

4.3.5.2. Efektivitas Program Diklat Berdasarkan Level Reaksi

Pada level Reaksi, efektivitas program diklat diukur berdasarkan kepuasan peserta diklat. Sebagaimana dikatakan Kirkpatrick (2008):

“As the word reaction implies, evaluation on this level measures how those who participate in the program react to it. I call it a measure of customer satisfaction”.

(Sebagaimana implikasi dari kata “reaksi”, evaluasi pada level ini mengukur

bagaimana peserta bereaksi pada program tersebut. Saya menyebutnya “mengukur kepuasan peserta”).

Hal yang diminta untuk ditanggapi peserta diklat terdiri dari 5 aspek yaitu penyiapan alat dan bahan, penyiapan materi, penyiapan sarana dan prasarana, pelaksanaan pembelajaran, dan pelayanan terhadap peserta.

Dari hasil analisis temuan dapat disimpulkan bahwa program diklat berjalan dengan efektif dimana hasil evaluasi penyelenggaraan diklat secara umum di rentang memuaskan dan sangat memuaskan, yaitu sebesar 60,74%. Peserta yang merasa cukup puas sebesar 38,79%. Peserta yang kurang puas pada penyelenggaraan diklat hanya 0,45%.

4.3.5.3. Efektivitas Program Diklat Berdasarkan Level Belajar

Pada Level Belajar, efektivitas program diklat diukur berdasarkan perubahan peningkatan pengetahuan sesudah mengikuti program diklat. Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah peningkatan pengetahuan. Untuk menganalisis peningkatan pengetahuan peserta diklat maka dilakukan dengan membandingkan hasil tes awal dan tes akhir.

Dari hasil temuan penelitian dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan nilai rata-rata pengetahuan seluruh peserta diklat sebesar 32,14 poin, dengan rincian sebagai berikut: Pada Diklat Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022 terdapat peningkatan nilai sebesar 39,4 poin, pada Diklat Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 19,81 poin, pada Diklat Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 35,68 poin, pada Diklat Merancang Kendali

Otomatis Peralatan Pneumatik periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 36,05 poin, pada Diklat IOT dan Penerapan Mikrokontroller dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022 terdapat peningkatan sebesar 23,31 poin dan pada Diklat Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022 terdapat peningkatan sebesar 38,62 poin.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pengetahuan peserta diklat mengalami peningkatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa program diklat guru berbasis kompetensi di BBPPMPV BBL sudah efektif.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL sudah efektif. Hal itu dapat diuraikan lebih mendalam sebagai berikut:

1. Perencanaan diklat

Perencanaan diklat dilakukan dengan analisis kebutuhan diklat berdasarkan RKAKL dan data UKG. RKAKL menjadi acuan dalam jumlah anggaran yang diberikan dan Data UKG menjadi acuan jenis kompetensi guru yang harus ditingkatkan. Hal ini berarti analisa kebutuhan sudah dilakukan secara efektif.

Penetapan tujuan diklat, penyusunan kurikulum dan silabus dilakukan bersama-sama dengan industri dalam Rapat Koordinasi yang dilakukan sebelum penyelenggaraan diklat. Persiapan akomodasi dilakukan secara rutin. Namun demikian, agar perencanaan diklat ini lebih efektif lagi di masa yang akan datang, perlu dilakukan seleksi peserta melalui pemetaan kompetensi agar peserta yang hadir semuanya memiliki kompetensi yang sama sehingga pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Analisis Kebutuhan Diklat juga akan lebih baik jika dilakukan langsung kepada guru dan sekolah tidak hanya mengacu pada RKAKL dan Data UKG .

2. Pelaksanaan diklat

Pelaksanaan diklat dilakukan dengan kegiatan pembukaan/penutupan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran serta kegiatan administrasi

diklat. Pelaksanaan diklat secara umum dinyatakan memuaskan oleh peserta diklat (yaitu sebanyak 41,89%) dan sangat memuaskan (18,35%). Kepuasan peserta terhadap pengajar (widyaiswara) juga mayoritas mengatakan memuaskan yaitu sebesar 60,6% dan sangat memuaskan sebesar 24,01%. Hal yang perlu ditingkatkan lagi dalam pelaksanaan diklat adalah pengadaan alat praktek yang sesuai dengan kebutuhan industri dan koordinasi yang lebih baik lagi dengan industri dalam pelaksanaan magang industri.

3. Pengendalian diklat

Pengendalian atau pengawasan pada Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL dilakukan secara tidak langsung, artinya pengawasan pembelajaran diserahkan kepada widyaiswara dan pengawasan penyelenggaraan diklat diserahkan kepada panitia di masing-masing kelas melalui laporan lisan dan tulisan. Hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah agar di masa yang akan datang juga dilakukan pengawasan langsung yang dilakukan oleh manajemen baik dari Sub Koordinator Evaluasi maupun dari Sub Koordinator Penyelenggaraan, tidak hanya mengandalkan laporan dari panitia.

4. Evaluasi diklat

Dalam manajemen diklat di BBPPMPV BBL, fungsi evaluasi diselenggarakan dalam 3 hal, yaitu evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat dan Evaluasi Fasilitator dilakukan pada akhir kegiatan diklat yang bertujuan untuk mengetahui penilaian peserta diklat mengenai penyelenggaraan diklat dan kualitas pengajar/widyaiswara. Evaluasi dampak diklat dilakukan beberapa bulan setelah

diklat berakhir (minimal 2 bulan) untuk melihat sejauhmana keterampilan dan pengetahuan yang peserta diklat dapat diimplementasikan di sekolah masing-masing.

5. Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Guru Berbasis Kompetensi

Manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi di BBPPMPV BBL telah efektif dengan melihat kriteria pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1985) yang terdiri dari: (a) tujuan, (b) strategi, (c) analisa, (d) perencanaan, (e) program, (f) sarana prasarana, (g) pelaksanaan dan (h) pengawasan

a. Tujuan

Tujuan pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi ini adalah meningkatkan kompetensi guru di program keahlian sesuai judul diklat. Dalam temuan penelitian diketahui bahwa peserta telah mampu dan mahir dalam menangkap materi dan dapat melakukan unjuk kerja kompetensi yang dimiliki sesudah mengikuti diklat. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.6. Rekapitulasi Nilai Sumatif Peserta Diklat bahwa nilai rerata peserta diklat adalah 88,40 dengan predikat “Memuaskan”. Selanjutnya pada Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Kompetensi Keahlian (UKK) dapat dilihat bahwa seluruh peserta diklat adalah “Kompeten” Hal ini berarti tujuan penyelenggaraan diklat sudah tercapai dan apabila dicocokkan sudah memenuhi kriteria efektivitas.

b. Strategi

Strategi yang digunakan adalah dengan melakukan tahapan (a) perencanaan,

(b) pelaksanaan, (c) pengendalian dan (e) evaluasi. Perencanaan dilakukan dengan analisa kebutuhan diklat, menetapkan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, dan persiapan pelaksanaan diklat. Pelaksanaan diklat meliputi: pembukaan dan penutupan, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan administrasi diklat. Pengendalian dilakukan dengan pengendalian tidak langsung dan evaluasi dilakukan dengan evaluasi penyelenggaran diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat. Semua tahapan dilakukan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan jadwal. Hal ini menunjukkan kriteria efektif telah tercapai.

c. Analisa Kebutuhan

Analisa kebutuhan diklat telah dilakukan dengan mengacu kepada RKAKL dan Data UKG. RKAKL menjadi acuan dalam jumlah anggaran yang diberikan dan Data UKG menjadi acuan jenis kompetensi guru yang harus ditingkatkan. Hal ini berarti analisa kebutuhan sudah dilakukan secara efektif.

d. Perencanaan

Perencanaan diklat telah dilakukan dengan baik. Perencanaan diawali dengan Rapat Koordinasi dengan SMK dan industri untuk menyesuaikan materi dan kurikulum diklat. Setelah itu dilakukan pemasaran diklat dan penjaringan peserta diklat. Pemasaran diklat dilakukan melalui website dan medsos BBPPMPV BBL dan bersifat terbuka sehingga semua guru dapat mendaftar. Penjaringan peserta dilakukan dengan menetapkan prasyarat usia dibawah 50 tahun dan belum pernah mengikuti diklat yang sama selama dua tahun terakhir.

e. Program diklat

Program diklat telah disusun dengan baik oleh widyaiswara dan melibatkan industri sehingga kurikulum dan materi diklat sesuai dengan kebutuhan industri. Pengaturan jadwal dan jumlah jam disesuaikan dengan materi diklat, penetapan pengajar dilakukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki pengajar.

f. Sarana prasarana

Sarana prasarana yang disediakan yang terdiri dari sarana pembelajaran dan sarana akomodasi sudah baik. Walau ada alat/mesin praktek yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan industri namun dapat disiasati dengan menggunakan software, namun hanya satu alat saja yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Alat yang lainnya sudah sesuai dengan standar industri yang ada pada saat ini. Sarana akomodasi adalah asrama BBPPBPV BBL yang fasilitasnya setara hotel bintang tiga. Dengan demikian sarana prasarana dapat dikategorikan efektif.

g. Pelaksanaan diklat

Pelaksanaan diklat dilakukan dengan baik tanpa kendala berarti dan dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai jadwal. Pelaksanaan pembelajaran dalam diklat dilakukan dengan pembelajaran andragogy dengan pemaparan teori, praktek dan magang di industri. Pembelajaran andragogy tentunya efektif karena peserta adalah orang dewasa yaitu guru-guru SMK. Praktek dan magang tentunya sangat dibutuhkan (tidak hanya pemaparan teori) sehingga ini efektif untuk meningkatkan kompetensi guru.

h. Pengendalian/Pengawasan

Pengendalian/pengawasan dilakukan dengan pengawasan tidak langsung, artinya pengawasan diserahkan kepada panitia yang berada di kelas masing-masing. Pengawasan ini cukup efektif, namun agar lebih efektif ke depannya hendaknya dilakukan juga pengawasan langsung yaitu unsur manajemen juga ikut turun langsung melakukan pengawasan.

6. Efektivitas program diklat berdasarkan Level Reaksi

Program diklat guru berbasis kompetensi di BBPMPV BBL adalah efektif dimana berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan diklat secara umum peserta diklat menyatakan penyelenggaraan diklat memuaskan dan sangat memuaskan.

7. Efektivitas program diklat berdasarkan Level Belajar

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pengetahuan peserta diklat mengalami peningkatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa program diklat guru berbasis kompetensi di BBPMPV BBL sudah efektif.

5.2. Implikasi

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini adalah efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi di BBPMPV BBL yang diuraikan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi dan juga efektivitas program diklat yang diukur berdasarkan level reaksi dan level belajar.

Dapat dipastikan bahwa hasil dari penelitian ini memiliki implikasi positif bagi berbagai pihak yang tersangkut dalam penelitian ini. Salah satu hasil penelitian yang dibahas pada perencanaan bahwa analisis kebutuhan diklat tidak

menjaring data langsung ke sekolah dan guru. Kemudian juga dalam penjaringan peserta, tidak ada persyaratan kompetensi awal guru calon peserta diklat. Selanjutnya koordinasi BBPPMPV BBL dengan dunia industri masih kurang terutama dalam pelaksanaan magang industri. Oleh sebab itu perlu upaya BBPPMPV BBL untuk lebih melakukan perencanaan yang lebih baik lagi khususnya dalam hal analisis kebutuhan diklat, penjaringan calon peserta diklat dan koordinasi BBPPMPV BBL dengan industri.

Hasil temuan penelitian terhadap proses pelaksanaan diklat adalah masih ada kelemahan dalam alat dan praktek diklat oleh sebab itu perlu upaya untuk melakukan pengadaan alat/mesin. Selanjutnya, dalam hal pengendalian, ditemukan bahwa pengawasan/pengendalian masih hanya menggunakan pengawasan tidak langsung, oleh sebab itu perlu upaya dari BBPPMPV BBL agar juga melakukan pengawasan langsung dari unsur manajemen.

Berdasarkan hasil temuan akan reaksi dan hasil belajar peserta diklat bahwa program diklat di BBPPMPV BBL sudah efektif namun untuk pengembangan yang berkelanjutan (*continuous improvement*) BBPPMPV BBL harus menindaklanjuti hasil temuan penelitian ini.

5.3. Saran

1. Bagi BBPPMPV BBL

- a. Dalam perencanaan diklat, BBPPMPV BBL hendaknya melakukan Analisis Kebutuhan Diklat dengan menjaring kebutuhan langsung ke sekolah tidak hanya berdasarkan RKAKL dan data Hasil UKG. BBPPMPV BBL juga hendaknya melakukan koordinasi yang lebih baik

lagi dengan dunia usaha dan dunia industri agar pelaksanaan magang industri dapat lebih efektif. Perlu juga dilakukan pemetaan kompetensi dalam penjaringan calon peserta diklat.

- b. Dalam pelaksanaan diklat, BBPPMPV BBL perlu pengadaan alat praktek yang sesuai dengan kebutuhan industri.
- c. Dalam pengendalian diklat, BBPPMPV BBL perlu melakukan pengendalian/pengawasan langsung oleh manajemen sehingga penyelenggaraan diklat dapat terkendali secara lebih efektif.
- d. Dalam evaluasi diklat, BBPPMPV BBL perlu terus melakukan evaluasi baik evaluasi terhadap proses penyelenggaraan maupun hasil diklat.

2. Bagi Guru

- a. Guru diharapkan dapat mendiseminasikan dan mengimbaskan pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pelatihan dan pendidikan kepada guru sejawat di sekolahnya masing-masing.
- b. Guru diharapkan agar terus menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi profesionalnya sekalipun sudah tidak mengikuti diklat.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada penulis selanjutnya yang hendak melakukan penelitian terkait manajemen pelatihan dan pendidikan agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan kajian demi kesempurnaan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Gonczi, & P. (2010). The Competency Model. (E. B. In P. Peterson, Ed.) *International Encyclopedia of Education*, 8.
- Amini. (2016). *Profesi Keguruan*. Medan: Perdana Publishing.
- Amini. (2017). *Penelitian Pendidikan: Sebuah Pendekatan Praktis*. Medan: Perdana Publishing.
- Carrell, M. R. (1995). *Human Resource Management Global Strategies for Managing a Diverse Workforce*. Prentice Hall.
- Charismi, A. A. (2016). Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi pada Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Creswell, J. (2008). *Educational Research, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Prentice Hall.
- Dudung, A. (2018). *Kompetensi Profesional Guru*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Dugan Laird, . F. (2003). *Approaches To Training And Development: Third Edition*. Basic Books.
- Gie, T. L. (2001). *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Gintings, A. (2011). *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Humaniora.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Happy Fitria, M. K. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *Abdimas, Unwahas, Universitas PGRI Palembang*.
- Hidayat. (1986). *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hollenbeck Noe, W. G. (2003). *Human Resource Management, International Edition*. New York : The McGraw-hill .
- Husaini, H. K. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kirkpatrick, D. K. (2008). *Evaluating Training Programs, The Four Levels, Third Edition*. San Fransisco: Berret-Koehler.
- Komarudin. (1993). *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Bandung: Trigenda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1995). *Qualitative Research, Second Edition*. London: Sage Publications, International Education and Professional Publisher.
- Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moeloeng, L. J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munajatisari, R. R. (2014). Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Musanef. (1996). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Toko Gunung

- Agung.
- Nadler, L. (1990). *The Handbook of Human Resource Development*. Michigan: Wiley.
- Najib, M. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurrahmi, H. (2015). Kompetensi Profesional Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Dakwah Alhikmah*.
- Paul G. Friedman, E. A. (1985). *Training Strategies from Start to Finish*. Indiana University: Prentice Hall.
- Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2021*. (2021). Jakarta .
- Prasetya, I. (2016). Analysis of the Effectiveness of Schools (a Study at State Junior High Schools in Medan, Indonesia). *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*.
- Pratiwi, S. N. (2022). *Filsafat Pendidikan: Suatu Pengantar dalam Memahami Pendidikan Bagi Calon Guru*. Medan: UMSU Press.
- Ratnawati, A. d. (2013, Maret 2). *Peningkatan Profesional Guru Melalui Pendidikan dan Latihan*. Retrieved from <http://www.digilib.unm.ac.id/>
- Reni Fahdini, E. M. (2014). Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang. *Mimbar Sekolah Dasar*.
- Robert L. Mathis, . H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Rusdiana. (2018). *Kewirausahaan Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rusdiana, H. B. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sa'bani, F. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP melalui Kegiatan Pelatihan pada MTs Muhammadiyah Wonosari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aksara Baru.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. (2007). *Sistem & Manajemen Pelatihan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production.
- Sudjana, S. (2007). *Sistem Manajemen Pelatihan* . Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan, Edisi Ke-3*. Bandung: Alfabeta.
- Sulasmu, E. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Sulasmu, E. (2021). *Kebijakan dan Permasalahn Pendidikan*. Medan: UMSU Press.
- Suryosubroto. (2004). *Manajemen Training*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Press.
- Syafaruddin. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan, Perspektif Sains dan*

Islam. Medan: Perdana Publishing.

Ulfatin, N. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Banyumedia Publishing.

UNDP. (2022). *Human Development Index* . UNDP.

Vyas, L. (2004). Delivering Better Government: Assessing the Effectiveness of Public Service Training in India. *Sage Journals*, 291-306.

LAMPIRAN

Lampiran 1

SISTEM KODE ANALISIS DATA PENELITIAN

No.	Nama Narasumber	Jabatan	Kode
1.	Drs. Rasoki Lubis, M.Pd	Kepala BBPPMPV BBL	RL
2.	Wiono, S.Pd, M.Pd	Koordinator Program, Kemitraan dan Penyelarasan.	Wi
3.	Nelson Manurung, SE, M.Pd	Koordinator Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi dan Evaluasi.	NM
4.	Drs. Gilbert Harianja, M.Pd	Subkoordinator Data dan Informasi Mutu.	GH
5.	Elfrida Nababan, M.Pd.	Subkoordinator Program dan Kemitraan	EN
6.	Tukiman, ST, M.T	Sub Koordinator Evaluasi dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi.	Tu
7.	Hotman Silitonga, MT	Ka. Dep. Energi dan Pertambangan	HS
8.	Zulkarnain Lubis, SE	Kapokja Perencanaan dan Panganggaran	ZL
9.	Ahmad Subhan, SE	Kapokja Pengelolaan BMN	AS
10.	Siska Maria Matondang, M.Pd	Widyaiswara Dep. Energi dan Pertambangan, Prog. Keahlian Ketenaga listrikan	SM
11.	Riani Dairi, SE	Fungsional Umum Penyelenggaraan Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi.	RD

Lampiran 2

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Kisi-kisi Pedoman Wawancara

Aspek/ Komponen	Indikator	Sub Indikator	Bentuk Pengumpulan Data	Sumber Data
Manajemen Pelatihan	Perencanaan	1. Analisis Kebutuhan Diklat 2. Menetapkan Tujuan Diklat 3. Pengembangan Kurikulum 4. Persiapan Pelaksanaan Diklat 5. Analisis Kebutuhan Diklat 6. Menetapkan Tujuan Diklat	Wawancara Observasi Dokumentasi	1. Kepala BBPPMPV BBL 2. Koordinator Program, Kemitraan dan Penyelarasan. 3. Koordinator Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi dan Evaluasi. 4. Subkoordinator Data dan Informasi Mutu. 5. Subkoordinator Program dan Kemitraan 6. Sub Koordinator Evaluasi dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi. 7. Ka. Dep. Energi dan Pertambangan 8. Kapokja Perencanaan dan Penggangan 9. Kapokja Pengelolaan 10. Widyaiswara Dep. Energi dan Pertambangan, Prog. Keahlian Ketenaga listrikan BMN 11. Fungsional Umum Penyelenggaraan Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi. 12. Peserta Diklat
	Pelaksanaan	7. Pembukaan dan penutupan 8. Pelaksanaan proses pembelajaran 9. Evaluasi pembelajaran 10. Kegiatan administrasi diklat	Wawancara Observasi Dokumentasi	
	Pengendalian	1. Pengendalian langsung 2. Pengendalian tidak langsung 3. Pengendalian berdasarkan kekecualian	Wawancara Observasi Dokumentasi	
	Evaluasi	Evaluasi Proses Evaluasi Hasil	Wawancara Observasi Dokumentasi	

Lampiran 3

**ANGKET KEPUASAN PESERTA DIKLAT TERHADAP
PENYELENGGARAAN DIKLAT**

Nama Guru :

Asal Sekolah :

Judul Diklat :

NO	UNSUR YANG DIEVALUASI	PENILAIAN			
		Tidak Memuaskan	Cukup Memuaskan	Memuaskan	Sangat Memuaskan
I Penyiapan Alat dan Bahan					
1	Ketersediaan panduan pelaksanaan kegiatan				
2	Kelengkapan dokumen/kit bahan kegiatan (materi, ATK, name tag)				
II Penyiapan Materi					
1	Kualitas tampilan bahan kegiatan				
2	Keterbacaan pada bahan kegiatan				
3	Ketersediaan ilustrasi dan contoh pada bahan kegiatan				
III Penyiapan Sarana dan Prasarana					
1	Kemudahan akses ke tempat penyelenggaraan pelatihan				
2	Fasilitas transportasi darat/udara dari dan ke tempat pelatihan				
3	Kesiapan dan ketersediaan sarana kegiatan (audio visual, LCD/Laptop, white board, pelantang, spidol, penghapus, alat praktek)				
4	Kenyamanan ruang kegiatan (ventilasi udara/AC, pencahayaan)				
5	Kebersihan ruang kelas				
6	Kenyamanan kamar penginapan				
7	Ketersediaan perlengkapan medis sederhana (P3K)				
8	Ketersediaan sarana ibadah				
I Pelaksanaan pembelajaran					
1	Hasil diklat dapat diimplementasikan di sekolah				
2	Materi diklat sesuai dengan kebutuhan Peserta didik				
3	Diklat ini dapat menjawab permasalahan				

	pembelajaran di sekolah				
4	Diklat ini dapat meningkatkan kompetensi guru				
5	Pola diklat yang dilaksanakan sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.				
6	Kesesuaian alokasi waktu pelaksanaan kegiatan dengan tujuan dan sasaran program pelatihan				
7	Ketepatan alokasi waktu untuk menyelesaikan setiap bahan kegiatan				
II Pelayanan Terhadap Peserta					
1	Keterbukaan informasi terhadap pelaksanaan diklat				
2	Kecukupan menu yang mendukung pemenuhan gizi				
3	Variasi hidangan/konsumsi				
4	Ketepatan waktu penyediaan konsumsi				
1	Respon terhadap keluhan Peserta				
2	Kesiagaan Panitia (selalu standby di lokasi)				
3	Kecekatan panitia dalam menangani masalah				

