

**POLA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI
PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI**

TESIS

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

Oleh

ASWINTA KETAREN
NPM. 2120060138



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
MEDAN**

2024

PENGESAHAN TESIS

Nama : ASWINTA KETAREN
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060138
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **Pola Pendidikan dan Pelatihan Bagi
Peningkatan Kompetensi Profesional
Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi**

Pengesahan Tesis

Medan, 21 Maret 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



**Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd., CIQnR.,
CIQaR**

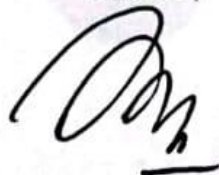
Pembimbing II



Dr. Lilik Hidayat, M.Pd

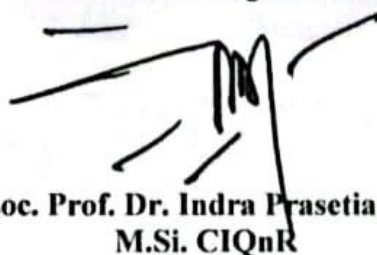
Diketahui,

Direktur,



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



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

PENGESAHAN

POLA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI

ASWINTA KETAREN

NPM: 2120060138

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 21 Maret 2024

Komisi Penguji

1. **Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum**


Ketua



1.....

2. **Dr. MAHRIYUNI, M.Hum**

Sekretaris



2.....

3. **Assoc. Prof. Dr. AMINI, M. Pd**

Anggota



3.....

Unggul | cerdas | Berprestasi

SURAT PERNYATAAN
POLA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI
PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

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



Medan, 21 Maret 2024

Penulis


ASWINTA KETAREN
NPM. 2120060138

Pola Pendidikan dan Pelatihan Bagi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Aswinta Ketaren

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pola Pendidikan dan Pelatihan Bagi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi wawancara dan dokumentasi serta teknik analisis data penyajian data, reduksi dan dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Pola pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi professional guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah guna melihat dan memberikan penilaian kepada guru secara formal. Kegiatan penyuluhan yang dilakukan untuk pendisiplinan guru dalam mengajar sehingga guru tidak terlambat mengaplikasi ilmu. Serta yang terakhir adalah kegiatan pertemuan kelompok yang merupakan solusi dalam perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi guru profesional. diharapkan dengan Cara demikian akan terlaksananya musyawarah dengan guru lain untuk membahas tentang masalah atau kendala yang tengah dihadapi dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan pendidikan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas atau kualitas sumber daya manusia antara lain melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam hasil penelitian bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menerapkan model deduktif dan model klasik. Model pengenalan deduktif meliputi seminar dan diklat fungsional dan diklat teknis. Sedangkan pada model klasik di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi meliputi kegiatan penyuluhan, seminar dan pertemuan kelompok. dimana kegiatan ini merupakan suatu kelompok diskusikan dengan satu mata pelajaran ataupun dengan guru yang masuk ke dalam satu kelas dengan target yang ditentukan. Seminar kegiatan ini dilakukan untuk mengembangkan kompetensi secara keseluruhan dimana kegiatan ini memiliki tema dan tujuan akhir yang akan dicapai. Pada evaluasi dan tindak lanjut pola pelatihan dan pendidikan di SMK Negeri 2 Tebing melakukan penyuluhan yang dilakukan oleh kepala sekolah, adanya kegiatan pertemuan kelompok guru dengan materi yang berkaitan dengan kelas maupun siswa, Serta supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dinas pendidikan terkait yang diawasi oleh seorang pengawas sekolah. Penilaian yang dilakukan adalah tata cara mengajar guru di dalam kelas maupun di luar kelas. Kegiatan supervisi dilakukan secara mandiri atau kelompok mata pelajaran.

Key word : Pola Pendidikan dan Pelatihan, pendidikan dan pelatihan

Education and Training Patterns for Competency Improvement Professional Teacher at State Vocational School 2 Tebing Tinggi

Aswinta Ketaren ^{1*}

Abstract

This research aims to determine Education and Training Patterns for Competency Improvement Professional Teacher at State Vocational School 2 Tebing Tinggi. Descriptive qualitative research method using data collection techniques, interview observation and documentation as well as data analysis techniques for data presentation, reduction and conclusions. The research results show that The results Planning training and education patterns to improve and develop the competencies of SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. With supervision carried out by the principal and school supervisors to observe and provide formal assessments to teachers. Extension activities are carried out to discipline teachers in teaching so that teachers are not late in applying knowledge. And the last one is group meeting activities which are a solution in planning training and education patterns in increasing the competence of professional teachers. It is hoped that in this way, deliberations will be held with other teachers to discuss problems or obstacles being faced in the learning process. Implementation of training education is an effort to improve the quality of human resources, among others, through the learning process in schools. The research results show that education and training activities at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi apply deductive and classical models. The deductive introduction model includes seminars and functional and technical training. Meanwhile, the classic model at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi includes counseling activities, seminars and group meetings. where this activity is a group discussion with one subject or with a teacher who enters one class with a specified target. This activity seminar is carried out to develop overall competency where this activity has a theme and final goal to be achieved. In evaluating and following up the training and education pattern at SMK Negeri 2 Tebing, there is counseling carried out by the school principal, there are teacher group meeting activities with material related to the class or students, as well as supervision carried out by the school principal and related education agencies supervised by a school supervisor. The assessment carried out is the teacher's teaching procedures in the classroom and outside the classroom. Supervision activities are carried out independently or in subject groups

Key words: Education and Training Patterns, education and training

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pola Pendidikan dan Pelatihan Bagi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi”**. .

Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk istri tercinta yang selama ini telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta Kedua anak saya yang bernama Lusia Ketaren dan Yosafat Ketaren serta kedua orang tua saya Martin Ketaren dan Mana br Ginting.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triyono Edy S.H M,Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan tinggi program studi manajemen pendidikan tinggi yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
4. **Ibu. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd., CIQnR., CIQaR** selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini
5. **Bapak. Dr. Lilik Hidayat Pulungan, M.Pd.** selaku dosen pembimbing Tesis ke II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. **Bapak. Dr. Muhammad Isman, M.Hum.** selaku dosen penguji Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis hingga selesainya Tesis ini.

7. **Ibu. Dr. Mahriyuni, M.Hum.** selaku dosen penguji Tesis II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis hingga selesainya Tesis ini.
8. **Ibu. Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd.** selaku dosen penguji Tesis III Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis hingga selesainya Tesis ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
10. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali doa dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Wassalamualaikum wr.wb

Tebing Tinggi, Januari 2024

Aswinta Ketaren

DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	12
1.3 Rumusan Permasalahan	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Kerangka Teoritik	15
2.1.1 Pola Pendidikan dan Pelatihan.....	15
2.1.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	15
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	16
2.1.1.3 Faktor Pengaruh Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan.....	18
2.1.1.4 Karakteristik Diklat Pendidikan dan Pelatihan.....	20
2.1.1.5 Diklat	22
2.1.1.6 Model Diklat.....	25
2.1.1.6 Evaluasi Tindak Lanjut.....	31
2.1.2 Kompetensi Profesional Guru.....	32
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional Guru	32
2.1.1.2 Kompetensi Profesional Guru.....	32
2.1.1.3 Karakteristik Kompetensi Profesional	33
2.1.1.4 Indikator Kompetensi Profesional	36
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	37
2.3. Kerangka Konseptual	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Subjek dan Objek Penelitian	43
3.3 Tempat dan Waktu	44
3.4. Sumber Data.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Teknik Analisa Data.....	46
3.7 Keabsahan Data.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.1.1 Sejarah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi	50
4.1.2 Visi Misi SMK Negeri 2 Tebing Tinggi	50
4.2 Temuan Penelitian.....	51
4.3 Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran..	82
5.3 Implikasi.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rencana Penelitian	43
------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1 Komponen- Komponen Analisis Data Model Interaktif	46
Gambar 3.2 Triangulasi Metode	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut setiap individu untuk mengikuti perubahan zaman. Bagi individu yang tidak mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan ketinggalan informasi. Namun demikian, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi bagai dua mata pisau yang sama-sama tajam. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang disertai dengan semakin kencangnya arus globalisasi dunia membawa dampak tersendiri bagi dunia pendidikan (Masyud, 2015).

Terkadang kecepatan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak dibarengi dengan kesiapan sumber daya manusianya untuk mampu menerima dan mengelola dengan baik. Padahal sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan faktor yang berperan dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu (Maisyaroh, 2015). Memasuki era globalisasi, tuntutan transparansi informasi keuangan semakin meningkat, baik dari pengguna laporan keuangan internal maupun eksternal (Ilma, 2015). Pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten, handal, transparan, dan mampu bersaing di era global mutlak diperlukan saat ini.

Dalam dunia pendidikan, pengembangan SDM hendaknya didasari oleh prinsip berikut: merupakan kebutuhan yang sesuai dengan dinamika internal dan tuntutan eksternal organisasi, dilakukan by design sesuai dengan perencanaan pengembangan organisasi, dan tidak dilakukan hanya semata-mata atas

pertimbangan individu (personal interest) pegawai yang bersangkutan (Satori, 2017). Kualitas sekolah tergantung dalam sumber daya manusia yang mengelola sehingga mampu mendorong perubahan percepatan penyerapan sumber daya manusia yang berkembang secara kompetensi di segala bidang.

Sebagaimana hasil penelitian Pratiwi, Sri Nurabdiah (2016) Negara maju ditunjukkan melalui kualitas sumber daya manusianya yang dihasilkan melalui pendidikan. Indonesia sebagai salah satu negara yang jumlah penduduknya terbesar di dunia sedang menuju menjadi negara besar dan maju melalui pendidikan. Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan nasional sudah mulai populer sejak awal tahun 1990-an melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah seperti strategi Primary Educational Quality Improvement (PEQIP) di delapan provinsi. Adanya sekolah dasar negeri yang dijadikan model dalam bidang manajemen sekolah, manajemen kelas dan pengembangan sumber daya sekolah. Hanya saja kebijakan ini cenderung pada kebijakan pemerintah pusat dan kurang berkelanjutan, karena menggunakan sistem sentralistik. Perubahan sistem pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi atau lebih dikenal dengan otonomi daerah memberi harapan besar bagi setiap lembaga pendidikan formal atau sekolah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitasnya sesuai dengan kondisi sekolah. Dengan mengadopsi pola manajemen di negara barat, school-based management yang lebih dikenal dengan manajemen berbasis sekolah dan disesuaikan dengan kondisi negara Indonesia, diharapkan mampu memberi kebebasan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas seluruh program kegiatan

yang ada di sekolah, tanpa menunggu perintah dari pemerintah pusat maupun daerah.

Guru dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang baik untuk publik. Hal ini berkaitan dengan tuntutan untuk memenuhi etika yang sesuai dengan standar manajemen sekolah yang ditetapkan oleh suatu instansi. Sebagai sumber daya manusia yang dianggap memiliki etika dan kompetensi yang baik maka organisasi akan menjamin terciptanya komitmen mutu, akuntabilitas, jauh dari korupsi, dan menjunjung tinggi etika instansi pendidikan. Pelatihan sumber daya manusia solusi yang ditawarkan untuk memberikan kebutuhan akan suatu organisasi.

Sebagaimana hasil penelitian Elfrianto (2016) Pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan keniscayaan bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena hampir semua orang mengakui bahwa keberhasilan suatu lembaga/organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Penempatan sumber daya manusia secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Sumber daya manusia yang baru sering merasa kurang percaya diri dan merasa kurang pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga/organisasi tempatnya bekerja. Oleh karenanya, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada tanggung jawabnya dalam lembaga/organisasi dimaksud.

Kebutuhan sebuah organisasi untuk mengefektifkan kerja dan mempercepat kerja guru dapat dilakukan melalui berbagai bentuk aktivitas, mulai kewajiban untuk melaksanakan pendidikan lanjutan yang bersifat formal sampai pada

pendidikan nonformal. Sebagaimana Pratiwi, Sri Nurabdiah (2020) tren pembelajaran dan penentuan strategi yang sesuai diharapkan mampu menghasilkan peserta didik menghadapi era 4.0 bukan hal yang mudah, karena berkaitan dengan penggunaan teknologi dalam kehidupan manusia. Kemampuan sumber daya manusia menjadi suatu hal mutlak agar mampu bersaing dan survive dalam kehidupan. Pendidikan sebagai salah satu lembaga penghasil SDM yang berkualitas, harus menyusun manajemen strategis, agar bisa menjawab kebutuhan SDM di era 4.0. Pendidikan di era 4.0 melalui beberapa yang memiliki pola berpikir hots (higher order thinking skill). SDM pendidikan yang terdiri dari pengajar dan tata usaha memerlukan pengetahuan, dan skill tambahan berkaitan dengan teknologi. Untuk itu perlu disusun formulasi strategi dan implementasi strategi yang tepat, sehingga SDM pendidikan di era 4.0 benar-benar mumpuni dan mampu menjawab setiap tantangan yang muncul. Pengembangan dan pemberdayaan SDM yang sesuai dan tepat akan menumbuhkan profesionalisme dan meningkatkan kesejahteraan, sehingga lembaga pendidikan memiliki kekuatan untuk bertahan, tumbuh, berkembang dan mampu berkompetisi.

Namun demikian untuk melaksanakan pendidikan formal memang membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Untuk menyiasati permasalahan tersebut biasanya pendidikan nonformal berupa pendidikan dan pelatihan dipilih sebagai alternatif untuk memecahkan masalah yang ada pada organisasi atau lembaga tersebut. Saat ini banyak kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dilaksanakan oleh berbagai organisasi, lembaga, maupun instansi. Pelatihan merupakan sebuah aktivitas yang didesain untuk meningkatkan

kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang dijalankan. Sementara itu pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan (development) yang menunjuk kepada kesempatan - kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Diklat diselenggarakan dengan maksud dan tujuan untuk memberikan sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan peserta diklat pada suatu organisasi atau untuk peningkatan kemampuan dalam menjalankan aktivitas tertentu. Bentuk-bentuk diklat banyak diselenggarakan oleh berbagai lembaga. Berbagai metode dan teknik yang mereka terapkan untuk mencapai tujuan diklat, antara lain: program pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), pelatihan di kelas, dan penyelenggaraan diklat di balai diklat, pelatihan simulasi dengan menggunakan peralatan laboratory setting. Selain itu, saat ini juga telah dikembangkan model pelatihan di alam terbuka (outdoor) berupa outbound management training.

Metode pelatihan ini lebih menekankan pada pengembangan kemampuan di bidang manajemen organisasi dan pengembangan diri (personal development) yang disimulasikan melalui permainan-permainan yang dapat dirasakan oleh peserta dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri (*personal development*), berpikir kreatif (inovasi), rasa kebersamaan, maupun rasa saling percaya (*trust*). Diklat dapat disimpulkan bahwa bertujuan agar pekerja atau staf dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sekarang dengan lebih baik, mampu melaksanakan pekerjaan pada masa yang akan datang, mengembangkan dan menjadikan staf lebih nyaman untuk berkembang bersama

lembaga. Program pelatihan tersebut disesuaikan dengan pengembangan dimana dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Apapun bentuk diklat tersebut tentu saja semuanya itu bertujuan untuk memperlancar kerja dalam organisasi, membuat perubahan ke arah yang lebih baik. Manajemen pelatihan mencakup semua kegiatan yang secara langsung dimaksudkan untuk mencapai tujuan pelatihan. Prosesnya terbagi ke dalam tiga tahapan, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan serta tahap evaluasi dan tindak lanjut (follow up). Dalam terminologi manajemen, fungsi evaluasi diantaranya berperan sebagai perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan.

Dalam kegiatan pelatihan dibutuhkan pula strategi pengembangan sumber daya manusia yang memerlukan evaluasi. Evaluasi dalam pelatihan diperlukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan tersebut. Jika evaluasi dapat dilaksanakan dengan baik, maka banyak pihak akan memperoleh manfaat. Sebagai contoh misalnya, sebuah pelatihan yang menerapkan evaluasi dalam proses kegiatannya, maka dapat diketahui berbagai macam kelemahan maupun kelebihan dari pelatihan tersebut.

Dari data yang dilansir Data Sekolah dilansir bahwa di kota tebing tinggi terdiri 193 jumlah sekolah dimana diantaranya 14 jumlah sekolah SMK baik negeri dan swasta. Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di Tebing Tinggi yang rutin mengikuti diklat dan mengadakan seminar sebagai wadah untuk penyempurnaan kompetensi yang dimiliki guru adalah SMK Negeri 2. Seharusnya dalam perkembangannya menjalankan fungsi untuk: (1) penyusunan kebijakan

teknis, rencana dan program pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan; (2) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan; (3) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan; dan (4) pelaksanaan administrasi Pendidikan dan Pelatihan diklat. Proses ini merupakan tonggak awal bagi penyusunan rancang bangun suatu program diklat secara akurat sehingga dapat mewujudkan diklat yang tepat sasaran, tepat substansi dan tepat strategi guna mencapai tujuan yang dirumuskan.

