

Samnur



PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

BAGI

GURU PRODUKTIF
DI SEKOLAH KEJURUAN



**PENGEMBANGAN
KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN**

Bagi Guru Produktif di Sekolah
Kejuruan

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
 2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
 3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
 4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).
-

**PENGEMBANGAN
KEPROFESIAN
BERKELANJUTAN**
Bagi Guru Produktif di Sekolah
Kejuruan

Samnur



PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

Bagi Guru Produktif di Sekolah
Kejuruan

ISBN

978-623-5359-69-4

Penulis

Samnur

Editor

Dr. Rahmat Fadhli, Ed.M.

Cover/Tata Letak

Tim Kreatif Penerbit Indonesia Emas Group



INDONESIA EMAS GROUP

PENERBIT

INDONESIA EMAS GROUP

Jalan Pasir Putih, No 16 Kota Bandung

Kontak. 082-188-188-540

E-mail: indonesiaemasgroup5758@gmail.com

Cetakan Pertama, Maret 2023

i-viii+159 hlm, 15.5 cm x 23 cm

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All Rights Reserved

Kata Pengantar

Puji syukur tak putus-putusnya penulis panjatkan kepada Allah Swt., akhirnya penulisan buku berjudul **Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan Bagi Guru Produktif di Sekolah Kejuruan** dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini dikhususkan kepada guru produktif pada jenjang sekolah kejuruan. Penyusunan buku ini bertujuan agar guru dapat memahami hal-hal terkait Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan (PKB) termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan PKB. Selain melakukan kegiatan pembelajaran, seorang guru mempunyai kewajiban untuk melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

Masih belum adanya buku tentang pengembangan keprofesian (PKB) bagi guru produktif di Sekolah Kejuruan menjadikan alasan utama penulis dalam menyusun buku ini. Isi dalam buku ini membahas tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kompetensi guru dan dampaknya pada kesiapan *teaching factory*, serta jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru produktif di SMK. Buku ini hadir dalam upaya mewujudkan guru yang professional, sehingga guru dapat berpartisipasi aktif untuk membentuk insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian baik.

Dalam proses penulisan buku ini tidaklah mudah, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada keluarga penulis, sahabat-sahabat penulis, serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian buku ini. Tegur sapa dari pembaca yang budiman selalu penulis harapkan demi kesempurnaan buku ini di masa yang akan datang. Hanya kepada Allah Swt Penulis mengharap semoga buku sederhana ini menjadi bagian dari amal jariah penulis bagi generasi penerus terutama sekali bagi para pemerhati dan pencinta ilmu pendidikan amin.

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
BAB 1 URGENSI GURU PENDIDIKAN KEJURUAN DI INDONESIA	1
A. Guru sebagai Roda Penggerak Pendidikan	1
B. Pengembangan Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan	4
C. Urgensi dan Profesionalisme Guru Pendidikan Kejuruan	7
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Guru dalam Mengajar	23
BAB 2 KONSEP UMUM STANDARDISASI KOMPETENSI GURU	35
A. Hakikat Standar Kompetensi Keguruan	35
B. Tujuan dan Manfaat Standar Kompetensi Guru	40
C. Jenis-Jenis Kompetensi Guru	41
D. Indikator Standar Kompetensi Keguruan	50
E. Gambaran Kompetensi Guru Sekolah Kejuruan	55

BAB 3 UJI KOMPETENSI GURU	69
A. Hakikat Uji Kompetensi Guru	69
B. Landasan Filosofis, Teoritis Pedagogik, dan Empirik Sosial UKG	71
C. Tujuan UKG	73
D. Prinsip dan Sistem UKG	74
BAB 4 MENYIAPKAN TEACHING FACTORY PADA SEKOLAH KEJURUAN	77
A. Konsep Teaching Factory	77
B. Prinsip Teaching Factory di SMK	79
C. Pelaksanaan Teaching Factory	80
D. Kesiapan Teaching Factory di SMK	88
BAB 5 PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN BAGI GURU PRODUKTIF DI SEKOLAH KEJURUAN	99
A. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	99
B. Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kompetensi Guru.	106
C. Kontribusi Tingkat Kompetensi Guru terhadap Kesiapan <i>Teaching Factory</i> .	124
D. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Produktif SMK Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif	131
Daftar Pustaka	145
Tentang Penulis	159

BAB 1

Urgensi Guru Pendidikan Kejuruan di Indonesia

A. Guru sebagai Roda Penggerak Pendidikan

Tidak dapat dipungkiri, guru merupakan roda penggerak pendidikan yang sangat penting dalam suatu bangsa dan negara. Sebab, guru memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk karakter dan memperluas wawasan siswa. Guru sebagai roda penggerak pendidikan berarti, guru harus memiliki sumber pengetahuan utama bagi siswa. Mereka harus memberikan informasi dan pengetahuan melalui pengajaran dan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Tidak hanya itu, guru sebagai roda penggerak pendidikan berarti guru harus mampu mendorong dan menstimulasi minat dan bakat peserta didiknya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Peran guru sebagai roda pendidikan juga berarti mereka harus mampu membentuk karakter siswa dengan memberikan pelajaran moral dan etika,

dengan cara membantu siswa memahami nilai-nilai seperti kerja sama, rasa percaya diri, dan tanggung jawab.