Saran/rekomendasi perbaikan untuk penyelenggaraan diklat:

Lampiran 4

**ANGKET KEPUASAN PESERTA DIKLAT TERHADAP
FASILITATOR/WIDYAISWARA**

Nama Guru :
Asal Sekolah :
Judul Diklat :
Nama Widyaiswara :

NO	UNSUR YANG DIEVALUASI	Tidak Memuaskan	Cukup Memuaskan	Memuaskan	Sangat Memuaskan
1	Kemampuan berkomunikasi				
2	Mengkondisikan kesiapan peserta				
3	Mengemukakan tujuan diklat				
4	Memotivasi peserta dalam mengikuti diklat				
5	Memberikan penguatan tentang kesimpulan program diklat				
6	Menguasai materi				
7	Mengembangkan materi sesuai dengan tujuan Program Diklat				
8	Menjelaskan materi secara sistematis				
9	Merespon pertanyaan dari peserta				
10	Mengaitkan materi diklat dengan kondisi nyata (kehidupan sehari-hari)				
11	Mengangkat isu-isu yang terbaru dan menginspirasi peserta				
12	Pengelolaan waktu				
13	Kerapian Berpakaian				

Saran perbaikan untuk fasilitator diklat:

Lampiran 5

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Drs. Rasoki Lubis, M.Pd.
 Jabatan : Kepala BBPPMPV BBL
 Kode : Wwncr/01/RL
 Tanggal wawancara : 14 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Kepala Balai

1. TANYA: Terimakasih sudah meluangkan waktu utk melakukan interview ini Pak. Pertanyaan pertama, bagaimana manajemen diklat yang efektif menurut Bapak?
 JAWAB: Manajemen diklat yang efektif adalah yang tujuannya tercapai, waktunya tepat dan sumber daya yg dignakan jg sesuai.
2. TANYA: Bagaimana BBL dapat mencapai efektifitas tersebut dari sisi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi?
 JAWAB: Efektif dengan efisien harus sejalan/beriringan. Tidak ada gunanya jika efektif tetapi tidak efisien. Demikian juga sebaliknya, tidak ada gunanya efisien tapi tidak efektif, artinya tujuan tidak tercapai.
3. TANYA: Tadi Bapak ada menyebutkan bahwa harus ada standar yang harus dicapai, sehingga tujuan terukur. Kalau di kita (BBL) pak, diklat kita tujuan atau standarnya seperti apa pak?
 JAWAB: Efektifitas. Ada volume yang harus dicapai, berapa orang, hari pelaksanaannya. Kalau efisiennya ada anggaran, harus kita gunakan anggaran itu dengan baik. Ada Juknis yang telah ditentukan. Begini volume nya, begini ruanglingkupnya, begini anggarannya. Kita harus melakukan itu. Setidaknya volumenya tercapai, artinya jika direncanakan 100 orang, maka 100 orang yang hadir, waktunya berapa? 10 hari? Ya memang harus 10 hari dilakukan. Dana yang digunakan berapa? Misalnya 100 juta. Di anggaran berapa? Di anggaran 110 jt oh berarti ada efisiensi 10 juta. Boleh. Misalnya juga, anggaran yang dihabiskan 110 jt tetapi yang hadir 110 orang berarti disitu ada efisiensi sebesar 10 orang, karena sudah melebihi target yang ditetapkan yaitu 100 orang. Kita buat RAB walaupun sudah ada RKAKL.
4. TANYA: Berarti standar pengukuran kita RKAKL ya pak?
 JAWAB: Ya, itu sudah ditetapkan oleh Jakarta (Pusat). Volume dan waktu. Kita diminta untuk mencapainya atau melebihinya.
5. TANYA: Bapak sebagai top manajemen, dan di lingkaran ke-2 Bapak ada Kepala TU, Koord. Progam dan Kemitraan serta Koordinator Fasilitas khusus untuk penyelenggaraan diklat, apakah fungsi2 perencanaan, penyelenggaraan, evaluasi, apakah dibagi atau dilimpahkan ke satu unit?
 JAWAB: Kabag TU itu kan mendukung dari segi faslitas. Kalau Bagian Program menyiapkan pola diklat, bahan-bahan. Biasanya dibantu oleh RKAKL. Jika RKAKL sudah mantap, tidak perlu lagi diutak-atik. Pelaksanaannya ada di Faspenkom. Penjaringan peserta dan pemasaran ada di

Program. Materi dan pola akan didiskusikan dengan Departemen terkait dan pelaksanaannya di Sub Koord. Penyelenggaraan. Bagian umum menyediakan tempat, asrama, konsumsi, kemudian pendukung sarana lainnya. Pelaksana itu hanya tahu menggunakan saja sebenarnya. Pelaksanaannya dilakukan oleh semua unsur. Misalnya, coba satpam tidak menjaga, maka diklat bisa jadi tidak nyaman.

6. TANYA: Berarti semua harus berkolaborasi ya pak. Tapi kan tetap ada pembagian tugas ya pak. Misalnya di perencanaan ada di.... Tadi kalau ga salah Bapak ada menyebutkan kita mengacu ke RKAKL, siapa yang merencanakannya pak, Bagian Program, atau?
JAWAB: Bagian Anggaran, Anggaran dan Program, dipandu oleh Jakarta. Kita secara birokrasi sebenarnya, secara struktur, kita hanya ada Kepala dan Kabag Tata Usaha.
7. TANYA: Berarti perencanaan di RKAKL perencanaan termasuk data di DAI, pelaksanaan dan evaluasi di fasningskom?
JAWAB: Selama ini bagaimana lembaga melihat bahwa manajemen diklat kita sudah efektif atau tidak? Bagaimana kita telah mencapai volume dan waktu yang telah ditetapkan di RKAKL kemudian respon dari peserta kita, oleh sebab itu kita adakan monev. Sebenarnya diklat yang efektif itu bisa dilihat dari outcome nya. Bukan kepada output. Output kita ada guru (peserta diklat) sedangkan outcome adalah siswa. Kita harus melihat bahwa diklat yang kita lakukan memberi manfaat kepada siswa, bukan hanya kepada guru. Harus dianalisis, harus ada data pendukung, peserta, dari SMK apa perubahan yang telah terjadi.
8. TANYA: Bagaimana dengan pengawasan/pengendaliannya pak?
JAWAB: Mekanisme pengendalian atau pengawasan pelaksanaan diklat kita diserahkan kepada Koordinator Fasilitas Peningkatan Kompetensi yang membawahi Sub Koordinator Evaluasi. Mereka tentu telah mempunyai mekanisme yang sudah berjalan dengan baik selama ini
9. TANYA: Pertanyaan terakhir pak, apa yg dapat lebih baik kita lakukan dalam manajemen diklat kita?
JAWAB: kita memang harus berani membuat pola diklat baru. Tidak bisa lagi dengan pola lama. Kita harus berani mengatakan diklat kita harus pola baru. Dalam hal model belajar, bahan ajar, sumber belajar. Bagaimana membuat bahan ajar yang bermakna. Didalam model belajar kita mungkin akan mengikuti model diklat Guru Penggerak. Dalam mode daring. Lembaga kita hanya untuk mengikuti praktikum. Tuntutan yang nyata sekarang ini kita diminta mendiklat guru yang jumlahnya banyak dalam waktu yang terikat. Guru kita hampir 15.000 orang. Sehingga kita perlu memikirkan bagaimana agar semua guru bisa “terjamah”. Sehingga pola daring ini diperlukan dalam rangka percepatan. Namun memang berat.
10. TANYA: Bagaimana dengan industri pak?
Industri ya termasuk dalam praktikum itu. Jadi peserta datang ke sini atas undangan kita. Ketika mereka disini, industri dan kita bersatu. Itulah salah satu model transformasi yang mungkin kita lakukan.
11. TANYA: Ada closing statement, Pak?

JAWAB: Untuk kedepan mau tidak mau kita harus berubah pola. Bagaimana cara kita sehingga guru-guru dapat “terjamah” secara cepat. Mutu juga harus tetap. Tapi yang paling utama adalah mengubah mindset agar mau belajar mandiri. Karena selama ini terbiasa luring, sehingga merasa daring itu berat. Kalau guru tidak mau belajar secara mandiri, ga bisa. Guru juga harus bisa mengikuti percepatan perkembangan teknologi. Tugas berat kta bagaimana menyemangati guru untuk mau terus belajar secara terus menerus.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Wiono, S.Pd.
 Jabatan : Koordinator Program, Kemitraan dan Penyelarasan
 Kode : Wwncr/02/Wi
 Tanggal wawancara : 10 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Koordinator Program PMP dan Mitras

1. TANYA: Terima kasih atas kesediaan Bapak meluangkan waktu utk melakukan wawancara ini. Pertanyaan pertama adalah: menurut Bapak, manajemen diklat seperti apakah yang disebut efektif?
 JAWAB: Manajemen yang efektif sesuai dengan kebutuhan.
2. TANYA: Dalam perencanaan apa saja yang dilakukan?
 JAWAB: Analisis mengenai apa saja diklat yang dibutuhkan guru, apa sarana prasarana yang dibutuhkan, dll.
3. TANYA: Bagaimana dnegan penyusunan kurikulum?
 JAWAB: Kurikulum disusun sesuai dengan hasil analisis kebutuhan diklat
4. TANYA: Siapa saja yang terlibat?
 JAWAB: Manajemen, Departemen, Widyaiswara, juga industri, karena diklat kita berbasis industri.
5. TANYA: Sehubungan dengan waktu, bgmn dgn penjadwalan?
 JAWAB: Dissuaikan dengan materi per mata diklat. Tidak terlalu lama namun juga tidak terlalu singkat.
6. TANYA: Bagaimana kita melakukan penjadwalan dengan jumlah diklat yang banyak? Dilakukan pada tahun sebelumnya atau ketika tahun berjalan?
 JAWAB: Seyogyanya dilakukan di tahun sebelumnya namun biasanya dilakukan pada tahun berjalan karena kita harus menunggu juknis yang datang dari Pusat. Namun alhamdulillah tahun ini kita sudah membuat penjadwalan utuk tahun depan.
7. TANYA: Jadi kalau juknis dari Pusat belum ada, kita tidak boleh merencanakan diklat pak, walaupun itu sudah rutin kita lakukan?
 JAWAB: Ya, kita tidak bisa kita lakukan diklat jika juknis belum ada. Itu merupakn kendala juga.
8. TANYA: Dibawah Koordinator Program dan Kemitraan, ada dua Sub Koordinator yaitu Sub Koord. Program dan Sub. Koord. Data dan Informasi. Bagaimana kedua Sub Koordinasi ini berkolaborasi merencanakan diklat?
 JAWAB: Sebenarnya, mulai tahun ini, kami hanya menanganai penjaminan mutu, kemitraan, model dan inovasi. Diklat ada di Faspenkom. Sebelumnya kan, segala kegiatan yang ada di lembaga kita, perencanaannya ada di sini (Koord. Program dan Kemitraan) tetapi sejak tahun ini, kami hanya menangani penjaminan mutu dan kemitraan. Jadi, masalah diklat sebenarnya kami tidak tahu. Modul juga sebelumnya disini, tapi sekarang sudah di Faspenkom. Sudah sejak beberapa tahun yang lalu. Kira-kira sudah 3 tahun.
9. TANYA: Menurut Bapak, apakah efektif jika manajemen diklat yang hanya dikelola oleh Faspenkom?
 JAWAB: Ya, lebih efektif lah menurut saya (tertawa), walaupun saya sakit kepala.

10. TANYA: Sakit kepalanya dimana pak?
JAWAB: Sakit kepala karena yang orang tahu kan itu menjadi tusi kami, tapi faktanya diambil oleh faspemkom. Harusnya kita kan dalam satu lembaga, harus ada kolaborasi. Ada pembagian tugas. Itulah perlunya manajemen.
11. TANYA: Jadi kalau Master Schedule itu dimana pak?
JAWAB: Di mereka. Harusnya kan di kami.
12. TANYA: Jadi, untuk diklat, Koord. Program hanya menyediakan data mengenai guru calon peserta diklat dan industri ya pak? Menurut Bapak, apakah data yang dimiliki itu sudah cukup?
JAWAB: Itu juga ada kendala. Kita punya sekian ribu. Sekarang sistemnya, mendaftar. Dikasih link atau diumumkan di medsos lalu mendaftar. Guru yang mendaftar hanyalah guru yang tahu link dan informasi saja. Sementara guru yang tidak tahu informasi tidak mendaftar, sehingga banyak juga yang mendaftar adalah guru-guru yang itu-itu saja. Semestinya kita punya data sehingga guru yang datang bukan yang itu-itu saja.
13. TANYA: Kalau tidak dengan sistem mendaftar, kira-kira sistemnya seperti apa ya pak?
JAWAB: Ya, kita kan punya data. Data guru, data sekolah.
14. TANYA: Apakah datanya sudah detil, misalnya data guru yang sudah mengikuti diklat dan yang belum mengikuti diklat?
JAWAB: Bisa dimulai dengan mendata sekolahnya dulu. Sekolah yang gurunya belum pernah kita undang kita dahulukan. Kemudian kita bisa juga cross check ke Departemen, nama-nama kandidat peserta diklat kita, apakah sudah pernah atau belum pernah mengikuti diklat. Dulu pernah itu dilakukan ketika masa Pak Haloho.
15. TANYA: Dari wawancara yang saya lakukan sebelumnya, saya mendapat informasi bahwa untuk analisis kebutuhan diklat sekaligus penjarangan data kita merujuk/mengarah ke Rapor Pendidikan dan Tracer Study. Itu bagaimana ya pak?
JAWAB: Mestinya iya. Tapi kalau Rapor Sekolah kan kita belum dapat itu. Artinya kita tidak dapat mengakses. Harusnya memang kesana sih. Kelemahan sekolah itu apa. Tetapi ketika ada audit kinerja dari BPK kita dulukan ada TNA (Training Need Analysis) kemudian tidak ada setelah ada UKG. Ketika BPK menanyakan mana TNA, kita jawab bahwa TNA tidak ada karena kita mengambil data dari UKG. BPK menyatakan bahwa UKG itu data bukan TNA. Kita harus tetap melakukan analisis kebutuhan. Tetapi kan sudah beberapa tahun ini tidak (dilakukan) juga. Kalaupun dari Rapor, Rapor itu adalah data, bukan analisis. Rapor itu sendiri pun harus dianalisis lagi, mana yang lebih prioritas, dan mereka (sekolah) yang mengusulkan, bukan keinginan kita. Jadi harus bottom up, tidak bisa kita yang melihat rapor lantas menentukan apa yang terbaik untuk mereka. Harus mereka yang menentukan apa yang menjadi prioritas untuk mengembangkan sekolah mereka. Dan ketika kita melakukan diklat bukan hanya sampai output. (diklat) sudah selesai, pesertanya sekian, nilainya sekian. Bukan hanya sampai situ. Harus sampai outcome, kalau bisa sampai impact. Dulu kita ada EDD (Evaluasi Dampak Diklat) tetapi sekarang sudah tidak ada lagi. Sudah beberapa tahun

tidak ada. Harusnya di Perencanaan Penganggaran itu dicantumkan. Saya juga tidak tahu kenapa tidak ada.

16. TANYA: Dalam perencanaan kegiatan lembaga, termasuk diklat, ada dua Unit Kerja yang terlibat yaitu Pokja Perencanaan dan Penganggaran serta Koord. Program dan Infomasi. Benang merah antara kedua unit ini bagaimana ya pak?

JAWAB: Dulu selalu kedua unit ini berjalan beriringan. Tahun ini sudah tidak lagi.

17. TANYA: Jadi, tahun ini seperti apa pak?

JAWAB: Tahun ini kita tidak terlibat, sehingga apa yang direncanakan kita tidak tahu. Kami hanya diikuti dalam telaah. Artinya, program kegiatan sudah dirancang.

18. TANYA: BBPPMPV BBL ini adalah UPT (Unit Pelaksana Teknis). Apakah sebagai UPT memang BBL tidak terlalu leluasa untuk merancang atau merencanakan program kegiatannya? Atau bagaimana pak?

JAWAB: Untuk kegiatan utama, iya benar, kita tidak leluasa untuk merancang kegiatan. Tetapi kita sebenarnya leluasa untuk mem-break down kegiatan-kegiatan di bawahnya. Misalnya Diklat, Upskilling – Reskilling, sudah ditentukan dari Pusat. Tetapi kegiatan-kegiatan apa yang terdapat dalam diklat tersebut kita leluasa untuk merencangkannya.

19. TANYA: Pertanyaan terakhir pak, apa yang dapat lebih baik kita lakukan untuk perencanaan diklat yang akan datang?

JAWAB: Pertama, dilakukan sesuai dengan tupoksi masing-masing, berdasarkan.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Nelson Manurung, SE, M.Pd.
 Jabatan : Koordinator Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi dan Evaluasi.
 Kode : Wwncr/03/NM
 Tanggal wawancara : 10 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Koordinator Koordinator Fasilitasi Peningkatan Kompetensi

1. TANYA: Terima kasih atas waktu yang diberikan untuk melakukan interview ini. Pertanyaan pertama adalah, menurut Bapak, manajemen yang efektif itu seperti apa?
 JAWAB: Sebenarnya kita di lembaga pemerintahan ini sudah ada rambu-rambu dan target yang harus dicapai. Itu saja yang perlu kita ikuti.
2. TANYA: Penyusunan kurikulum nya seperti apa pak?
 JAWAB: Kita melibatkan industri, sehingga kurikulum kita linked dengan industri
3. TANYA: Untuk modul bgmn pak?
 JAWAB: Modul disiapkan oleh widyaiswara
4. TANYA: Alat dan bahan bgmn pak?
 JAWAB: Kita siapkan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.
5. TANYA: Siapa yg mengajukan bahan?
 JAWAB: Diajukan oleh departemen, sesuai dengan anggaran yang telah ada
6. TANYA: Sarpras (ruang kelas, asrama) seperti apa pak?
 sudah ada yang bertanggungjawab disitu
7. TANYA: Proses belajar mengajar seperti apa pak?
 JAWAB: karena ini teknik, ada dua orang fasilitator, ada teori dulu baru praktek. Ada magang ke industri.
8. TANYA: Uji kompetensi spt apa pak?
 JAWAB: Kita sudah ada LSP, kalau diklat berbasis industri, maka yang melakukan UK adalah industri.
9. TANYA: Berarti industri terlibat di 3 ranah ya pak, kurikulum, magang dan uji kompetensi. Apakah ini di industri yang sama, atau berbeda pak?
 JAWAB: Berbeda.
10. TANYA: Proses evaluasi ada berapa jenis ya pak?
 JAWAB: penilaian, kemudian dalam hal proses diklat, menilai keterampilan, sikap.
11. TANYA: Selain untuk evaluasi peserta ada utk wi, poin apa yang paling ditekankan?
 JAWAB: kompetensi pengajar, menguasai materi
12. TANYA: Selama ini bagaimana feedback yang didapat mengenai evaluasi pengajar?
 JAWAB: Rata-rata baik

13. TANYA: Untuk evaluasi penyelenggaraan diklat, apa poin pentingnya?
JAWAB: Fasilitas,
14. TANYA: Apa yang dapat lebih baik dilakukan di masa depan untuk pelaksanaan diklat?
JAWAB: Struktur program, materi diklat perlu dikembangkan
15. TANYA: Untuk Evaluasi, apa yg dapat lebih baik dilakukan di masa yang akan datang?
JAWAB: Tidak ada, semuanya sudah berjalan dengan baik.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Dra. Elfrida Nababan, M.Pd.
 Jabatan : Sub Koordinator Program dan Kemitraan
 Kode : Wwncr/04/EN
 Tanggal wawancara : 8 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Sub Koordinator Koordinator Program dan Kemitraan

1. TANYA: Terima kasih atas kesediaan Ibu melakukan interview ini.

Apakah dlm merencanakan diklat ada dilakukan analisis diklat?

JAWAB: Sebelum sampai kepada pertanyaan, saya sampaikan bahwa ada pergeseran mengenai Job Desc semenjak tahun 2020, dimanakan dulu sebelumnya ada yg disebut dgn pejabat program yaitu Seksi Program, tetapi di satu sisi ada yg menjabat sebagai Sub Perencanaan dan Penganggaran. Semenjak itu maka bergeser lah fungsi dr program ke sub perencanaan dan penganggaran. Jd memang seyogyanya kita programkan baru nt akan beralih ke perncanana dan engangggaran disana daniharapkan program mana yg hrs diikuti dgn penggaraan. Itu seidealnya. Tp memang dalam pekerjaan ini bgmn utk cepat shg langkah2 itu tdk dilakukan. Barangkalai jg pusat sring menungandang orang perencanaanpenganaggaran sehingg mereka lebih dulu mengetahui informasi program ke depan dan bisa langsung dieksekusi. Jd sedikit demi sedikit bergeserlah fungsi dari program ini.

Terkait dgn pertanyaan apakah ada dilakukan analisis kebutuhan diklat sebelum diklat dilakukan, saya selalu mengingatkan kita untuk selalu melakukan analisis kebutuhan diklat krn kita sgt berharap apa yg dibuthkan oleh guru/ptk itu lah yg kita berikan. Ini dpt kita peroleh info nya dr TNA tsb. Kita biasansyalakukan di awal tahun, dan sebagian diklatnya, mnrt konfirmasi dr departemen, setelah kita analissi, kita tayanbgkan ke departemen, mereka ambil peringkat tertinggi yg prioritas dibutuhkan. Tetapi tidak murni dari analisis kebutuhan diklat tsb krn ada jg kebijakan baru skrg terkait diklat yg harus berbasis industri, ada kebijakan utk pend vokasi agar memperbanyak atau lbh mengali diklat2 yg dibutuhkan industri, jd ada kombinasi, tna kita lemparkan ke guru, tapi jg kita ambil input dari phak du/di. Jd kita combina, yg dibutuhkan guru dan jg industri. Dan dengan keluarnya rapor pendidikan skrg menjadi salah satu dasar dlm merancang prog peningkatna kompetensi guru/ptk di masing2 balai. Jd kita coba menganalisis bahwa secara umum kita lihat kompetensi terkait literasi, numerasi, karakter masih perlu kita tingkatkan.