Keakuratan program diklat yang diselenggarakan oleh instansi pendidikan merupakan fokus kinerja guru yang akan dikembangkan adalah kompetensi profesional guru. Dengan tuntutan kompetensi yang diharapkan, maka apa yang terjadi lapangan diharapkan dapat direduksi. Kondisi seperti ini sering terjadi karena pada umumnya guru bekerja dengan penuh semangat namun masih mencari bentuk dan percaya diri, sedangkan guru senior perlu dipompa semangat dan sikap ke arah yang lebih baik.

Dalam memahami dan menghayati program tersebut alangkah baiknya seorang kepala sekolah mengambil langkah sigap, cepat dan tepat. Guru yang memiliki pengetahuan yang baik tidak akan kewalahan dalam menjalankan tugas mengajar dan membina para siswa. Kualitas mengajar guru memiliki tingkat kinerja yang baik dan memiliki kualitas mengajar yang tinggi juga. Dengan demikian guru diharapkan menjadi pendidik yang profesional karena guru adalah tonggak dari perjuangan pendidikan dan memiliki tanggung jawab yang besar dalam mendidik siswa sehingga output yang dihasilkan berkualitas. Artinya

bahwa sebelum meningkat kualitas pendidikan tersebut guru juga memiliki kualitas yang baik pula dan memadai sebagai guru.

Kompetensi guru dapat dimengerti sebagai kemampuan atau kesanggupan guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru. Endang dalam eliterius (2017:17) mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dalam hal ini, baik pengetahuan, keterampilan, maupun nilai-nilai dasar yang ditumbuh kembangkan dalam kehidupan sehari-hari akan membentuk kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Konteks guru, kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya haruslah dilaksanakan secara profesional karena pekerjaan sebagai guru itu merupakan sebuah profesi. Tidak semua orang secara bebas dan asal ingin menjadi guru dapat mengerjakan pekerjaan sebagai guru karena pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang membentuk kompetensi seseorang agar dapat menjalankan tugas sebagai guru adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Dengan demikian, hanya orang-orang yang memperoleh ilmu kependidikan dan keterampilan-keterampilan pedagogis lah yang bisa mengerjakan pekerjaan sebagai guru. Kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebagai guru harus melalui proses dan kualifikasi pendidikan yang khusus.

Tuntutan pekerjaan menjadi guru dewasa ini semakin berat dan kompleks. Tidak cukup dengan kualifikasi pendidikan atau sekedar menyandang gelar sarjana pendidikan, menguasai disiplin ilmu tertentu atau berbagai disiplin ilmu

dan mengajarkan atau mentransferkannya kepada peserta didik. Dahulu, pekerjaan menjadi guru dapat dilakukan oleh siapa saja yang mampu memahami isi buku pelajaran, menjelaskan isi buku pelajaran itu kepada peserta didik dan meminta peserta didik mencatat sesuai penjelasan guru, serta memberi tugas-tugas tambahan untuk dikerjakan peserta didik di rumah.

Dewasa ini, seorang guru dituntut selain harus memiliki kualifikasi akademik sarjana pendidikan tetapi juga harus memiliki kompetensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Persyaratan ini mengharuskan seorang guru menjalankan tugas dan pekerjaannya sebagai guru secara profesional dan bertanggungjawab. Namun, disinyalir bahwa masih terdapat guru yang belum menempatkan pekerjaan menjadi guru sebagai sebuah profesi. Terdapat guru yang meskipun sudah tersertifikasi dan memperoleh tunjangan sertifikasi tetapi belum secara sungguh-sungguh mempersiapkan dan melaksanakan tugas sebagai guru secara profesional.

Dilihat dari bidang tugas mengajar sehari-hari, masih ada guru yang mengajar dengan kemampuan yang belum memadai, kurang membuat persiapan pembelajaran yang baik, kurang menguasai bahan ajar, memilih dan menggunakan metode dan model pembelajaran yang kurang variatif, kurang mampu merangsang dan memotivasi peserta didik untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran, masih mendominasi kegiatan pembelajaran, kurang menguasai IT, ada yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang memadai tetapi kinerjanya terkategori rendah dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 4 Januari 2023 SMK Negeri 2 Tebing Tinggi merupakan salah satu instansi pendidikan yang memiliki tujuan terwujudnya mutu pendidikan dan kualitas output yang memadai yang dibutuhkan oleh stakeholder. Sekolah menengah kejuruan yang sebaiknya mampu langsung di terjun ke lapangan untuk siap pakai dimana membentuk lapangan kerja. Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya pengembangan kapasitas guru yang dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi profesional agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Saat ini, kompetensi guru SMK Negeri 2 Tebing tinggi cukup baik, sekolah yang sering melakukan pelatihan yang rutin kepada para guru walaupun masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kompetensinya. SMK Negeri 2 banyak berprestasi pada lomba keterampilan siswa yang pernah diikuti. SMK Negeri 2 Tebing Tinggi juga menjalin kerjasama dengan berbagai industri atau perusahaan. SMK Negeri 2 memiliki komunitas MGMP dan komunitas guru kreatif dan ramah anak (KURMA).

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endra Dian Prasetya dalam Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014) yang berjudul “Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur Studi Pada BKD Kota Malang” menunjukkan beberapa masalah yang dihadapi. Pertama, berkaitan dengan kedisiplinan para pegawai dan keterampilan pegawai yang tidak terlatih sehingga menghambat kinerja pegawai sehari – hari, yaitu adanya pegawai yang masih kurang menguasai SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian).

Disini terlihat rendahnya SDM aparatur dalam penguasaan teknologi. Kedua, sebagian pegawainya tidak menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Dan yang ketiga ia mengemukakan bahwa adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti calon pegawai mempunyai keahlian dalam bidang keuangan tetapi ditempatkan di bidang Pembinaan Disiplin Pegawai.

Namun, meskipun Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja pegawainya ternyata pendidikan dan pelatihan tersebut masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawainya. Hal ini mengakibatkan tujuan dari pendidikan dan pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pola pelatihan dan pendidikan itu sangat erat kaitannya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu pola pelatihan dan pendidikan yang memiliki kiat dan metode akan menghasilkan SDM yang baik, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul pola pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dan tindak lanjut dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

1.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1.3.1 Bagaimana perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan

Kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?

1.3.2 Bagaimana pelaksanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan

Kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?

1.3.3 Bagaimana cara kerja evaluasi dan tindak lanjut pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan Kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari penjelasan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1.4.1 Untuk mengetahui perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan Kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

1.4.2 Untuk mengetahui pelaksanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan Kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

1.4.3 Untuk mengetahui cara kerja evaluasi dan tindak lanjut pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan Kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pola pendidikan dan pelatihan pada SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dan ditinjau dari sisi perencanaan, model serta pengevaluasian.

1.5.1 Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan (manfaat) yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan, terutama pengembangan kinerja guru yang sesuai dengan kajian ilmu masing – masing. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan dan memperkuat fungsi dan tujuan serta tugas guru dalam mengajar tanpa mengurangi dan menambahi tugas guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

1.5.2 Manfaat Secara Pragmatis

Secara pragmatis penelitian ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat khususnya bagi pengelola lembaga, ketua lembaga baik pemerintah maupun non pemerintah melalui teori yang diungkap dalam penelitian ini terutama yang berkaitan pola pendidikan dan pelatihan (diklat) yang merupakan bagian dari perkembangan kompetensi guru dalam sebuah instansi pendidikan serta dapat melihat sebagai wujud dari bentuk kepatuhan dan disiplin dalam mengelola organisasi lembaga.

- a. Menginspirasi pengelola/ ketua lembaga dalam menjalankan manajemen sesuai aturan yang ditetapkan
- b. Penelitian ini dapat memberi kontribusi bagi pimpinan bagaimana mengarahkan stakeholder sebuah organisasi untuk dapat mentaati dan melaksanakan aturan yang telah dibuat.
- c. Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran yang positif kepada orang tua serta kalangan akademisi sebagai ilmuwan yang haus akan ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pola Pendidikan Dan Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Ihsan Fuad (2005: 1) pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Pendapat lain dikemukakan oleh Suwatno (2013: 105) Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk merubah perilaku seseorang melalui suatu pengajaran agar berjalan sesuai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Sakula dalam Mangkunegara (2009: 44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2014: 164) pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktik daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan

untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses seseorang mencapai suatu kemampuan tertentu.

Menurut PP No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan”. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap dan perilaku seseorang.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Abdurrahman Fatoni (2006: 98) menuturkan bahwa dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, pendidikan dan pelatihan bertujuan:

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.

- 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan juga termuat dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pasal 2 menjelaskan tujuan diklat adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pendidikan dan pelatihan juga mempunyai beberapa manfaat yang sangat penting, manfaat pendidikan dan pelatihan dipaparkan oleh Wursanto (1989: 60-61) beliau menyebutkan ada berbagai manfaat yang dapat diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai, diantaranya yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
- 2) Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.

- 3) Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
- 4) Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Sedangkan menurut Simamora (2010: 29) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari diadakannya kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang ditentukan.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.1.3 Faktor Pengaruh Keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009, 51), terdapat beberapa komponen-komponen pelatihan dan pengembangan diantaranya:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (trainers) harus ahli dan mempunyai kualitas yang memadai (professional).

- 3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Sedangkan menurut Veithzal (2011: 240) faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan Pendidikan dan Pelatihan adalah:

- 1) Materi yang dibutuhkan disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.
- 2) Metode yang digunakan dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
- 3) Instruktur Pelatihan/Kemampuan Widyaiswara Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- 4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
- 5) Peserta Pelatihan Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.
- 6) Evaluasi Pelatihan Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat

reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.1.1.4 Karakteristik Diklat Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan utama yang dilaksanakan yang seharusnya menjadi rutinitas. Terdapat berbagai macam kegiatan diklat dilaksanakan khususnya yang berhubungan dengan diklat keuangan atau diklat yang diperuntukkan guru. Diklat atau seminar telah menyiapkan berbagai macam agenda kegiatan diklat yang berasal dari berbagai Pusdiklat yang berada di bawah naungan Kementerian pendidikan diantaranya: Pertama, Pusdiklat Pengembangan SDM mempunyai tugas membina pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang penjenjangan pangkat, kompetensi dan kepemimpinan, membina penyelenggaraan tes kompetensi, serta melaksanakan pengelolaan beasiswa berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala badan.

Dalam melaksanakan tugas, Pusdiklat Pengembangan SDM menyelenggarakan fungsi:

- a. perencanaan dan penyusunan program, pengkajian dan pengembangan kurikulum, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang penjenjangan pangkat dan peningkatan kompetensi, serta penyiapan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar;
- b. perencanaan dan penyusunan program, pengkajian dan pengembangan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja tes kompetensi;

- c. perencanaan, penyiapan dan pemantauan pelaksanaan program beasiswa di dalam negeri dan luar negeri;
- d. perencanaan dan penyusunan program, pengkajian dan pengembangan kurikulum, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja pendidikan dan pelatihan di bidang kepemimpinan, serta penyiapan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar; dan
- e. pelaksanaan urusan tata usaha, keuangan, rumah tangga, pengelolaan aset, kepegawaian dan hubungan masyarakat.

Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas: Bidang Penjurusan Pangkat dan Peningkatan Kompetensi; Bidang Pengelolaan Tes Terpadu; Bidang Pengelolaan Beasiswa; Bagian Tata Usaha; dan Kelompok Jabatan Fungsional. Kegiatan yang bersumber dari Pusdiklat PSDM dan tercantum dalam agenda kalender diklat 2016 adalah kegiatan Seminar Pengembangan Diri yang akan dilaksanakan pada tanggal 10 Oktober 2016.

Pelaksanaan ini melibatkan peserta yang berasal dari pegawai Kementerian Keuangan sebanyak 100 orang peserta. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang tertera pada kalender diklat 2016 revisi IV dan tidak menutup kemungkinan jumlah tersebut dapat berkurang ataupun bertambah di kemudian hari. Kedua, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan (AP) mempunyai tugas membina pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang anggaran dan kebendaharaan umum berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala badan. Dalam melaksanakan tugas, Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan menyelenggarakan fungsi:

- (1) pengkajian pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang anggaran dan kebendaharaan umum;
- (2) perencanaan, penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang anggaran dan kebendaharaan umum;
- (3) penyusunan dan pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang anggaran dan kebendaharaan umum;
- (4) penyiapan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar keuangan negara di bidang anggaran dan kebendaharaan umum;
- (5) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang anggaran dan kebendaharaan umum;
- (6) evaluasi dan pelaporan kinerja pendidikan dan pelatihan keuangan negara di bidang anggaran dan kebendaharaan umum; dan
- (7) pelaksanaan urusan tata usaha, keuangan, rumah tangga, pengelolaan aset, kepegawaian dan hubungan masyarakat.

2.1.1.5 Diklat

Pelatihan saat ini menjadi sebuah terminologi yang sudah tidak asing lagi bagi sebagian besar kalangan. Karena setiap lembaga, baik pemerintah maupun swasta cenderung menyelenggarakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi sumberdaya manusianya. Kompetensi diartikan sebagai perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2004).

Pelatihan memiliki definisi yang sangat beragam. Sebagian masyarakat menganggap bahwa pelatihan dilaksanakan di lembaga-lembaga kursus formal

saja. Akan tetapi hal tersebut tidak dapat dibenarkan begitu saja, Kamil (2018) berpendapat bahwa pelatihan adalah pembelajaran yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan tertentu yang berjangka pendek yang mana penghargaan akhir dari pelatihan adalah sebuah sertifikat, bukan ijazah. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah meningkatkan keterampilan individu untuk menunjang tugas dan fungsinya di dalam organisasi maupun dalam kehidupan individu itu sendiri.

Pelaksanaan diklat yang diselenggarakan oleh pihak lembaga tidak serta merta diselenggarakan atas keputusan kepala balai. Melainkan melalui tahap need assessment (penilaian kebutuhan) kepada berbagai lembaga dibawah kementerian keuangan untuk diajukan sebagai program kerja atau program diklat selama satu tahun anggaran.

Berdasarkan pendapat Kaswan (2011) menyebutkan bahwa penilaian kebutuhan merupakan langkah awal dalam desain pelatihan, jika tidak dilakukan dengan baik, bagaimanapun baiknya metode pelatihan atau lingkungan belajar, pelatihan tidak akan mencapai hasil atau keuntungan finansial yang diharapkan perusahaan.

Oleh karena penyelenggaraan diklat didasarkan atas tujuan yang jelas, maka perencanaan dan pelaksanaan diklat harus disesuaikan dengan didasarkan tujuan yang ingin dicapai. Penyelenggaraan diklat dirasa penting untuk memberikan pengetahuan baru maupun penguatan pemahaman mengenai cara kerja karyawan yang dapat menunjang kinerja perusahaan maupun lembaga.

Kaswan (2011) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) secara spesifik berfokus pada pemberian keterampilan khusus untuk membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja. Sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kinerja dalam sebuah lembaga perlu adanya evaluasi untuk mengukur sejauh mana kualitas pegawai untuk membangun keharmonisan dalam lingkungan kerja. Sedangkan Hamalik (2017) menyatakan pelatihan memiliki fungsi-fungsi edukatif, administratif, dan personal. Fungsi edukatif mengacu pada peningkatan kemampuan kepada organisasi atau lembaga. Fungsi administratif mengacu pada pemenuhan syarat administratif yang dituntut terhadap setiap pegawai. Dan fungsi personal lebih menekankan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan.

Dari fungsi-fungsi itulah sampai saat ini pelatihan tetap dianggap menjadi langkah strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia di lembaga maupun organisasi terkait. Dalam pelaksanaannya, ada beberapa tahap dalam proses pelaksanaannya untuk menghasilkan pelatihan yang berkualitas yaitu berupa tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi..

Perancangan merupakan faktor penting untuk keberhasilan diklat, sedangkan evaluasi merupakan tolak ukur untuk mengukur keberhasilan diklat yang telah diselenggarakan. Pelaksanaan diklat sedikit berbeda dengan pelaksanaan pembelajaran di lembaga formal. Dalam diklat, pembelajaran lebih ditekankan pada keaktifan peserta diklat yang didasarkan pada pengalaman selama menjalankan profesinya. Hal ini lebih memberikan manfaat kepada

kepercayaan diri peserta dalam mengatasi permasalahan yang nantinya akan dihadapi.