Satu hal penting yang tidak boleh dilupakan juga dalam konteks guru sebagai roda penggerak pendidikan adalah mereka mampu mengajarkan siswa suatu keterampilan yang dibutuhkan untuk masa depannya, misalnya saja keterampilan teknologi, keterampilan berbicara di depan umum, atau keterampilan membaca, menulis dan berhitung. Oleh karena itu, tidak heran jika secara etimologi, istilah "Guru" (yang berasal dari bahasa India) berarti bahwa "orang yang mengajarkan tentang kelepasan dari sengsara" Shambuan, Republika, (dalam Suparlan 2005:11).

Pengertian guru kemudian menjadi semakin luas, tidak hanya terbatas dalam kegiatan keilmuan yang bersifat kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) dan kecerdasan intelektual (*intellectual intelligence*), tetapi juga menyangkut kecerdasan kinestetik jasmaniah (*bodily kinesthetic*), seperti guru tari, guru olah raga, guru senam dan guru musik. Dengan demikian, guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya.

Poerwadarminta (dalam Suparlan 2005:13) menyatakan, "guru adalah orang yang kerjanya mengajar." Dengan definisi ini, guru disamakan dengan pengajar. Pengertian guru ini hanya menyebutkan satu sisi yaitu sebagai pengajar, tidak termasuk pengertian guru sebagai pendidik dan pelatih.

Selanjutnya Zakiyah Daradjat (dalam Suparlan 2005:13) menyatakan, ” guru adalah pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak-anak.”

UU Guru dan Dosen Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 ”Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Selanjutnya UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan, ”pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”

PP No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan, ”pendidik (guru) harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, dan bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran.

B. Pengembangan Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan

Tantangan era globalisasi tidak luput dari perhatian pemerintah, termasuk dalam dunia pendidikan. SMK merupakan salah satu proyek pemerintah untuk menjawab tantangan globalisasi, sejumlah kebijakan dikeluarkan untuk menjawab tantangan global. Untuk mengurangi angka pengangguran sekaligus menjawab tantangan kebutuhan kerja level operator atau teknisi, pemerintah melakukan terobosan dengan mendirikan SMK dengan inovasi yang diperoleh dari pengalaman negara-negara lain yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan (Dinah Tanuatmadja, 2008).

Definisi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu. Hal tersebut secara spesifik dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional, yaitu pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk jenis pekerjaan tertentu (Direktorat Penelitian dan Pengembangan KPK, 2010: 5).

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 dan PP No. 19 Tahun 2005 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa SMK yang

berada di bawah Direktorat Pembinaan Sekolah Kejuruan, merupakan lembaga pendidikan berorientasi pada pembentukan kecakapan hidup yang memiliki tujuan melatih peserta didik untuk menguasai keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja, memberikan pendidikan tentang kewirausahaan, serta membentuk kecakapan hidup (*life skill*). Siswa di SMK lebih ditekankan untuk melakukan praktik sehingga akan membentuk pengalaman sebagai bekal memasuki dunia kerja.

Konsep keterkaitan dan kesepadanan (*Link and Match*) antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang dicetuskan Wardiman. Konsep tersebut dapat menekan jumlah pengangguran lulusan perguruan tinggi yang dari ke hari makin bertambah. Selanjutnya Soemarso mengatakan bahwa konsep *Link and Match* antara lembaga pendidikan dan dunia kerja dianggap ideal. Jadi, ada keterkaitan antara pemasok tenaga kerja dengan penggunaannya. Menurut Soemarso, dengan adanya hubungan timbal balik membuat perguruan tinggi dapat menyusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan kerja. Contoh nyata *Link and Match* dengan program magang (Ibnu Sukron, 2012).

Di sisi lain, produk dari Perguruan Tinggi menghasilkan sesuatu yang amat berharga dan bukan hanya sekedar kertas tanpa makna, yaitu produk kepakaran, produk pemikiran dan kerja laboratorium. Produk-produk ini masih sangat jarang dilirik oleh industri di Indonesia. Produk kepakaran yang sering dipakai adalah yang bersifat konsultatif. Tetapi produk hasil

laboratorium belum di akomodasi dengan baik. Menjalankan *Link and Match* bukanlah hal yang sederhana. Karena itu, idealnya, ada tiga komponen yang harus bergerak simultan untuk menyukseskan program *Link and Match* yaitu perguruan tinggi, dunia kerja (perusahaan) dan pemerintah.

Dari ketiga komponen tersebut, peran perguruan tinggi merupakan keharusan dan syarat terpenting. Kreativitas dan kecerdasan pengelola perguruan tinggi menjadi faktor penentu bagi sukses tidaknya program tersebut. Ada beberapa langkah penting yang harus dilakukan suatu perguruan tinggi untuk menyukseskan program *Link and Match*. Perguruan tinggi harus mau melakukan riset ke dunia kerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui kompetensi (keahlian) apa yang paling dibutuhkan dunia kerja dan kompetensi apa yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan salah satu perguruan tinggi di Indonesia diketahui, keahlian (kompetensi) yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja adalah kemampuan komputasi (komputer), berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan kemampuan akuntansi. Selain itu, perguruan tinggi juga harus mampu memprediksi dan mengantisipasi keahlian (kompetensi) apa yang diperlukan dunia kerja dan teknologi sepuluh tahun ke depan.