2. TANYA: Di dalam rapor pendidikan aspek yg dilihat adalah literasi, numerasi, karakter sedangkan BBL lebih kepada kompetensi teknik. Bagaimana cara me-match-kannya bu?

JAWAB: Jadi kompetensi dasarnya anak2 itu memang di kognitif nya itu literasi dan numerasi. Jika kompetensi dasar tidak maksimal, maka kompetens/keterampilan yg lain jg akan sulit utk ditingkatkan. Oleh sebab itu kompetensi dasar ini dulu yg coba kita tingkatkan. Di dalam rapor memang masih hanya kompetensi dasar, tetapi nt akan berkembang, dan akan kita lihat

nt bgmn rapor ini dpt mengakomoodir kebutuhan kompetensi di masyarakat. Kita akan mencoba mendiskusikan hal tersebut.

3. TANYA: Bgmn melakukan penjadwalan?
JAWAB: Jadi memang, dulu kita buat Master Schedule kita rancang diklat ini dari sisi kalender pendidikan shg tdk mengganggu prose pbm di sat pend. Kita rancang waktu tdk terlalau lama shg guru tdk terlalu lama meninggalkan pekerjaannya. Kita jg harus merancang waktu kesediaan indutsri utk magang. Utk 2 tahun belakangan ini, karena sekarang posisi saya di Program dan Kemitraan, karena fungsi saya ada juga mengenai Kemitraan, jd saya usul pd Kepala Balai agar ada pembagian job, jd di Program ada Kerjasama, kemudian Penjaminan Mutu. Dalam Penjaminan Mutu, ada dua yaitu: Penjaminan Mutu dalam rangka Rapor Pendidikan dalam rangka PBD, dan Penjaminan Mutu utk bagian peningkatan kompetensi. Nah, di Program, kami menangani Penjaminan Mutu di bidang Rapor Pendidikan dan PBD dan untuk penjaminan mutu terkait peningkatan kompetensi PTK saya usulkan agar ditangani menyeleurn secara awal oleh fasningkom. Sudah 2 tahun belakangan ini seperti itu. Itu juga didasari pertimbangan oleh SDM kita, peralatan kita, jd disitu perlunya merancang jadwal yg menjadi dsar kita memberdayakan SDM, peralatan dan tempat magang dan mengakomoidr kepentingan lain seperti waktu dll.
4. TANYA: Berarti kegiatan besar di Program apa ya Bu?
JAWAB: Terkait Pengembangan dan Penjaminan Mutu, mulai dari Analisis Kebutuhan, Peningkatan Kompetensi dan Penjaminan Mutu. Tetapi di Penjaminan Mutu yg td ini, sebagiannya ada Unit Kerja lain yg menangani, yaitu peningkatan kompetensi itu. Jadi sebagian di kita sbiuk di Rapor Pendidikan dan PBD, kerjasama, peningkatan/pengembangan model2 pembelajaran. Jadi ada tiga kegiatan, yaitu: Kerjasama, Rapor Pendidikan dan PBD, serta Pengembangan Model Pembelajaran.
5. TANYA: Untuk di diklat, dibagian mana program berpartisipasi?
JAWAB: TNA, Lokakarya utk melihat bagaimana praktik baik yang telah dilakukan guru selama mengikuti diklat dan setelah kembali ke sekolah. Dan Lokakarya hasil tersebut satmingkal nya ada di Pak Harianja (Subkoord. DAI). Kita mau mengeksplorasi dan mempublikasi, memberikan semangat (reward) yang telah memberikan feedback terhadap diklat yg mereka ikuti. Namun untuk evaluasi dampak diklat ada di Sub Koord Evaluasi.
6. TANYA: Bgmn dgn proses kurikulum diklat?
JAWAB: Ya ini pun sudah di Sub Koord Penyelenggaraan. Disini tinggal Analisis Kebutuhan Diklat saja.
7. TANYA: Apa yang dapat lebih baik dilakukan utk perencanaan diklat yg akan datang?
JAWAB: Saya sangat tetap konsisten bahwa analisis kebutuhan diklat ini menjadi salah satu dasar utk perencanaan bahan rancang diklat yg akan datang. Tadi saya juga menyatakan bahwa Rapor Pendidikan juga merupakan salah satu penyumbang masukan utk diklat dan juga kita sekarang di bawah vokasi, bgmn anak2 didik bisa bekerja ya, berwirausaha dan melanjut. Kita juga sudah menangani perguruan tinggi vokasi dan politeknik, untuk itu kita

harus banyak belajar karena ini baru kita tangani, dosen-dosen ini baru kita tangani, lembaga kursus juga baru kita tangani. Jadi sekarang kan ada 3 aspek yg kita tangani, yaitu SMK, Politeknik dan Akademi dan yang ketiga adalah Lembaga Kursus dan Pelatihan. Ya tetap kita berdasarkan yang namanya Analisis Kebutuhan Diklat yaitu melihat apa kebutuhan diklat di masyarakat dan dudika. Bagaimana sekarang memperkuat kerjasama dengan dudika, bagaimana penyesuaian kurikulum, bagaimana juga dengan pemagangan/prakerin, instruktur tamu, praktisi. Bagaimana kita sekarang membuka secara lebar dan merubah mindset. Kita ini harus sudah berubah, kita harus mengatakan bahwa anak harus mnejadi pekerja yg handal dan kopeten di industri atau berwirausaha. Oleh sebab itu kita harus memperkuat kerjasama dengan dunia usaha dan industri.

8. TANYA: Terakhir bu, td ibu ada sebutkan penyesuaian kurikulum dengan dudi, sebaiknya bagaimana kita konkritnya melaksanakan itu BU, apa yang program rencanakan utk itu?

JAWAB: Balai adalah mak comblang antara SMK dan Dudi. Yg konkrit yg telah kita lakukan, Rapat korrordinasi, pertemuan spesifik antara Departemen dengan industri yang linier, kita juga sudah menjembatani SMK dengan industri, contoh, Inalum dengan SMK di sekitarnya, Toba Pulp Lestari juga seperti itu, dan juga TPL di Indah Kiat dll. Sudah banyak yang kita “nikahkan”. Mereka kita kawal. Jadi kurikulum kan sekarang Kurikulum Sat Pendidikan. Jadi sekolah merancang kurikulum di bidang keahlian yang ada di sekolah dan industri yang linier. Sekolah diberi keluluasaan utk membangun, membuat menyusun kurikulum dengan industri. Kita hanya menjembatani saja.

9. TANYA: Ada yang ingin Ibu tambahkan lagi?

JAWAB: Saya berharap dari hasil penelitian ini ada masukan yg bisa kita manfaatkan denga nharapan dari tahun ke tahun itu memang kita ini bisa melaju dengan cepat dari yang kita lakukan sekarang ini ada hal2 yg kita kejar. Mungkin gini, kebanyakan kita melakukan asal jangan lama, sehingga data kita seadanya jd tidak ada impact. Jadi harapan saya penelitian ini dapat menghasilkan masukan dan bermanfaat utk lembaga kita.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Drs. Gilbert Harianja
 Jabatan : Sub Koordinator Data dan Informasi Mutu
 Kode wawancara : Wwncr/05/GH
 Tanggal wawancara : 8 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Sub Koordinator Data dan Informasi

1. TANYA: Bagaimana menurut Bapak, manajemen diklat yang efektif?
 JAWAB: Sebaiknya kita menetapkan apa yg ingin kita capai, dari sana kita coba elaborasi, siapa calon peserta, bgmn proses mengundang, memilih/menetapkan calon peserta, memanggil peserta, dan siapa yang akan memfasilitasi sehingga diklat itu akan menjadi efektif.
2. TANYA: Bgmn lembaga kita ini sesuai fungsi nya utk mencapai efektifitas tsb?
 JAWAB: Kita tlg melakukan berbagai strategi, yang pertama, (yg dulu ya..) kita mulai dari melakukan Training Need Asessment (TNA). Kita ingin mengetahui apa yg dibutuhkan peserta diklat, jika kita melakukan diklat berbasis kebutuhan, maka secara otomoatis peserta punya need, kebutuhan dan keseriusan yang lebih dalam melaksanakan diklat. Itu dimulai dari situ, kmdn dlm rangka utk efektifitasnya, setelah itu menggunakan medsos lembaga dalam rangka penjangingan calon peserta. Dalam proses penjangingan itu, Sub Koordinator DAI melakukan verifikasi pendaftar apakah sesuai dengan kriteria calon peserta diklat yang disyaratkan.
3. TANYA: Kemudian secara lembaga, apa lagi yg dilakukan?
 JAWAB: Karena Lembaga mempunyai tanggungjawab fasilitasi peningkatan kompetensi, maka secara real, setelah melakukan diklat ada proses evaluasi, mulai dari uji pengetahuan, uji kompetensi, dimana lembaga kita sekarang mempunyai lembaga uji kompetensi LSP P2. Melalui lembaga ini kita bisa melihat apakah diklat yang kita lakukan itu efektif atau tidak.
4. TANYA: Dari Tusi yg ada di Sub Koordinator Data dan Informasi, apa kontribusi nya untuk efektivitas manajemen diklat?
 JAWAB: Secara kelembagaan, kita berperan utk menyiapkan data calon peserta kita yang kita dapatkan melalui berbagai strategi, diantaranya melalui medsos kita kemudian kita analisis apakah mereka sesuai dengan diklat yg akan kita selenggarakan, kita menseleksi peserta kemudian menetapkan calon peserta dengan memberi beberapa cadangan dari kuota yang ada, lalu kita menyerahkannya ke Sub Koordinator Penyelenggaraan, karena mereka yang berhak dan berwenang untuk menyurati dan mengundang peserta kita. Jadi kita menyiapkan data guru sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.
5. TANYA: Apakah dapat disimpulkan bahwa dibawah Sub Koordinator DAI ini terdapat Bank Data Guru?
 JAWAB: Seharusnya memang seperti itu, sehingga kami selama ini, setelah mensosialisasikan program diklat, peserta mengisi google form, kami mengumpulkan semua data yang masuk, dan data itu memang masih lepas-lepas. Saya mengharapkan ke depan disini ada semacam rumah data kita,

sehingga semua data guru dan tenaga kependidikan yang ada di wilayah kita harusnya ada di kita sehingga selain menggunakan media sosial, ke depannya seharusnya kita tinggal memilih guru berdasarkan data base yang ada di rumah data kita. Tapi hari ini kita belum punya itu.

6. TANYA: Mohon maaf pak, tadi “data lepas-lepas” itu maksudnya apa ya pak?
JAWAB: Artinya setelah selesai diklat, entah dimana tersimpan (datanya). Kita tidak punya bank data tersendiri.
7. TANYA: Artinya kita punya data, guru yang telah kita latih, begitu pak?
JAWAB: Ya, artinya ada datanya, tapi tidak tersimpan di dalam satu rumah data, satu bank data begitu, sehingga data nya ada dimana-mana berserak. Kalau dulu di era non teknologi kan ada file data peserta, sekarang kita belum punya rumah dan belum ada yang mengkoordinirnya.
8. TANYA: Sub koordinator yang Bapak pimpin ini kan ada di bawah Koordinator Program dan Informasi yang otomatis di fungsi manajemen itu masuk ke bagian perencanaan. Dan secara spesifik perencanaannya adalah di peserta, artinya perencanaan siapa peserta yang akan dipanggil, begitu ya pak?
JAWAB: Ya
9. TANYA: Bagaimana dengan proses seleksi pesertanya pak, apakah disini juga atau bagaimana?
JAWAB: Seleksi peserta kita lakukan dengan konfirmasi dan verifikasi, misalnya jika seseorang telah mendaftar di medsos kita kami jg akan mencoba memverifikasi data yang sudah masuk itu sudah valid kah? Karena terkadang ada juga kemungkinan calon peserta itu batal datang atau asal mengisi saja, ternyata (beliau) tidak sesuai dengan syarat yang kita ajukan, sehingga kita melakukan mengkonfirmasi ulang, apakah mereka membutuhkan diklat tsb. Kadang kuota diklat yg hanya 20 orang, yg mendaftar bisa ratusan orang, bahkan sampai 500 orang. Sehingga kita konfirmasi ulang, misalnya, umur maks 58 tahun, masa kerja minimal 5 tahun.
10. TANYA: Sekali lagi, Sub Koordinator Data dan Informasi yang Bapak pimpin ada dibawah Koordinator Program dan Informasi, yang dibawahnya ada juga Sub Koordinator Program dan Kemitraan. Bagaimana hubungan kerjasama Sub Koordinator Program dan Kemitraan dengan Sub Koordinator Data dan Informasi?
JAWAB: Sesungguhnya kerjasamanya bisa saling mengisi. Sub Koord. Program dan Informasi menginformasikan kegiatan yang diprogramkan, kita coba menelisik, mana yang akan dilakukan segera, kapan dilakukan. Dari situ kita coba cari siapa pesertanya, kita cari datanya. Yang akan kita panggil itu siapa, sehingga kita mencoba menindaklanjutinya dengan mencoba memasarkan program yang sudah dirancang oleh Sub Koordinator Program dan Kemitraan.
Kami melakukan pemasaran diklat melalui medsos, menyurati juga ke Dinas-dinas Provinsi dan juga untuk guru, kita juga menyurati 11 provinsi wilayah binaan kita.
11. TANYA: Berarti kalau masalah penjadwalan, bagaimana penetapan pengajar, fasilitas diklat, itu bukan disini (Sub Koordinator DAI) ya pak?
JAWAB: Bukan, bukan disini. Itu di (Sub Koord.) Penyelenggaraan dan

evaluasinya di Sub Koord. Evaluasi

12. TANYA: Menurut Bapak, hal-hal apa yang dapat dilakukan lebih baik di perencanaan diklat yang akan datang? Khususnya di lembaga secara umum dan di tusi bapak (Sub. Koord. DAI)?

JAWAB: Karena setiap Satuan Pendidikan sudah memiliki Rapor Pendidikan, yang mengindikasikan beberapa indikator yang bisa diintervensi oleh lembaga untuk pelaksanaan pengembangan dan penjaminan mutu, ke depan, mungkin TNA tidak kita butuhkan lagi tapi kita menganalisis Rapor Satuan Pendidikan dibawah binaan Balai Besar (BBPPMPV BBL).

13. TANYA: Mohon maaf saya potong sedikit, di dalam Rapor Pendidikan itu kan indikator nya umum sekali ya pak, misalnya, Kemampuan Literasi, Kemampuan Numerasi, sementara diklat yang kita programkan itu adalah diklat khusus dan spesifik, misalnya diklat kompetensi guru kejuruan yg lbh teknis, gimana menurut bapak?

JAWAB: Di dalam konsep Perencanaan Berbasis Data, sebagaimana kita ketahui bahwa yang mau kita tingkatkan itu kan adalah Dimensi Output nya (Dimensi A), kemudian, dari Dimensi A, kita mencoba akar masalahnya di Dimensi Proses dan juga Dimensi Input. Dari Dimensi Proses dan Dimensi Input yang bermasalah itu harusnya kita create dan kita kembangkan dalam rangka peningkatan kualitas proses, peningkatan kualitas input yang pada ujungnya akan menghadirkan kualitas output, kualitas pendidikan yang lebih baik. Jadi kita tidak berpikir di dimensi output, kita memikirkan di dimensi proses dan input khususnya di PTK (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) itu yang harusnya menjadi nuansa perencanaan ke depan.

14. TANYA: Tetapi pak, di Rapor mengenai PTK pun masih secara umum, bagaimana kita merancang diklat berdasarkan Rapor yang masih umum seperti itu?

JAWAB: Kalau kita melihat perkembangan Rapor Pendidikan hari ini, bahwa di Rapor Pendidikan sudah ada fitur Rekomendasi yang bisa digunakan sebagai acuan oleh lembaga walaupun itu rekomendasi untuk sekolah, tapi kita bisa mencermati ada rekomendasi yang tidak bisa diintervensi oleh Satuan Pendidikan tapi bisa diintervensi oleh Balai Besar.

15. TANYA: Misalnya?

JAWAB: Misalnya Peningkatan Kemampuan Mengajar Literasi Guru. Sekolah boleh belajar dari BBL tapi kan sebagai Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu harusnya sudah punya konsep apa yang harus dilakukan agar guru bisa meningkatkan kemampuan literasi anak di sekolah. Itu yang harus dirancang menjadi program. Kemudian contoh yang lain, misalnya di dalam "Benahi" itu ada satu rekomendasi contohnya adalah: Optimalisasi dan Penguatan Komunitas Belajar. Kalau di setiap Satuan Pendidikan sudah ada Komunitas-komunitas belajar, diantara mereka sudah membuat inovasi, membuat media-media pembelajaran yang menginspirasi, Balai Besar sebagai pengembang dan penjaminan mutu harusnya bisa melihat, apakah yang sudah dilakukan oleh Satuan Pendidikan itu sudah benar. Sehingga Balai Besar sebaiknya ke depan mendistribusikan para tenaga fungsionalnya baik PTP maupun widyaiswara ataupun Laboran untuk bisa menjadi konsultan di

masing-masing Komunitas Belajar karena Komunitas Belajar itu menurut pemahaman saya itu diambil dari Bahasa Inggris: Professional Learning Community, jadi Komunitas Belajar yang profesional, artinya yang satu profesi sehingga widyaiswara, PTP itu harusnya bisa menjadi konsultan-konsultan di setiap komunitas yang ada. Sehingga kalau ada komunitas yang mengembangkan inspirasi atau media-media pembelajaran, bahan ajar yang menginspirasi maka Balai Besar bisa mengatakan, ini sudah baik, ini belum, ini masih perlu perbaikan, ini masih perlu peningkatan, sehingga kemudian, guru-guru yang mengembangkan berbagai pengembangan yang bersifat inspirasi bisa lebih yakin meng-upload aspirasi dan inspirasinya ke PMM lebih yakin. Karena dengan model merdeka belajar sekarang, salah satunya ada yang disebut dengan Platform Merdeka Mengajar. Disana lah semua guru boleh meng-upload karya-karyanya tapi sebelum di-upload, Balai Besar bisa memberi jaminan bahwa yang sudah di-upload itu sudah benar, itu seharusnya yang dilakukan Balai Besar dengan Rapor Pendidikan yang ada. Itu pemahaman saya ke depan. Balai besar harus bisa fokus untuk memahami dan mendalami apa yang ada di Rapor Pendidikan.

16. TANYA: Jadi konkretnya, Balai Besar itu sudah harus punya Bank Rapor, ya pak?

JAWAB: Ya, kita harusnya bisa meng-akses atau meminta. Kita minta aja kepada Satuan Pendidikan di wilayah binaan kita untuk mengirimkan Rapor Pendidikan mereka ke kita, kemudian kita coba tabulasi per provinsi, kab/kota, atau secara nasional sehingga kalau misalnya ke depan ada diklat, ini (peserta) dipilih dari Rapor Sekolah yang tidak semua guru ikut dalam kegiatan yang sama, di Rapor Pendidikan mana sekolahnya rendah, itu yang harus diperbaiki. Jadi tidak pukul rata semua guru boleh. Ada Rapor Pendidikan yang Guru nya Kompetensi Pedagogiknya masih rendah, yang itu semua yang ikut disini. Jadi sudah ada klasifikasi dan identifikasi sekolah yang mana harus dilakukan diklat untuk kompetensi ini, mana yang untuk itu dst.

17. TANYA: Bagaimana dengan industri, pak?

JAWAB: Kalau kita mengaitkan dengan industri khususnya SMK, tentu kita harus memanfaatkan data dari tracer study. Bagaimana lembaga ini bisa melihat bagaimana penelusuran tamatan yang ada di masing-masing Satuan Pendidikan, sehingga kita bisa memetakan. Ada sekolah yang tamatannya rendah daya serapnya ke industri, kita sebagai Balai Besar harusnya bisa menganalisis, apa akar masalahnya, kenapa rendah daya serap industrinya, itu yang harus dilakukan dengan hubunga industri, tidak sebatas hanya kerjasama, ada MoU. Jadi di dalam Rapor Pendidikan ini kan ada indikator keterserapan tamatan. Kalau keterserapannya rendah, carilah akar masalahnya apa, maka itu yang harus dimulai oleh lembaga penjaminan mutu. Semakin tinggi keterserapan tamatan sekolah oleh industri artinya hubungan sekolah dengan industri semakin baik.

18. TANYA: Bagaimana kita (Balai Besar) bisa tahu kondisi tracer study Satuan Pendidikan?

JAWAB: Sekali lagi, jawabannya adalah, bagaimana hubungan baik Balai Besar dengan sekolah binaannya. Satu, mungkin BBL bisa usul ke Direktorat

agar punya akses untuk melihat tracer study sekolah binaan, namun karena jumlah sekolah binaan sangat banyak, akan lebih efektif jika kita berhubungan langsung dengan sekolah, dan sekolah pun pasti tidak akan menutup diri “demi perbaikan”. Kata kuncinya disitu.

19. TANYA: Berarti BBL harus secara proaktif ke sekolah mengenai Rapor dan Tracer Study.

JAWAB: Ya, dan saya sarankan juga ke depan, kita harus ada tim, Tim Tracer Study, karena itu yang menjadi tupoksi kebijakan kita.

20. TANYA: Tim ini harus berada di bawah Sub Koord. DAI atau bagaimana pak?

JAWAB: Ya, seharusnya berada dibawah Sub Koord. DAI. Karena disinilah ada Analis. Kami disini banyak Analis, tapi tidak tahu menganalisis, disitu persoalannya, sehingga pengembangan-pengembangan ke depan, bagaimana teknik menganalisis data harusnya ada disini. Hanya saja Analis yang ada disini tidak ada yang S2.

21. TANYA: Menurut Bapak, apa lagi yang ingin Bapak sampaikan mengenai efektifitas manajemen diklat?

JAWAB: Saya meihat, perlu peningkatan koordinasi antar unit kerja. Tahu tusi masing-masing, saling memberi informasi dan bareng-bareng lah mengejar efektifitas, tidak hanya salah satu saja, harus semua.

22. TANYA: Apakah boleh saya simpulkan bahwa selama ini koordinasinya masih belum berjalan dengan baik?

JAWAB: Kayaknya iya.. faktanya iya.