Pendekatan ini berangkat dari asumsi bahwa peserta lah yang lebih tahu dan memahami permasalahan mereka, seorang trainer hanya membantu dalam proses belajarnya. Dalam pendekatan ini, seorang trainer menyediakan lingkungan yang mendukung bagi peserta untuk mengeksplorasi, berjuang, dan menjelajahi pikirannya, sehingga mereka memperoleh insight yang nyata, sesuai dengan masalah mereka. Dengan pembelajaran yang menekankan pada keterlibatan peserta seperti di atas, maka output dari diklat yang diikuti sangat bermanfaat dan benar-benar meningkatkan kompetensi peserta diklat

2.1.1.6 Model Pelatihan Diklat

Dalam pelatihan kerja, tata cara pelatihan banyak digunakan, pekerja dipraktikkan pada pekerjaan baru dengan pengawasan langsung pelatih yang berpengalaman. Herwina, Wiwin (2021) Tata cara yang digunakan: 1. Magang, merupakan proses belajar seseorang pekerja ataupun sebagian pekerja pada mereka yang lebih berpengalaman.

a Model Induktif

Pendekatan yang digunakan dalam model induktif berfokus pada upaya yang dikerahkan dari bagian terdekat, langsung, luas dan lengkap. Oleh karena itu, berkat pendekatan ini, itu dinilai langsung dengan kapasitas bahwa setiap target adalah peserta pelatihan, kemudian membandingkannya dengan kapasitas yang diharapkan atau harus termasuk sesuai dengan permintaan yang datang ke sana. Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis persyaratan pembelajaran

(persyaratan yang dirasakan) atau pelatihan untuk pelatihan langsung dengan pelatihan peserta. Implementasi identifikasi juga harus dilakukan langsung kepada peserta pelatihan sendiri. Untuk alasan ini, model pendekatan ini digunakan untuk peserta dalam pelatihan yang ada (hadir untuk menjadi peserta pelatihan). Keuntungan dari model induktif ini adalah bahwa informasi dapat diperoleh secara langsung dan pada jenis kebutuhan peserta pelatihan, yang memfasilitasi tugas fasilitator (pelatih) untuk memilih peralatan pelatihan (magang) yang sejalan dengan kebutuhan ini. Tetapi kerugian, untuk menentukan materi pendidikan yang lengkap dan umum untuk banyak pelatihan peserta akan membutuhkan banyak waktu, dana dan energi. Karena setiap peserta pelatihan cenderung ingin atau perlu mempelajari informasi tentang kebutuhan pelatihan yang diinginkan.

b Model Deduktif

Pendekatan model ini dilakukan secara deduktif, di mana pemahaman tentang identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum, dengan tujuan yang luas. Jika akan menentukan kebutuhan pelatihan (pembelajaran) untuk peserta pelatihan yang memiliki karakteristik yang sama, implementasi identifikasi disampaikan oleh semua peserta pelatihan (target). Hasil identifikasi harus diperlukan untuk total peserta pelatihan (tujuan) yang memiliki karakteristik yang sama.

Hasil dari jenis identifikasi ini digunakan dalam persiapan materi pelatihan massa dan secara keseluruhan. Ini telah dilakukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan minimum untuk peserta pelatihan dengan tujuan tertentu seperti

visualisasi sejarah pendidikan, usia atau posisi, dll. Kemudian mengembangkan proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih istimewa. Keuntungan dari jenis ini adalah bahwa hasil identifikasi dapat diperoleh dari target yang luas, sehingga ada kecenderungan untuk menyelesaikannya menggunakan harga murah dan relatif lebih efisien daripada tipe induktif, karena informasi tentang kebutuhan belajar dapat digunakan untuk penerapan. proses pembelajaran dalam pelatihan secara umum.

c Model Klasik

Model klasik ini dimaksudkan untuk menyesuaikan media pembelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum atau pembelajaran dengan kebutuhan belajar yang dikumpulkan oleh trainee (target). Berbeda dengan model pertama, dalam model ini, pelatih (wali) memiliki pedoman dalam bentuk kurikulum, seperti kurikulum pelatihan pra-dilarang, program pelatihan kepemimpinan, unit pembelajaran dalam pelatihan, modul, dll. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk pelatihan terbuka secara terbuka dan langsung ke peserta pelatihan (tujuan) yang sudah ada di kelas. Pelatih (tutor) mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta pelatihan (target) dengan bahan pembelajaran untuk dipelajari.

Tujuan dari model klasik ini adalah untuk menempatkan kapasitas yang telah dimiliki dengan kemampuan untuk dipelajari, sehingga peserta pelatihan (tujuan) tidak akan menerima kesenangan dan kesulitan mempelajari materi pembelajaran baru. Keuntungan dari model ini adalah untuk memfasilitasi pelatihan peserta

(tujuan) untuk mempelajari materi pembelajaran, selain kapasitas yang telah dimiliki adalah modal untuk memasukkan materi pembelajaran baru.

Kerugian menyangkut peserta dalam pelatihan (target) yang terlalu jauh dengan kapasitas dasar dengan bahan pembelajaran untuk mempelajari menuntut untuk mempelajari kesenjangan kapasitas ini, sehingga dengan pembelajaran membutuhkan kebutuhan belajar, ia berharap akan membutuhkan banyak waktu.

d Model Magang

Model pelatihan on the job training berfokus pada pembuatan pengalaman serta keahlian buat memakai tata cara induktif serta deduktif dalam pendirian. Tidak hanya itu, sub- model pula digunakan oleh on the job training yang berfokus pada pertumbuhan jangka panjang serta pembelajaran buat meningkatkan diri serta meningkatkan pengembangan karir mereka serta digunakan dalam beberapa besar partisipan serta wajib dilatih dengan kilat. Model pelatihan on the job training digunakan sebab lebih fokus pada kenaikan produktivitas. Tata cara simulasi terbuat dengan keadaan belajar cocok dengan ataupun mirip dengan keadaan nyata, pelatihan ini digunakan buat mengajar secara teknis serta mesin keahlian.

e Model Pelatihan Kerja

Definisi pelatihan merupakan, antara lain, didefinisikan oleh Wahyudin dalam Herwina, Wiwin (2021) "... merupakan proses pendidikan serta aplikasi yang diperuntukan buat tingkatan keahlian partisipan dalam waktu yang relatif pendek. "Keahlian hidup yang ditetapkan oleh Hatimah, dalam Herwina, Wiwin (2021) menampilkan kalau" keahlian hidup merupakan interaksi serta keahlian

yang sangat berarti yang dipunyai oleh seorang buat hidup mandiri". Tidak hanya itu, dalam . Herwina, Wiwin (2021) membagikan uraian kalau:"... makna dari keahlian hidup lebih luas dari keahlian yang dibutuhkan buat bekerja. Keahlian hidup terdiri dari keahlian individu, keahlian sosial, keahlian akademik serta keahlian handal". Apa yang diartikan dengan melatih keahlian hidup dalam riset ini, upaya buat tingkatkan keahlian belajar masyarakat merupakan literasi fungsional, yang meliputi individu, keahlian sosial, akademik serta handal dalam aktivitas ekonomi ataupun pengusaha, pemasaran serta registrasi serta pendaftaran reguler, serta secara tertib.

f Model Pelatihan Keaksaraan

Terdapat sebagian definisi literasi yang bisa ditemui dalam bermacam rujukan serta berikut merupakan sebagian pakar yang menganjurkan definisi literasi. Kusnadi, dkk dalam. Herwina, Wiwin (2021) memberikan batasan sebagian sebutan yang kerap digunakan dalam program pembelajaran literasi sebagai berikut: (1) Seorang diucap buta huruf, bila orang tersebut tidak mempunyai kapasitas buat menulis serta membaca sebuah kalimat pendek simple dalam kehidupan tiap hari; (2) Literasi sastra merupakan seorang yang mempunyai keahlian buat menulis serta membaca hukuman pendek simpel dalam kehidupan tiap hari; (3) orang yang buta huruf fungsional merupakan orang yang tidak bisa ikut serta dalam seluruh aktivitas yang memerlukan keahlian literasi serta tidak mempunyai akses ke pemakaian akuntansi akuntansi baca buat registrasi diri. Pengembangan serta area area; (4) Kebalikannya, literasi fungsional ikut serta dalam seluruh aktivitas yang memerlukan keahlian literasi serta pula mempunyai

akses ke pemakaian kenaikan akuntansi membaca buat pengembangan diri serta area area; (5) Tingkatan literasi merupakan persentase literasi masyarakat, sebaliknya akun buta huruf merupakan persentase dari penduduk buta huruf dengan sesuatu negeri.

g Model Pelatihan Kewirausahaan

Walaupun sepanjang ini, belum terdapat terminologi yang sama tentang kewirausahaan, namun secara universal, mempunyai perihal yang nyaris sama pada dasarnya, ialah merujuk pada watak, kepribadian, serta ciri yang menempel pada seorang yang mempunyai kemauan keras untuk membuat inovatif ilham dalam bisnis dunia nyata serta bisa mengembangkannya dengan keras.

h Model Pelatihan Manajemen Peningkatan Mutu

. Herwina, Wiwin (2021) Terdapat poin utama dalam manajemen, antara lain: (1) Dalam aktivitas manajemen yang menekankan terdapatnya kerja sama antara unsur- unsur yang terakhir, (2) keberadaan industri dalam pemakaian sumber energi ataupun agen serta (3) Terdapat tujuan yang jelas buat dicapai oleh organisasi ataupun agensi. Dengan kata lain, aktivitas manajemen mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam menghasilkan organisasi ataupun lembaga. Aktivitas manajemen meliputi spektrum yang sangat luas sebab mulai memastikan arah organisasi masa depan, buat menghasilkan aktivitas organisasi, buat mendesak penciptaan kerja sama antara unsur- unsur lain serta anggota organisasi ataupun organisasi. Tubuh serta aktivitas pengawas dalam menggapai tujuan.

2.1.1.7 Evaluasi Tindak Lanjut

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang mengandung kata dasar *value* “nilai”. Kata *value* atau nilai dalam istilah evaluasi berkaitan dengan keyakinan bahwa sesuatu hal itu baik atau buruk, benar atau salah, kuat atau lemah, cukup atau belum cukup, dan sebagainya. Ramayulis, (2018;78) Secara umum, evaluasi diartikan sebagai suatu proses mempertimbangkan suatu hal atau gejala dengan mempergunakan patokan-patokan tertentu yang bersifat kualitatif, misalnya baik tidak baiknya.

Asrul, dkk, (2020: 20) Istilah evaluasi tindak lanjut sering disamakan dengan ujian. Meskipun saling berkaitan, akan tetapi tidak mencakup keseluruhan makna yang sebenarnya. Ujian ulangan harian yang dilakukan guru di kelas atau bahkan ujian akhir sekolah sekalipun, belum dapat menggambarkan esensi evaluasi pembelajaran, terutama bila dikaitkan dengan penerapan kurikulum 2013. Sebab, evaluasi tindak lanjut pada dasarnya bukan hanya menilai hasil belajar, tetapi juga proses-proses yang dilalui pendidik .

Evaluasi tindak lanjut bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan. Selanjutnya, hasil evaluasi program digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya. Manfaat evaluasi tindak lanjut, evaluasi sama artinya dengan kegiatan supervisi. Kegiatan evaluasi/supervisi dimaksudkan untuk mengambil keputusan atau melakukan tindak lanjut dari program yang telah dilaksanakan. Manfaat dari evaluasi program dapat berupa penghentian program, merevisi program, melanjutkan program, dan menyebarluaskan program.

Evaluator program, evaluator program harus orang-orang yang memiliki kompetensi yang mumpuni, diantaranya mampu melaksanakan, cermat, objektif, sabar dan tekun, serta hati-hati dan bertanggungjawab.

2.1.2 Kompetensi Profesional Guru

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kata “profesional” erat kaitannya dengan kata “profesi”. Menurut Wirawan (2018: 9), profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan persyaratan tertentu. Kata profesional dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan sebuah profesi dan berpendidikan minimal S I yang mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Guru mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik di sekolah.

Pengertian Kompetensi Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dapat meliputi pengulangan kembali fakta-fakta dan konsep-konsep sampai pada ketrampilan motor lanjut hingga pada perilaku-perilaku pembelajaran dan nilai-nilai profesional. Spencer dalam Hamzah B. Uno (2017: 63) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Lebih lanjut Spencer dalam Hamzah B. Uno (2017: 63) menjelaskan dan membagi lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut.

- a) Motif yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- b) Sifat yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- c) Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang.
- d) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e) Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Menurut E. Mulyasa (2004: 37-38) mengatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

2.1.1.3 Karakteristik Kompetensi Profesional

Tanpa mengabaikan kompetensi yang lainnya, kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang profesional. Kompetensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Kompetensi profesional dipandang penting untuk dikembangkan oleh para guru karena kompetensi profesional mencakup kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Suharsimi Arikunto (2014: 239) menjelaskan bahwa kompetensi profesional berarti “Guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakan dalam proses belajar mengajar”.

Oleh karena itu dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kompetensi profesional yaitu kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran. Pengelolaan pembelajaran yang dimaksud adalah pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan pelaksanaan pembelajaran, penguasaan metode dan media pembelajaran serta penilaian hasil belajar.

Penguasaan guru terhadap materi pelajaran sangat penting guna menunjang keberhasilan pengajaran. Guru harus membantu siswa dalam akalnya (bidang ilmu pengetahuan) dan membantu agar siswa menguasai kecakapan kerja tertentu

(selaras dengan tuntutan teknologi), sehingga mutu penguasaan bahan ajar para guru sangat menentukan keberhasilan pengajaran yang dilakukan.

Dapat di pahami bahwa keberadaan pendidik dalam proses pendidikan, substansinya kompetensi pendidik menduduki posisi yang strategis dalam menentukan kualitas pendidikan, sehingga pemenuhan kompetensi pendidik menjadi suatu yang harus diupayakan, seiring dengan dinamika tuntutan masyarakat yang dinamis, yang memiliki kebutuhan untuk berubah. Sadar terhadap kondisi tersebut dan tuntutan profesionalnya yang terus berkembang, maka pengembangan kompetensi pendidik perlu terus diupayakan dengan melalui berbagai tahapan secara berjenjang.

Sedangkan Martinis Yamin Pendapat lain dikemukakan oleh Martinis Yamin (2006: 5), kompetensi profesional yang harus dimiliki guru meliputi:

- 1) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya.
- 2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan;
- 3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa.

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Menurut PP No. 19 Tahun 2005 penjelasan pasal 28 yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah

kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

2.1.1.4 Indikator Kompetensi profesional

Permendiknas No.16 tahun 2007 kompetensi profesional guru SMK adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan. 2) Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.
- b. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
- c. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai skill dalam bentuk keahlian yang harus dimiliki seorang guru khususnya sebagai dasar dalam melaksanakan tugas secara profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang sudah

diperoleh. Untuk itu indikatornya Kompetensi profesional tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1) dengan indikator pendidikan formal dan non-formal, dan pelatihan (X2) dengan indikator diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan sikap/kehandalan. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel ($3.298 > 2.011$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha =$

0.05. Pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($0.593 < 2.011$) dan nilai signifikan lebih besar dari pada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Iman Rochyadi. 2014. Upaya meningkatkan kompetensi guru paud melalui pendidikan dan pelatihan guru di paud bougenville kecamatan sukajadi kota bandung.. Hasil penelitian ini adalah bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah PAUD Bougenville dibagi menjadi tiga tahapan yaitu perencanaan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, pelaksanaannya yaitu mengikutsertakan para guru dalam program pendidikan dan pelatihan sedangkan pengembangan adalah menyediakan fasilitas penunjang. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pendidikan dan pelatihan guru merupakan salah satu alternatif dalam meningkatkan kompetensi, rekomendasi bahwa yang menjadi masalah yaitu guru kurang memiliki kompetensi solusinya adalah pendidikan dan pelatihan guru.

Eliterius, Sennen. (2017). Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme Guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa: (1) permasalahan pokok berkaitan dengan kompetensi dan profesionalisme guru meliputi: a) rendahnya kompetensi guru; b) rendahnya motivasi berusaha untuk mengembangkan mutu diri guru; c) persebaran guru yang tidak merata; d) rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman; e) mutasi dan penempatan guru yang

dikaitkan dengan masalah politik; f) rendahnya kemampuan guru untuk menulis dan melaksanakan PTK; dan g) banyaknya guru yang bermental cari gampang; dan (2) solusi terhadap berbagai persoalan itu dapat dilakukan melalui: a) meningkatkan peran MGMP dan KKG serta mendorong guru untuk terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan MGMP dan KKG atau kegiatan pelatihan lainnya; b) mendorong organisasi profesi guru untuk memperhatikan dan memperjuangkan nasib guru, termasuk dalam hal mutasi dan persebaran guru; c) meningkatkan peran KKG dan MGMP sebagai wadah bagi guru untuk dapat berbagi ilmu dan keterampilan; d) membuat jurnal guru; e) menyediakan perpustakaan guru; dan f) pemerintah memfasilitasi dan menyediakan dana penelitian atau insentif bagi guru yang kreatif dan aktif menulis karya ilmiah atau melakukan PTK, serta mengadakan lomba menulis karya ilmiah bagi guru secara periodik.