Jika program *Link and Match* berjalan baik, pemerintah juga diuntungkan dengan berkurangnya beban pengangguran (terdidik). Seudah seharusnya pemerintah secara serius menjaga iklim keterkaitan dan mekanisme implementasi ilmu

dari perguruan tinggi ke dunia kerja sehingga diharapkan program *Link and Match* ini berjalan semakin baik dan semakin mampu membawa manfaat bagi semua pihak. Manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan *Link and Match* sangat besar. Diharapkan semua *stakeholders* dunia pendidikan bersedia membuka mata dan diri dan mulai bersungguh-sungguh menjalankannya. Perguruan tinggi harus lapang dada menerima bidang keahlian (kompetensi) yang dibutuhkan dunia kerja sebagai materi kuliah utama. Perusahaan juga harus membuka pintu selebar-lebarnya bagi mahasiswa perguruan tinggi yang ingin magang (bekerja) di perusahaan tersebut. Sedangkan Pemerintah harus serius dan tidak semata memandangi program *Link and Match* (keterkaitan dan kesepadanan) sebagai proyek belaka.

C. Urgensi dan Profesionalisme Guru Pendidikan Kejuruan

Para ahli pendidikan sepakat bahwa guru merupakan komponen yang berperan penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan, bahkan dari banyak studi terungkap bahwa dalam satuan pendidikan, guru merupakan faktor strategis dari keseluruhan faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya keberhasilan pendidikan. Hattie (2003) menunjukkan bahwa prestasi peserta didik dipengaruhi 30% dari faktor guru. Riset ini menegaskan bahwa guru memiliki peran besar terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik di sekolah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Dalam peradaban berbagai bangsa termasuk, Indonesia, profesi guru memiliki makna strategis karena seorang guru mengemban tugas mulia dalam dalam proses kemanusiaan, memanusiaikan manusia, mencerdaskan, menanamkan nilai-nilai budaya, dan pembangun karakter bangsa (Mahsunah, 2012). Berkaitan dengan hal tersebut, guru yang profesional adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Dengan perkataan lain, untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia Indonesia sesuai amanah undang-undang, diperlukan guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan profesi guru itu sendiri.

Selain aspek profesional, dalam konteks sekolah menengah kejuruan, peran dan fungsi guru sangatlah urgen. Sehingga sangat wajar jika, kehadiran guru bagi sekolah menengah kejuruan sangatlah penting. Setidaknya ada beberapa alasan mengapa guru kejuruan sangat penting di Indonesia, di antaranya adalah:

Membangun Keterampilan dan Keahlian: Guru pendidikan kejuruan membantu siswa untuk membangun keterampilan dan keahlian yang diperlukan di pasar kerja. Mereka membantu siswa mempelajari teknik dan prosedur yang terkait dengan bidang kejuruan tertentu, dan membantu mereka mengembangkan keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

1. Menyediakan Tenaga Kerja Terampil

Dengan menghasilkan lulusan yang terampil dalam

bidang kejuruan tertentu, guru pendidikan kejuruan membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor industri dan bisnis di Indonesia. Hal ini juga dapat membantu mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. Meningkatkan Produktivitas

Dengan memperkuat keterampilan dan keahlian siswa, guru pendidikan kejuruan dapat membantu meningkatkan produktivitas di sektor industri dan bisnis. Lulusan yang terampil dapat menghasilkan karya yang berkualitas dan meningkatkan daya saing produk Indonesia di pasar global.

3. Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Guru pendidikan kejuruan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Mereka membantu memperbarui kurikulum, memperkenalkan teknologi dan metode pembelajaran baru, dan membantu siswa memahami peran penting bidang kejuruan dalam perekonomian Indonesia.

4. Menyediakan Peluang Karir

Guru pendidikan kejuruan juga dapat memberikan peluang karir yang menjanjikan bagi individu yang tertarik untuk menjadi guru atau instruktur dalam bidang kejuruan tertentu. Hal ini dapat membantu meningkatkan jumlah guru pendidikan kejuruan di

Indonesia dan memperkuat pendidikan kejuruan di negara ini.

Dari beberapa rasionalisasi di atas, sangat jelas bahwa guru memiliki peranan dan urgensi yang sangat signifikan dalam bidang pendidikan, khususnya dalam bidang pendidikan kejuruan. Selain itu, dapat juga disimpulkan bahwa guru yang profesional merupakan tuntutan mutlak untuk menjawab sejumlah permasalahan pendidikan saat ini, yang diyakini dapat memberi sumbangan sangat berarti terhadap pencapaian keberhasilan pendidikan. Ini semakin menegaskan bahwa untuk menghadirkan pendidikan yang bermutu meniscayakan kehadiran pendidik yang profesional.