23. TANYA: Koordinasinya mulai darimana, menurut Bapak?

JAWAB: Koordinasinya mulai dari penyusunan program. Khususnya penyusunan RKKAL ke depan harusnya melibatkan semua pihak. Selama ini, siapa yang pernah terlibat dalam penyusunan perencanaan kerja dan penganggaran lembaga? Hanya orang tertentu dan disini macetnya. Kalau dimulai bareng-bareng dan itu menjadi tanggungjawab bersama, maka semua orang dapat “passion”.

24. TANYA: Kebetulan saya sudah mewawancarai Kapokja Perencanaan dan Penganggaran. Beliau mengatakan bahwa, memang ketika merencanakan program dan penganggaran yang dipanggil oleh Pusat adalah Kapokja Perencanaan dan Penganggaran sehingga beliau sendiri lah yang membagi/membuat plot-plot anggaran, misalnya, untuk penjaminan mutu berapa, diklat berapa, dst. Tetapi kan menurut beliau, setelah beliau membagi-bagi anggaran, ada semacam rapat koordinasi yang mengumpulkan semua pihak dan dalam rakor tsb beliau menjelaskan bahwa pagu kita sekian, plot-plot dana nya sekian. Kemudian di dalam rakor tsb, semua pihak dalam rakor tsb merumuskan, kapan kegiatan dilakukan, apa rincian kegiatannya, dan siapa melakukan apa. Apakah menurut Bapak itu belum efektif?

JAWAB: Sangat tidak efektif. Harusnya, karena yang akan diundang Pusat adalah Kapokja Perencanaan dan Penganggaran, sebelum beliau berangkat, kita siapkan bareng data/program kita dan semua orang tahu itu data kita. Jadi semua orang bertanggungjawab. Kalau yang dilakukan hari ini, dia pergi diundang, dia buat sendiri (programnya) terus disana ditanya, kenapa seperti

itu, tidak ada cerita, kita hanya tinggal mengeksekusi. Kemengapa-annya tidak pernah dapat sehingga pasti akan membuat efektivitas rendah, karena orang tidak merasa memiliki akan program yang akan dilakukan. Ok lah yang diundang Kapokja Perencanaan Penganggaran, tetapi sebelum diundang seharusnya kan kita sudah diskusi dulu disini, tinggal bawa hasil diskusi kesana.

25. TANYA: Bagaimana jika program hasil diskusi kita ternyata berbeda dengan program yang dibuat oleh Pusat?

JAWAB: Harusnya kita bisa berargumen, bahwa, ini lho, yang kami bisa, program hasil diskusi kami. Kita tinggal menyesuaikan, kalau ini kegiatannya cocoknya disana, tinggal penyesuaian dengan apa yang kita bisa lakukan. Karena untuk efektivitas sebuah kegiatan, harus didukung dengan sumber daya yang ada. Kegiatan yang sama dengan 6 Balai yang lain bisa berbeda efektivitasnya karena beda sumber daya. Jadi, itu yang harusnya menjadi dasar berpijak kalau kita ingin menyusun rencana program dan anggaran lembaga, lihat dong potensi kita. Contoh, kita punya widyaiswara paling banyak sekarang di PUSB, tapi diklat yang paling banyak di otomotif. Kan gak efektif itu. Di otomotif itu, sampai, sampai apa, sampai ngos-ngosan widyaiswaranya melakukan diklat. Sementara di Mesin, sedikit sekali.

26. TANYA: Apakah menurut Bapak itu tidak ada hubungannya dengan “demand”?

JAWAB: Mungkin saja, tapi kalau melihat program studi yang ada di sekolah, PK Mesin juga banyak. Kecuali bangungn, geomatika, itu sudah banyak yang tutup. Tapi kalau mesin, masih banyak. Itu contoh sederhana.

27. TANYA: Jadi sebaiknya, di akhir tahun kita buat perencanaan program tahun berikutnya?

JAWAB: Seharusnya itu dibulan Oktober kita sudah mendiskusikan perencanaan program tahun berikutnya, ketika bulan Desember diundang Pusat, kita sudah siap. Kalau itu tidak ada, ya, yang diundang kesana jangan-jangan hanya copy paste program orang lain. Kemampuan yang pergi kesana, tidak sekelas dengan kemampuan orang yang tahu program. Perencana program itu kan setidaknya sekualitas widyaiswara, sekualitas PTP yang tahu seluk beluk kegiatan.

28. TANYA: Walaupun beliau sudah bertahun-tahun disitu, misalnya?

JAWAB: Sama saja. Bertahun-tahun tanpa ada pembelajaran dan mengamati apa yang terjadi, ya gitu-gitu aja kejadiannya. Dia kan terbiasa dengan apa yang dia bisa.

29. TANYA: Ada closing statement pak?

JAWAB: Kalau mau melihat efektivitas, lihatlah mulai dari awal, perencanaannya, dan kemudian evaluasinya.

30. Baik pak, terima kasih atas kesediaan Bapak melakukan wawancara ini.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Tukiman, ST, M.Pd
 Jabatan : Sub Koordinator Evaluasi dan Penjaminan Mutu Pendidikan
 Vokasi
 Kode wawancara : Wwncr/06/Tu
 Tanggal wawancara : 8 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Sub Koordinator Evaluasi

1. TANYA: Terima kasih pak sudah meluangkan waktu untuk melakukan wawancara. Bapak berada di Sub Koord. Evaluasi PTK, Bagaimana proses evaluasi diklat diklat?

JAWAB: Setiap kegiatan diklat, selalu kita selalu lakukan evaluasi, mulai dari evaluasi penyelenggaraan, evaluasi tentang staf pengajar kita, evaluasi fasilitas yang ada di Balai Besar. Proses-proses yang dilakukan di setiap pelatihan, baik yang dilakukan di dalam Balai Besar maupun di luar Balai Besar seperti misalnya di hotel, atau sekolah sebagai pusat belajar yang ditetapkan oleh Balai Besar.

2. TANYA: Ada berapa jenis evaluasi diklat yang dilakukan?

JAWAB: Evaluasi diklat di BBPPMPV BBL ini ada tiga jenis, yaitu: evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator, dan evaluasi dampak diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta menilai penyelenggaraan diklat kita, dari segi akomodasi, konsumsi, alat/bahan diklat, juga pelayanan panitia. Evaluasi terhadap fasilitator adalah untuk melihat bagaimana kualitas pengajar kita. Dari segi penguasaan materi, penyampaian materi, sampai kepada penampilan atau kerapian berpakaian. Setelah beberapa bulan kemudian, biasanya paling cepat 2 bulan setelah mengikuti diklat, kita akan mengadakan evaluasi dampak diklat untuk melihat sejauhmana keterampilan dan pengetahuan yang didapat peserta diklat tersebut diimplementasikan di sekolah masing-masing.

3. TANYA: Adakah tahap-tahapan dalam melakukan evaluasi tersebut?

JAWAB: Kita mempunyai kisi-kisi suatu standar evaluasi penyelenggaraan kita, mulai dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan, kita evaluasi dengan menggunakan sistem digital, jadi kita memasukkan soal-soal ke dalam bit.ly sehingga peserta diklat dapat menggunakan handphone nya untuk menilai diklat tersebut. Jadi kita sudah mempunyai suatu standar evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi peserta diklat, pelaksanaan diklat, mulai dari pelaksanaan diklat, sampai di akhir kegiatan dan dalam evaluasi ini juga ada testimoni untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan diklat itu tercapai.

4. TANYA: Untuk mengevaluasi peserta diklat, poin apa yang paling ditekankan?

JAWAB: Kita akan melihat sejauh mana diklat yang kita berikan, kompetensi-kompetensi yang kita berikan sesuai dengan kebutuhan peserta diklat atau tidak. Jadi untuk refleksi kita ke depannya agar diklat yang kita lakukan itu akan sesuai dengan kebutuhan peserta diklat dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

5. TANYA: Bagaimana bentuk evaluasi untuk peserta?

JAWAB: Yang pertama itu di dalam proses. Di dalam proses pembelajaran, peserta dapat mengetahui apakah widyaiswara dan staf pengajar sudah sesuai dengan kriteria yang kita buat. Yang kedua, fasilitasnya juga apakah sudah sesuai dengan seperti apa yang diinginkan atau kompetensi yang diinginkan. Modul-modulnya juga yang diberikan menjadi suatu ukuran keberhasilan diklat. Jadi poin-poin perangkat penting untuk pelaksanaan untuk peserta diklat itu agar supaya kita dapat ke depannya membuat suatu diklat itu memang benar-benar, baik dari kualifikasi fasilitatornya, fasilitasnya, kemudian biar menjadi evaluasi perbaikan-perbaikan masalah ke depannya.

6. TANYA: Kemudian untuk evaluasi pengajar/widyaiswara, poin penting apa yang ditekankan?

JAWAB: Biasanya poin penting untuk widyaiswara itu adalah penyampaian, tata bahasa yang santun, itu yang pertama. Kedua kompetensinya. Apakah pengajar tersebut dapat mentransfer ilmunya. Sampai atau tidak. Jadi itu menjadi salah satu poin penting dalam proses pelaksanaan diklat. Jadi evaluasi pengajar itu mulai dari penampilannya, tata bahasa, penguasaan kelas, dan terutama pada penguasaan materi. Itu yang menjadi tolak ukur penilaian fasilitator/widyaiswara kita.

7. TANYA: Kemudian untuk penyelenggaraan diklat, poin pentingnya apa pak?

JAWAB: Yang sangat ditekankan untuk penyelenggaraan diklat adalah pelayanan. Agar peserta diklat itu hadir ke Balai Besar dengan nyaman. Dimulai dari pembukaan, registrasi, ATK, setelah itu menempatkan peserta ke penginapan kita yang layak. Kita menyediakan tempat istirahat yang nyaman, kemudian juga ada tempat ibadah,

8. TANYA: Untuk sarana prasarana, apakah tidak dievaluasi?

JAWAB: Ya, untuk sarana prasarana memang tetap kita evaluasi karena sarana prasarana adalah salah satu faktor pendukung tercapainya pelaksanaan diklat. Apapun ceritanya kalau peralatan kita tidak mendukung, dipastikan tujuan peningkatan kompetensi tersebut tidak akan tercapai. Jadi kita akan evaluasi, baik kurang lebihnya itu akan tetap kami lakukan evaluasi terkait dengan fasilitas-fasilitas yang digunakan dalam proses pembelajaran. Karena diklat kita ini berbasis industri, kita juga sudah menyiapkan bahan-bahan sesuai dengan proposal proyek yang disampaikan peserta diklat yang nantinya akan menjadi prototype untuk digunakan di sekolah masing-masing peserta, sehingga dapat diimbaskan ke peserta didik.

9. TANYA: Diklat Peningkatan Guru berbasis kompetensi sudah selesai dilaksanakan kan ya pak, dan tentu saja sudah dilakukan hasil evaluasinya. Bagaimana respons peserta diklat secara umum, Pak?

JAWAB: Umumnya, mulai dari angkatan 1 s.d. 5 bervariasi ya. Ada yang merasa masih kurang dan ada yang menyatakan sudah baik. Memang kita juga sedang merevitalisasi peralatan kita agar ke depannya peralatan kita akan lebih baik. Dari komentar-komentar evaluasi peserta diklat kita ini sekitar 97% peserta kita menyatakan peralatan kita cukup memadai.

10. TANYA: Pertanyaan terakhir pak, apa yang dapat dilakukan untuk evaluasi diklat di tahun yang akan datang?

JAWAB: Berdasarkan pengalaman yang ada, untuk tahun depan penyiapan instrumen evaluasi akan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Jadi di awal tahun depan nanti kami (Sub Koord. Evaluasi) akan menyiapkan tim yang menggodok untuk penyusunan instrumen. Karena instrumen ini dengan proses PDCA (Plan Do Check Action) itu akan mendapatkan perbaikan-perbaikan kedepannya. Jadi kami dari tim Evaluasi tidak semerta-merta puas dengan yang ada dan akan berinovasi untuk melaksanakan evaluasi2 itu dengan menggunakan aplikasi2 yg akan kami kembangkan tahun depan agar evaluasi yang kami harapkan ke depan evaluasi yg muncul tanpa ada tekanan, sehingga ada perbaikan-perbaikan dapat dilakukan.

11. TANYA: Sebelum wawancara ini ditutup, adakah hal yg ingin Bapak ditambahkan?

JAWAB: Kami berharap sekali untuk ke depannya diberikan saran atau masukan agar evaluasi ke depan lebih relevan sesuai dengan yg kita harapkan, sesuai dengan keadaan real bukan dengan hati (perasaan) yang enak atau tidak enak.

12. Terima kasih banyak pak. Semoga semakin sukses ke depan ya pak.

Terima kasih. Sama-sama.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Riani Dairi, SE
 Jabatan : Fungsional Umum Sub Koord. Penyelenggaraan Fasilitasi Dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi
 Kode wawancara : Wwncr/11/RD
 Tanggal wawancara : 10 Januari 2023
 Lokasi wawancara : Ruang Sub Koord. Penyelenggaraan Fasilitasi Dan Peningkatan Kompetensi (Faspenkom) PTK Vokasi

1. TANYA: Terimakasih atas kesediaan Ibu meluangkan waktu untuk melakukan wawancara ini. Pertanyaan pertama mengenai analisis kebutuhan diklat. Apakah ada diadakan analisis kebutuhan diklat?
 JAWAB: Mengenai analisis kebutuhan diklat, kita mulai dari RKAKL. Jika RKAKL sudah turun, ada anggaran yang tertera disitu, kemudian diadakan rapat dengan Kepala Departemen untuk menganalisis diklat-diklat apa saja yang akan kita laksanakan.
2. TANYA: Bagaimana dengan sekolah Bu, adakah kita menjanging informasi dari sekolah, tentang diklat apa yang mereka butuhkan?
 JAWAB: Tidak ada. Kita hanya menganalisis bersama Departemen kemudian kita tentukan judulnya, selanjutnya diklat-diklat tersebut dipasarkan oleh Sub Koord. Data dan Informasi.
3. TANYA: Oh, jadi begitu ya bu alurnya, tidak ada permintaan kita ke sekolah tentang diklat yang kita butuhkan ya bu?
 JAWAB: Tidak ada
4. TANYA: Setelah judul ditetapkan, bagaimana dengan penyusunan kurikulum diklatnya?
 JAWAB: Biasanya penyusunan kurikulum itu ada di departemen masing-masing.
5. TANYA: Bagaimana Sub Koordinator Penyelenggaraan mengkoordinir penyusunan kurikulum tsb?
 JAWAB: Yang menyusun kurikulum tetap di Departemen, namun tetap berkoordinasi dengan kami misalnya terkait dengan pola atau jumlah jam diklat
6. TANYA: Setelah kurikulum, diadakan penyusunan bahan. Bagaimana proses penyusunan bahan tsb bu?
 JAWAB: Kalau kebutuhan bahan itu tetap orang departemen, karena yang menentukan jenis kebutuhan diklat itu kan mereka yang menyusun, kemudian daftar bahan yang diajukan tersebut diajukan ke Kabag TU, kemudian dari Kabag TU turun ke Pokja Perencanaan dan Penganggaran. Seperti itu alurnya. Jadi Sub Koord. Penyelenggaraan itu sistemnya kendali saja. kalau untuk pengajuannya tetap ke Kabag TU.
7. TANYA: Kemudian Bu, seleksi pesertanya seperti apa?
 JAWAB: Seleksi itu ada di Sub Koord. Data dan Informasi, karena mereka yang memasarkan dan menginformasikan persyaratan calon peserta diklat. Setelah diseleksi, peserta akan dipanggil oleh Sub Koord. Penyelenggaraan.

Oh, tidak ternyata. Sub. Koord Data dan Informasi memasarkan diklat dan menjangking data calon peserta. Setelah data peserta yang mendaftar diklat didapat, data tersebut diserahkan ke kami (Sub Koord. Penyelenggaraan) kemudian kami seleksi untuk selanjutnya kami panggil.

8. TANYA: Apa kriteria seleksi nya bu?
JAWAB: Minimal 2 tahun belum mengikuti diklat. Usia < 50 tahun. Diusahakan ada perwakilan dari setiap provinsi. Setelah itu, jika peserta yg memenuhi syarat tsb melebihi kuota, maka kita akan memilih calon peserta yang mendaftar lebih awal.
9. TANYA: Untuk pemilihan pengajar bagaimana bu?
JAWAB: Tetap di Departemen, penyelenggara itu hanya kendalinya. Kita membuat surat tugasnya secara resmi setelah mendapatkan usulan dari departemen.
10. TANYA: Bagaimana dengan pengelolaan sarpras bu?
JAWAB: Kita berkoordinasi dengan Pokja Pengelolaan BMN. Biasanya kita infokan ke Pokja BUMN seminggu sebelum diklat dilaksanakan.
11. TANYA: Bagaimana dengan penjadwalan Bu?
JAWAB: Setelah RKAKL turun, kita adakan Rapat antara Manajemen dan Departemen untuk merancang jadwal diklat, struktur program diklat, nama diklat, rencananya kapan, bersifat tentatif. Karena kita tergantung dengan RKAKL dan pengadaan alat dan bahan diklat.
12. TANYA: Persiapan seperti apa bu?
JAWAB: Kita bentuk kepanitiaan, pengajar dan narasumber, kemudian kita buat Rapat persiapan diklat.
13. TANYA: Ketika PBM bagaimana kontribusi penyelenggaraan?
JAWAB: Kita memantau setiap hari, apa pengajar sudah masuk, apa ada keluhan dari peserta, apa panitia selalu ready?
14. TANYA: Bagaimana memantau proses pembelajarannya?
JAWAB: Kalau itu sudah menyangkut konten. Kita serahkan ke pengajar atau widyaiswaranya.
15. TANYA: Bagaimana dengan pelaporan bu?
JAWAB: Pelaporan dilakukan oleh panitia, kemudian laporan tersebut diserahkan ke Sub. Koord Evaluasi.
16. TANYA: Seandainya ada kendala ketika pelaksanaan diklat, apa yang dilakukan?
JAWAB: Seandainya ada kendala, misalnya, konsumsi tidak sesuai, kita tegur pihak penyedia, kita kasih arahan. Jika ada peserta yang sakit, kita kan ada klinik, kita bawa (peserta yang sakit) ke dokter. Atau kalau misalnya ada masalah di asrama, kami akan laporkan ke bagian perawatan untuk menindaklanjutinya. Contohnya hal-hal seperti itu.
17. TANYA: Pertanyaan terakhir, apa yang bisa kita lakukan lebih baik untuk perencanaan dan pelaksanaan diklat di masa depan?
JAWAB: Kalau dari segi perencanaan, karena kita tergantung pada RKAKL, sifatnya menunggu, jadi ke depannya perbaiki sistem pemanggilan, sebaiknya berbasis aplikasi dan memang sudah kita mulai.

18. TANYA: Kalau dari segi pelaksanaannya bu, kira-kira apa yang dapat lebih baik kita lakukan?

JAWAB: Sebaiknya fasilitas itu disesuaikan dengan perkembangan jaman. Alat-alat praktek di departemen itu sudah bisa dikategorikan mesin tua. Kadang alat praktek yang ada di sekolah lebih bagus daripada yang ada di lembaga. Namun untuk asrama kita sangat layak, sudah setara hotel berbintang 3.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Zulkarnain Lubis, ST
 Jabatan : Kapokja Perencanaan dan Penganggaran
 Kode wawancara : Wwncr/07/ZL
 Tanggal wawancara : 8 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Kapokja Perencanaan dan Penganggaran

1. TANYA: Terimakasih atas kesediaan Bapak melakukan interview ini. Menurut Bapak, manajemen diklat yang efektif itu seperti apa sih?
 JAWABAN: Mungkin terkait waktu dan biaya. Menurut saya, seperti diklat kita kemarin, sampai 400 jam ya.. menurut saya itu kurang efektif. Karena bisa aja materinya dalam bentuk daring, karena (diklat) kita banyak praktek, jadi mungkin lebih efektif itu kalau materi melalui daring, kemari itu mereka langsung praktek, baru magang di industri, karena kita melakukan diklat itu kan berdasar dari industri. Jadi kira-kira...kira-kira magang 1 minggu di industri kan, baru dilakukan Uji Kompetensi. Tidak banyak waktu mereka disini. Jadi biaya yang dikeluarkan lebih ringan.
2. TANYA: Dalam perencanaan diklat, apakah ada analisis kebutuhan diklat?
 JAWABAN: Di pokja perencanaan dan penganggaran, tidak ada analisis kebutuhan. Kita hanya dikasih Pagu anggaran untuk melaksanakan diklat. Misalnya diklat ini, pagu nya segini, kuotanya segini. Kita rancang lah, untuk diklat ini sekian jam dengan uang segini berapa orang yang bisa kita ampu, tidak ada analisis kebutuhan diklat ini. Tapi mungkin di penyelenggara mereka mungkin berdasarkan TNA ya.. mungkin mereka tawarkan.. mereka tawarkan apa.. kalau di perencanaan tidak ada berdasarkan kebutuhan hanya berdasarkan pagu. Jadi berapa kelas yang bisa, berapa orang orang yang bisa di... di.. apa.. yang bisa dilakukan diklat sesuai pagu yang ada. Tidak berdasarkan kebutuhan. Kalau di saya ya.. karena di perencanaan.
3. TANYA: Saya juga mewawancarai bagian-bagian lain dari manajemen pak, dan saya mewawancarai Bapak khusus terkait perencanaan sesuai dengan tusi Bapak. Bagaimana dengan penjadwalan, apakah ditentukan disini (pokja perencanaan) atau bagaimana?
 JAWABAN: Nah itu, itu keheranan selama ini. Kemaren kan di awal tahun sudah saya buka, buka apa.. bedah RKAKL itu. Jadi maksud saya itu, disitu direncanakan. Diklat ini, diklat A, B, C maunya kita rencanakan kapan dilakukan, siapa melakukan, siapa penanggungjawabnya. Jadi kendalanya di saya ini, di kita ini kan ada rencana penarikan dana. Rencana penarikan dana ini kan berdasarkan kegiatan yang akan dilakukan. Jadi, kegiatan A dilakukan dibulan ini. Jadi kita lakukan RPD sesuai kegiatan yang kita lakukan. Jadi kadang saya merancang RPD itu tidak berdasarkan data yang akurat. Kayak apa aja.. saya perkirakan oh mungkin bisa dilakukan disini (bulan ini). Seharusnya itu kalau disini, sebenarnya itu hanya perencanaan anggarannya aja, tapi mungkin pelaksanaannya di penyelenggara, kapan mereka menyelenggarakannya. Mereka yang mengetahui kesiapan pengajarnya, kesiapan kelasnya, yang lebih tahu kan penyelenggara. Jadi mereka lah yang seharusnya merencanakan. Kalau disini sebatas merencanakan anggarannya.