Dela Purnama Sari. amini. Emilda. (2022). Strategi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wira Husada Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugasnya, yakni melalui program In Service Training; (2) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan meliputi dua strategi, pertama strategi formal, yakni guru diarahkan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, strategi kedua, yakni nonformal guru dengan keinginan dan motivasi yang kuat harus dapat melatih dan mengembangkan potensi yang berkaitan dengan profesi keguruan yang dimilikinya. Selanjutnya, terdapat beberapa kendala dalam

pengembangan profesional guru, yaitu (a) Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menciptakan kreativitas dan inovasi baru dalam pembelajaran dikarenakan guru kurang menguasai model, metode maupun strategi pembelajaran; (b) Beberapa guru berlatar belakang pendidikan non-keguruan sehingga kemampuan memahami psikologis dan pedagogik masih tergolong rendah; dan (c) Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak lengkapnya bahan untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan

Natalina Panggabean, Akrim, Irvan Irvan. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi..Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel–variabel yang tengah dikaji, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi, dengan periode penelitian yaitu sejak Agustus 2021– Januari 2022. Populasi penelitian yaitu seluruh tenaga pendidik yang berstatus PNS dan honorer di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang yang berjumlah 53 orang di SMP Negeri 1 Sidikalang, SMP Negeri 2 Sidikalang berjumlah 53 orang dan SMP Negeri 3 Sidikalang 55 orang. Sehingga total populasi penelitian 161 orang. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 62 orang yang berstatus PNS. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang objek yang akan diteliti yaitu angket dengan pendekatan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas data, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis

dan determinasi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja profesional guru dengan nilai t hitung: 3.174. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru dengan t hitung: 2.945. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja profesional guru dengan t hitung: 3.451. Dan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja profesional guru sebesar 34, 2%.)

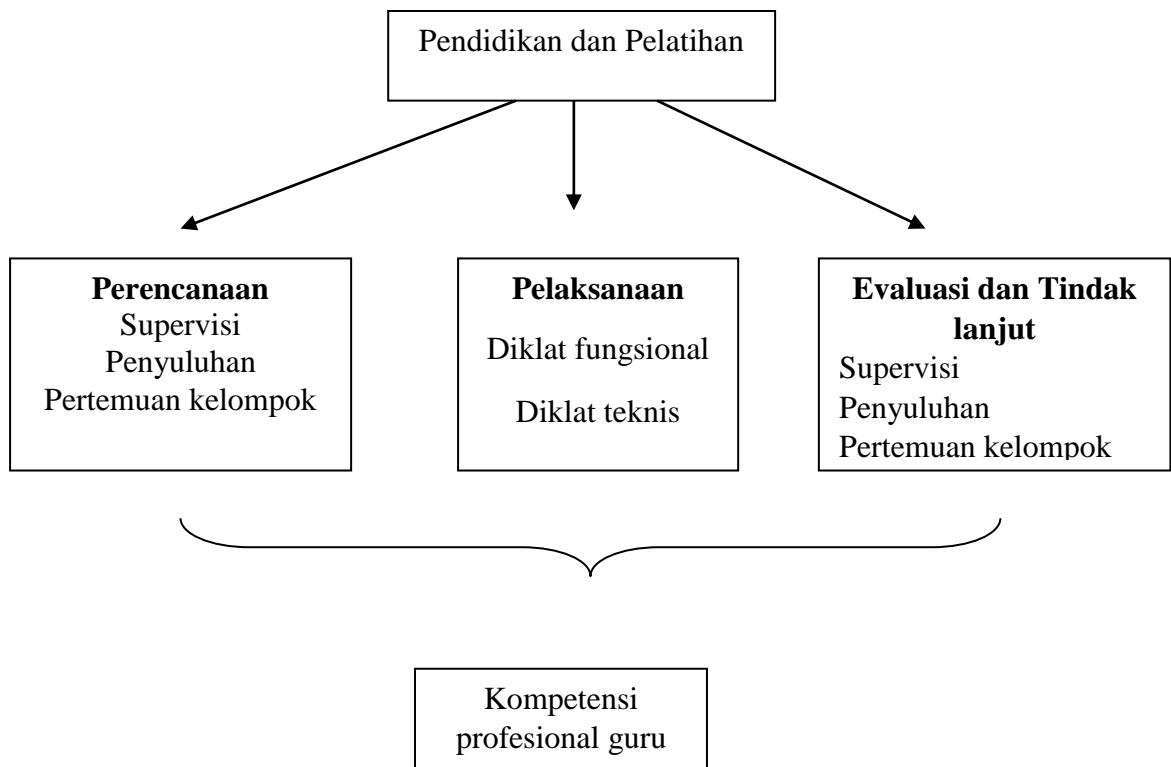
Indra Prasetia, Sri Nurabdiah Pratiwi Akrim, Sri Nurabdiah Pratiwi . 2022. Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara Hasil penelitian ini berupa prototipe program pelatihan online terbuka yang memberikan kemampuan kepada dosen dalam merancang SPTD melalui materi: desain pembelajaran online, pengenalan OER, langkah-langkah melakukan analisis instruksional untuk memperoleh peta kompetensi dan garis besar program pembelajaran online (GBPP) berisi objek ajar siap pakai. diunggah ke platform yang sesuai, serta bahan ajar berupa modul. Objek ajar berupa program pembelajaran dalam berbagai bentuk seperti teks, presentasi, modul pembelajaran, video, animasi, sebagian atau seluruh mata pelajaran/kursus/mata pelajaran, yang siap diunggah/unggah ke berbagai platform SPTD.

Siti Netti Kwinni, Akrim, Amini. (2022) Hasil penelitian menjelaskan proses perencanaan dalam meningkatkan kompetensi guru yang telah dirancang pada saat rapat koordinasi sekolah yang dilakukan setiap tahun, kemudian perencanaan itu dimulai dengan melakukan kegiatan musyawarah dengan tutor

sebaya atau MGMP, atau dengan mengundang guru tamu dari industri atau guru dari sekolah lain, dan menyuruh guru untuk mengikuti Pendidikan dan latihan baik yang dilakukan dari pihak pemerintah maupun swasta

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini yang menjadi kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *deskriptif*. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci, mendalam dan alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan.

Danim (2018:51) penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Sugiarto (2017:22) studi kasus jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu. Data studi kasus diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan dalam kurun waktu 7 bulan. Dari bulan januari sampai dengan juli 2023. Adapun jadwal penelitian ini akan tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan tahun							
		Jan	Febr	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
		2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
1	Persiapan Penelitian								
2	Pengumpulan Bahan Pustaka								
3	Pengumpulan Data Penelitian								
4	Seminar Proposal Penelitian								
5	Pengumpulan Data Hasil Penelitian								
6	Analisis Hasil Penelitian								
7	Seminar Hasil Penelitian								
8	Sidang Tertutup								

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek di dalam penelitian ini dapat disebut juga dengan informan. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah. Objek dalam penelitian ini pola pendidikan dan pelatihan kompetensi profesional guru diterapkan oleh kepala sekolah untuk para guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi .

3.4 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan berbagai sumber data yang digunakan seperti pedoman wawancara, observasi dan catatan lapangan, serta alat-alat lain seperti draft wawancara yang ditujukan kepada guru dan kepala sekolah, foto, catatan dan dokumen yang dilakukan saat penelitian, tetapi fungsinya terbatas untuk mendukung tugas penelitian yang dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini nantinya akan dilakukan melalui:

a. Data primer

yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh penulis dari hasil wawancara dengan narasumber (informan) dan melakukan pengamatan pada lembaga yang menjadi objek penelitian.

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data kualitatif yang sesuai dan diuraikan secara deskriptif. Informan adalah orang yang benar-benar tahu dan terlibat dalam subyek penelitian tersebut. Peneliti memastikan dan memutuskan siapa orang yang dapat memberikan informasi yang relevan yang dapat membantu menjawab pertanyaan peneliti.

Yusuf (2014:107) mengatakan informan penelitian di dalam penelitian kualitatif berkaitan dengan bagaimana langkah yang ditempuh peneliti agar data atau informasi dapat diperolehnya, Karena itu yang jadi data primer pada penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru.

b. Data sekunder

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Komariah dan Satori (2012:149) yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

Dokumentasi dapat berupa dokumen resmi, buku perpustakaan, literasi, media internet yang digunakan dan hasil liputan media massa serta buletin yang berkaitan langsung dengan informasi yang berkaitan dengan tema penelitian yang sedang dilakukan.

c. Observasi

Observasi alam hal ini peneliti adalah segala hal yang terlibat dalam penelitian dijadikan hasil peneliti dalam aktivitas kehidupan terhadap apa saja yang diteliti.

d. Triangulasi

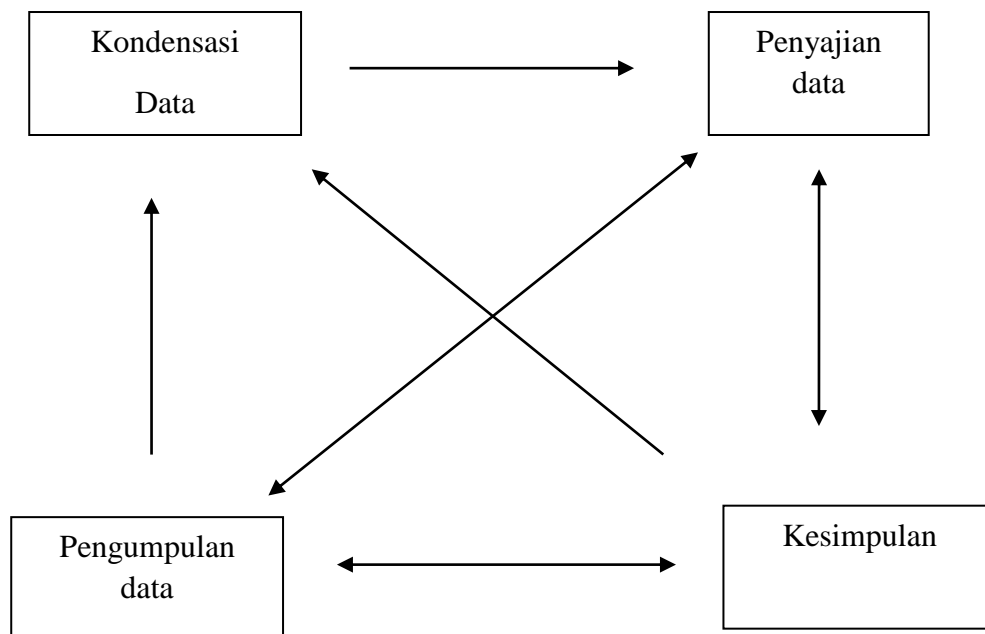
Menurut Sugiyono (2011:330), pada saat pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data, data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada. Saat penelitian mengumpulkan data melalui triangulasi, peneliti Mengumpulkan data sekaligus mengecek kredibilitas data yaitu pengujian kredibilitas data dengan teknik pengumpulan data yang berbeda dari sumber yang berbeda.

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Nasution dalam Sugiyono (2013:2006), menyatakan bahwa proses analisis data telah dimulai sejak merumuskan masalah, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2013:237) mengemukakan aktivitas dalam analisis data kualitatif harus dilakukan secara terus menerus sehingga datanya sudah jenuh. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analysis Interactive Miles, Huberman dan Saldana (2014:14) yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclustions*).

Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Salda (2014) akan diterapkan sebagaimana:



Gambar 3.1 Komponen- Komponen Analisis Data Model Interaktif

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.

b. Kondensasi Data (Data Condensation)

Miles dan Huberman dalam saldana (2014: 10) Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian.

c. Penyajian Data

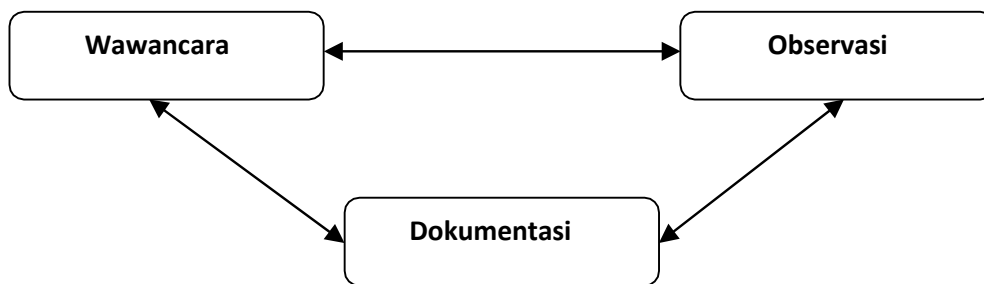
Langkah berikut setelah kondensasi data adalah penyajian data yang dimaknai oleh Miles dan Huberman dalam saldana (2014:30) sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut

d. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Dari beberapa tahap yang telah dilakukan dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan serta mengecek ulang dengan bukti yang telah ditemukan di lapangan.

3.4 Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2014: 330) dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada



Gambar 3.2 Triangulasi Metode

Tujuan dari kegiatan triangulasi dilaksanakan pada saat data yang diperoleh belum memuaskan dan membutuhkan pemutakhiran data. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Sebagaimana dengan sekolah pada umumnya dimana SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Sumatera Utara juga memiliki biodata yakni NPSN : 10211592, Status : Negeri, Bentuk Pendidikan : SMK, Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah, SK Pendirian Sekolah : 1122/C55/PS/2003, Tanggal SK Pendirian : 1900-01-01, SK Izin Operasional : 060/50 Tahun 2004, Tanggal SK Izin Operasional : 2004-03-01, Kebutuhan Khusus Dilayani : Tidak ada, Nama Bank : BANK SUMUT, Cabang KCP/Unit : TEBING TINGGI, Rekening Atas Nama : SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI.

a. Visi

Mewujudkan lulusan berkarakter, unggul dan berdaya saing global.

b. Misi

1. Memperkuat Profil Pelajar Pancasila dan Budaya Kerja
2. Mengembangkan kurikulum implementasi berbasis industri
3. Menerapkan sistem pendidikan kejuruan yang adaptif, berbasis mutu dan keunggulan, menyenangkan dan bermartabat
4. Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan sesuai standar Industry 4.0
5. Bermitra dengan DUDI berskala nasional dan internasional
6. Menghasilkan lulusan yang siap mengisi lapangan kerja, berwiraswasta dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

4.2 Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini, disusun berdasarkan hasil paparan data yang telah peneliti temukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan di SMK Negeri 2 tebing Tinggi. Dibawah ini akan disajikan temuan penelitian yang berkaitan dengan fokus penelitian

4.2.1 Perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Perencanaan pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah SMK Negeri 2 tebing tinggi melalui pertimbangan dengan warga sekolah. Diantaranya adalah wakil kepala sekolah bidang kurikulum, sarana prasarana dan humas. SMK Negeri 2 Tebing Tinggi memiliki beberapa jurusan yakni Teknik Otomasi Industri · Teknik Instalasi Tenaga Listrik · Teknik Pemesinan · Teknik Kendaraan Ringan Otomotif · Teknik Sepeda Motor · Teknik Komputer dan Jaringan · Teknik Rekayasa Perangkat Lunak · Teknik Audio Video · Teknik Elektronika Industri. Musyawarah tersebut diadakan untuk mempertahankan kebutuhan guru sesuai dengan mata pelajaran masing – masing.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMKN. 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

“Kegiatan perencanaan pelatihan banyak melibatkan stakeholder, ini berguna sebagai melaksanakan tugas dan kewajiban sehingga berjalan baik kegiatan tersebut.”(kasek. 20 juni 2023)

Pernyataan kepala sekolah tersebut ditambahkan oleh wakil kepala sekolah sebagai berikut:

“Perencanaan pelatihan dan pendidikan melibatkan partisipasi aktif dari semua stakeholder, termasuk guru, kepala sekolah, dan pihak pengelola sekolah. “(wwncr/ wakasek. 20 juni 2023)

Hal ini mendukung tercapainya pemahaman yang holistik terkait kebutuhan dan harapan masing-masing pihak. Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan, Program pelatihan dikembangkan berdasarkan hasil evaluasi kebutuhan guru. Ditemukan bahwa pelatihan tidak hanya mengacu pada kebijakan nasional, tetapi juga secara khusus disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan industri lokal.