Profesionalisme merupakan hal yang mutlak untuk dipenuhi dalam era globalisasi yang ditandai dengan adanya persaingan dan tuntutan transparansi semakin ketat disegala bidang. Guru sebagai profesi yang sangat strategis dalam penyiapan generasi penerus bangsa, memiliki peran dan fungsi yang semakin penting pada masa yang akan datang. Konsekuensi dari hal tersebut adalah perlunya senantiasa dilakukan upaya yang lebih serius dalam penanganan, pembinaan dan peningkatan kualitas guru sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah sebuah paradigma yang tidak dapat ditawar-tawar lagi (Daryanto, 2013).

Dalam kehidupan masyarakat modern saat ini, seorang guru profesional tidak lahir secara alamiah, melainkan perlu mendapatkan pendidikan formal sebagai seorang profesional

sehingga memiliki kualitas dan pembentukan formal dalam hal: (1) memiliki sifat sebagai seorang pemimpin dengan kriteria jujur, kerja keras, disiplin, sikap sosial yang tinggi, inovatif-kreatif dan demokratis; dan (2) seorang guru profesional menguasai ilmu pengetahuan baik ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan IPTEK maupun ilmu pendidikan yang bersifat praksis (Tilaar, 2015)

Kerangka pemberdayaan guru sebagai profesi yang berkualitas dibutuhkan pelibatan semua *stakeholder*, termasuk pemerintah sebagai penyelenggara Negara. Pemerintah perlu menciptakan kondisi yang dapat memicu dan memacu para guru agar dapat bertindak dan bersikap serta memiliki kapasitas dan kapabilitas yang sesuai dengan bidang keilmuan yang digelutinya. Kondisi dimaksud dapat dikelompokkan sebagai faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal dimaksud bersumber dari gurunya sendiri, baik secara individu maupun institusi sebagai sebuah profesi yang mengharuskan adanya kesadaran akan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai tenaga pendidik. Diperlukan komitmen yang kuat baik secara ilmiah maupun moral agar guru dapat berpikir dan bertindak secara profesional, sebagaimana profesi lainnya yang menuntut keahlian yang spesifik. Faktor eksternal dalam hal ini lebih mengarah pada kebijakan pemerintah dalam mendorong dan menciptakan suatu atmosfer maupun mekanisme yang mampu melahirkan guru-guru profesional.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional pasal 42 ayat (1) menegaskan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum S-1/D-IV, pemilihan bidang sertifikasinya sesuai jenjang dan kewenangan mengajarnya, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini dipertegas lagi dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 yang menyatakan bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat baik jasmani maupun rohani, serta memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28 menyebutkan bahwa pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompeten dalam menjalankan perannya sebagai pendidik sesuai jenjang pendidikan yang digelutinya pada jenjang pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan anak usia dini, yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogik mencakup aspek kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk (1) memahami terhadap kebutuhan peserta didik menggunakan prinsip perkembangan kognitif, kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; (2) merancang pembelajaran

termasuk pemahaman terhadap landasan pendidikan dalam pembelajaran melalui penerapan teori belajar dan pembelajaran, pemilihan strategi pembelajaran sesuai karakteristik peserta didik, menyusun rancangan pembelajaran; (3) melaksanakan pembelajaran (menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif); (4) merancang dan melakukan evaluasi pembelajaran (melaksanakan penilaian terhadap proses maupun hasil belajar secara kontinyu, menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan hasil belajar); (5) mengembangkan kemampuan peserta didik dalam mengaktualisasikan potensinya (memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan potensi akademik dan non akademik).

Kompetensi kepribadian adalah sejumlah aspek kemampuan personal seorang guru yang mencakup (1) berkepribadian yang mantap dan stabil; (2) berkepribadian yang dewasa; (3) berkepribadian yang arif; (4) berkepribadian yang berwibawa, dan (5) berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Kompetensi profesional mencakup aspek kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk (1) menguasai substansi keilmuan sesuai dengan bidang studi (memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang mendasarinya, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep keilmuan tersebut dalam kehidupannya); (2) menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam

pengetahuan/materi bidang studi.

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan seorang guru sebagai makhluk sosial untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif di masyarakat, sehingga harus memiliki sejumlah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif terhadap (1) peserta didik; (2) sesama pendidik dan tenaga kependidikan; (3) orangtua/wali peserta didik dan masyarakat.

Sampai saat ini, masih banyak kalangan yang meragukan kompetensi pedagogik dan profesional guru, tidak terkecuali guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Hal ini teramati pada saat diselenggarakannya Uji Kompetensi Awal (UKA) guru tahun 2012 menunjukkan nilai rata-rata 45.54 yang masih berada di bawah rerata nilai UKA Nasional pada saat itu sebesar 50.02. (Kemdikbud, 2012).

Data ini serupa dengan hasil observasi yang pernah dilakukan oleh penulis kepada guru SMK jurusan Teknik Mesin dan Teknik Otomotif yang dapat diamati dari hasil ujian tulis nasional di penghujung diklat pada saat mereka mengikuti PLPG. Data hasil ujian tulis pada tahun 2012 memberikan gambaran kompetensi guru dengan rerata sebesar 52,75 untuk guru Program Keahlian Teknik Mesin dan 51,28 untuk Teknik Otomotif.