4. TANYA: Tadi ada Bapak sampaikan, bahwa penjadwalan itu dilakukan secara bersama-sama.
JAWABAN: Ya, benar. Kalau saya yang menentukan nanti, saya ga tau apakah wi nya sudah siap, misalnya.
5. TANYA: Jadi Bapak khusus di penganggarannya ya.. berapa pagu. Jadi kalau penyesuaian kurikulum, penyusunan bahan, itu gimana pak, perencanaannya ada disini ga? Bahan dan alat diklat kan terkait dengan anggaran ya pak?
JAWABAN: Sebenarnya kita selama ini merencanakan bahan itu hanya berdasarkan kebiasaan aja, hanya kira-kira saja. Kira-kira segini cukup. Kita tidak ada misalnya, kebutuhan kami segini. Kita yang ada misalnya, anggarannya yang cukup untuk bahan misalnya, sebesar ini. Ya sudah, saya rancang sebesar ini cukup. Begitu juga dengan kelengkapan pesertanya kan. Ya, tergantung anggaran yang tersedia.
6. TANYA: Jadi, *program follow money* gitu la ya pak? Program disesuaikan dengan anggaran yang tersedia, gitu ya pak?
JAWABAN: Ya, karena kita tidak pernah lah mengajukan ke pusat program apa yang akan kita lakukan tahun depan. Mereka yang ngasih anggaran. Ini anggarannya, ini pagunya, ini volumenya.
7. TANYA: Oh gitu ya pak. Dan kita (BBL) memang tidak pernah mengajukan, ini lho rencana diklat kami tahun depan, ke pusat ya pak? Bagaimana dengan sarpras pak, perencanaannya ada di Bapak, atau sejauhmana pengelolaan perencanaan sarpras yang Bapak tangani?
JAWABAN: Kalau selama ini saya mengikuti apa yang sudah ada di perencanaan itu. Tapi mungkin di beberapa tempat disesuaikan sesuai kebutuhan kita. Misalnya di pemeliharaan gedung, pemeliharaan halaman itu disesuaikan dengan luas bangunan kita. Pemeliharaan kendaraan disesuaikan dengan jumlah kendaraan kita. Yang lain-lainnya biasanya ada istilahnya memang sebagian-sebagian ada yang sesuai apa lah, sesuai.. ee.. sesuai kebutuhan kita kan. Kalau yang lainnya hanya banyak istilahnya apa ya.. mengikuti rutinitas yang seperti biasa.
8. TANYA: Jadi tidak khusus perencanaan sarpras untuk diklat, gitu ya pak?
JAWABAN: Tidak
9. TANYA: Jadi, secara umum kelembagaan, sarpras nya perlu apa, gitu ya pak?
JAWABAN: Ya
10. TANYA: Kalau penetapan pengajar tidak ada di Bapak ya.. Terakhir pak, apa yang dapat dilakukan lebih baik pada perencanaan diklat yang akan datang, sesuai tusi Bapak?
JAWABAN: Kalau saya, sebetulnya ee.. apa namanya.. kalau bisa, ee apa namanya.. pihak-pihak yang apa lah.. pihak-pihak yang istilahnya terkait dengan kegiatan-kegiatan kita itu, maunya duduk bersama. Ini seolah-olah semua diserahkan ke saya. Nanti, oh ga cocok, ga cocok, katanya kan, revisi, revisi, revisi. Jadi maunya kan, seperti saya bilang, di awal tahun, bedah RKAKL itu, ini sudah pas, OK. Oh ini ga cocok, ada perbaikan, nah direvisi sesuai kebutuhan kan. Maunya seperti itu. Jadi kalau sudah OK semua.. ee.. apa namanya, jadi pola apanya ga ke saya, jadi, nanti nanti apa..apa namanya.. apanya itu nanti ke saya semua. Padahal apa namanya ee.. saya berdasarkan

pagu, berdasarkan apa, saya merancangnya seperti itu. Saya tidak tahu kebutuhan.. kok sedikit kali belanja bahan, katanya. Saya ga tahu. Saya hanya sesuai anggaran yang ada, saya rancang, saya bikin, segini yang pas untuk kebutuhan alat praktek dan segala macamnya kan. Jadi, kalau bisa ya.. DUDUK BERSAMA seluruh pemangku kepentingannya kan.. ini dibahas bersama dan dilakukan bersama. Jangan udah dirancang pun kadang, revisi, tidak sesuai, katanya.

11. TANYA: Kalau tidak salah, Bapak tadi menyampaikan, bahwa itu sudah dilakukan, lantas apa kendalanya?

JAWABAN: Banyak yang jadi lari dari kegiatan awalnya, jadi banyak yang menambah rincian kegiatannya. Padahal kita kan sudah dikunci dengan pagu. Kalaupun ada yang direvisi, ya jangan lari dari pagu yang sudah disediakan. Jadi kadang ada yang menambah. Dia menambah kegiatan ini ini ini. Darimana uangnya? Pagunya sudah ada, sudah dikunci dengan pagu. Padahal kita kegiatannya sudah ada. Kegiatan ini, kegiatan ini, kegiatan ini. Tinggal lihat, apakah sudah pas kegiatannya. Kalau belum pas, kita perbaiki dimana yang harus diperbaiki. Atau mungkin ada kegiatan lain yang harus dilakukan sebelum kegiatan ini. Boleh, tapi jangan sampai menambah pagu dari yang sudah disediakan semula kan. Jadi ga nyambung, ga sinkron. Padahal maksudnya kan ada kegiatan diklat A misalnya, diklat A sampai Z, kita lakukan diklat A disini, Diklat B disini, jadi kita tinggal melakukan kegiatan kan. Maunya seperti itu.

12. TANYA: Jadi ketika Rapat Koordinasi penyusunan jadwal itu, apakah tidak disampaikan bahwa kita hanya boleh memodif kegiatan yang sudah ada, bukan menambah, gitu?

JAWABAN: Sebenarnya boleh menambah kegiatan, tapi kegiatan itu memang dibutuhkan. Misalnya kita harus ada kegiatan A dulu sebelum kegiatan yang ini, gitu kan. Itu boleh, tapi jangan menambah anggaran yang sudah ditentukan. Seperti misalnya ada salah satu teman kita kan, ada kegiatan A, untuk kegiatan A ini di RKAKL kita, ini sudah tertera ini, jadi ketika melakukan kegiatan A ini, mereka harus melakukan kegiatan 1, 2, 3, 4 misalnya kan, internal mereka misalnya kan. Jadi mereka mau, ini dimasukkan juga ke jadwal kegiatan itu kan. Ngapain, ngapain, ini kan jadwal internal kalian. Untuk kalian saja. Jadi catatan kalian saja. Tidak perlu di (masukkan ke) master schedule nya. Master schedulennya yang penting kegiatannya sudah ada di RKAKL. Misalnya yang A, B, C. Jadi kadang, banyak disitu jadi polemik juga. Karena mereka merasa, menganggap itu perlu. Sama saya itu tidak perlu. Yang ada di RKAKL kan kegiatan A, kegiatan B, dll.. Kegiatan A misalnya dilakukan di bulan Maret, misalnya, atau kegiatan B misalnya di bulan April.

13. TANYA: Menurut Bapak, kenapa mereka ngotot menampilkan itu, padahal menurut Bapak tidak perlu?

JAWABAN: Mungkin kata mereka supaya mereka ingat kalau pelatihan. Ya, itu menjadi catatan kalian saja, saya bilang kan. Misalnya di RKAKL diklat A. Apa perlu misalnya di RKAKL itu dicantumkan menyiapkan bahan, menyiapkan modul, rapat persiapan ini, apa perlu itu dicantumkan, ga perlu

kan? Yang perlu tanggal 15 Maret kegiatan ini. Kan ngotor-ngotori ini.

14. TANYA: Tahun depan kita akan lakukan lagi (Rapat Korrdinasi) penjadwalan itu ya pak?

JAWABAN: Ya, saya akan lakukan lagi itu.

15. TANYA: Agar lebih efektif lagi pak Rakor tersebut, sehingga ada penjadwalan yang fixed, kira-kira strategi pelaksanaan rakornya seperti apa pak? Biar supaya pertemuan itu efektif mencapai tujuan yang Bapak harapkan.

JAWABAN: Saya coba, memberikan masukan lagi, dan saya sudah punya, contoh master schedule dari Balai lain. Ini bisa saya jadikan pembanding. Bahwa seperti ini, seperti ini, gitu kan.

16. TANYA: Terakhir, banyak kali terakhirnya ya pak.. Apa perbedaan, perencanaan di (Pokja) Perencanaan Penganggaran dan di (Sub Koord.) Program dan Kemitraan? Kan sama-sama perencanaan ya?

JAWABAN: Kalau menurut saya, program ini lebih dominan sebenarnya. Misalnya ada program diklat ini, diklat.. yang biasa lah.. diklat upskilling. Seharusnya mereka yang lebih tahu, berapa JP, programnya seperti apa, pola seperti apa. Jadi saya tinggal merancang anggarannya. Ini (selama ini) saya semua nih. Harusnya yang merancangya orang program. Harusnya Program yang membuat TOR, harusnya mereka yang menceritakan itu. Misalnya pola begini, waktunya sekian JP, orangnya siapa. Saya hanya merencanakan kegiatan itu dalam bentuk RAB atau RKAKL. Seperti kemarin, misalnya kegiatan Sosialisasi PBD ke 6 Provinsi, saya berdiskusi dengan Pak Wiono (Koord. Program dan Kemitraan) tentang data-data untuk kegiatan tersebut. Setelah mendapat data dari Pak Wiono, saya baru bisa merancang anggarannya.

17. TANYA: Percakapan yang Bapak lakukan dengan Pak Wiono ini dilakukan ketika perencanaan di awal tahun atau pada saat tahun berjalan?

JAWABAN: Pada saat tahun berjalan.

18. TANYA: Oh jadi belum ada di perencanaan awal. Sudah ada di Master Schedule tapi belum fixed, atau bagaimana pak?

JAWABAN: Memang belum ada di awal (perencanaan).

19. TANYA: Jadi memang ada perubahan dari pusat, gitu pak?

JAWABAN: Ya, kemarin kan kita yang penjaminan mutu, di awal anggaran, kita masih mengiktuti pola yang lama kemarin. Buat instrumen penjaminan mutu, dll. Tetapi kemudian menjadi PBD kan. Berarti harus kita revisi. Jadi harus ada kolaborasi.

20. TANYA: Selama ini seperti itu kan pak?

JAWABAN: Selama ini, di awal anggaran itu tidak pernah. Karena memang pusat hanya memanggil orang perencanaan, pusat sudah menentukan kegiatan dan sasaran. Misalnya, kegiatan penjaminan mutu, sasaran 300, anggarannya segini, saya harus uraikan lagi secara detail di RKAKL itu. Misalnya lagi kegiatan untuk PTK. PTK ini ada guru, kepala sekolah, tenaga administrasi. Ini saya bagi-bagi sendiri, berapa untuk guru, berapa untuk kepala sekolah dll. Bagaimana dengan uang yang segini bisa dilaksanakan kegiatan dengan sasaran sebanyak ini. Yang saya rancang terlebih dahulu adalah kebutuhan dasar. Misalnya, bahannya, kalau disini dilakukan misalnya, konsumsinya,

untuk JP nya pun saya yang merancang, bukan dari yang melaksanakan diklat ini.

21. TANYA: Kenapa pak?

JAWABAN: Ya, karena harus segera selesai.

22. TANYA: Jadi darimana Bapak bisa menentukan, sekian JP saja?

JAWABAN: Sesuai anggarannya. Kalau ditambah JP nya nt, berarti bertambah anggaran di jasa profesi, konsumsi, dll. Makanya di awal tahun, saya ajak sama-sama bedah RKAKL ini. Boleh diutak atik tapi jangan lari dari sasaran dan anggarannya.

23. TANYA: Kalau anggaran tetap, tapi sasaran nambah, boleh pak?

JAWABAN: Boleh. Sasaran boleh bertambah tapi tidak boleh kurang.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Ahmad Subhan, SE
 Jabatan : Kapokja Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN)
 Kode wawancara : Wwncr/9/AS
 Tanggal wawancara : 10 Januari 2023
 Lokasi wawancara : Ruang Kapokja Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN)

1. TANYA: Terimakasih atas kesediaan Bapak meluangkan waktu untuk melakukan wawancara ini. Pengelolaan sarpras di BBPPMPV BBL adalah dibawah tanggungjawab Bapak. Sejauh apa perencanaan diklat yang Bapak ketahui?

JAWAB: Tentunya dari Bagian Penyelenggaraan merencanakan diklat yang akan dilaksanakan, dan kebutuhannya apa-apa saja yang berkaitan dengan diklat dimaksud. Kalau untuk sarpras, karena teman2 dari penyelenggaraan itu juga sudah sangat tahu tentang sarana dan prasarana kita secara keseluruhan, mereka akan menyusun kebutuhan-kebutuhannya kemudian mereka akan sampaikan kebutuhan mereka ke departemen, dan kemudian akan mendiskusikannya. Nah jika kebutuhan diklat tersebut sudah ada di departemen, maka diklat akan berlangsung, kita hanya cukup mengetahuinya, seperti itu. Kita hanya cukup mengetahui bahwa departemen itu digunakan untuk diklat ini, di bengkel ada, di kelas juga ada, kalau ada kendala-kendala pada sarannya itu, ada kekurangan-kekurangan baru mereka berkoordinasi lagi dengan kita. Kalau yang di departemen. Kalau ada kekurangan umpamanya, seringkali kekurangan itu terjadi kalau ada perubahan kebijakan sih. Contohnya kalau diklat yang teknis itu kita sudah diplot di kantor itu, pesertanya maksimum 12 orang. Belakangan ini jadi kadang 14, kadang 15, bahkan kalau di Teknik Informatika jadi 20 orang. Nah di saat-saat seperti itu lah kita perlu diskusi mencari solusi untuk memenuhi kebutuhan untuk pelaksanaan diklat di departemen itu. Di saat pelaksanaan kita sudah yakin akan berjalan dengan baik, tetapi jika ada kendala tentu kita akan bersama-sama utnuk menyelesaikannya. Kalau ada misalnya kerusakan-kerusakan ketika pelaksanaan diklat, tentunya dilaporkan ke kita untuk memperbaikinya, begitu. Itu yang untuk di departemen. Untuk penggunaan yang bukan di departemen, misalnya di asrama, di aula, teman-teman dari penyelenggara akan menyampaikan kebutuhannya ke kita dan akan meminta saran ke kita tentang kelas-kelas mana yang terbaik utnuk memenuhi kebutuhan diklat dimaksud. Setelah disepakati, tinggal kita siapkan.

2. TANYA: Berarti perencanaan setelah ditetapkan judul diklat?
 JAWAB: Ya, tentu, setelah ditetapkan judul diklat baru kita tahu kebutuhannya seperti apa.
3. TANYA: Bagaimana hubungan kerja Pokja Perencanaan Penganggaran dan Pokja Pengelolaan BMN? Karena pasti ga lepas ya, Pokja Perencanaan dan Penganggaran yang merencanakan anggaran untuk alat dan bahan, itu bagaimana?

JAWAB: Untuk bahan lain lagi. Nah, kalau bahan itu setelah juga ditetapkan diklatnya, di perencanaan pasti juga sudah direncanakan bahan-bahan apa saja yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan itu. Khususnya yang diklat teknis ya. Untuk diklat guru kompetensi. Departemen akan menyampaikan permintaan bahan-bahan untuk diklat itu, ke Koordinator Faspenkom cq Penyelenggaraan dan itu juga ditembuskan ke PPK (Pejabat Pembuat Komitmen). Seperti itu jalurnya. Selanjutnya PPK akan meminta Pejabat Pengadaan untuk mengadakan barang-barang sesuai dengan standar. Kemudian Pejabat Pengadaan akan mencari Penyedia untuk mengadakan bahan-bahan kebutuhan diklat itu.

4. TANYA: Kapan diadakan pengadaannya?

JAWAB: Proses pengadaannya seringnya, proses pemilihannya biasanya seminggu sebelum diklat berlangsung, karena juga bahan diklat itu juga tidak banyak-banyak (nilainya) dianggap prosesnya tidak panjang, hanya pengadaan langsung. Nilainya paling sekitar 15-20 jt per diklat. Setelah itu proses pengadaannya dimulai sejak kira-kira sehari atau dua hari sebelum kegiatan dimulai, itu barang sudah mulai datang. Dan memang kebutuhan barang itu tidak di hari pertama diklat, jadi diyakini nanti pas kegiatan memang saat dibutuhkan barang-barang itu sudah ada.

5. TANYA: Ada sedikit keluhan bahwa mesin-mesin kita itu sudah *out of date* sudah ketinggalan jaman, bagaimana komentar Bapak?

Jawab: Kalau itu iya, harus kita akui memang, peralatan-peralatan kita itu sudah out of date bahkan banyak juga peralatan kita yang sudah tidak fungsi lagi.

6. TANYA: Lantas, peran Kapokja BMN seperti apa?

JAWAB: Kalau peran kita disitu lagi-lagi hanya mengusulkan. Kita ini kan namanya hanya UPT (Unit Pelayanan Teknis). Kita juga mengusulkan ke Kepala, melalui Kabag tentunya, lagi-lagi kita hanya bisa mengusulkan ke Jakarta, ke Pusat, dari sana kita tinggal menunggu, setuju atau tidaknya itu dari sana. Seringkali anggaran yang sudah disetujui kemduain diblokir lagi. Mereka bilang automatic adjustment. Arahan dari Kepala segera kita urus agar dilaksanakan. Intinya kita hanya dapat meminta, tapi saya yakin ada jalan keluar jika kita cerdas. Pemerintah saat ini sangat menggalakkan kerjasama dengan industri. Saya yakin kita diarahkan supaya prakteknya itu dilakukan di industri. Makanya mereka tidak jor-joran lagi memberikan dana untuk peralatan.

7. TANYA: Kalau untuk asrama seperti apa prosedurnya, apakah rutin atau ada perlakuan khusus untuk diklat?

JAWAB: Hanya rutin saja, karena asrama kita itu kan diperuntukkan untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan untuk melaksanakan tupoksi kita. Walaupun di saat kosong itu bisa kita manfaatkan, bisa kita sewakan, sepanjang tidak mengganggu tugas pokok dan fungsi lembaga.

8. TANYA: Untuk fasilitas di ruang belajar, bagaimana menurut Bapak?

JAWAB: Kalau fasilitas ruang belajar kita menurut saya, memadai. Indikatornya memadai itu namanya masih kurang, indikatornya tentunya, kadang-kadang ada kendala, misalnya ruang teori menurut saya masih kurang

interaktif, alat-alat yang ada disitu masih sangat dasar. Masih pakai slide

9. TANYA: Apa menurut Bapak yang perlu ditambah?
JAWAB: Ya, alat-alat peraga. Contohnya, lemari-lemari untuk alat peraga. Kalau alat peraganya sendiri, tentu departemen yang lebih tahu. Kemudian, perlu alat untuk menempelkan hasil diskusi, biasanya selalu ditempelkan di dinding.
10. TANYA: Bagaimana hubungan kerja Kapokja Pengelolaan BMN dan Departemen?
JAWAB: Hubungannya hanya koordinasi.
11. TANYA: Bagaimana dengan pengelolaan konsumsi?
JAWAB: Secara fungsinya tidak dibawah Pokja BMN, tetapi karena kebetulan pejabat pengadaannya saya, saya yang mengerjakannya.
12. TANYA: Prosesnya seperti apa?
JAWAB: Pengadaannya, tentunya didiskusikan terlebih dahulu ya, bagaimana supaya lebih bagus dari sebelumnya. Kemudian coba kita susun variasi menu. Pengadaannya dilakukan dengan menggunakan e-katalog, pejabat pengadaan atau PPK bisa dapat mengklik itu langsung. Memang tidak dapat dipungkiri ada keluhan baik di variasi menu ataupun kecukupannya. Saya melihatnya itu karena kurangnya pengawasan.
13. TANYA: Seharusnya pertanyaan ini di depan. Menurut Bapak, manajemen yang efektif itu seperti apa?
JAWAB: Manajemen itu seperti memegang burung kata orang, tidak boleh dipegang terlalu kencang karena akan membuat burung itu mati tetapi juga tidak boleh dipegang terlalu longgar karena akan membuat burung itu lepas dan bahkan menjadi raja-raja kecil jadinya. Sehingga dibuatkan aturan tertulis. SOP sudah memadai, tetapi SOP yang ada di kita tidak ada yang mematuinya. Pelaksana yang mengkontrol SOP itu harusnya konsisten.
14. TANYA: Pertanyaan penutup, apa yang dapat lebih baik kita lakukan untuk perencanaan dan pelaksanaan diklat kita khususnya di bidang BMN?
JAWAB: Menurut saya, sebaiknya kita merencanakan tentunya lebih awal dan melaksanakannya lebih awal, jangan seperti yang sudah lalu. Artinya perencanaan sebaiknya dilakukan sebulan sebelum diklat dimulai.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Hotman Silitonga
 Jabatan : Ka. Departemen Energi dan Pertambangan
 Kode wawancara : Wwncr/7/HS
 Tanggal wawancara : 8 November 2022
 Lokasi wawancara : Ruang Ka. Dep. Energi dan Pertambangan

1. TANYA: Terima kasih Pak Hotman yang telah meluangkan waktu untuk melakukan interview ini. Bapak sebagai Ka. Departemen Energi dan Pertambangan yang dulu Departemen Listrik. Menurut Bapak, bagaimana manajemen diklat yang efektif?
 JAWAB: Dimulai dari penjaringannya, mensortirnya, sesuai dgn judulnya. Didalam proses bagaimna kita melatih peserta sesuai dengan judul diklat. Di dalam prosesnya bagaimana kita melakukan atau melatih peserta sesuai dengan tujuan diklat karena guru memilih diklat karena berharap agar dapat meningkatkan kompetensinya. Sampai akhirnya proses selesai, peserta dapat mengambil manfaat dari diklat tersebut. Sebetulnya itu semuanya bersumber dari TNA.
2. TANYA: Berarti manajemen diklat disebut efektif jika semua proses yg bapak sebut berjalan dengan baik?
 JAWAB: Ya. Seperti itu
3. TANYA: Bagaimana persiapan disini, sebelum diklat dilakukan?
 JAWAB: Kita bicara ideal ya. Yang pertama sebelum dimulai diklat, proses yng kita alami, kita diminta dari manajemen, judul apa yang akan kita tawarkan. Tentu saja judul yang kita usulkan berdasaran generate dari hasil TNA tadi, diklat apa yang paling diminati oleh guru. Misalnya salah satu contoh “Merancang Sistem Kendali HMI” Kemudian kita melakukan persiapan dimulai dengan menyamakan persepsi dengan lembaga tentang diklat apa yang diminati guru dan yang kita tawarkan. Setelah persamaan persepsi, maka kita lakukan menyusun modul ajar oleh tim yang telah kita sepakati. Tim itu yang bertanggungjawab utk menyelesaikan modul. Kemdn dari temant2 tim support, seperti misalnya laboran, teknisi, kebersihn, dll kita informasikan.
4. TANYA: Kapan manajemen meminta departemen untuk mengusulkan judul diklat? Apakah ditahun sebelumnya atau di tahun berjalan?
 JAWAB: Di tahun berjalan bukan di tahun sebelumnya. TNA nya mungkin di tahun sebelumnya, karena itu ranah manajemen, bukan departemen.
5. TANYA: Bagaimana dengan penyusunan kurikulumnya pak?
 JAWAB: Manajemen memeinta judul yang akan kita tawarkan berdasarkan TNA. Kurikulum itu sebenarnya sudah disiapkan lembaga, berdasarkan pertemuan2 terdahulu dengan mengundang industri, industri akan mencoba memberi masukan tentang kebutuhan industri. Sehingga kita melibatkan industri untuk sinkronisasi.
6. TANYA: Untuk penjadwalan pak?
 JAWAB: Itu manajemen yang mengatur, kita tinggal ikut.
7. TANYA: Untuk penyusunan bahan diklat bagaimana pak?