Pengembangan Kompetensi profesional guru dalam mengajar di SMK Negeri 2 Tebing tinggi. Kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang diharapkan nya. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, perencanaan kepala sekolah menerapkan beberapa upaya yang dilakukan, diantaranya adalah:

a. Supervisi

Perencanaan supervisi di SMK Negeri 2 Tebing tinggi Sumatera Utara dilakukan oleh kepala sekolah sendiri. Kegiatan yang akan dilaksanakan adalah metode yang akan digunakan dalam mengembangkan pelajaran , media apa yang digunakan sehingga siswa mampu menyerap pelajaran dengan baik, buku yang di pakai oleh siswa dan guru, kegiatan selama proses pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah yang menuturkan bahwa:

“kegiatan supervisi merupakan kegiatan komunikasi interen saya dengan guru, maka saya beri kesempatan sewaktu-waktu untuk datang ke ruangan saya jika ada uneg-uneg ataupun suatu hal yang ingin disampaikan. Itu merupakan kunci keakraban saya dengan guru-guru.” (wwncr/kasek/20 juni 2023).

Kepala sekolah juga menyampaikan hal yang sama terkait pelaksanaan supervisi yang dilakukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, beliau menyampaikan bahwa :

“pada dasarnya pelaksanaan supervisi itu sama Pak, hanya yang membedakan itu komponen-komponen yang ditingkatkan itu yang berbeda, kalau terkait kompetensi profesional beliau itu selalu menyampaikan menjadi guru itu jangan lelah untuk meng upgrade diri. Guru harus tau kemajuan ilmu komunikasi, dan juga harus tau cara mengembangkan materi yang kreatif itu. Dan beliau itu menyampaikan dengan cara yang tidak terkesan menggurui, karena supervisi yang beliau berikan itu tidak melulu dilakukan secara formal, tetapi supervisi juga bisa dilakukan dengan cara obrolan santai dan saling sharing” (wwncr/kasek/20 juni 2023).

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan tersebut, menunjukkan bahwa kepala sekolah senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan para guru di SMK Negeri 2 Tebing tinggi Sumatera Utara Sikap kepala sekolah tersebut menjadi motivasi tersendiri bagi guru-guru. Selain itu para guru juga merasa diperhatikan oleh kepala sekolah oleh karena itu, tidak ada lagi sekat pembatas antara atasan dengan bawahan sehingga jika ada permasalahan guru tidak segan dan sungkan untuk membicarakannya dengan kepala sekolah.

b. Penyuluhan

Penyuluhan ini adalah kegiatan yang akan diterapkan dengan tanpa perencanaan. Diharapkan dengan adanya penyuluhan oleh kepala sekolah mampu menerapkan kedisiplinan pada guru mengikuti tata aturan selama proses pembelajaran.. Hal ini dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan

prestasi dan wawasan guru, sehingga terbentuklah sosok guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Sebagaimana disampaikan oleh bapak kepala sekolah sebagai berikut :

“kepala sekolah melakukan kegiatan penyuluhan tersebut dengan kegiatan tanpa diketahui oleh siapapun. Hal yang dinilai adalah kedisiplinan ilmu dari kegiatan pembuka sampai kegiatan penilaian oleh guru.” (wwncr/gr/20 juni 2023).

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh guru bidang studi matematika bahwa:

“penyuluhan ini program yang baru diterapkan oleh kepala sekolah karena kepala sekolah merasakan dampak kedisiplinan ilmu dan waktu bagi kami/. Ada beberapa poin yang dijadikan penilaian oleh kepala sekolah.”(wwncr/gr/20 juni 2023)

Sejalan dari penjelasan tersebut kepala sekolah juga menyampaikan, bahwa :

“saya dulu juga pernah tanpa diketahui kepala sekolah sedang melakukan penyuluhan. Dan tidak semua guru mengetahui.” (wwncr/kepsek/ 20 juni 2023)

Dari penjelasan tersebut guru teknik komputer jaringan pernah mengikuti penyuluhan yang diselenggarakan oleh kepala sekolah. kepala sekolah juga melakukan penilaian terhadap Materi yang disampaikan dalam kelas tersebut tersebut meliputi tentang kemampuan penguasaan kelas, kesesuaian mata pelajaran dengan media yang digunakan.

c. Pertemuan kelompok

Adanya kelompok pertemuan ini diharapkan guru mampu menyelesaikan masalah yang terjadi didalam kelas. Pertemuan kelompok ini tidak dibatasi dengan guru bidang studi yang sama, namun pada guru kelas yang masuk pada kelas yang sama. Dapat diartikan bahwa mengembangkan profesionalnya bulan

dinilai dari kemampuan mengajar saja, tetapi melakukan pendekatan kepada siswa yang ada di kelas juga. Melakukan penilaian kepribadian dan adanya komunikasi yang baik antara guru dan siswa.

Peningkatan profesional guru ini ditandai dengan kemampuan guru dalam mengelola kelas, sarana dan prasarana. Selain itu, guru juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, serta mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Sebagaimana disampaikan oleh bapak kepala sekolah :

“Mengikutsertakan guru dalam kegiatan pertemuan kelompok ini karena melalui kegiatan tersebut guru tidak hanya dapat mengembangkan kompetensi profesional, pedagogic, sosial dan pribadi. ” (wwncr/kasek/20 juni 2023)

Hal senada juga disampaikan oleh guru bidang studi bahasa indonesia beliau menyampaikan bahwa :

“Saya menilai kegiatan pertemuan kelompok ini dapat memberikan solusi bagi guru yang masuk di kelas yang sama. Dan bersama sama dengan guru yang lain untuk menciptakan suasana nyaman mengajar dan belajar..” (wwncr/kasek/20 juni 2023)

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terbentuknya pertemuan kelompok mempunyai peran penting terhadap peningkatan profesional guru. Karena mengingat tugas seorang guru adalah figur seorang pemimpin dan sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Sehingga menjadikan guru mempunyai kekuasaan untuk ikut membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa.

Sebagaimana diungkapkan oleh guru bidang studi TKR jurusan Otomotif sebagai berikut:

“Untuk kompetensi profesional itu sendiri, pada dasarnya juga sama dengan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi lainnya.”(wwncr/ gr tkr/ 20 juni 2023)

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan sekolah dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional guru tidak jauh beda dengan upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang lainnya. Hanya saja yang membedakan adalah penyampaian materi yang diberikan dari masing-masing kompetensi tersebut.

Sebagaimana yang disampaikan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing tinggi dalam wawancara dengan peneliti:

“saya itu biasanya sering cerita dengan bapak ibu guru, pernah saya mengajar itu anak-anak sulit dikondisikan, terutama yang belakang itu rame ketika saya menyampaikan materi. Kemudian saya cerita dengan bapak ibu guru beliau memberikan masukan, untuk merubah metode dan strategi, dimana siswa yang berperan aktif dalam pembelajaran dengan lebih banyak memberikan kesempatan pada siswa untuk memecahkan sebuah problem, dengan saya berikan tugas yang dikemas dalam permainan dan guru hanya sebatas membimbing dan mengawal. Dan syukur kepada Tuhan dengan sekali waktu menerapkan metode tersebut hampir seluruh siswa dapat berperan aktif.”(wwncr/kasek/ 20 juni 2023)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perencanaan Pola pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah guna melihat dan memberikan penilaian kepada guru secara formal. Kegiatan penyuluhan yang dilakukan untuk pendisiplinan guru dalam mengajar sehingga guru tidak terlambat mengaplikasi ilmu. Serta yang terakhir adalah kegiatan pertemuan kelompok merupakan solusi

dalam perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru. diharapkan dengan Cara demikian akan terlaksananya musyawarah dengan guru lain untuk membahas tentang problem atau kendala yang tengah dihadapi dalam proses pembelajaran.

4.2.2 Pelaksanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Pengembangan kemampuan guru yang disebut juga dengan Kompetensi pada dasarnya mempelajari tentang perilaku guru. Hal ini guru dapat dipahami dengan kemampuan guru yang berbagai aktivitas berhubungan dengan hal-hal yang harus dikerjakan, Kompetensi profesional guru ini juga bisa diartikan sebagai kemampuan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya.

Hasil wawancara dengan Wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMK Negeri 2 Tebing tinggi tentang pola pelatihan dan pendidikan yang strategis dalam pembinaan kompetensi guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

“Usaha yang dilakukan oleh SMK Negeri 2 tebing Tinggi untuk mengembangkan kompetensi guru adalah adanya pembinaan dengan melibatkan guru di berbagai pendidikan dan pelatihan keterampilan khususnya kejuruan dalam pengelolaan pembelajaran yang melibatkan guru.”(wwncr/wakakum/24 juni 2023)

Dari penjelasan diatas dapat dikemukakan usaha yang dilakukan oleh SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam pembinaan terhadap kompetensi guru pendidikan termasuk guru pendidikan kejuruan. Pembinaan yang dilakukan oleh SMK Negeri 2 Tebing Tinggi untuk pengembangan kompetensi guru dapat dilihat dari kemampuan guru mengajar yaitu kemampuan guru dalam mengelola kegiatan

belajar mengajar, khususnya kegiatan belajar mengajar yang diselenggarakan di dalam kelas. Sebagai seorang tenaga pendidik, maka guru harus mampu dalam merencanakan pembelajaran, menyusun satuan pelajaran, memilih dan menetapkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing sebagai berikut :

“ untuk penyelenggaraan pembelajaran di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melakukan dan menerapkan peningkatan kemampuan mengajar guru, peningkatan potensi akademik, dan peningkatan motivasi mengajar.(wwncr/kasek/20 juni 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dalam pembinaan kompetensi guru maka penyusunan program disusun sesuai dengan yang sudah direncanakan. Peningkatan kemampuan tersebut dilihat dari keterampilan guru dalam mengajar. Mengharuskan guru mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan mengajar, adanya motivasi yang dibangun dalam bekerja yang terkait dengan kompetensi guru dalam menjalankan tugas profesionalismenya dalam mengajar.

a. Model deduktif

Pendekatan model ini dilakukan secara deduktif, di mana pemahaman tentang identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum, dengan tujuan yang luas. Jika akan menentukan kebutuhan pelatihan (pembelajaran) untuk peserta pelatihan yang memiliki karakteristik yang sama, implementasi identifikasi disampaikan oleh semua peserta pelatihan (target). Hasil identifikasi harus diperlukan untuk total peserta pelatihan (tujuan) yang memiliki karakteristik yang sama.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Sebagai berikut:

“kegiatan model deduktif ini dilakukan dengan cara seminar atau pelatihan secara menyeluruh yang dilakukan oleh pelatihan dari pusat maupun dari dinas pendidikan kota tebing tinggi. “(wwncr/kasek/ 20 juni 2023)

Sebagaimana hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum sebagai berikut:

“Kemudian mengembangkan proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih istimewa. Dengan adanya pengembangan proses pembelajaran ini merupakan target dari pelaksanaan seminar atau diklat, sehingga ada kecenderungan untuk menyelesaikannya menggunakan harga murah dan relatif lebih efisien daripada tipe induktif, karena informasi tentang kebutuhan belajar dapat digunakan untuk penerapan. proses pembelajaran dalam pelatihan secara umum.”(wwncr/ wakakum/ 20 juni 2023)

Hal ini ditambahkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“Namun, model ini memiliki kelemahan dalam hal efisiensi, karena belum tentu semua tujuan akan memiliki karakteristik penggunaan yang sama dan memerlukan hasil identifikasi ini. (wwncr/ kasek/ 20 juni 2023)

Pembelajaran membutuhkan hasil mengidentifikasi model deduktif, termasuk jenis kebutuhan yang diharapkan, pada peserta pelatihan (tujuan) umumnya dianggap membutuhkan jenis kebutuhan pembelajaran. Menariknya, deklarasi jenis kebutuhan dapat diselesaikan oleh peserta pelatihan (target) secara langsung, tetapi oleh pihak lain yang diduga memahami kondisi peserta pelatihan (target).

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi bahasa indonesia sebagai berikut:

“kami sebagai guru kadang bosan dan jenuh pada pelatihan yang kadang sangat padat diwaktu dan tidak jelas pada akhir pertemuan. Banyaknya administrasi yang akan diselesaikan, akhirnya kami meninggalkan kegiatan itu tidak fokus.”(wwncr/ gr/ 20 juni 2023)

Pada pelatihan dan pendidikan ini kegiatan diklat juga diterapkan di SMK negeri 2 Tebing tinggi dengan mengutus dan diwakili oleh guru yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kasek sebagai berikut:

“diklat yang diadakan oleh sekolah kami dengan mengikuti diklat yang diadakan oleh pemerintah maupun dengan kejuruan atau perusahaan. (wwncr/ kasek. 20 juni 2023)

Jika dilihat dari fungsinya Adapun jenis diklat yang dimaksud adalah :

a. Diklat Fungsional

adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan Fungsional masing-masing, jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

Contoh pada diklat fungsional adalah diklat yang disesuaikan dengan jurusan masing – masing dimana kepala sekolah mengikuti kegiatannya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut.

“kegiatan diklat yang sesuai dengan jurusan diadakan oleh dinas pendidikan dan akan dikuti oleh guru yang sesuai dengan jurusannya. (wwncr/ kasek. 20 juni 2023)

b. Diklat Teknis

adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang jenis dan diklat teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan instansi teknis yang bersangkutan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“guru yang akan mengikuti pelatihan teknis mereka yang PNS dan disesuaikan dengan fungsionalnya.” (wwncr/ kasek. 20 juni 2023)

Hasil dari jenis identifikasi ini digunakan dalam persiapan materi pelatihan massa dan secara keseluruhan. Ini telah dilakukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan minimum untuk peserta pelatihan dengan tujuan tertentu seperti visualisasi sejarah pendidikan, usia atau posisi, dll. Kemudian mengembangkan proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih istimewa. Keuntungan dari jenis ini adalah bahwa hasil identifikasi dapat diperoleh dari target yang luas, sehingga ada kecenderungan untuk menyelesaikannya menggunakan harga murah dan relatif lebih efisien daripada tipe induktif, karena informasi tentang kebutuhan belajar dapat digunakan untuk penerapan. proses pembelajaran dalam pelatihan secara umum.

c. Model Klasik

Model klasik ini dimaksudkan untuk menyesuaikan media pembelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum atau pembelajaran dengan kebutuhan belajar yang dikumpulkan oleh trainee (target). Berbeda dengan model pertama, dalam model ini, pelatih (wali) memiliki pedoman dalam bentuk kurikulum, seperti kurikulum pelatihan pra-dilarang, program pelatihan kepemimpinan, unit pembelajaran dalam pelatihan, modul, dll. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk pelatihan terbuka secara terbuka dan langsung ke peserta pelatihan (tujuan) yang sudah ada di kelas. Pelatih (tutor) mengidentifikasi kesenjangan antara

kemampuan yang dimiliki peserta pelatihan (target) dengan bahan pembelajaran untuk dipelajari.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Wakil kurikulum SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut.”