Data tahun 2013 sebesar 51,93 untuk kelas Teknik Mesin dan 38,22 untuk kelas Teknik Otomotif. Data tahun 2014 sebesar 45,33 untuk guru Program Keahlian Teknik Mesin dan 42,36 untuk Teknik Otomotif, dan data tahun 2015 sebesar

53,30 untuk guru Program Keahlian Teknik Otomotif. Dari data tersebut diperoleh rerata kompetensi guru untuk periode 2012 hingga tahun 2015 untuk Program Keahlian Teknik Mesin sebesar 50,00, dan Teknik Otomotif sebesar 46,29 (PSGR 124 UNM, 2015). Gambaran ini menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya perbaikan dan peningkatan kompetensi guru mengingat hasil yang diberikan cenderung stagnan dari tahun ke tahun.

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2015 kembali melakukan Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk mengetahui perkembangan kompetensi guru dari waktu ke waktu, yang pelaksanaannya diyakini sangat kredibel. Untuk itu, hasilnya penting untuk dianalisis dengan lebih komprehensif sehingga pelaksanaan uji kompetensi guru tidak hanya menunjukkan potret kompetensi guru, melainkan dapat diperoleh rekomendasi dalam menyempurnakan kebijakan dibidang pembinaan dan pengembangan profesi guru, termasuk guru-guru SMK untuk Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif.

Kebijakan dimaksud terutama terkait dengan tiga pilar pembinaan guru profesional yang telah dicanangkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan sejak tahun 2012 yang dalam hal ini Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK-PMP) bahwa untuk menjaga agar guru tetap menjalankan tugasnya secara profesional, dibutuhkan proses yang secara komprehensif dan berkesinambungan

melalui kegiatan Penilaian Kinerja (PK), Uji Kompetensi (UK) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Penulis mengambil sampel data dari observasi yang pernah penulis lakukan pada SMK di Sulawesi Selatan. SMK di Sulawesi Selatan memiliki Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif adalah sebanyak 68 sekolah, yang tersebar di 22 kabupaten/kota. Kedua program keahlian pada 68 sekolah ini pada umumnya hanya terdiri atas dua kompetensi keahlian, yakni Teknik Pemesinan dan Teknik Pengelasan untuk Program Keahlian Teknik Mesin, dan Teknik Kendaraan Ringan dan Teknik Sepeda Motor untuk Program Keahlian Teknik Otomotif. Sebaran masing-masing kompetensi keahlian tersebut adalah (1) Teknik Pemesinan sebanyak 6 sekolah, (2) Teknik Pengelasan sebanyak 17 sekolah, (3) Teknik Kendaraan Ringan sebanyak 52 sekolah, dan (4) Teknik Sepeda Motor sebanyak 26 sekolah (Ditpsmk, 2014).

Temuan yang mencengangkan dalam UKG untuk guru SMK Teknik Mesin menunjukkan bahwa dari 24 orang guru yang mengikuti tes memberikan rata-rata hasil UKG untuk kompetensi pedagogik 46,76, kompetensi profesional 36,57. Untuk guru Teknik Otomotif yang diikuti oleh 55 orang memberikan rata-rata hasil UKG untuk kompetensi pedagogik 56,90, kompetensi profesional 44,13. Hasil yang diperoleh guru Teknik Mesin masih berada dibawah rerata hasil UKG secara nasional sebesar 48,94 untuk kompetensi pedagogik, sedangkan untuk kompetensi profesional baik guru Teknik Mesin maupun guru Teknik Otomotif memiliki nilai yang masih

di bawah rata-rata nasional 54,77. Rerata nilai UKG nasional inipun masih dibawah dari yang ditargetkan oleh pemerintah pada angka 55 untuk nilai UKG (Kemdikbud, 2016).

Dari pengamatan penulis tersebut dapat dianalisis lebih jauh bahwa capaian hasil UKG tersebut untuk kompetensi profesional dan pedagogik, maupun kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial seorang guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif di SMK, tidak terlepas dari berbagai faktor yang melatar belakangnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil kajian yang juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kompetensi seorang guru profesional, antara lain:

1. Faktor Internal, dapat diklasifikasikan antara lain: latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, motivasi, diklat, status kepegawaian, status sertifikasi.
2. Faktor eksternal, dapat diklasifikasikan antara lain: iklim kerja, kebijakan organisasi sekolah, lingkungan sosial kerja dan dukungan sarana dan prasarana (Korompot, 2012; Suhartini, 2011; & Sutopo 2013).

Hasil kajian dari faktor-faktor yang berpengaruh ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan profesi berkelanjutan bagi guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif di SMK.

Peningkatan kompetensi guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif pasca UKG dapat

dicapai melalui pelatihan yang relevan dalam kerangka program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mencakup aspek kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Peningkatan kompetensi itu dibarengi dengan penguatan pada dua aspek kompetensi yang lain, yakni kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial untuk penguatan guru profesional. Capaian tingkat kompetensi ini akan dapat diketahui setelah pelaksanaan UKG berikutnya yang dilaksanakan setelah guru selesai mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (Kemdikbud, 2016).