JAWAB: Begitu sudah ada informasi ke kita, kita akan mempersiapkannya sesuai dengan tim yang telah kita sepakati untuk mengampu diklat tsb. Mereka lah yang bertanggungjawab untuk menyusunnya bahan diklat. Memang semua disini adalah yang menguasai bidang ketenagalistrikan tetapi biar ada yang bertanggung jawab sehingga lebih fokus kita sepakat untuk memilih tim menangani masing-masing topik. Jadi topik ini, ini timnya, topik itu, itu timnya. Tapi kita semuanya bisa, kita semuanya mampu. Dan itu saling mendukung dalam proses ya. Tetapi kan harus ada yang bertanggungjawab.

8. TANYA: Bagaimana dengan penagajarnya?

JAWAB: Itu sepaket dengan tim nya. Jadi misalnya topik A, kita bertanggungjawab ke seseorang utk fokus di topik tsb. Ada rapat itu untuk membicarakan itu. Kita semuanya bisa, kita semuanya mampu. Dan itu saling mendukung dalam proses ya. Tetapi kan harus ada yang bertanggungjawab.

9. TANYA: Bagaimana dengan alat dan bahan diklat?

JAWAB: Kalau bahan praktek habis pakai biasanya akan kita persiapkan disupport lembaga. Ga tidak habis pakai, kita pakai yang sudah ada di departemen.

Untuk peralatan kita bisa menyesuaikan judul diklat sesuai dengan peralatan yang ada. Namun jika peminat banyak terhdp satu judul diklat tetapi peralatan kita tidak ada, biasanya kita bisa membuat simulasi memakai software atau menuntut kreatifitas kita memanfaatkan peralatan yang ada mewakili peralatan yang dimaksud. Misalnya fenomena berbasis digital, misalnya festo, berbasis digital tetapi kita tidak punya. Kita menggunakan PLC yang kita punya.

10. TANYA: Proses Belajar Mengajar, kolaborasinya seperti apa?

JAWAB: Berdasarkan pengalaman pribadi, dalam proses diklat ini kan pendekatannya andragogi. Guru yang datang tidak nol, sudah mempunyai keilmuan masing-masing dan pengalaman. Kita berupaya menggali kompetensi dari guru terkait topik diklat. Dalam PBM kita akan lbh domiinan sharing karena mereka tidak nol, bahkan kita secara tidak langsung banyak dapat pengetahuan dari pengalaman mereka. Jadi sama-sama belajar. Artinya tidak satu arah.

11. TANYA: Apakah proses pembelajaran hanya di kelas, di lab, atau bgmn?

JAWAB: Karakteristik SMK itu ada proses belajar, praktik dan sikap. Jadi semuanya menyatu. Biasanya kita membahas teorinya dulu kita mencoba menggali di dalam teori apa yg bisa kita explore kemdn kita praktekkan. Lab juga bisa sekaligus tempat belajar teori dan praktek. Setelah itu kita melihat kondisi real di lapangan untuk melihat apakah ada gap atau tidak.

12. TANYA: Evaluasi nya seperti apa pak?

JAWAB: Evaluasi lebih condong ke formatif, karena sumatif sudah ditangani oleh Evaluasi walau yang merancang nya kita. Dalam evaluasi pada proses, kita melihat yang mana peserta yang bisa mengikuti, lambat atau sudah tau. Biasanya ada perlakuannya. Kalau agak menonjol, akan kita kasih tantangan, dan dia juga akan senang jika kita suruh utuk tutor sebaya. Itu merupakan bagian dari mereka mengeskplor diri. Bagi teman2 yang agak lambat, kita

kasih kelonggaran waktu, disamping dia dibantu oleh tutor sebayanya. Pada akhirnya teman2 yg agak lambat bisa mengikuti krn dia punya waktu lebih dan dibantu temannya.

13. TANYA: Jadi bentuk evaluasi ada formatif, sumatif? tambah satu lagi Uji Kompetensi

JAWAB: Bagaimana UKK dilakukan pak? Peserta kita kan harusnya pada akhirnya harus kompeten berdasarakan standar industri, harusnya berdasarkan BNSP, kita LSP P2, kita punya LSP sendiri sesuai standar BNSP utk menguji peserta sesuai standar BNSP, namun krn lisensi kita masih dalam proses, maka UKK dilakukan oleh industri, sesuai dgn standar industri, namun standar industri belum sesuai standar BNSP.

14. TANYA: Apakah ada laporan penyelenggaraan diklat dari Departemen ke manajemen?

JAWAB: Tidak ada. Karena sudah ada panitia diklat dari Penyelenggaraan, jadi panitia tersebut yang membuat laporannya. Kita di departemen hanya melaksanakan diklatnya saja.

15. TANYA: Dua pertanyaan terakhir pak. Untuk perencanaan, menurut Bapak, apa yang dapat dilakukan lebih baik untuk perencanaan tahun depan?

JAWAB: Menurut saya, tahapan proses yang sudah kita lakukan selama ini sudah bagus. Tinggal sepertinya pelaksanaannya. Misalnay kita setiap awal tahun ada TNA, kemudian hasilnya disampaikan ke departemen, kemudian departemen men-generate nya utk kemudian dijadikan judul diklat. Untuk lebih bagus ke depan, mengikuti proses aja dengan benar. Komitmen dan konsisten. Kita harus konsisten untuk melaksanakan sesuai dengan hasil TNA, bukan karena ada pertimbangan tertentu. Mungkin sulit ya, tapi kalau kita mau maju harus bisa menerima tantangan ya, harus mau keluar dari zona nyaman. Mungkin itu saja, kalau dari segi proses sudah bagus hanya saja kita perlu komitmen dan konsistensi.

16. TANYA: Bagaimana dengan penjaringan peserta pak?

JAWAB: Kita hanya diminta untuk memberikan kriteria peserta saja. selanjutnya manajemen yang menentukan siapa yang akan dipanggil untuk mengikuti diklat.

17. TANYA: Jika seandainya Departemen dilibatkan dalam penjaringan peserta, apa yang bisa dilakukan departemen?

JAWAB: Yang pertama, harapan kita guru yang datang berganti. Kita hanya memberi masukan saja.

18. TANYA: Kebetulan saya sudah mewawancarai Pak GH (Sub Koord. DAI) mengenai penjaringan peserta ini. Menurut beliau mereka agak sedikit kewalahan dengan bank data guru. Kita harus punya bank data tentang siapa guru yang sudah mengikuti diklat disini. Apakah ada ide, masukan dari Bapak, misalnya sistem atau alat yang bisa Bapak usulkan untuk mengatasi masalah ini pak?

JAWAB: Sedikit saja mungkin. Kalau saran dari kami terkait bank data itu wajib. karena pengalaman kami, ada guru yang datang berulang, sudah pernah ikut diklat. Kita harus pny SIM DIKLAT. Memang mebuat sim diklat tidak gampang. Tapi kita sebenarnya kan punya induk, kemdikbud. Disana kan ada

data guru, kita bisa mirroring, walaupun mungkin tidak 100% akurat, tp 90% akurat, kita bisa menggunakan data itu.

19. TANYA: Untuk penyelenggaraan diklat, apa yg bisa dilakukan lebih baik tahun depan?

JAWAB: Muaranya adalah komitmen dan konsistensi. Karena proses yang telah dibangun selama ini sudah OK. Jujur aja, disini tidak ada SOP yang formil, mungkin di lembaga sudah ada, tapi tidak pernah sampai kesini. Lembaga kita maunya punya tim solid tentang kerjasama industri. Di atas kertas industri kita sangat banyak, tetapi tidak menjawab dalam proses pengembangan SDM. Kalau kita magang, seharusnya bukan departemen lagi untuk mencari industri, tapi manajemen. Kemudian dalam proses pembelajaran, hendaknya ada peningkatan kompetensi widyaiswara. Untuk fasilitas, kita juga harus sudah update. Ada guru yang di SMK nya sudah lebih maju alatnya daripada di kita. Namun untungnya karena model kita andragogi, kita disini jadi bisa sharing.

20. TANYA: Untuk evaluasi, apa yg bisa dilakukan lebih baik ke depan?

JAWAB: Hasil dari evaluasi isinya prestasi dari peserta, dari situ hasilnya akan tersebar, ada di atas, di tengah, di bawah. Kita bisa melihat seberapa dominan peserta diklat kita di atas, dst. Kita bisa bercermin, jika peserta kita dominan posisi di atas, berarti mungkin kita sudah baik. Seberapa perlu peralatan kita dalam proses belajar? Itu juga ada kaitan dengan prestasi belajar peserta diklat. Standar industri sebaiknya harus detail. Namun sekarang industri yang dipilih belum ada LSP nya. Industri orientasinya keuntungan, tdk ada devisi yang menangani pengembangan SDM misalnya untuk menangani orang yang magang, kecuali hanya industri besar saja. sehingga sebaiknay UKK dialkuakn di LSP P2 atau LSP P3, namun tidak banyak industri yang memiliki LSP P3. Karena yang membuat SKKNI adalah pemerintah bersama industri, sehingga kita (LSP) sudah sesuai dengan standar industri

21. TANYA: Berarti kita dalam melaksanakan diklat, ada terlibat 3 industri, yaitu ketika penyusunan kurikulum, magang dan UKK. Apakah ketiga industri ini adalah industri yang sama?

JAWAB: Idealnya harus sama, tetapi faktanya berbeda karena jadwal yang tidak sesuai. UKK biasanya tempat magang. Karena saat magang, industri melihat peserta diklat. Apa kriterianya, hanya industri yang tahu. Yang penting perusahaan sudah mengakui karena mereka yang akan menggunakannya.

22. TANYA: Terakhir pak, closing statement Bapak sebelum ditutup

JAWAB: Kita komit terhadp apa keputusan kita. Terkait denga penugasan yang diberikan. Selalu update dengan perkemabngan jaman. Harapan kita peralatan jadi perhatian agar bisa mengikuti perkembangan jaman. Memperbaharui diri dengan tetap belajar.

HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : Siska Maria Matondang, M.Pd
 Jabatan : Widyaiswara
 Kode wawancara : Wwncr/10/SM
 Tanggal wawancara : 10 Januari 2023
 Lokasi wawancara : Ruang Widyaiswara Dep. Energi dan Pertambangan,
 Program Keahlian Ketenagalistrikan

1. TANYA: Baik kita mulai ya Bu Siska. Terima kasih banyak Bu siska Maria Matondang widyaiswara BBPPMPV BBL Departemen Energi dan Pertambangan khususnya di Program Keahlian Ketenagalistrikan. Terima kasih Bu Siska telah bersedia meluangkan waktu untuk melakukan wawancara ini dimana wawancara ini adalah kebutuhan penelitian saya yang berjudul Efektivitas Manajemen Diklat. Yang dimaksud adalah dengan manajemen disini adalah fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan pelaksanaan evaluasi.
 Baik jika pertanyaan pertama adalah menurut Bu Siska manajemen yang efektif itu seperti apa?
 JAWAB: Menurut saya, manajemen yang efektif itu adalah yang tepat guna dan dapat berjalan dengan baik dari mulai proses perencanaan pelaksanaan sampai output yang dihasilkan.
2. TANYA: Baik. Di sini kan Bu Siska sebagai widyaiswara tentu melakukan proses diklat disini. Kita mulai dengan perencanaan Bu, bagaimana dengan perencanaan diklat untuk widyaiswara sendiri atau di Departemen Energi dan Pertambangan ini khususnya di Program Keahlian Kelistrikan? Dalam perencanaan diklat apa-apa saja yang dilakukan?
 JAWAB: Nah ketika Diklat mau dilakukan sebelumnya kita di lembaga ini kan melakukan yang namanya Rakortek -Rapat Koordinasi dengan dunia usaha dunia industri dikarenakan diklat yang kita lakukan ini berbasis industri. Kemudian juga eee adanya koordinasi juga dengan satuan pendidikan. Nah di sini kita menganalisis dulu apa sih kebutuhan-kebutuhan diklat yang dibutuhkan oleh guru-guru ini satuan pendidikan masing-masing kemudian eee disesuaikan juga dengan kebutuhan industri. Nah dari situ kita eee bisa mengumpulkan apa-apa saja kompetensi-kompetensi baik untuk pengetahuan maupun keterampilan yang dibutuhkan oleh guru kemudian eh dapat juga di jembatani oleh industri. Jadi pertama kali kita lakukan itu adalah melakukan analisis kebutuhan diklat. Nah setelah itu baru kita merancang kurikulum diklatnya. Nah di dalam proses perencanaan ini kurikulum diklat yang dirancang itu sesuai dengan kebutuhan guru berbasis industri nantinya akan di eee jual atau ditawarkan oleh lembaga ke satuan-satuan pendidikan.
3. TANYA: Jadi di dalam Rakortek tersebut sebutkan tadi itu siapa saja bu yang terlibat?
 JAWAB: Nah yang terlibat di sini tadi saya sudah sampaikan itu adalah selain Dinas, Dinas Provinsi kemudian para kepala sekolah di satuan pendidikan masing-masing, operator sekolah kemudian juga industri yang nantinya akan menjadi tujuan untuk tempat magang dan pelaku eh uji kompetensi keahlian

guru untuk diklat.

4. TANYA: Seperti apa atau bagaimana proses penetapan tujuan diklat?
 JAWAB: Nah proses penetapan tujuan diklat itu sendiri dilakukan di kurikulum yang dibangun di rakortek itu tadi. Jadi yang kita harapkan adalah apa yang ingin dicapai oleh guru-guru pada diklat itu nantinya juga itu eee layak digunakan di industri itu. Jadi adanya link and match antara pengetahuan dan keterampilan yang di dapat di sekolah atau di lembaga dengan kebutuhan di industri. Begitu juga dengan peralatan-peralatan praktek yang digunakan di dalam eee pelatihan juga disesuaikan dengan peralatan yang saat ini up to date dengan industri.
5. TANYA: Bagaimana proses persiapan pelaksanaan diklat tersebut di Departemen?
 JAWAB: Nah proses persiapan, persiapan pelaksanaan diklatnya tadi kan kita eee sudah menyiapkan tujuan diklat kemudian berikut dengan kurikulum diklat, nah di departemen sendiri kita adalah persiapan yang pertama sekali itu adalah modul. Modul yang akan digunakan di dalam diklat. Nah modul di sini karena diklat ini dilakukan dengan dua moda yaitu moda daring dan moda luring. Untuk modul daring kita menyiapkan eh modul berbasis web, dimana modul-modul yang kita bangun itu nantinya akan di upload nih namanya dia eh moodle lembaga. Nah di situ guru-guru nanti bisa mempelajari modul-modul melalui website tersebut gitu. Nah kemudian untuk luring juga kita menyiapkan modul yang bersifat modul cetak atau hardcopy selain modul kita juga menyiapkan yang namanya itu eee jobsheet yang akan digunakan guru selama praktek nah kemudian untuk fasilitasnya Di Departemen juga kita mempersiapkan pertama sekali itu ruang kelas untuk tempat belajar kemudian ruang laboratorium atau ruang praktek yang akan kita gunakan untuk praktek kemudian kita juga melakukan persiapan terhadap peralatan-peralatan yang kita gunakan untuk praktek kemudian juga terkait dengan peralatan tangan yang kita gunakan peralatan batu kemudian juga yang namanya peralatan ukur jadi peralatan praktik itu bukan hanya peralatan praktis tapi juga peralatan tangan untuk peralatan pembantu juga peralatan untuk pengukur kemudian kita juga mempersiapkan fasilitas yang terkait dengan sarana prasarana seperti LCD kemudian printer untuk mengeprint jobsheet yang akan mereka gunakan.
6. TANYA: Bagaimana dengan penetapan pengajarnya sendiri Bu?
 JAWAB: Untuk satu Diklat dalam satu kelas itu ditetapkan dua orang pengajar yang sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Kebetulan di dalam diklat ini kita berjalan ada tiga kompetensi yang pertama itu Teknik Instalasi Tenaga Listrik kemudian yang kedua Teknik Otomatis Industri yang ketiga yaitu adalah Teknik Pendingin dan Tata Udara. Jadi masing-masing kompetensi itu terdiri dari dua orang pengajar kemudian satu orang teknisi dan satu orang admin. Jadi penetapan pengajar disesuaikan dengan kompetensi masing-masing.
7. TANYA: Seandainya misalnya ada (pengajar) yang berhalangan gitu apakah yang menggantikan bisa dari kompetensi yang berbeda?
 JAWAB: Bisa. Kalau di listrik ini memang kita ditutup harus tahu semua ya

gitu. Jadi pada saat ada eee salah satu widyaiswara yang berhalangan misalnya di kompetensi TITL, widyaiswara yang tadinya dia di Teknik Otomasi Industri juga harus bisa meng-handle gitu jadi memang eee kompetensinya aja namanya berbeda-beda tapi diharapkan di listrik ini semua widyaiswara itu harus memiliki eh kompetensi yang sama gitu.

8. TANYA: Baik, kita sudah membicarakan mengenai persiapan diklat, sekarang kita masuk ke pelaksanaan diklat. Mengenai pembukaan dan penutupan diklat, bagaimana prosesnya menurut yang Ibu ketahui?
 JAWAB: Biasanya jadi di dalam diklat kita ini eee sebelum diklat dilakukan itu ada yang namanya itu pembukaan. Pembukaan itu biasanya dilakukan oleh dilakukan langsung oleh Bapak Kepala Pak Balai atau eh manajemen eee apabila kepala Balai berhalangan gitu ya. Nah setelah pembukaan dilakukan kemudian dilanjut dengan orientasi diklat. Di dalam orientasi diklat ini di situlah peserta diklat itu diperkenalkan eee garis besar tentang Balai ini kemudian sarana prasarana yang ada di Balai, kemudian aturan-aturan terkait yang harus di eee ikuti oleh peserta gitu salah satu contoh dasar misalnya di dalam eee satu minggu itu di setiap hari Jumat peserta Itu diwajibkan untuk melakukan senam senam pagi nah seperti itu kemudian Apabila ada peserta yang berhalangan itu harus melapor kepada widyaiswara yang bersangkutan. Nah seperti itu orientasinya. Nah kemudian di itu terkait pembukaan nah di penutupan penutupan itu biasanya dilakukan di akhir di akhir kegiatan diklat nah sekalian juga di penutupan itu biasanya nanti akan diumumkan eh peserta-peserta yang terbaik dari masing-masing kelas atau dari masing-masing kompetensi diklat yang diikuti. Kemudian eee juga diikuti oleh pembagian sertifikat untuk pendidikan dan pelatihan dari lembaga.
9. TANYA: Untuk kriteria peserta terbaik itu kira-kira apa ya Bu?
 JAWAB: Nah kalau peserta terbaik itu kriterianya adalah dari penilaian yang diberikan oleh widyaiswara gitu. Nah jadi di dalam penilaian itu atau evaluasi untuk kriterianya adalah penilaian terhadap pengetahuan yang biasa itu diambil dari post test, kemudian penilaian terhadap keterampilan itu adalah bagaimana unjuk kerja yang dimiliki oleh peserta di dalam pelatihan kemudian juga ada penilaian sikap, diaambil dari sikap peserta selama mengikuti diklat, salah satunya adalah kerjasama dan tanggungjawab di dalam kelas. Jadi siapa yang nilainya tertinggi, itu lah yang menjadi peserta terbaik.
10. TANYA: Kita lanjut ke proses pembelajaran. Bagaimana proses pembelajarannya Bu?
 JAWAB: Untuk diklat kita terbagi dua moda yaitu moda daring dan moda luring. Nah untuk moda daring ini jumlah JP-nya itu sekitar 20 JP atau 2 hari. Nah di moda daring ini peserta diklat dan widyaiswara melakukan interaksi secara daring dari mulai melakukan zoom kemudian mengumpulkan tugas-tugas melalui Google Drive atau melalui email. Nah setelah beberapa hari kemudian peserta diklat datang ke lembaga untuk mengikuti moda luring. Nah Moda Luring ini dilakukan itu sekitar 80 sampai 100 JP atau sekitar 8 sampai 10 hari dan di dalam proses pembelajaran itu peserta diklat akan dibantu akan dipandu secara teori maupun secara praktik baik oleh

widyaiwara dan laboran atau teknisi. Nah setelah proses pembelajaran luring itu berlangsung selama sekitar 10 hari kemudian peserta diklat akan mengikuti yang namanya magang industri. Magang industri di dalam diklat ini dilakukan melalui kunjungan ke industri dan melakukan praktek kerja langsung di industri selama polanya 40 JP atau 4 hari. Akan tetapi untuk beberapa hal yang bersifat eee apabila industri yang ingin dituju itu tidak ada di lokasi Kota Medan maka dapat dilakukan dengan memanggil guru tamu atau mengundang guru tamu atau instruktur tamu ke lembaga dengan pola yang sama kemudian setelah 4 hari melakukan proses maka peserta pelatihan akan diuji kemampuan atau keterampilannya melalui yang namanya uji kompetensi keahlian yang dilakukan selama 3 hari. Jadi di akhir nanti selain peserta memiliki yang namanya sertifikat Pendidikan dan Pelatihan peserta juga akan dibekali dengan yang namanya sertifikat uji kompetensi yang dikeluarkan langsung oleh dunia usaha atau dunia industri.