“Kegiatan identifikasi kebutuhan pelatihan pada kegiatan ini adalah dilakukan pelatih kepada peserta pelatihan, dengan cara pemberian tes, wawancara, atau kartu kebutuhan belajar, untuk menetapkan kemampuan awal peserta .”(wwnc/ wakakum 20 juni 2023)

Tujuan dari model ini adalah untuk menempatkan kapasitas yang telah dimiliki dengan kemampuan untuk dipelajari, sehingga peserta pelatihan (tujuan) tidak akan menerima kesenangan dan kesulitan mempelajari materi pembelajaran baru. Keuntungan dari model ini adalah untuk memfasilitasi pelatihan peserta (tujuan) untuk mempelajari materi pembelajaran, selain kapasitas yang telah dimiliki adalah modal untuk memasukkan materi pembelajaran baru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut

“kemampuan awal tersebut dibandingkan dengan susunan pengetahuan yang terdapat dalam materi (modul, satpel dll) yang sudah ada. Apabila pelatih (tutor) memperoleh hasil bahwa kemampuan peserta pelatihan (sasaran) di bawah batas awal bahan belajar yang terdapat pada program belajar, maka peserta pelatihan (sasaran) perlu memberikan supplement terlebih dahulu, sampai mendekati batas bahan pelatihan yang akan dipelajari. (wwnc/ wakakum 20 juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil kurikulum SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut :

“pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan dan SMK Negeri 2 tebing Tinggi memberikan penilaian dan motivasi sehingga guru mampu meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, merumuskan

kegiatan/skenario pembelajaran dan melakukan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan pembelajaran. (wwncr/wakum/8 juli 2023)

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa pembinaan kompetensi guru dilakukan melalui pelatihan kemampuan guru menyusun perangkat pembelajaran. Melalui pelatihan ini maka guru memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun berbagai perangkat pembelajaran yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas belajar mengajar di sekolah.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SMK Negeri Tebing Tinggi sebagai berikut:

“Dalam penyusunan silabus misalnya, guru memiliki kemampuan dalam mengkaji Standar Kompetensi dan capaian pembelajaran. Mengkaji K1 dan K2 sebagaimana tercantum pada CP dan elemen.”(wwncr/gr/8 juli 2023)

Pernyataan ini didukung oleh Kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

“pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh SK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui salah satu kegiatan penyuluhan. Dalam kegiatan penyuluhan ini secara kelompok melakukan keterampilan pelaksanaan proses belajar mengajar.(wwncr/kasek.20 juni 2023)

Berdasarkan observasi dan wawancara upaya untuk meningkatkan kemampuan mengajar pada SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui kegiatan penyuluhan. Pelaksanaan kegiatan penyuluhan memiliki ciri-ciri yaitu adanya pengoptimal aktivitas mental dan fisik dalam kegiatan sehingga tercapai taraf pertumbuhan profesi yang lebih tinggi, menjadi lebih baik yang menunjukkan adanya perubahan peningkatan setelah mengikuti kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing sebagai berikut:

“Pelaksanaan penyuluhan memberikan pemahaman dan keterampilan guru menyusun silabus pembelajaran sebagai salah satu komponen perangkat pembelajaran yang harus dikuasai oleh guru..(wwncr/kasek/20 juni 2023)

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan guru memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar dan mengembangkan kompetensi profesional guru. Guru SMK Negeri 2 tebing tinggi mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pendidikan dan pelatihan ini dikembangkan melalui sebagai berikut :

1. Penyuluhan

Penyuluhan ini bagi guru adalah sebagai wujud nyata upaya sekolah untuk yang diberikan oleh sekolah secara intern. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing tInggi sebagai berikut;

“penyuluhan pembinaan diselenggarakan oleh sekolah ataupun dinas pendidikan kota tebing tinggi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sendiri dan memecahkan persoalan-persoalan. (wwncr/ kepsek/20 juni 2023)

Kegiatan penyuluhan ini merupakan kegiatan untuk melihat langsung kepada kegiatan mengajar guru di dalam kelas. Tempat pelaksanaan tidak ditentukan melainkan dengan cara dengan mempertimbangkan berbagai aspek dalam fasilitas yang ada. Oleh karena ada beberapa pihak yang terlibat dalam pembinaan guru dan peningkatan profesionalisme guru; ditemukan gejala adanya tumpang tindih peran dari ketiga institusi tersebut, serta belum adanya koordinasi yang mendukung kerjasama dalam upaya peningkatan profesionalisme guru yang lebih sistematis. Kajian ini ingin mengkaji bagaimana masing-masing institusi tersebut berperan dalam pembinaan profesionalisme guru.

2. Pertemuan Kelompok

Pertemuan kelompok ini adalah usaha yang dilakukan oleh guru masing-masing dengan mata pelajaran yang tidak sama dan diselenggarakan tidak dengan waktu yang ditentukan, hal ini disesuaikan dengan permasalahan yang sedang dihadapi oleh guru bidang studi atau guru yang masuk didalam kedalam kelas yang sama. Kegiatan pertemuan kelompok ini dapat membahas pengembangan kelas, atau masalah perilaku siswa di dalam kelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing sebagai berikut:

“Sesuai dengan masalah yang di alami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.”(wwncr/ gr/ 20 juni 2023)

3. Seminar.

Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

“dengan adanya kegiatan seminar yang diadakan oleh dinas pendidikan setempat maupun bidang studi yang sesuai kejuruan akan memberikan pengalaman yang baru, sehingga guru memiliki keterampilan yang baru.”(wwncr/gr /8 juli 2023).

Mengikuti seminar bukan hanya memiliki dampak untuk diri sendiri, sebaiknya setelah mengikuti kegiatan tersebut harus diaplikasikan pada pembelajaran. Adanya seminar juga mempermudah penggunaan variasi mengajar sehingga ada yang berbeda dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum SMK Negeri 2 Tebing tinggi sebagai berikut :

“Dengan adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan Pelaksanaan pembinaan kompetensi guru mampu dan menghalangi peningkatan dalam melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru.”(wwncr/ wakum / 24 juni 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa pelaksanaan pendidikan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas atau mutu sumber daya manusia diantaranya melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam hasil penelitian bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menerapkan model deduktif dan model klasik. Diketahui model deduktif meliputi seminar dan diklat fungsional dan diklat teknis. Sedangkan pada model klasik di SMK Negeri 2 tebing Tinggi meliputi kegiatan penyuluhan, seminar dan pertemuan kelompok. dimana kegiatan ini merupakan suatu kelompok diskusikan dengan satu mata pelajaran ataupun dengan guru yang masuk didalam satu kelas dengan target yang ditentukan. Seminar kegiatan ini dilakukan untuk mengembangkan kompetensi secara keseluruhan yang dimana kegiatan ini memiliki tema dan tujuan akhir yang akan dicapai.

4.2.3 Evaluasi dan Tindak lanjut pola pelatihan dan pendidikan dalam kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Penyelenggara pendidikan adalah terkait dengan pemenuhan sarana dan prasarana termasuk anggaran pendanaan yang dibutuhkan dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mengoptimalkan pelaksanaan pembelajaran sehingga mendukung tercapainya tujuan pelaksanaan pendidikan di SMK Negeri 2 Tebing tinggi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

“Evaluasi meliputi Guru secara aktif terlibat dalam proses evaluasi dengan memberikan umpan balik dan menilai relevansi materi pelatihan dengan tugas mereka.”, ”(wwncr/ kasek / 20 juni 2023)

Evaluasi pelatihan dilakukan melalui berbagai metode, termasuk survei, observasi kelas, dan analisis hasil ujian. Hasil evaluasi digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan memahami kebutuhan tambahan guru. Partisipasi Guru dalam Partisipasi ini membantu mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dari setiap sesi pelatihan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi matematika sebagai berikut:

“bahwa kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah adanya umpan balik yang di lakukan didalam kelas atau luar kelas, hal ini bertujuan untuk memberkan penilaian yang berbeda, kadang kemampuan guru di dalam kelas akan terlihat berbeda jika didalam kelas,”(wwncr/ gr / 8 juli 2023)

Tindak Lanjut Terhadap Evaluasi meliputi Tindak lanjut terhadap hasil evaluasi dilakukan melalui rapat evaluasi yang melibatkan pimpinan sekolah,

guru, dan staf SDM. Keputusan dan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dibahas dan direncanakan. Pengembangan Program Pelatihan Berkelanjutan meliputi Evaluasi pelatihan tidak hanya diarahkan pada kegiatan yang telah berlangsung, tetapi juga digunakan untuk pengembangan program pelatihan berikutnya. Hal ini mencakup penambahan materi baru, penyesuaian metode pengajaran, dan pengintegrasian teknologi. Pengakuan dan Penghargaan untuk Pencapaian meliputi Guru yang mencapai peningkatan kinerja dan kompetensi diberikan pengakuan dan penghargaan. Ini memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan berupaya meningkatkan kinerja mereka.

Tindak lanjut pelatihan dan pendidikan secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang diharapkan nya. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, sekolah menerapkan beberapa upaya yang dilakukan, diantaranya adalah:

a. Supervisi

Kegiatan yang mendukung dari hasil pelaksanaan dan penilaian adalah kegiatan supervisi. Dimana kegiatan ini dilakukan oleh kepala sekolah sendiri dan bekerja sama dengan dinas pendidikan tebing tinggi. Kepala sekolah selalu mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dengan melakukan beberapa pendekatan terhadap guru-guru yang berada di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Kegiatan supervisi ini yang menjadi penilaian apakah kegiatan motivasi dan penyuluhan yang dilakukan oleh kepala sekolah berjalan dengan baik.

Sebagaimana hal ini disampaikan oleh kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing

Tinggi:

“kegiatan supervisi merupakan kegiatan penilaian oleh dinas pendidikan secara berkala dan rutin yang didampingi oleh kepala sekolah. Biasanya kegiatan ini dilaksanakan tiga bulan dalam sekali. Banyak hal yang dinilai dari supervisi ini. “(wwncr/ kepek 20 juni 2023)

Guru bidang studi komputer juga menyampaikan hal yang sama terkait pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, beliau menyampaikan bahwa:

“pada dasarnya pelaksanaan supervisi itu sama mbak hanya yang membedakan itu komponen-komponen yang ditingkatkan itu yang berbeda, kalau terkait kompetensi profesional beliau itu selalu menyampaikan menjadi guru itu jangan lelah untuk meng upgrade diri. Guru harus tau kemajuan ilmu komunikasi, dan juga harus tau cara mengembangkan materi yang kreatif itu. Dan beliau itu menyampaikan dengan cara yang tidak terkesan menggurui, karena supervisi yang beliau berikan itu tidak melulu dilakukan secara formal, tetapi supervisi juga bisa dilakukan dengan cara obrolan santai dan saling sharing”. (wwncr/ kepek 8 juli 2023)

Kegiatan supervisi merupakan penilaian untuk melihat pengembangan dan peningkatan kompetensi guru. Tindak lanjut yang menerapkan supervisi ini merupakan solusi yang baik untuk kemajuan guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

b. Penyuluhan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, kepala sekolah sering melakukan penyuluhan dadakan. Hal yang dinilai adalah kesiapan guru memberikan pelajaran kepada siswa. Tanpa adanya pemberitahuan kepada guru bahwa penyuluhan ini akan dilaksanakan. Kegiatan penyuluhan ini juga bentuk pelatihan. Hal ini dilakukan kepala sekolah

dalam rangka penyuluhan adalah melihat dan menilai wawasan guru, melihat kemampuan guru menguasai kelas, kemampuan berkomunikasi kepada siswa dan pencapaian pembelajaran oleh siswa.

Sebagaimana hal ini disampaikan oleh kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi:

“Saya Sebagai kepala sekolah mengatur waktu sendiri untuk melihat secara langsung ke lokasi mengajar guru. Contoh jika guru melakukan kegiatan lapangan. Maka saya akan melakukan penyuluhan yang tidak diketahui oleh guru tersebut. Ada beberapa hal yang akan saya nilai. Seperti kegiatan apa yang dibangun yang dapat menunjang kemampuan siswa, kemampuan guru menguasai lapangan. Dan lainnya. Waktu tidak ditentukan jadi guru tidak tahu bahwa saya sedang melakukan penyuluhan.” (wwncr/ kepek 10 mei 2023)

Hal ini seperti yang diungkapkan Guru SMK Negeri2 Tebing tinggi sebagai berikut:

“Biasanya bapak kepala sekolah itu melakukan penyuluhan yang tidak kami ketahui, jadi kami tidak mengetahui apakah beliau sedang mengamati atau bagaimana. Yang jelas kami melakukan yang terbaik bagi siswa.”. (wwncr/ guru/10 mei 2023)

Sejalan dari penjelasan tersebut guru bidang studi kejuruan SMK Negeri 2 Tebing tinggi menyampaikan, bahwa:

“saya dulu juga pernah kepala sekolah mengamati, tetapi melalui komunikasi. Dan tanpa saya ketahui saya mendapatkan penilaian dari wakil kurikulum dan mengetahui kesalahan dan yang harus diperbaiki.”(wwncr/ guru/10 mei 2023)

Dari penjelasan tersebut guru bidang studi kejuruan pernah tanpa diketahui bahwa kepala sekolah melakukan kegiatan penyuluhan. Sehingga guru tersebut menerima hasil penilaian dari wakil kepala sekolah bagian kurikulum karena ada hal yang perlu diperbaiki.

c. **Pertemuan kelompok**

Melalui kegiatan pertemuan kelompok dapat mengembangkan profesionalnya. Peningkatan profesional guru ini ditandai dengan kemampuan guru dalam mengelola kelas, sarana dan prasarana. Selain itu, guru juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, serta mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Sejalan dari penjelasan tersebut kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing tinggi menyampaikan, bahwa:

“adanya pertemuan kelompok ini dijadikan bagian lanjutan untuk dilakukannya penilaian. Dari hasilnya maka akan diketahui bahwa hal – apa saja yang akan dilakukan perubahan dan mengetahui kendala pada mata pelajaran, kelas ataupun pan siswa..” (wwncr/ kepsek 10 mei 2023)

Hal senada juga disampaikan oleh Guru bidang studi teknik, beliau menyampaikan bahwa :

“Menurut saya MGMP ini sangat membantu dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki guru karena dalam MGMP kita saling sharing saling bermusyawarah dalam segala hal baik problem ataupun musyawarah terkait pengembangan materi, serta pemanfaatan teknologi untuk kegiatan pembelajaran.” (wwncr/ kepsek 10 mei 2023)

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terbentuknya kegiatan pertemuan kelompok tersebut mengingat tugas seorang guru adalah figur seorang pemimpin yang memiliki keterikatan dalam membentuk jiwa dan watak anak didik. Sehingga menjadikan guru mempunyai kekuasaan untuk ikut membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa.

Sebagaimana penjelasan tersebut guru bidang studi kejuruan SMK Negeri 2

Tebing tinggi menyampaikan, bahwa:

“kita sebagai guru mendidik dan memberikan wejangan kepada siswa itu hampir setiap hari dimana kita akan mengenali karakter siswa satu persatu. Tak jarang kita juga mendengar curhat siswa. Bagaimana kondisi di rumah dan sebagainya.” (wwncr/ gr/ 10 mei 2023)

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan sekolah dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional guru tidak jauh beda dengan upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang lainnya. Hanya saja yang membedakan adalah penyampaian materi yang diberikan dari masing-masing kompetensi tersebut.

Sebagaimana hal itu kepala sekolah melakukan untuk membuat kegiatan pembelajaran terasa menarik dan tidak membosankan bagi siswa sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Saya itu selalu berupaya memanfaatkan internet sebagai sarana meng update informasi terkait pendidikan dan pembelajaran yang tengah viral saat ini, tentang adakah media yang menarik yang dapat digunakan untuk membantu dalam penyampaian materi, atau biasanya saya juga mencari contoh-contoh proses pembelajaran yang menarik dan tidak membosankan. Kalau waktu dan alat memungkinkan untuk menerapkan metode dan media tersebut akan saya terapkan. Sehingga ada inovasilah dalam proses pembelajaran.” (wwncr/ kepsek 10 mei 2023)

Sebagian guru juga menerapkan musyawarah dengan guru lain sebagai upaya meningkatkan kompetensinya. Dalam kegiatan musyawarah tersebut guru saling bercerita dan berbagi pengalaman tentang kendala atau problem yang tengah beliau hadapi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru dalam memilih metode atau strategi yang cocok untuk digunakan dalam menyampaikan sebuah materi sebagai berikut:

“saya mengajar itu anak-anak sulit dikondisikan, terutama yang belakang itu rame ketika saya menyampaikan materi. Kemudian saya cerita dengan bapak ibu guru beliau memberikan masukan, untuk merubah metode dan strategi, dimana siswa yang berperan aktif dalam pembelajaran dengan lebih banyak memberikan kesempatan pada siswa untuk memecahkan sebuah problem, dengan saya berikan tugas yang dikemas dalam permainan dan guru hanya sebatas membimbing dan mengawal. Dan Alhamdulillah dengan sekali waktu menerapkan metode tersebut hampir seluruh siswa dapat berperan aktif.” (wwncr/ gr/ 21 mei 2023).

Berdasarkan hasil penjelasan diatas tindak lanjut mengembangkan kompetensi profesional guru tidak hanya dilakukan oleh sekolah saja, tetapi dari pihak guru itu sendiri juga dapat berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya. Cara yang dapat dilakukan guru seperti adanya penyuluhan yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan pertemuan kelompok guru dengan materi yang berkaitan dengan kelas maupun siswa. Sedangkan yang terakhir adalah supervisi dimana kegiatan ini adalah penilaian secara formal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dinas pendidikan terkait yang diawasi oleh seorang pengawas sekolah. Penilaian yang dilakukan adalah tata cara mengajar guru di dalam kelas maupun diluar kelas. Kegiatan supervisi dilakukan secara mandiri atau kelompok mata pelajaran.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan lapangan dengan menggunakan wawancara, beberapa observasi dan dokumentasi maka didapatkan data temuan yang berupa narasi dan didukung dengan keberadaan dokumentasi berupa gambar/ foto

maupun dokumen terkait untuk mempertegas makna dan keabsahan data yang didapat.

4.3.1 Perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Kebijakan Perencanaan Ditemukan bahwa sekolah memiliki kebijakan perencanaan yang menyeluruh untuk pengembangan kompetensi guru. Perencanaan ini mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan program pelatihan, dan penetapan sumber daya yang diperlukan. Perencanaan pelatihan dan pendidikan melibatkan aktif partisipasi dari semua stakeholder, termasuk guru, kepala sekolah, dan pihak pengelola sekolah. Hal ini mendukung tercapainya pemahaman yang holistik terkait kebutuhan dan harapan masing-masing pihak. Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan, Program pelatihan dikembangkan berdasarkan hasil evaluasi kebutuhan guru. Ditemukan bahwa pelatihan tidak hanya mengacu pada kebijakan nasional, tetapi juga secara khusus disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan industri lokal.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar SMK Negeri 2 Tebing Tinggi terus meningkatkan perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dengan memperhatikan pengalaman guru, perkembangan industri lokal, serta meningkatkan akses terhadap sumber daya dan fasilitas yang diperlukan. Peran aktif stakeholder dalam proses perencanaan juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung implementasi yang sukses.