Pengembangan keprofesian berkelanjutan pasca-penyelenggaraan UKG 2015 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah berjalan sejak tahun 2016. Program ini dikenal dengan nama program Guru Pembelajar (GP) yang dalam pelaksanaannya menggunakan tiga moda: moda dalam jaringan (daring), moda kombinasi (daring+tatap muka), dan moda tatap muka yang diprioritaskan untuk daerah yang tidak memiliki akses internet. Kelanjutan program ini di tahun 2017 dikenal dengan nama pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung pengembangan profesi guru pembelajar (PPGP) yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru (Kemdikbud, 2016).

Selain program resmi dari pemerintah, guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif tentunya juga dapat mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian

berkelanjutan yang lain. Untuk peningkatan kompetensinya dalam bentuk diklat maupun nondiklat perlu dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif tentang profil menyeluruh terhadap bentuk pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diikuti oleh guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif pasca UKG 2015.

Penguatan/peningkatan kompetensi ini berguna untuk menjaga agar guru tetap *up-to-date* dengan perkembangan dunia usaha/dunia industri (DU/DI) sesuai dengan program keahliannya, sehingga diharapkan dapat mewujudkan keberadaan SMK yang dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja baik secara mandiri atau bekerja pada industri tertentu, masyarakat maupun DU/DI, cerdas, kompetitif dalam bidangnya, dan memiliki kemampuan adaptasi dan daya saing tinggi. Agar peserta didik mampu bersaing/kompetitif dalam kariernya serta menjadi asset pembangunan, pendidikan di SMK sebagai bagian dari pendidikan vokasi perlu membekali lulusannya dengan berbagai kecakapan, yaitu kecakapan hidup dan berkarir, kecakapan dalam belajar dan berinovasi, serta kecakapan memanfaatkan informasi, media, dan teknologi (Hendarman, *et.al*, 2016).

Penguatan pendidikan vokasi di sekolah, dalam hal ini di SMK dilakukan dengan menciptakan sistem dan mekanisme kegiatan magang yang efektif dan efisien. Upaya pertama yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan frekuensi pengiriman peserta didik untuk magang di DU/DI setelah

sebelumnya diberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan magang di industri. Upaya berikutnya adalah dengan mengembangkan *Teaching Factory* (TEFA) di sekolah yang benar-benar merupakan pabrik atau tempat membuat produk di sekolah dan dikelola oleh sekolah sehingga dapat menjadi tempat peserta didik mempraktikkan teori kejuruan yang telah dipelajarinya (Hendarman, *et.al*, 2016).

TEFA adalah pembelajaran yang berorientasi bisnis dan produksi atau suatu proses keahlian atau keterampilan (*life skill*) dirancang dan dilaksanakan berdasarkan prosedur dan standar bekerja yang sesungguhnya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan tuntutan pasar atau konsumen. Tujuan TEFA adalah sebagai wadah pelatihan dan praktik berbasis produksi secara langsung bagi siswa SMK yang berorientasi pada pasar. Direktorat Pembinaan SMK telah menargetkan bahwa diakhir tahun 2019 akan mendukung pengembangan minimal 200 TEFA di SMK. SMK berbasis industri ini harus mampu menyelenggarakan usaha bisnis/perusahaan dan dituntut menjalankan fungsi-fungsi baku perusahaan, yaitu manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen personalia, manajemen keuangan, manajemen peralatan dan perbekalan, prinsip-prinsip akuntansi, dan inti manajemen (*general manager*). Dengan pembelajaran seperti ini, diharapkan lulusannya langsung dapat bekerja di Industri. (Ditpsmk, 2015).

Upaya pemerintah mempercepat terbentuknya TEFA pada pendidikan kejuruan di Indonesia ditindaklanjuti lima kementerian, yakni Kementerian Perindustrian; Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi; Kementerian Ketenagakerjaan; dan Kementerian Badan Usaha Milik Negara di bulan Oktober 2016 menyusun nota kesepahaman nomor 668/M-IND/11/2016; 125/XI/NK/2016; 17/M/NK/2016; 5/NK/MCN/XI/2016; dan MOU-04/MBU/11/2016 tentang pengembangan pendidikan kejuruan dan vokasi berbasis kompetensi yang *Link and Match* dengan industry (Nota Kesepahaman, 2016).

Pasal 3 dari nota kesepahaman tersebut mencantumkan tugas dan tanggungjawab pada butir 1.c. menjelaskan bahwa industri didorong untuk menyediakan *workshop* sebagai TEFA pendidikan dan kejuruan dan vokasi industri dan memfasilitasi praktek kerja lapangan dan/atau pemagangan industri bagi siswa, mahasiswa dan guru/dosen satuan pendidikan kejuruan dan vokasi. Butir 5.c. dari kesepahaman ini juga menjelaskan bahwa BUMN didorong untuk memberikan dukungan dalam pengembangan TEFA dan infrastruktur untuk pendidikan kejuruan dan vokasi industri.