11. TANYA: Mengapa ada kejadian industri tidak bisa menerima kita magang? Seyogyanya kan kita sudah melakukan peninjauan ke industri ketika kita melakukan perencanaan diklat.

JAWAB: Kalau peninjauan industri itu sebenarnya oleh lembaga ini sudah dilakukan kurang lebih hampir 2 tahun ini ya. Sudah dilakukan oleh yang namanya bagian eee program di mana sudah dilakukan berapa kali juga rapat koordinasi dengan industri nah yang menjadi kendala seperti kemarin itu pada saat Covid itu ya ketika kita mau melakukan magang ke industri banyak dari industri itu menolak untuk menerima orang dalam jumlah besar gitu ya karena tetap sampai saat ini kan sekitar hampir 15 ke-16 peserta gitu jadi industri menolak untuk menerima orang dalam jumlah besar sehingga mereka memutuskan untuk mereka datang ke lembaga sebagai instruktur tamu gitu. Kebetulan ada juga beberapa permasalahan seperti kemarin itu industri yang mau kita tuju itu letaknya itu di luar kota Medan dari ketika kita koordinasi dengan pengguna anggaran di lembaga ini dikatakan bahwasanya untuk peserta itu hanya diberikan uang transport untuk magang industri itu sekitar Rp50.000 per hari. Nah apabila itu dilakukan di luar kota Medan maka kendalanya adalah di penginapan, sehingga tidak dapat dilaksanakan. Nah untuk mengantisipasi itu kita juga melakukan dengan cara memanggil orang industri ke Medan sebagai guru tamu. Jadi kendalanya itu bisa dari industri yang tidak mau menerima peserta diklat dalam jumlah besar kemudian kendala kedua adalah apabila industri itu berada di luar kota Medan itu.

12. TANYA: Bukankah kita seyogyanya sudah merencanakan kalau kita magang di luar kota Medan, ada konsekuensi-konsekuensi yang harus kita ambil, atau bagaimana bagaimana perencanaannya?

JAWAB: Kalau harapan kita memang seperti itu. Kemarin kita juga sudah melakukan rapat dengan pengguna anggaran. Kenapa saya katakan seperti itu, terkadang untuk beberapa industri, tidak semua industri di kota Medan ini kita rasa itu eee ya layak untuk di dilakukan pada sehingga kita menginginkan kalau kita itu dilakukan di luar gitu Tapi ketika kita sudah melakukan rapat itu oleh penggunaan anggaran dikatakan bahwasanya tidak ada anggaran untuk itu sehingga jalan satu-satunya yang digunakan adalah dengan memanggil

mereka sebagai struktur tamu

13. TANYA: Sebenarnya Tujuan dari magang itu sendiri apa Bu?

JAWAB: Nah tujuan dari magang itu sendiri adalah untuk mengasah eee skill peserta pelatihan itu eee agar atau mensinkronkan eh skill yang mereka dapat dari pelatihan di lembaga itu ke industri gitu kan. Dengan peserta pelatihan itu melakukan magang ke industri dia akan lebih tahu gitu lebih tahu aplikasi dari peralatan yang dia pelajari selama pelatihan di lembaga gitu. Lebih aplikatif gitu, sehingga harapannya nanti apa yang mereka dapat dari industri itu mereka bisa eee sosialisasikan ke peserta didik mereka eee sebagai bekal apabila nanti peserta didik mereka tamat dari SMK mereka sudah tahu yang namanya dunia kerja itu bagaimana dan kompetensi-kompetensi apa yang diharapkan di dunia kerja yang bisa mereka kembangkan di sekolah.

14. TANYA: Nah kalau ternyata tidak bisa magang kemudian memanggil guru tamu, kira-kira apa bedanya gitu seandainya kita magang?

JAWAB: Bedanya kalau kita melakukan industri itu kita lebih apa ya lebih melihat secara nyata itu proses-proses di industri seperti apa, misalnya yang terkait dengan saya ambil contoh misalnya untuk teknik otomasi industri itu ya, nah di dalam pelatihan kan peserta itu sudah belajar yang namanya programmable logic control (PLC). Nah di dalam pelatihan kan di dalam pelatihan peserta belajar untuk memprogram kemudian mengaplikasikan program PLC itu ke dalam aktuator. Nah di dalam pelatihan ini aktuator yang kita miliki itu hanya sebatas eh motor listrik gitu. Nah kalau dia melakukan magang, di dalam magang itu eh banyak aplikasi yang bisa dia lihat atau dia lakukan misalnya itu ke AC ke pendingin ya ke pendingin atau misalnya ke pompa gitu ya atau misalnya ke eh pembangkit gitu jadi banyak station gitu banyak eee peralatan-peralatan industri yang aplikatif yang bisa dia lihat gitu dibanding kalau misalnya dia hanya mengikuti pelatihan. Nah beda juga dengan untuk eee guru tamu atau instruktur. Nah kalau guru tamu atau instruktur itu kan biasanya mereka juga hanya membawa ketika mereka melakukan pelatihan ke lembaga mereka hanya membawa itu hanya sebatas trainer gitu. Jadi kalau menurut aku ini memang mereka orang industri tapi kalau dari sisi peralatan praktik yang digunakan itu memang tidak aplikatif dibanding kalau kita langsung ke industri Nah kalau di industri juga, dengan melakukan magang di industri itu juga selain si guru tahu eee aplikasi dari ilmu atau keterampilan yang dia pelajari di industri dia juga paham mengenai disiplin soft skill soft skill atau peraturan-peraturan yang diterapkan di industri sehingga itu bisa dibekalinya ke peserta didiknya, gitu. Karena terkadang yang menjadi kendala peserta didik ini di industri adalah terkait dengan soft skill dan peraturan-peraturan-peraturan yang mengikat di industri.

15. TANYA: Jadi memang kurang lah efektifnya ya, kalau misalnya kita hanya mengundang guru tamu tapi tidak magang langsung ke industrinya gitu ya?

JAWAB: Kalau menurut saya kurang dan memang dari beberapa pendapat yang diberikan oleh guru-guru peserta pelatihan mereka kurang puas gitu

kurang puas, kenapa? karena mengundang instruktur tamu dari industri itu sama dengan mengikuti sama saja dengan mengikuti pelatihan di lembaga gitu, jadi kurang aplikatif gitu gitu.

16. TANYA: Dari pengalaman yang kemarin itu adakah burung atau guru tamunya itu yang bawa trainer?

JAWAB: Ya, ada. Untuk Teknik Otomasi kita mengundang orang dari Omron, Omron Bandung, kemudian untuk TITL kita mengundang industri atau instruktur tamu itu dari perusahaan AB Elektronik. Itu mereka membawa trainernya masing-masing.

17. TANYA: Sekarang kita masuk ke evaluasi pembelajaran. Bagaimana Bu, proses evaluasi pembelajarannya seperti apa?

JAWAB: Nah terkait dengan evaluasi pembelajaran di dalam diklat ini dilakukan melalui yang namanya itu post test. Jadi di akhir pembelajaran dilakukan post test. Nilai post test inilah nanti yang akan menjadi nilai pengetahuan peserta pelatihan. Nah selain post test itu nanti ada juga yang namanya uji kompetensi keahlian. Tadi saya sudah sampaikan itu dilakukan di akhir setelah program magang. Nah di dalam uji kompetensi keahlian ini tidak ada lagi yang namanya teoritik peserta akan diuji langsung mengenai keterampilan atau skill yang berhubungan dengan diklat yang mereka ikuti. Nah di dalam uji kompetensi keahlian apabila peserta lulus mengikuti UKK maka peserta akan diberikan yang namanya sertifikat uji kompetensi akan tetapi apabila peserta tidak lulus mereka hanya mendapatkan yang namanya itu surat keterangan telah mengikuti uji kompetensi keahlian.

18. TANYA: Bagaimana penilaian sikap, tadi Ibu ada menyampaikan mengenai penilaian sikap.

JAWAB: Untuk penilaian sikap itu kita ambil dari sikap atau peserta selalu mengikuti pelatihan itu indikatornya terkait dengan kerjasama, Apakah peserta pelatihan itu bisa menjalin kerjasama satu sama lain dengan teman-teman sejawatnya kemudian indikator yang kedua itu terkait dengan kolaborasi. Kemudian indikator ketiga terkait dengan tanggung jawab tanggung jawab dia selama melakukan pelatihan. Apakah dia hanya bertanggung jawab kepada dirinya sendiri atau juga dia bisa bertanggung jawab terhadap kelas terhadap kelas ya kita katakan ya, kemudian terakhir adalah indikatornya adalah disiplin disiplin peserta ketika dia masuk ke dalam kelas itu tepat waktu kemudian ketika dia keluar itu juga tepat waktu itu untuk menilai kita.

19. TANYA: Tadi ibu sempat utarakan bahwa UKK dilakukan oleh industri. Saya sudah mewawancarai Koordinator Faspenkom, koordinator dia mengatakan bahwa UKK dilakukan oleh LSP karena kita udah punya LSP P2. Itu yang sesuai dengan BNSP, sementara katanya industri itu tidak sesuai dengan BNSP. Komentar Ibu seperti apa?

JAWAB: Nah kita tahun 2020 UKK yang kita lakukan itu menggunakan LSP kebetulan terkait LSP ini lembaga kita ini kan adalah LSP P2 gitu ya. Jadi lembaga ini LSP P2 memiliki asesor yang dapat menguji menguji guru-guru SMK. Nah di tahun 2020 itu kita masih melakukan uji kompetensi dengan LSP akan tetapi di tahun 2021 kebetulan LSP kita itu sudah eh jatuh tempo

dan belum diperpanjang nah sehingga kita tidak boleh menguji dengan menggunakan LSP sehingga saat itu dialihkanlah uji kompetensi itu ke industri.

20. TANYA: Bagaimana dengan yang tidak sesuai dengan BNSP?

JAWAB: Itu sebenarnya walaupun misalnya UKK itu diuji oleh industri itu kan kita anggap mereka itu LSP P3 gitu. Kalau kita lihat LSP P2, sekolah LSP P1 kalau industri itu LSP P3. Jadi industri itu orang-orang industri itu kan seyogyanya pekerja-pekerjaan industri itu mereka sudah memiliki yang namanya sertifikat kompetensi nah di dalam industri di dalam saya lupa peraturannya itu dikatakan apabila ada industri yang memiliki pekerja yang tidak memiliki sertifikat kompetensi maka bisa diberikan sanksi kepada industri tersebut. Jadi yang kita tahu para pekerja-pekerja industri itu mereka-mereka yang sudah memiliki sertifikat kompetensi sehingga mereka juga layak untuk melakukan uji kompetensi di lembaga seperti kita ini.

21. TANYA: Sekarang kita masuk ke administrasi diklat. Seperti apa administrasi diklat yang Bu Siska ketahui di dalam pelaksanaan diklat?

JAWAB: Itu mungkin yang pertama sekali itu terkait dengan kesiapan ya terkait dengan buku panduan, buku panduan diklat yang dikeluarkan oleh pihak penyelenggara diklat kemudian buku modul yang sudah di ditulis atau yang sudah ditulis Oh ya yang sudah ditulis oleh Widyaiswara, nah terkait buku modul ini bisa berbentuk hardcopy bisa juga dalam bentuk softcopy gitu kan. Nah kemudian terkait administrasi diklat ini adanya absensi absensi yang di apa yang diedarkan oleh administrasi kepada peserta diklat itu setiap hari setiap hari pelaksanaan diklat. Saya rasa itu aja ya terkait dengan administrasi diklat ya, kemudian ATK yang diterima peserta diklat selama mengikuti diklat seperti tas, apa itu pulpen alat tulis ya alat tulis.

22. TANYA: Sekarang kita masuk ke evaluasi terhadap proses diklat. Seperti apa yang Bu Siska ketahui tentang evaluasi terhadap proses Diklat?

JAWAB: Yang saya ketahui itu adalah evaluasi terhadap proses penyelenggaraan diklat. Nah di akhir diklat sebelum peserta diklat menyudahi diklat ini, mereka akan diberikan instrumen evaluasi dari pihak evaluasi yang berisi evaluasi terhadap yang pertama itu adalah proses penyelenggaraan diklat. Evaluasi proses diklat itu proses penyelenggaraan diklat itu terkait dengan sarana prasarana. Sarana prasarana yang mereka dapati selama diklat, kemudian terkait dengan kenyamanan mereka di tempat diklat, baik itu di apa di departemen atau di ruang pertemuan kemudian kenyamanan mereka juga di tempat penginapan kemudian juga terkait dengan fasilitas yang apa-apa saja yang mereka gunakan nah kemudian juga itu untuk proses penyelenggaraan diklat. Ada juga evaluasi terhadap fasilitator. Nah disitu mereka memberi penilaian terhadap fasilitator seperti kesiapan fasilitator dalam mempersiapkan eh sarana prasarana untuk diklat, kemudian bagaimana penilaian mereka terhadap eee kepiawaian atau kompetensi fasilitator di dalam menyajikan materinya.

23. TANYA: Mengenai sarana prasarana menurut Ibu Siska, apakah sarana prasarana kita terutama untuk alat-alat praktek kita itu sudah cukup?

JAWAB: Oke kalau mengenai sarana sarana prasarana prasarana atau fasilitas

diklat itu kan selain modul itu hal yang sangat urgen ya di dalam pelatihnannya apalagi ini terkait dengan skill gitu ya. Kalau di kami sendiri di ketenaga listrikkan ini yang saya rasakan itu fasilitas diklat itu kalau bisa dikatakan itu belum belum cukup memadai gitu ya bahasanya. Dikatakan fasilitas itu memadai apabila persentasenya itu adalah satu peralatan itu untuk minimal dua orang itu ya, kalau yang benar-benar itu ya satu untuk dua orang, nah tapi yang terjadi karena keterbatasan kita misalnya kayak kita praktek untuk instalasi motor listrik saya ambil contoh diklat saya untuk praktek instalasi motor listrik. Nah motor listrik misalnya kita praktek untuk motor induksi tiga phase gitu, motor induksi tiga phase itu terdiri dari motor sangkar dan motor belitan. Nah kita hanya punya satu motor rotor sangkar dan satu motor belitan untuk 15 orang peserta. Jadi terkadang kendalanya eh ketika peserta satu kelompok peserta sudah selesai merangkai instalasinya, dia harus menunggu peserta lain dulu menyelesaikan eee praktek motornya dan pengambilan datanya baru bergantian ke mereka. Jadi saya rasa kendalanya di situ. Begitu juga dengan alat ukur yang kita punya itu kita menggunakan alat ukur yang namanya multimeter nah yang sering terjadi alat ukur yang kita punya itu paling banyak itu di dalam kelas itu hanya sekitar 2 untuk 15 peserta. Jadi mereka menggunakan alat ukur itu juga harus berganti ya. Jadi kalau saya katakan memang untuk fasilitas itu kita belum dikatakan bisa dikatakan belum memadai belum memuaskan dan belum memenuhi persentase antara penggunaan fasilitas dengan jumlah peserta pelatihan.

24. TANYA: Berarti ini kurangnya dijumlah bukan di jenis?

JAWAB: Ya di jumlah, kalau di jenis sudah bervariasi sudah bervariasi

25. TANYA: Apa yang dapat dilakukan apartemen kita terhadap masalah ini gitu. Apakah tidak bisa gitu kita minta pengadaannya atau sudah tapi seperti apa gitu?

JAWAB: Kalau pengadaan itu saya rasa eee sudah banyak dilakukan langkah ya untuk mengadakan tetapi eee tidak ada realisasi gitu dari dari lembaga itu kan. Kemudian juga eee jadinya strategi yang kita gunakan ya seperti itu saja gitu mereka itu menggunakannya secara ini secara bergantian gitu.

26. TANYA: Tidak terealisasi, ada informasi kah dari lembaga, kenapa tidak bisa direalisasikan?

JAWAB: Masalah yang pertama itu motor yang kita inginkan itu dia sudah motor lama, sudah motor tahun lama. Jadi kemungkinan untuk di pasar dia mungkin sudah tidak ada lagi. Kemudian yang kedua di masalah biaya pengadaan.

27. TANYA: Yang kita inginkan yang sudah lama? Berarti diikat kita nggak up to date dong dengan kemajuan industri yang ada sekarang? Bagaimana Bu Siska?

JAWAB: Nah itulah memang salah satu ini yang kekurangan kami ya motor yang kami contoh motor listrik gitu ya motor listrik yang kita punya itu kalau dari sekitar pengadaan itu memang sudah tahan lama gitu, jadi ya kalau kami rasa memang itu perlu di update, gitu .

28. TANYA: Berarti diklat kita juga diklat lama dong ya?

JAWAB: Eee kalau dikatakan diklat lama tidak ya. Diklat yang kita bangun

ini kan sesuai dengan kebutuhan. Nah kalau di SMK itu ada beberapa eee diklat yang kita tidak bisa hilangkan karena memang di SMK masih digunakan misalnya untuk instalasi motor listrik itu di kelas 11 itu masih ada mata pelajarannya, kan begitu. Nah jadi untuk motor untuk jenis motor tertentu walaupun dia tahunnya tahun lama itu masih bisa digunakan gitu. Nah untuk di kelas 12 baru kita sudah menggunakan peralatan yang up to date, misalnya PLC kalau di kelas 11 tadi untuk komponen pengendali motor kita masih menggunakan komponen manual seperti kontaktor, relays, saklar, nah kalau di kelas 12 kita sudah menggunakan yang namanya PLC itu Jadi kalau untuk PLC sendiri kita ada beberapa PLC tapi itu juga lagi-lagi kita kekurangan karena di masalah biayanya yang lumayan, lumayan besar untuk kita jadikan trainer.

29. TANYA: Ini masalah biaya satu, satu lagi masalahnya ketersediaan barang di pasar juga nggak ada gitu ya, masalah yang motor yang lama tadi ya?
JAWAB: Bisa jadi, bisa jadi tapi untuk PLC itu saya rasa lebih kepada biaya Jadi kayak PLC sendiri kita masih punya 6 PLC, jadi kalau satu kelas kita punya 12 peserta pelatihan, 1 PLC digunakan oleh dua orang. Kenapa saya katakan itu masalah keterbatasan biaya, karena untuk satu trainer itu aja harganya sekitar 60 juta di lelang.
30. TANYA: Untuk evaluasi terhadap fasilitator, ada nggak ibu atau departemen atau widyaiswara dapat hasil feedback dari evaluasi terhadap yang kedua ini?
JAWAB: Saya tidak pernah mendapatkan hasil ya hasil rekapan dari evaluasi terhadap fasilitator yang dilakukan oleh peserta pelatihan. Saya rasa ini boleh menjadi masukan yang baik ya untuk lembaga gitu kan, apabila hasil evaluasi yang diberikan oleh peserta itu boleh diberikan kepada widyaiswara yang bersangkutan supaya bisa menjadi bahan refleksi. Nah begitu juga dengan evaluasi terhadap penyelenggaraan itu saya rasa jangan terlalu umum boleh juga mungkin lebih di apa ya, spesifik dan terkait dengan pelayanan di departemen itu sendiri kan kalau selama ini kan pelayanannya dia lebih umum ya pelayanan administrasi secara umum kemudian pelayanan di asrama atau di tempat di tempat mereka beristirahat. Bagaimana kalau misalnya lebih spesifik terhadap pelayanan di lembaga di departemen kemudian sarana prasarana di departemen gitu, sehingga itu nanti bisa menjadi bahan eee refleksi bagi kita untuk memperbaiki departemen kita ke depan gitu, dan bisa menjadi masukan juga untuk eee lembaga untuk mengetahui apa sih yang menjadi kekurangan di departemen selama ini untuk dibenahi sehingga komentar-komentar miring yang terkadang diberikan oleh peserta diklat itu misalnya peralatannya tidak up to date tuh Itu kan sering ya kita dengar dengan peralatan tidak up to date, kemudian eee peralatan kurang atau minim itu, nah itu dari refleksi itu tadi itu bisa menjadi masukan bagi lembaga.
31. TANYA: Pertanyaan terakhir, apa yang bisa kita lakukan lebih baik ke depan untuk manajemen diklat kita?
JAWAB: Kalau untuk manajemen diklat ini saya harapkan gitu ya sebelum kita melakukan diklat adanya koordinasi yang benar-benar baik yang pertama sekali dengan adanya koordinasi yang betul-betul baik dan serius serius

dengan dunia usaha atau dunia industri yang mau kita tuju gitu ya. Terkadang yang saya rasakan itu seperti kemarin kita melakukan Rakortek gitu mengundang industri, yang diundang itu tidak datang gitu. Padahal di Rakortek itu kan namanya penyamanan persepsi, penyamaan persepsi, penyamaan kurikulum, penyamaan materi apa yang nanti mau kita sampaikan sehingga orang industri itu mereka bisa ngasih masukan gitu. Jadi persiapan seperti itu saya rasa itu perlu di apa ya jadi bahan refleksi untuk lembaga. Kemudian, oh ya satu lagi di dalam diklat itu yang seringkali itu tidak diperhatikan oleh lembaga itu adalah persiapan peralatan. Nah selain persiapan modul kita ada namanya persiapan peralatan. Nah persiapan peralatan ini kalau misalnya kami gitu ya kita mempersiapkan misalnya peralatan atau instalasi atau motor, kan ada yang namanya itu pemeliharaan dan perawatan. Nah yang menjadi kendala bagi kami selama ini adalah sebelum diklat dimulai, departemen itu kan tidak memiliki dana kan gitu ya jadi terkadang kita mau melakukan perawatan tapi kita tidak punya dana untuk melakukan perawatan sementara perawatan itu perlu kita lakukan supaya nanti ketika diklat peralatan yang kita pakai itu dia sudah benar-benar bekerja dengan baik gitu. Nah itu yang selama berapa tahun ini saya lihat itu tidak menjadi eee apa ya tidak menjadi perhatian penting oleh lembaga dan di beberapa pertemuan sebenarnya sudah disampaikan tapi tidak ada juga realisasinya. Nah kemudian juga terkait waktu terkait waktu diklat. Nah yang sering terjadi juga adalah apa yang sudah dijadwalkan itu seringkali berubah berubah sehingga terkesan kita di sini tergepoh-gepoh. Misalnya diklat mau dilakukan minggu depan, nah kita diberitahukan empat atau tiga hari sebelumnya gitu. Padahal ketika itu pemberitahuan itu dilakukan kita di sini masih melakukan diklat gitu. Jadi kita belum sempat melakukan pembenahan. Padahal kendalanya di departemen adalah kita juga memiliki apa kita juga mengalami kekurangan SDM, SDM untuk membenahi eee fasilitas atau tempat kita ketika diklat itu mau dimulai. Jadi saya rasa itu. Terus kemudian boleh menjadi bahan masukan juga untuk lembaga ini juga, apa ya, komentar miring yang sering kita dengarkan itu di dalam diklat dikatakan peserta diklat itu mengalami kebosanan gitu ya. Nah kalau yang saya lihat itu kenapa kebosanan itu terjadi, salah satu pemicunya adalah karena peserta yang didiklat yang dipanggil adalah itu ke situ saja. Nah jadi kalau dia sudah dipanggil tahun lalu kemudian dia juga dipanggil tahun ini otomatis nanti akan mengalami kebosanan karena materi yang sudah dipelajari yaitu tahun lalu itu juga dia pelajari di tahun. Sekarang jadi boleh menjadi masukan untuk lembaga bagaimana untuk memetakan peserta diklat itu apabila dia sudah mengikuti diklat sebelumnya sebaiknya dia tidak usah dipanggil lagi di diklat untuk tahun berikutnya. Nah kemudian juga perlu adanya pemetaan kompetensi peserta diklat. Sering kita alami di dalam satu kelas itu peserta diklat itu ada memiliki kompetensi yang... satu kompetensi yang kita katakan nol. Kenapa dikatakan nol misalnya dia tidak pernah mengajar di materi itu. Dia datang ke sini untuk belajar materi itu belajar mulai dari awal. Sementara teman-temannya yang lain itu ada yang bahkan sudah expert di bidang itu. Nah jadi ketika kita fasilitator memulai materi dari 0 untuk mamandu yang

tadi itu, yang lain ini merasa bosan gitu karena yang lain ini merasa dirinya sudah expert gitu. Dia yang lebih lagi gitu. Sementara kalau fasilitas memberikan yang lebih maka yang tadi yang dari nol ini pasti akan tercecer gitu. Jadi sebagai bahan masukan juga untuk lembaga untuk melakukan yang namanya pemetaan kompetensi peserta. Jadi sebaiknya dipetakan di dalam di dalam apa ya namanya ya eee perlu melakukan yang namanya analisis kompetensi peserta ya gitu ya mana peserta yang memang dia dari nol mana peserta yang memang..