Berdasarkan temuan penelitian perencanaan Pola pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi SMK Negeri 2 Tebing

Tinggi Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah guna melihat dan memberikan penilaian kepada guru secara formal. Kegiatan penyuluhan yang dilakukan untuk pendisiplinan guru dalam mengajar sehingga guru tidak terlambat mengaplikasi ilmu. Serta yang terakhir adalah kegiatan pertemuan kelompok merupakan solusi dalam perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru. diharapkan dengan Cara demikian akan terlaksananya musyawarah dengan guru lain untuk membahas tentang problem atau kendala yang tengah dihadapi dalam proses pembelajaran.

Sebagaimana hasil penelitian Prasetia, Indra, Akrim, Sri Nurabdiah Pratiwi. (2020) ini berupa prototype program pelatihan terbuka online yang memberikan kemampuan kepada dosen dalam merancang SPTD melalui materi sebagai berikut: desain pembelajaran online, pengenalan OER, langkah-langkah melakukan analisis pembelajaran untuk memperoleh peta kompetensi dan garis besar pelatihan. program pembelajaran daring (GBPP) berisi objek ajar siap pakai. diunggah ke platform yang sesuai, serta bahan ajar berupa modul. Objek pengajaran berupa program pembelajaran dalam berbagai bentuk seperti teks, presentasi, modul pembelajaran, video, animasi, sebagian atau seluruh mata pelajaran/mata kuliah/mata pelajaran, yang siap diunggah/diunggah ke berbagai tempat SPTD. Hasil dari penelitian ini adalah prototype program pelatihan terbuka online yang memberikan kemampuan kepada dosen dalam merancang SPTD melalui materi sebagai berikut: desain pembelajaran online, pengenalan OER, langkah-langkah melakukan analisis pembelajaran untuk memperoleh peta

kompetensi dan outline pelatihan online. program pembelajaran (GBPP) berisi objek pengajaran siap pakai. diunggah ke platform yang sesuai, serta bahan ajar berupa modul. Objek pengajaran berupa program pembelajaran dalam berbagai bentuk seperti teks, presentasi, modul pembelajaran, video, animasi, sebagian atau seluruh mata pelajaran/mata kuliah/mata pelajaran, yang siap diunggah/diunggah ke berbagai platform.

Didukung oleh Akrim, Dewi Andayani, Elfrianto. (2022). Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai yang dilihat melalui hasil uji simultan dengan F hitung sebesar 11,534 dan nilai probabilitas atau p value = $0,000 < 0,05$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 109,843, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 117,936, motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 115,386.

4.3.2 Pelaksanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Pelaksanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas atau mutu sumber daya manusia diantaranya melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas maupun mutu sumber daya manusia tersebut, guru merupakan menjadi komponen penting dalam pendidikan yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus dan

profesional. Sebagai tenaga profesional guru bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah serta mengembangkan profesionalitasnya.

Dari hasil temuan penelitian pelaksanaan pendidikan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas atau mutu sumber daya manusia diantaranya melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam hasil penelitian bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menerapkan model deduktif dan model klasik. Diketahui model deduktif meliputi seminar dan diklat fungsional dan diklat teknis. Sedangkan pada model klasik di SMK Negeri 2 tebing Tinggi meliputi kegiatan penyuluhan, seminar dan pertemuan kelompok. dimana kegiatan ini merupakan suatu kelompok diskusikan dengan satu mata pelajaran maupun dengan guru yang masuk didalam satu kelas dengan target yang ditentukan. Seminar kegiatan ini dilakukan untuk mengembangkan kompetensi secara keseluruhan yang dimana kegiatan ini memiliki tema dan tujuan akhir yang akan dicapai.

Sebagaimana hasil penelitian Prasetia, Indra, Frank Endang Sari, Elfrianto. 2021. Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa. (2) Kepala sekolah SMA

Negeri 2 Pematangsiantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dalam pemecahan masalah. (3) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat serta mampu menumbuhkan rasa percaya dari para guru yang nantinya guru itu akan dicontoh oleh para siswanya. (4) Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

4.3.3 Evaluasi dan Tindak lanjut pola pelatihan dan pendidikan dalam kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Evaluasi pelatihan dilakukan melalui berbagai metode, termasuk survei, observasi kelas, dan analisis hasil ujian. Hasil evaluasi digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan memahami kebutuhan tambahan guru. Partisipasi Guru dalam Evaluasi meliputi Guru secara aktif terlibat dalam proses evaluasi dengan memberikan umpan balik dan menilai relevansi materi pelatihan dengan tugas mereka. Partisipasi ini membantu mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dari setiap sesi pelatihan.

Tindak Lanjut Terhadap Evaluasi meliputi Tindak lanjut terhadap hasil evaluasi dilakukan melalui rapat evaluasi yang melibatkan pimpinan sekolah, guru, dan staf SDM. Keputusan dan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dibahas dan direncanakan. Pengembangan Program Pelatihan Berkelanjutan meliputi Evaluasi pelatihan tidak hanya diarahkan pada kegiatan yang telah berlangsung, tetapi juga digunakan untuk

pengembangan program pelatihan berikutnya. Hal ini mencakup penambahan materi baru, penyesuaian metode pengajaran, dan pengintegrasian teknologi. Pengakuan dan Penghargaan untuk Pencapaian meliputi Guru yang mencapai peningkatan kinerja dan kompetensi diberikan pengakuan dan penghargaan. Ini memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan berupaya meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut tindak lanjut pola pelatihan dan pendidikan dalam kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi adalah tindak lanjut mengembangkan kompetensi profesional guru tidak hanya dilakukan oleh sekolah saja, tetapi dari pihak guru itu sendiri juga dapat berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya. Cara yang dapat dilakukan guru seperti adanya penyuluhan yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan pertemuan kelompok guru dengan materi yang berkaitan dengan kelas maupun siswa. Sedangkan yang terakhir adalah supervisi dimana kegiatan ini adalah penilaian secara formal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dinas pendidikan terkait yang diawasi oleh seorang pengawas sekolah. Penilaian yang dilakukan adalah tata cara mengajar guru di dalam kelas maupun diluar kelas. Kegiatan supervisi dilakukan secara mandiri atau kelompok mata pelajaran.

Sebagaimana hasil Lilik Hidayat. 2022 penelitian Sumber daya manusia berperan penting terhadap kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu perlu diupayakan peningkatan sumber daya manusia demi tercapainya keberhasilan pembangunan. Salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas pendidikan, baik formal maupun non formal. Kemampuan

membaca, menulis, dan berhitung merupakan kemampuan dasar yang harus ditanamkan pada setiap jenjang pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 4 ayat 5 menyatakan bahwa salah satu prinsip dalam penyelenggaraan pendidikan adalah mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat. Kegiatan Pelatihan Guru Kelas Rendah Tentang Penuntasan Calistung Sekolah Dasar Wilayah Kabupaten Aceh Tenggara dilaksanakan selama 2 (dua) hari pada tanggal 29 s/d 30 Agustus 2021 diikuti sebanyak 192 peserta dan telah terlaksana dengan baik. Kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan para guru dalam memperbaiki kualitas guru dalam menuntaskan masalah calistung para murid di sekolah masing masing.

Guru sebagai pemberi pengajaran tidak hanya memberikan pelajaran di dalam kelas, namun juga sebagai pembentuk karakter siswa untuk bisa memiliki sikap yang mulia di lingkungan sekitarnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana peran pendidikan dalam membentuk karakter siswa. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa peran pendidikan sudah sangat baik. Hal ini dapat terlihat dari siswa yang memiliki kepribadian yang baik. Namun, ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi seperti keaktifan guru dalam memberikan pesan moral kepada siswa dalam pembelajaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian yang berjudul pola pendidikan dan pelatihan Pola pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kompetensi profesional Guru di smk Negeri 2 Tebing tinggi ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Perencanaan Pola pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah guna melihat dan memberikan penilaian kepada guru secara formal. Serta yang terakhir adalah kegiatan pertemuan kelompok merupakan solusi dalam perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan dan penyusunan program yang melibatkan semua stakeholder diharapkan dengan Cara demikian akan terlaksananya musyawarah dengan guru lain untuk membahas tentang problem atau kendala yang tengah dihadapi dalam proses pembelajaran.

5.1.2 Pelaksanaan pendidikan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas atau mutu sumber daya manusia diantaranya melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam hasil penelitian bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menerapkan model deduktif dan model klasik. Diketahui model deduktif meliputi seminar dan diklat fungsional dan diklat teknis. Sedangkan pada model klasik di SMK Negeri 2

Tebing Tinggi meliputi kegiatan penyuluhan, seminar dan pertemuan kelompok. dimana kegiatan ini merupakan suatu kelompok diskusikan dengan satu mata pelajaran maupun dengan guru yang masuk didalam satu kelas dengan target yang ditentukan. Seminar kegiatan ini dilakukan untuk mengembangkan kompetensi secara keseluruhan yang dimana kegiatan ini memiliki tema dan tujuan akhir yang akan dicapai.

5.1.3 Pada evaluasi dan tindak lanjut pola pelatihan dan pendidikan di SMK Negeri 2 Tebing melakukan penyuluhan yang dilakukan oleh kepala sekolah, adanya kegiatan pertemuan kelompok guru dengan materi yang berkaitan dengan kelas atau pun siswa, Serta supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dinas pendidikan terkait yang diawasi oleh seorang pengawas sekolah. Penilaian yang dilakukan adalah tata cara mengajar guru di dalam kelas maupun diluar kelas. Kegiatan supervisi dilakukan secara mandiri atau kelompok mata pelajaran

5.2 Saran

5.2.1 Pendidikan dan pelatihan sangat perlu dimaksimalkan sebisa mungkin, khususnya pada peningkatan kompetensi profesional guru sesuai dengan kemajuan teknologi dan globalisasi khususnya di dunia pendidikan agar SMK Negeri 2 Tebing tinggi dalam kesetaraan pendidikan pada umumnya, dengan cara memperhatikan kebutuhan siswa sehingga pengelolaan strategis dan terstruktur dengan baik, efektif dan efisien. SMK Negeri 2 Tebing Tinggi meningkatkan perencanaan pola pelatihan dan pendidikan dengan

memperhatikan pengalaman guru serta meningkatkan fasilitas yang diperlukan.

5.2.2 Selalu memberikan penguatan kinerja kepada guru melalui pelatihan dan pembinaan sehingga guru menjadi baik secara lisan maupun tertulis agar para pendidik bersemangat dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja yang dimiliki, sehingga dalam menjalankan tugas yang diembannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik, sesuai dengan keinginan sekolah dan masyarakat.

5.2.3 Senantiasa menjaga dan mempertahankan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung jalanya kegiatan kerja untuk kemajuan sekolah serta memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan kegiatan kerja di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

5.3 Implikasi

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil temuan dalam penelitian. Sebagai sebuah penelitian di bidang pendidikan tentunya memiliki implikasi dalam pengembangan pendidikan. Adapun implikasi dari penelitian ini diantaranya adalah:

5.3.1 Hasil penelitian memiliki kontribusi terhadap evaluasi gerakan literasi sekolah sehingga pemerintah, Dinas Pendidikan, dan sekolah dapat meningkatkan dan merevisi kekurangan dalam pendidikan dan pelatihan.

5.3.2 Hasil penelitian memiliki kontribusi dalam menggambarkan situasi dan kondisi di pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. SMK Negeri 2 Tebing Tinggi .

- 5.3.3 Hasil penelitian memiliki kontribusi dalam menggambarkan perkembangan kompetensi profesional guru melalui pendidikan dan pelatihan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.
- 5.3.4 Hasil penelitian dapat menjadi pengingat bagi masyarakat Indonesia tentang pentingnya membaca dan Hasil penelitian dapat memotivasi dan menumbuhkan kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : prenada media group
- Aan, Komariah dan Djam'an Satori. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Amini, Hermansyah Putra, dkk. 2023. ***Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Indonesia*** . jurnal Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam vol 2 (3)
- Akrim. Dewi Andayani, Elfrianto. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai*. Alignment:Journal of Administration and Educational Management Journal vol 5 (1)
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. (2018). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit. Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. (2018). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia
- Dela Purnama Sari. amini. Emilda. (2022) *Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan*. Jurnal pendidikan konseling vol 4 (6)
- E. Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto. (2014). ***Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*** (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) . Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.

- Elfrianto, (2016). *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan* EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial vol 2 (2)
- Eliterius Sennen. (2017). *Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme.Guru* Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI Wilayah IV Tahun 2017 |.
- Hamalik, Oemar. (2017). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Herwina, Wiwin .(2021). *Analisis model model pelatihan*. Madiun: Bayfa Cendekia Indonesia
- <https://core.ac.uk/download/pdf/287322369.pdf>
- https://data.sekolahkita.net/kecamatan/Kec.%20Tebing%20Tinggi%20Kota_6448/SD?page=2
- <https://eprints.uny.ac.id/8535/3/BAB%202%20-%2005401241036.pdf>
- Iman Rochyadi. (2014). *Upaya meningkatkan kompetensi guru paud melalui pendidikan dan pelatihan guru di paud bougenville kecamatan sukajadi kota bandung*. Jurnal ilmiah program studi pendidikan luar sekolah.
- I Wayan Gunada , Ahmad Harjono , Gunawan (2018). *Pelatihan mendesain penelitian tindakan kelas dan pengembangan model dick and carey bagi guru-guru di sma negeri 1 narmada*. Jurnal pendidikan dan pengabdian masyarakat vol 1 (1)
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Lannidar, Indra prasetia. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Vol 3 (3).
- Lilik Hidayat, Elfrianto, Darmawati, Luthfi Parinduri, Khairtati Purnama Nasution, 2022. *Kegiatan Kepelatihan Guru Kelas Rendah Tentang*

- Penuntasan Calistung Sekolah Dasar Wilayah Kabupaten Aceh Tenggara.*** Jurnal Seminar Nasional Teknik (SEMNASTEK) UISU vol 5 (1)
- Miles M., B, Huberman, A. M dan Saldana (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methodes Sourcebooksedition 3* USA: sage Publication terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI – Press
- Nata Wirawan, (2018). *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk ekonomi dan Bisnis*
- Natalina Panggabean, Akrim, Irvan Irvan. (2022). ***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.*** Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT] Vol 3 (2).
- Prasetia, Indra Sri Nurabdiah Pratiwi Akrim,. (2022). *Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara.* Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Vol 3 (4).
- Prasetia, Indra, Frank Endang Sari, Elfrianto. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2 Pematang Siantar).* Jurnal pendidikan Rokania vol 6 (3)
- Prasetia, Indra, Akrim, Sri Nurabdiah Pratiw. (2020). *Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara.* Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Vol 3 (4)
- Pratiwi Sri Nurabdiah (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah.* Jurnal ilmu pendidikan dan ilmu sosial vol 2 (1)
- Pratiwi, Sri Nurabdiah (2020). *Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0 .* EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosialvol 6 (1)

- Ramayulis, 2018. *Ilmu Pendidikan Islam* . Jakarta: Kalam Mulia
- Asrul, Rusydi Ananda, dan Rosnita, 2020. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Citapustaka Media
- Siti Netti Kwinni, Akrim, Amini. (2022). *Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* vol 13 (1)
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: And
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- . (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, PP No. 19 Tahun 2005 penjelasan pasal 28
- Yamin, Martinis (2006). *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press

Lampiran

HASIL WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

Hari/Tanggal : 20 juni 2023
Tempat : Ruang Guru
Waktu : 10.00- 11.50 WIB
Narasumber : Kasek

Peneliti : Bagaimana bapak menerapkan Misi Sekolah dalam menciptakan guru bermutu dan upaya bapak agar guru dalam bekerja selalu berkomitmen pada Sekolah ?

Kepala Sekolah : Selain menjadikan guru bermutu kita juga menjadikan seorang guru yang hebat. Dengan selalu berpegang pada visi dan tujuan dari SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Sebelum mencetak lulusan yang bermutu terlebih dahulu menjadikan guru tersebut bermutu dan hebat.

Peneliti : Menurut bapak, bagaimana pengertian tentang mutu ?

Kepala Sekolah : Mutu atau kualitas merupakan tolak ukur dari guru ke siswa. Apa yang diberikan guru dan apa yang dihasilkan siswa.

Peneliti : Seberapa pentingkah mutu guru bagi SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?

Kepala Sekolah : Sangat penting. Karena bukan hanya bermutu tapi juga guru hebat. Yang dimana seorang guru harus merubah siswa menjadi lebih baik dan mendidiknya dengan baik untuk mencapai lulusan yang baik dan hebat juga.