Selain kelima kementerian di atas, sebelumnya di tahun 2011 Kementerian Kelautan dan Perikanan juga telah mencanangkan pentingnya penerapan strategi pembelajaran TEFA untuk meningkatkan kompetensi lulusan pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah yang mencakup pengelolaan TEFA; mekanisme kegiatan pembelajaran pada TEFA; dan

monev dan pelaporannya. Hal ini dituangkan dalam SK Kepala Badan Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan Nomor 97/BPSDMKP/2011 tanggal 19 Desember 2011 (BPSDMKP, 2011).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, seperti di Surakarta dan Bengkulu menyatakan bahwa pendekatan pembelajaran melalui TEFA dapat meningkatkan kompetensi siswa di SMK (Siswanto, 2011; Sampurno dan Siswanto, 2012; dan Paidi, 2013). Selain penelitian dalam negeri, beberapa kajian di beberapa Negara Uni Eropa, seperti Jerman, Canada, Italia dan Yunani juga menunjukkan bahwa penerapan TEFA atau *learning factory* menguntungkan kedua pihak yakni sekolah dan industri (Rentzos, *et.al*, 2014). TEFA mampu meningkatkan pengalaman belajar baik teori maupun praktek bagi peserta didik. Melalui pembelajaran TEFA ini dapat diterapkan model pembelajaran baru dimana peserta didiknya dapat memperdalam pengetahuannya dan mengaplikasikannya dalam bentuk praktek nyata (Abele, *et.al.*, 2015; Wagner, *et.al.*, 2014; Enke, *et.al.*, 2016, Chrissolouris *et.al.* 2016 dan Lanza, *et.al.*, 2015).

Penerapan TEFA ini juga diyakini dapat mengatasi kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia industri (Rentzos, *et.al.*, 2015). Peningkatan kompetensi dimaksud mencakup teknologi dan metode pembelajaran, sosial dan komunikasi, keperibadian dan aktivitas serta orientasi implementasi hasil belajar (Iris, *et.al.*, 2016). Implementasi hasil belajar ini diperoleh melalui kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam memecahkan persoalan

praktis di industri (Dominik, *et.al.*, 2014). Peran guru sendiri dalam proses pembelajaran TEFA adalah sebagai konsultan atau moderator dari proses belajar mengajar dan membimbing peserta didik dalam aktivitas belajarnya (Lanza, *et.al.*, 2016).

Kenyataan yang ditemui di lapangan terutama pada SMK kelompok teknologi, seperti Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif pada beberapa sekolah SMK di Indonesia mengalami kesulitan dalam pelaksanaan TEFA. Pelaksanaan TEFA baru berjalan pada beberapa SMK di Indonesia yang dalam kegiatannya juga masih menemui kendala dalam produksi dan pemasaran produk, daya dukung laboratorium/*workshop* yang ada belum secara optimal mendukung pelaksanaan TEFA.

Berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan pada program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif di beberapa SMK di Indonesia, maka buku ini dihadirkan oleh penulis dalam menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kompetensi guru dan dampaknya pada kesiapan *teaching factory* dan jenis pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif dan di SMK.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Guru dalam Mengajar

Kompetensi guru adalah faktor kunci bagi tercapainya tujuan pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Dalam

pemenuhan kompetensi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru tersebut dapat dikelompokkan atas dua, yakni faktor internal yang berasal dari guru itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan.

Berdasarkan hasil analisis dari beberapa penelitian sebelumnya (Korompot, 2012; Suhartini, 2011; dan Sutopo 2013) serta hasil UKG Kemdikbud tahun 2015 dapat disarikan beberapa faktor internal, antara lain latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, motivasi, diklat, status kepegawaian, dan status sertifikasi. Faktor eksternal, antara lain iklim kerja, kebijakan organisasi sekolah, lingkungan sosial kerja, dan dukungan sarana dan prasarana.

1. Latar Belakang Pendidikan

Menjadi seorang pengajar ataupun pendidik merupakan sebuah profesi yang bukan sembarangan karena butuh kompetensi dan kemampuan yang memadai untuk dapat melakoni profesi tersebut sehingga dapat berkontribusi dalam memajukan organisasi pendidikan (Salleh, *et.al.* 2015:24). Latar belakang pendidikan seorang guru merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam hal penguasaan materi ajar. Diyakini bahwa guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya tidak akan dapat menguasai materi ajar

dengan baik, terutama pada periode awal menjadi guru. Penguasaan materi ajar yang baik akan berdampak pada pencapaian peserta didik (Korompot, 2012; Suhartini, 2011).

Faktor intelektual seorang guru sangat berpengaruh terhadap capaian belajar siswa (Sali-ot, 2011). Dari empat faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, yakni penguasaan materi ajar, metode mengajar, karakteristik personal guru, dan perhatian kepada siswa, penguasaan materi ajar merupakan faktor yang paling berpengaruh. Hal yang digarisbawahi di sini adalah bahwa guru yang kompeten itu memiliki pengetahuan yang luas, mendalam dan terintegrasi menjadi sejumlah pengetahuan dan *skill* yang siap untuk diimplementasikan.