32. TANYA: Di seleksi peserta kali ya Bu? Seleksi peserta itu seperti apa ya bu?

JAWAB: Saya juga kurang tahu yang namanya seleksi peserta itu. Kalau yang saya tahu itu seleksi peserta katanya dilakukan oleh (Sub Koord) Data dan Informasi kemudian data itu diturunkan katanya ke penyelenggara kemudian bagian penyelenggara yang memanggil peserta.

33. TANYA: Mengadakan seleksi itu kan pasti berdasarkan ini ya.. Pertama itu dipasarkan hari ini ya itu kita pasarkan di media sosial dan website. Kemudian peserta yang berminat mendaftarkan dengan syarat-syarat tertentu eee syarat umumnya adalah bahwa 2 tahun terakhir belum pernah mengikuti diklat dan maksimum usianya 50 tahun. Nah ketika membuat persyaratan ini, adakah departemen dilibatkan untuk menentukan kompetensi apa yang sudah dimiliki, kompetensi awal yang sudah dimiliki minimum sebelum mengikuti diklat ini. Itu ada ga ya Bu?

JAWAB: Ya itu tidak ada. Jadi mungkin miss-nya di situ ya gitu ya. Jadi bolehlah ditambahkan gitu dipersyaratkan itu. Misalnya Diklat A, Diklat A ini ditunjukkan untuk peserta pelatihan atau guru SMK yang memang belum memiliki kompetensi di bidang itu itu sehingga murni yang mengikuti itu adalah orang-orang yang memang belum pernah mengikuti diklat itu gitu.

34. TANYA: Nah menurut Bu Siska ini kira-kira syaratnya yang yang penting itu apa sih sebelum mengikuti diklat itu.

JAWAB: Nah kalau bisa itu saran untuk lembaga itu yang pertama coba kita lakukan eee pemetaan terhadap eee kompetensi diklat. Kalau dulu saya ingat itu di sekitar eee 4-5 tahun yang lalu itu ada namanya dulu diklat eee kompetensi berkelanjutan itu dibagi antara dibagi menjadi Diklat ee Diklat Dasar dan Diklat Lanjutan. Jadi diklat dasar ini diikuti oleh peserta peserta pelatihan atau guru-guru SMK yang memang kompetensi awalnya itu masih basic masih sangat basic gitu jadi peserta yang ada di dalam itu semua memiliki karakter kompetensi yang sama gitu. Nah ketika dia eh peserta pelatihan itu adalah orang-orang yang memang sudah lama memiliki kompetensi itu dia ingin melanjut kemampuannya dia bisa ikuti ke dalam diklat lanjutan. Jadi di diklat lanjutan ini tidak ada lagi orang yang yang nol gitu yang tercecer nantinya. Jadi saya rasa itu bisa jadi masukan bagi lembaga untuk boleh membuat diklat seperti itu atau mungkin dipersyaratannya kita buat.

35. TANYA: Jadi sebaiknya itu sebelum diklat dipasarkan, kita tentukan judul diklatnya apa, sekaligus kita kita minta juga ya ke widyaiswara atau ke departemennya itu, persyaratan minimum apa yang harus dipenuhi?

JAWAB: Benar, selain persyaratan umum terkait usia tadi ya

36. TANYA: Baik Bu apalagi yang mau di kira-kira lebih baik kita lakukan untuk manajemen diklat?

JAWAB: Sudah sih semuanya Bu Vani. Oh ada juga masukan dari teman-teman terkait dengan biaya fasilitator atau honor fasilitator untuk magang industri kita tahu kalau industri ini kan mereka itu berbasis ee profit gitu ya. Terkadang ketika mereka meninggalkan perusahaannya untuk menjadi guru tamu di lembaga kita itu artinya dia sudah meninggalkan pekerjaannya artinya sudah ada kerugian yang dialami oleh perusahaan gitu kan. Sarannya buat lembaga untuk meningkatkan honor gitu honor bagi mereka karena biar gimanapun honor itu kan bisa men-trigger mereka untuk lebih bersemangat lagi gitu untuk mereka bisa memberikan lebih lagi kepada kita gitu karena apapun itu namanya kan kita yang butuh dengan industri bukan industri yang butuh dengan kita gitu. Jadi mungkin bisa jadi masukan bagi lembaga untuk itu ke depan. Saya rasa itu saja.

37. TANYA: Baik, terima kasih banyak Bu Siska sudah meluangkan waktu untuk melakukan diskusi ini. Sukses selalu Bu Siska..

JAWAB: Baik, terima kasih Bu Vani

Lampiran 6
Photo-photo Wawancara



Wawancara dengan Koord. Faspikom



Wawancara dengan Sub Koord. Program dan Mitras



Wawancara dengan Sub Koord. Data dan Informasi



Wawancara dengan Sub Koord. Evaluasi



Wawancara dengan Kapokja Perencanaan dan Penganggaran



Wawancara dengan Kapokja Pengelolaan BMN



Wawancara dengan Ka. Dep. Energi dan Pertambangan



Wawancara dengan Widyaiswara



Wawancara dengan Fungsional Umum Sub. Koord. Penyelenggaraan

Lampiran 7. Daftar Nama Peserta Diklat Guru Berbasis Kompetensi Tahun 2022

Program Keahlian Kelistrikan

No.	Nama Diklat/ Nama Peserta	Asal Sekolah	Provinsi
A.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 05 s.d. 31 Juli 2022		
1.	Sayed Irwan, ST	SMK Negeri 2 Sigli	Aceh
2.	Darmawan. S.Pd	SMK Negeri 1 Nurussalam	Aceh
3.	Darmilawati, S.Pd	SMK Negeri 1 Sarolangun	Jambi
4.	Yakobus, S.Pd	SMK Negeri 1 Mandor	Kalimantan Barat
5.	Corry Kunanti Perdani, ST	SMKS Syuhada Teknologi Banjarmasin	Kalimantan Selatan
6.	Ferdian Syah Putra, S.Pd	SMK Negeri 1 Toboali	Kep. Bangka Belitung
7.	Ujang Candra, S.Pd.,Gr	SMK Negeri 2 Sungai Penuh	Jambi
8.	Timbul Saudara Manik, S.Pd	SMK Negeri 1 Koto Gasib	Riau
9.	Fuad Rahman, S.Pd	SMK Negeri 5 Solok Selatan	Sumatera Barat
10.	Dwi Amalia, S.Pd	SMK Negeri 1 Sumbar	Sumatera Barat
11.	Akhmad Yunizar, ST	SMK Negeri 4 Palembang	Sumatera Selatan
12.	Hermanto Manullang, S.Pd	SMK Negeri 2 Pakkat	Sumatera Utara
B.	Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 02 s.d 28 Agustus 2022		
13.	Febdinal	SMK Negeri 2 Merangin	Jambi
14.	Desy Noor Melia, ST	SMK Negeri 2 Pelaihari	Kalimantan Selatan
15.	Marhayson, S.Pd.,Gr.	SMK Negeri 1 Koba	Kep. Bangka Belitung
16.	Abdul Rahman Sikumbang, S.Pd	SMK Negeri 2 Dumai	Riau
17.	Andriadi, S.T., Gr	SMK Negeri 2 Tembilahan	Riau
18.	Suci Aldila, S.Pd	SMK Negeri 1 Bukittinggi	Sumatera Barat
19.	Rika Rahmania, S.Pd	SMK Negeri 2 Sijunjung	Sumatera Barat
20.	Mega Risna, ST	SMK Negeri 8 Palembang	Sumatera Selatan
21.	Juli Handayani, S.Pd	SMK Negeri 2 Sekayu	Sumatera Selatan
22.	Jhonrador Simarmata, S.Pd	SMK Swasta Cinta Rakyat P.Siantar	Sumatera Utara
23.	Julius Linggajati Pinem	SMK Negeri 2 Medan	Sumatera Utara
24.	Jurinson Siahaan, S.Pd	SMK Negeri 1 Balige	Sumatera Utara
25.	Ihsan, ST	SMK Negeri 3 Takengon	Aceh
26.	Zulkadri, M.Pd	SMK Negeri 1 Teluk Kuantan	Riau
27.	Dissi Julia Jasa, S.Pd.,Gr	SMK Negeri 1 Simpang Kiri	Aceh
C.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022		

28.	Rismail, S.Pd.	SMK Negeri 2 Takengon	Aceh
29.	Musafir, S. Pd	SMK Negeri 2 Sigli	Aceh
30.	Masrizaldi, S.T, Gr	SMK Negeri 2 Sungai Penuh	Jambi
31.	Ray Famous Nababan, S.Pd	SMK Negeri 1 Kertak Hanyar	Kalimantan Selatan
32.	Mira Usmayanti, S.Pd	SMK Swasta Taruna Persada Dumai	Riau
33.	Yesa Fatma Dewi, S.Pd, Gr	SMK Negeri 1 Bukittinggi	Sumatera Barat
34.	Azwardy, ST	SMK Negeri 3 Dumai	Riau
35.	Anita Deli Pratiwi, S.Pd	SMK Teknologi Muhammadiyah Bukittinggi	Sumatera Barat
36.	Heru Setiawan, S.Pd	SMK Negeri 1 Lembah Melintang	Sumatera Barat
37.	Abdiman, S.Pd., Gr	SMK Negeri 1 Lembah Melintang	Sumatera Barat
38.	Jaya Perwira Sakti, S.Pd	SMK Negeri 1 Sutera	Sumatera Barat
39.	Palti Marudut Hutasoit, S.Pd., MT	SMK Negeri 5 Medan	Sumatera Utara
40.	Yeremia Peterson Simangunsong, S.Pd	SMK Negeri 14 Medan	Sumatera Utara
41.	Efi Surya Santika	SMK Swasta Budi Dharma Indrapura	Sumatera Utara
D.	Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik" periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022		
42.	Adi Sukriansyah, S.T.	SMK Negeri 2 Pontianak	Kalimantan Barat
43.	Andrian Leotama Sigalingging, S.Pd.	SMK Negeri 2 Medan	Sumatera Utara
44.	Budiman Syah, S.Pd.	SMK Negeri 2 Dumai	Riau
45.	Cut Nurmuthaharah, Gr., S.Pd.	SMK Negeri 1 Nibong	Aceh
46.	Fikriadi, S.T.	SMK Swasta IT Pesantren Tabina Aceh	Aceh
47.	Helmi Yahya, S.Pd., Gr	SMK Negeri 1 Sutera	Sumatera Barat
48.	Izuddin Syarif, S.Pd.	SMK Negeri 1 Paringin	Kalimantan Selatan
49.	Julidasari Br Ginting, S.Pd.	SMK Negeri 2 Medan	Sumatera Utara
50.	Linda Rahmayani Lubis, S.Pd.	SMK Negeri 1 Lhoknga	Aceh
51.	Nofika, S.Pd.	SMK Negeri 2 Kualuh Selatan	Sumatera Utara
52.	Resti Febriani, S.Pd.	SMK Negeri 5 Batam	Kepulauan Riau
53.	Saeful Kamal, S.St.Pi, M.Si	SMK Negeri 3 Pariaman	Sumatera Barat
54.	Sonia, S.Pd.	SMK Negeri 1 Minas	Riau
55.	Sri Wahyuni, S.Pd., Gr	SMK Negeri 1 Lembah Melintang	Sumatera Barat
56.	Syarifuddin Ahmad, S.Pd.	SMK Negeri 5 Tanjungpinang	Kepulauan Riau
E.	IOT dan Penerapan Mikrokontroler dalam Pembuatan Alat Kontrol		

Industri periode 8 Agustus s.d. 3 Sept 2022.			
57.	Indah Purnamasari, S.Pd	SMK Negeri 2 Pelaihari	Kalimantan Selatan
58.	Ryan Sagita Putra, S.T	SMK Negeri 1 Muntok	Kep. Babel
59.	Dwi Elvina	SMK Negeri 2 Sungai Penuh	Jambi
60.	Yody Hendro, S.T	SMK Negeri 3 Batam	Kepulauan Riau
61.	Riko Putra, S.Pd	SMK Negeri 1 Bintan Utara	Kepulauan Riau
62.	Vatomy Marza Azhari, S.Pd	SMK Negeri 2 Dumai	Riau
63.	Jhon Hendro, S.Pd	SMK Negeri 2 Pekanbaru	Riau
64.	Eryunizon, S.Pd	SMK Negeri 1 Guguk	Sumatera Barat
65.	Oktri Andra Mardianus	SMK Negeri 4 Pariaman	Sumatera Barat
66.	Andre Irawan	SMKN 1 Indralaya Utara	Sumatera Selatan
67.	Kemas Atin	SMK Negeri 2 Palembang	Sumatera Selatan
68.	Siti Anggraini Ginting, M.Pd	SMK Negeri 1 Merdeka	Sumatera Utara
69.	Azwardy, S.T	SMKN 3 Dumai	Riau
70.	Ridcel Yandres,S.Pd., M.Pd.T	SMK Negeri 1 Sumatera Barat	Sumatera Barat
71.	Affan Taruna, S.T	SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan	Sumatera Utara
F.	Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022.		
72.	Aditia Dharma, S.Pd., M.Pd.	SMK Negeri 2 Banda Aceh	Aceh
73.	Hendra Eka Kurniawan, S.Pd	SMK Negeri 5 Banjarmasin	Kalimantan Selatan
74.	Muhammad Rizki, S. Pd.,Gr	SMK Negeri 1 Bangkinang	Riau
75.	Andri Yanto, S.Pd	SMK Negeri 5 Pekanbaru	Riau
76.	Hendri Suryadi, S.Pd	SMK Negeri 1 Sumatera Barat	Sumatera Barat
77.	Ruri intannia, S.Pd	SMK Negeri 2 Payakumbuh	Sumatera Barat
78.	Andre Gustian, S.Pd	SMK Negeri 1 Tilatang Kamang	Sumatera Barat
79.	Refi Jufrinaldi, S.Pd	SMK Negeri 1 Sutera	Sumatera Barat
80.	Hari Jumatul Ada, S.Pd	SMK Negeri 2 Payakumbuh	Sumatera Barat
81.	Sunario, ST	SMK Negeri 1 Dolok Masihul	Sumatera Utara
82.	Rudi Sihol Marasi Hasibuan, S.Pd	SMK Negeri 2 Siatas Barita	Sumatera Utara
83.	Safrida Nasution, S.Pd	SMK Sinar Husni 2 TR	Sumatera Utara
84.	Hermanto Elisa Pakpahan, S.Pd.,Gr.	SMK Negeri 2 Medan	Sumatera Utara
85.	Darmansyah Pohan, S.Pd.,M.Pd	SMK Negeri 14 Medan	Sumatera Utara
86.	Muhammad Yusuf Harahap, S.Pd., M.Pd.	SMK Negeri 2 Kota Padangsidempuan	Sumatera Utara

Lampiran 8. Photo Dokumentasi Fasilitas dan Kegiatan Penyelenggaraan Diklat

A. Fasilitas

1. Ruang Teori



Ruang Teori 1



Ruang Teori 2

2. Bengkel



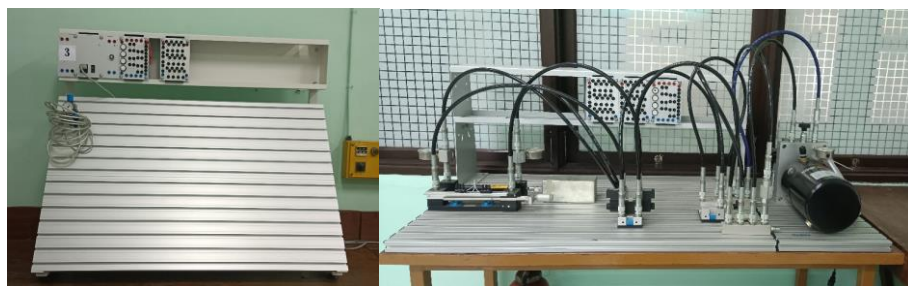
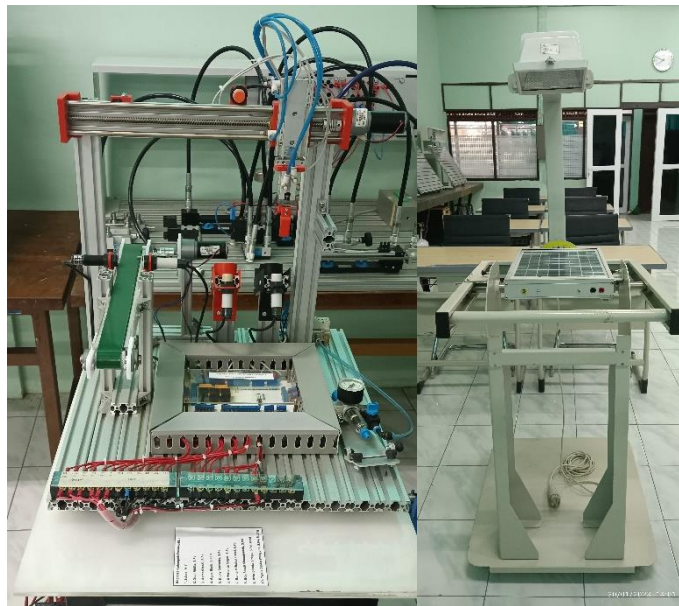
Ruang Bengkel 1

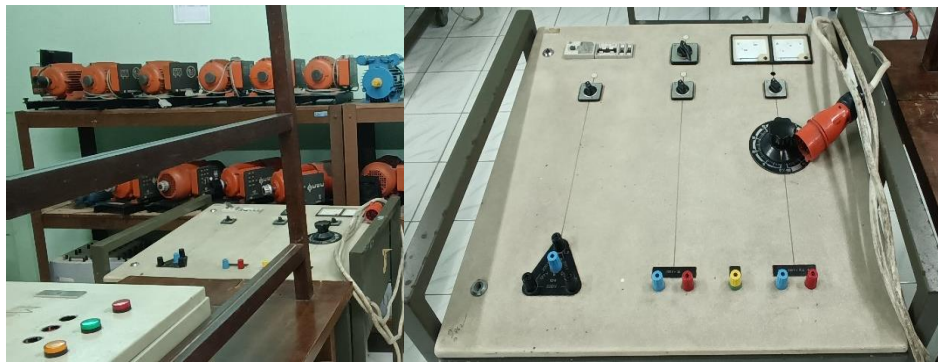


Ruang Bengkel 2

3. Alat Praktek

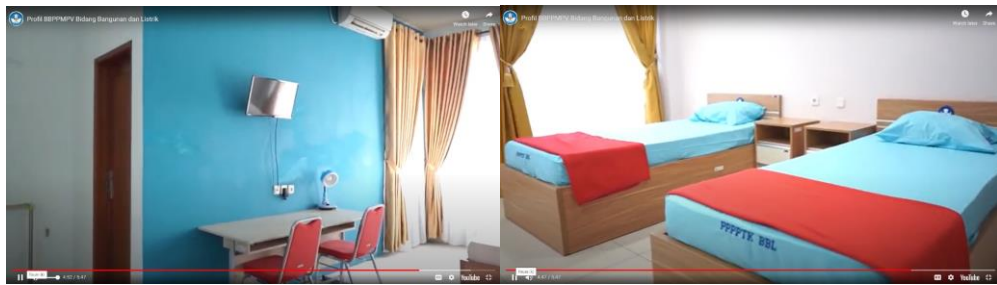






4. Asrama





5. Ruang Makan



1. Kegiatan Diklat

1. Pembukaan Diklat



2. Penutupan Diklat



3. Kegiatan Pembelajaran