Peneliti : Bagaimana manajemen peningkatan mutu guru yang dilakukan oleh SMK Negeri 2 Tebing Tinggi?

Kepala Sekolah : Dalam rangka menjadikan guru yang hebat dan bermutu kita harus merencanakan dan melakukan cara untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas guru terlebih dahulu, kemudian dengan melihat permasalahan sampai melakukan pelatihan untuk guru agar dapat mengembangkan kualitasnya sebagai seorang teladan yang baik dan guru hebat.

Peneliti : Bagaimana bapak mendesain program-program terutama untuk guru dalam meningkatkan mutu atau kualitas dari seorang guru ?

Kepala Sekolah : Program-program itu didesain oleh pihak SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Tetapi itu semua berasal dari menganalisis kekurangan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru baik dalam administrasi maupun pembelajaran di dalam kelas.

- Peneliti :Bagaimana strategi bapak dalam penerapan program untuk meningkatkan mutu guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi?
- Kepala Sekolah :Dengan mengadakan pelatihan yang sudah terencana dan ditetapkan. Salah satunya dengan mengadakan pelatihan untuk guru dengan sistem paket. Yang dimana pelatihan dilakukan dengan bekerjasama dengan dinas pendidikan yang ada di tebing tinggi, pelatihan ini dilaksanakan dengan memilih tema dengan melihat permasalahan yang ada dan dilakukan secara bertahap. Selain itu juga dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh Diknas serta melakukan Studi banding ke sesama perusahaan atau sekolah lain.
- Peneliti :Bagaimana bapak membangun komunikasi dengan Stakeholder dan upaya anda agar komunikasi di Sekolah tetap lancar ?
- Kepala Sekolah : Dengan selalu memberikan kenyamanan kepada para guru dan pegawai yang ada. Salah satunya dengan candaan dan sapaan .Tidak membedakan antara guru yang satu dengan yang lainnya.Serta komunikasi yang baik dengan kepala sekolah.
- Peneliti :Adakah kekurangan dan kelebihan dari pelaksanaan program tersebut ?
- Kepala Sekolah : Kekurangan dalam melaksanakan pelatihan biasanya berada pada guru. karena dengan mengadakan pelatihan yang bertahap dan tidak hanya sekali saja akan membuat bosan para guru. tetapi kelebihan guru mampu menyelesaikan masalahnya dan mengembangkan hasil pelatihan yang dilakukannya.
- Peneliti :Bagaimana cara bapak mengevaluasi program peningkatan mutu guru tersebut ?
- Kepala Sekolah :Evaluasi dilakukan dengan cara memonitoring secara langsung hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Selain itu evaluasi juga dilakukan oleh pihak pusat SMK Negeri 2 Tebing Tinggi untuk memastikan apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah dapat menyelesaikan masalah apa belum, apabila belum, maka akan dilaksanakan pelatihan kembali. Evaluasi yang dilakukan melalui e-mail dan monitoring langsung ke SMK Negeri 2 Tebing Tinggi
- Peneliti :Bagaimana cara mengetahui karakter dari guru bermutu atau guru hebat di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi?
- Kepala Sekolah : Dengan melihat hasil pembelajaran yang telah dilakukan (administrasi), hasil belajar siswa, dan seberapa banyak masalah yang dapat diselesaikan oleh guru tersebut, serta penanganan terhadap siswa yang bermasalah.

Hari/Tanggal : 20 juni 2023
Tempat : Ruang Guru
Waktu : 10.00- 11.50 WIB
Narasumber : Kasek

P ; Apakah Bapak melakukan perencanaan supervisi setiap tahun ajaran? Jika ya, seperti apa wujud perencanaannya?

Kasek ; Ya. Saya melakukan perencanaan setiap awal tahun ajaran. Bentuk perencanaannya melalui observasi KBM saat guru sedang melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kemudian bentuk perencanaan lain melalui sharing dengan guru dan juga dalam raker sekolah. Biasanya guru menyampaikan permasalahan yang dialami dalam kegiatan pembelajaran yang nantinya menjadi input untuk saya. Untuk saat ini perencanaan yang saya buat belum dalam bentuk panduan khusus supervisi tetapi masih menggunakan panduan dari dinas yang diberikan pengawas.

P ; Apakah perencanaan disusun berdasarkan kebutuhan guru atau kondisi sekolah ? Jika ya, kriteria apa seperti apa yang mencerminkan kebutuhan guru?

Kasek ; Ya, supervisi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan guru karena sebelumnya telah melalui kegiatan observasi KBM dan observasi perangkat mengajar yaitu CP walaupun belum dilaksanakan secara menyeluruh. Sedangkan perencanan supervisi berdasarkan kondisi sekolah lebih ditekankan pada kerohanian guru karena merupakan sekolah kristen. Bentuk perencanaannya yaitu pihak sekolah berkomunikasi dengan pihak yayasan sekali dalam setahun tentang hal-hal yang berkaitan dengan supervisi yang nantinya ditindaklanjuti oleh pihak sekolah.

P ; Kompetensi guru seperti apa yang ingin dicapai dalam perencanaan supervisi yang dibuat ?

Kasek : Untuk saat ini belum ada kompetensi guru secara khusus yang ingin dicapai tetapi lebih berfokus pada pengimplementasian kurikulum merdeka yaitu kompetensi dalam merencanakan kegiatan pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang secara tidak langsung akan mengevaluasi sampai dimana kompetensi guru dalam implementasi kurikulum merdeka yang berkaitan dengan perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan pembelajaran

- P ; Adakah sumber yang Bapak pakai sebagai acuan dalam melakukan perencanaan supervisi ? Jika ya, sumber seperti apa ?
- Kasek : ya ada. Acuan yang saya pakai yaitu instrumen supervisi yang diperoleh dari dinas dalam bentuk instrument-instrumen seperti instrumen perencanaan kegiatan pembelajaran, instrumen observasi kelas, instrumen peer teaching dan instrumen capaian pembelajaran. Kemudian ada juga panduan supervisi tahun 2022 yang saya pakai sebagai contoh.
- P : Apakah sumber yang dipakai sebagai acuan sudah sangat membantu dalam perencanaan supervisi atau masih ada kekurangannya ?
- Kasek ; Belum memadai. Karena panduan yang diperoleh dari dinas hanya berupa instrumen pelaksanaan sedangkan dalam pelaksanaan supervisi berkaitan dengan kurikulum merdeka yang di dalamnya banyak item yang saya dan guru sendiri belum begitu paham. Sedangkan panduan dari yayasan masih menggunakan panduan supervisi tahun 2022 yang belum terintegrasi dengan kurikulum merdeka
- P ; Supervisi apa saja yang sudah Bapak jalankan di sekolah? Mengapa dijalankan ? Berikan gambaran dalam hal apa ? dan bagaimana pelaksanaannya
- Kasek : Supervisi administrasi dan pelaksanaan KBM, Saya melakukan supervisi administrasi dengan cara membaca perangkat mengajar RPP dibuat guru dan melakukan koreksi. Untuk supervisi KBM saya lakukan dengan menggunakan instrumen observasi kelas untuk menilai kompetensi guru dalam KBM. Supervisi yang saya lakukan hanya pada guru kelas dan berdasar pada info yang saya dapat dari dinas tentang guru siapa yang akan di supervisi oleh pengawas sehingga saya sudah melakukan supervisi lebih dahulu terhadap guru tersebut sebelum pengawas datang. Supervisi hanya dilakukan pada guru kelas karena biasanya pengawas yang datang melakukan supervisi hanya berfokus terhadap guru kelas.
- P : Apakah pelaksanaan supervisi itu dilakukan secara berkala? Atau kapan dilakukan supervisi ? Jika ya, apa alasannya dilakukan secara berkala ? Jika tidak, mengapa ?
- Kasek ; Pelaksanaan supervisi yang saya lakukan belum dilakukan secara berkala. Dikarenakan waktu dan kesibukan saya sebagai kepek seperti rapat, pembuatan administrasi dari dinas dan sebagainya.

lampiran

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN GURU

Hari/Tanggal : 8 juli 2023
Tempat : Ruang Guru
Waktu : 10.00- 11.50 WIB
Narasumber : guru bidang studi matematika

Peneliti : Apa alasan Bapak/Ibu untuk masuk dalam dunia pendidikan ?
 Gr : Karena panggilan hati

Peneliti : Menurut anda apa tugas seorang guru ?
 Gr : Di SMK Negeri 2 tebing Tinggi terdapat dua tugas guru dalam kelas. Yaitu sebagai guru kelas dan guru pendamping, yang dimana sudah ada tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Yang terpenting adalah memberikan tauladan yang baik kepada siswa.

Peneliti : Apa motivasi anda dalam mengajar agar pembelajaran bisa berhasil sesuai dengan visi Sekolah ?
 Gr : Angin menjadikan anak lebih baik terutama pada perkembangan kompetensi sesuai dengan jurusan

Peneliti : Bagaimana cara dan usaha anda dalam mencetak dan menjadikan peserta didik menjadi berkualitas ?
 Gr : Membuat peserta didik nyaman dalam pembelajaran dan guru dapat menyesuaikan belajar dengan anak dengan cara perkembangan yang berbeda pula.

Peneliti : Bagaimana cara dalam memuaskan konsumen (peserta didik dan wali murid)?
 Gr : Dengan peserta didik harus memahami keinginan peserta didik dalam belajar dengan cara yang nyaman.

Peneliti : Mampukah guru mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan disiplin keilmuannya ?
 Gr : Mampu, karena dalam tingkatan SMK masih bisa dipelajari dan mudah untuk pengajarannya.

Peneliti : Apakah seorang guru harus memiliki sertifikasi (penunjang kompetensi) pendidik untuk menjadikan pengajaran lebih baik dalam mencetak peserta didik yang berkualitas ?
 Gr : Tidak. Karena guru itu panggilan jiwa dan tujuan dari guru adalah fokus pada peserta didik, yaitu untuk mengembangkan kemampuan anak.

Peneliti : Apa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam pembelajaran yang efektif dan efisien ?

- Gr : Semuanya harus dimiliki. Mulai dari pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Karena itu menjadi kemampuan kita dalam mendidik anak.
- Peneliti : Apakah guru harus mengukur kemampuan peserta didik dan bagaimana cara mengukurnya ?
- Gr : Harus. Dengan cara yang berbeda-beda. Menyesuaikan dengan anak, dengan tes tulis, lisan, serta dengan project dengan membuat ketrampilan.
- Peneliti : Menurut anda bagaimana pengertian tentang mutu ?
- Gr : Mutu itu Kualitas yang berasal dari guru dan yang akan dihasilkan oleh peserta didik.
- Peneliti : Menurut anda Bagaimana strategi untuk meningkatkan mutu guru?
- Gr : Dengan meningkatkan kemampuan dengan banyak membaca dan belajar. Serta mengikuti beberapa pelatihan yang diadakan oleh SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ataupun dengan pihak dinas pendidikan tebing tinggi. Diantaranya kegiatan kunjungan ke perusahaan, studi bandi atau melakukan penyuluhan dalam keadministrasian serta dalam pembelajaran. Juga dengan ikut pelatihan yang diadakan oleh Diknas.
- Peneliti : Bagaimana strategi guru dalam meningkatkan pembelajaran dalam pendidikan ?
- Gr : Dapat mengetahui karakter anak, mengikuti pelatihan-pelatihan, strategi belajar dengan alam dll.
- Peneliti : Bagaimana tanggapan anda mengenai penetapan yang dibuat untuk guru mengenai guru hebat ?
- Gr : Setuju. Karena guru hebat di tidak hanya bermutu, tapi juga harus bisa segalanya. Karena guru sebagai tauladan.
- Peneliti : Bagaimana cara guru dalam menghadapi tantangan atau pesaing yang ada di lembaga lain?
- Gr : Menjadikan tantangan sebagai pembelajaran untuk bisa lebih baik, serta menjadikannya sebagai partner dalam menjadikan pendidikan di SMK Negeri 2 Tebing tinggi sendiri lebih baik.

Hari/Tanggal : 8 mei 2023
Tempat : Ruang Guru
Waktu : 10.00- 11.50 WIB
Narasumber : guru bidang studi matematika

- P : Adakah tindakan evaluasi bertahap terhadap guru yang Bapak lakukan dalam supervisi ? Jika ya, Seperti apa ? Jika tidak, mengapa ?
- Gr : Ya evaluasi saya lakukan secara bertahap. Biasanya kegiatan evaluasi tersebut diadakan rutin dengan melihat perkembangan dari guru yang bersangkutan misalnya setelah 2x pertemuan dengan guru tersebut saya lihat sudah ada perkembangan maka saya anggap guru tersebut paham sehingga saya tidak melakukan sampai guru benar-benar tanggap.
- P : Berdasarkan hasil evaluasi, menurut bapak sejauh mana pencapaian perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam supervisi yang bapak lakukan untuk peningkatan kompetensi guru?
- Gr : hasil evaluasi saya tentang perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi dari supervisi itu sendiri tentu belum mencapai 100%, dalam perencanaan belum ada panduan khusus yang saya rancang sendiri untuk melakukan supervisi. Rencananya pun hanya menggunakan instrumen dinas yang ditambah dengan hasil observasi KBM dan sharing dengan guru. Kalau pelaksanaannya karena baru dilakukan terhadap 3 orang guru dan belum secara keseluruhan maka belum dapat dipastikan tingkat pencapaian kompetensi guru sejauh mana. Tetapi jika hanya berfokus kepada 3 orang guru tersebut maka untuk pelaksanaannya terbilang cukup. Sedangkan untuk evaluasi belum begitu maksimal karena masih dilakukan secara lisan, hal ini terkait dengan pemahaman saya dalam pelaksanaan evaluasi supervisi.
- P : Adakah feedback yang kepala sekolah berikan kepada guru terkait hasil supervisi ?Jika ya, berikan gambaran tentang feedback ! Jika tidak, mengapa ? berikan alasannya !
- Gr : iya ada feedback. Setelah saya selesai di supervisi, saya menulis kekurangannya kemudian memanggil guru tersebut dan melakukan bimbingan berdasarkan kekurangan yang sudah ditulis. Feedback yang dilakukan masih secara lisan dengan

menunjukkan model atau contoh yang semestinya yang harus dilakukan oleh guru.

- P : Adakah kendala yang Bapak hadapi pada saat melakukan evaluasi ? Jika ya, bagaimana kendalanya atau dalam hal apa ? (kendala internal & eksternal)
- Gr : Iya ada kendala. kendala internal pemahaman saya tentang cara melakukan evaluasi yang benar terkait dengan kurikulum merdeka sehingga saya harus mencari format penilaiannya seperti apa kemudian sharing dengan beberapa teman kepala sekolah akan tetapi waktu sharing yang saya lakukan ini terbilang masih sangat terbatas.
- P : Adakah upaya yang Bapak lakukan berdasarkan hasil evaluasi supervisi guru untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh guru ? Jika ya, upaya seperti apa ? jika tidak, mengapa ?
- Gr : Upayanya ada. Saya mencari tahu format penilaiannya seperti apa melalui internet kemudian saya sharing dengan beberapa teman kepala sekolah tentang permasalahan yang terjadi. Terkadang saya juga sharing dengan instruktur kurikulum merdeka
- P : Berdasarkan hasil evaluasi bapak, adakah hal yang masih dirasa kurang dan belum maksimal dalam pelaksanaan supervisi ? Jika ya, Apa ? Jika tidak, mengapa ?
- Gr : Hal yang dirasa masih kurang dan menghambat secara keseluruhan adalah kurangnya training untuk saya sebagai kepek yang memegang tugas supervisor dan tidak adanya panduan paten sekolah untuk dijadikan acuan dalam melakukan supervisi.
- P : Menurut evaluasi kepala sekolah, adakah hal atau bantuan apa yang dibutuhkan oleh Bapak sekarang ini untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi ? Jika iya, apa ? jika tidak, mengapa ?
- Gr : Iya. Saya butuh panduan yang lebih mudah dalam melakukan supervisi dan juga training tentang bagaimana melakukan supervisi yang lebih baik.

HASIL DOKUMENTASI

Kode : 01 / kepek/ 31 juli 2023

Lokasi : Ruang kepala sekolah



Kode : 02 / wakasek sarpras / 8 juli 2023

Lokasi : ruang wakasek sarpras



Kode : 03 / waksek kurikulum / 24 juni 2023

Lokasi : ruang wakasek kurikulum



Kode : 04 / guru matematika / 8 juli 2023

Lokasi : ruang guru



Kode : 04/ gr/ 31 juli 2023

Lokasi : Ruang guru



Kode : 05/ bendahara / 09 september 2023

Lokasi : bendahara



Kode : 06/ siswa / 20/ juli 2023

Lokasi : siswa