Karakteristik personal seorang guru dilihat perihal yang diyakini tentang materi ajar di sekolah, cara memperolehnya, dan pola pelatihannya (Ahmeed, 2012:338). Latar belakang pendidikan seorang guru dalam hal ini terkait dengan jenjang pendidikan yang telah ditempuhnya, terutama pada pendidikan tinggi mulai dari diploma sampai pascasarjana serta kesesuaiannya dengan bidang studi yang diajarkannya di sekolah, jalur pendidikan yang dilaluinya, kependidikan atau nonkependidikan, serta status lembaga pendidikan yang ditempatinya (lembaga pendidikan negeri atau swasta).

2. Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar juga merupakan komponen yang menentukan kompetensi seorang guru. Hal ini terjadi karena jika seorang guru sudah mengampu mata pelajaran sekian lamanya, ia diyakini dapat meningkatkan pengetahuan seorang guru terhadap materi yang diajarkannya dan akan berkembang seiring dengan berjalannya waktu, dimana dalam proses pembelajaran itu terjalin komunikasi baik antar guru, dengan siswa maupun dengan setiap orang yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Sali-ot, (2011) menyatakan bahwa kompetensi yang paling berpengaruh dalam pencapaian siswa dalam pembelajaran adalah kemampuan berkomunikasi. Metode pembelajaran yang tepat adalah dengan memperhatikan kepribadian setiap siswa. Selain itu karakteristik kelompok siswa dalam pembelajaran di kelas juga menentukan keberhasilan pembelajaran.

3. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi guru. Kompetensi terbentuk dari perpaduan antara watak, konsep diri, dan motivasi internal yang akan membentuk kepercayaan diri (Sacricoban, 2015). Motivasi ini merupakan alat yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk

mengarahkannya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sehingga semua tindakan dan perilakunya akan diarahkan, diaktifkan, dan diorganisasikan untuk mencapai tujuan tersebut (Suhartini, 2011).

Sutopo (2011) menyatakan bahwa pembahasan tentang motivasi berfokus pada lima aspek dasar, yakni pilihan (*choices*), inisiasi (*initiation*), intensitas (*intensity*), kegigihan (*persistence*), dan reaksi (*reaction*). Kelima komponen ini secara terpadu akan membentuk motivasi dalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya.

4. Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Setiap orang termasuk guru memiliki sejumlah keahlian yang dapat dikembangkan sepanjang karirnya sehingga suatu organisasi harus menyiapkan diklat/training yang sesuai untuk meningkatkan pengetahuan dan *skill* mereka (Salleh, et.al, 2015). Esensi pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan diklat dalam penerapannya dapat dilakukan atas prakarsa institusi seperti diklat, workshop, magang, studi banding dan sebagainya (Mahsunah, 2012). Setiap guru berhak untuk mengikuti kegiatan diklat dalam rangka peningkatan pemahamannya dalam konteks pembelajaran, penguatan terhadap penguasaan materi ajar, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran dan pengalaman tentang teori-teori yang terbaru.

Kegiatan ini bisa dilakukan oleh institusi

pemerintah, lembaga pelatihan (*training provider*) nonpemerintah, penyelenggara atau satuan pendidikan, untuk menjamin pengetahuan dan kapasitas vokasi yang relevan dan terbaru yang harus senantiasa dimiliki oleh guru pendidikan kejuruan. Hal ini misalnya dapat juga ditempuh melalui skema penempatan guru kejuruan di dunia kerja sehingga guru dapat meningkatkan kemampuan vokasinya (Tomlinson, 2015).

5. Status Kepegawaian

Status kepegawaian seorang guru diyakini memiliki pengaruh terhadap tingkat kompetensi yang dimilikinya. Status kepegawaian yang dimaksud dalam hal ini adalah status sebagai guru PNS atau honorer. Dalam kenyataan yang ditemui di lapangan, masih terdapat beberapa guru honorer pada sekolah kejuruan yang berstatus sekolah negeri maupun swasta serta guru tetap yayasan pada sekolah kejuruan yang berstatus sekolah swasta. Status kepegawaian yang lain dalam hal ini juga mencakup masa kerja dan golongan kepegawaian dari seorang guru. Masa kerja ini dapat dikaitkan dengan pengalaman mengajar dari seorang guru.

Bagi guru di Indonesia, baik guru umum maupun kejuruan, status kepegawaian ini salah satunya mengacu pada ranah pembinaan dan pengembangan karier guru yang mencakup penugasan, kenaikan pangkat dan promosi yang diarahkan pada peningkatan kompetensi

dan kinerja guru (Mahsunah, 2012). Peraturan pemerintah nomor 74 tentang guru mengamanatkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, guru berhak mendapatkan promosi sesuai tugas dan prestasi kerja yang meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

6. Status Sertifikasi

Sertifikasi guru memberikan pengaruh yang kuat terhadap hasil belajar siswa (Myrberg and Rosen). Pola sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang berlangsung di Indonesia sejak tahun 2007 sampai sekarang adalah melalui pemberian sertifikat pendidik secara langsung (PSPL) berdasarkan kriteria tertentu, pola penilaian portofolio (PF), serta pola pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Yang dalam hal ini porsi PLPG dari tahun ke tahun dalam pelaksanaan sertifikasi guru semakin besar dibanding pola yang lain.

7. Iklim Kerja

Iklim kerja yang baik merupakan salah satu harapan dari setiap pekerja sehingga mereka dapat mengetahui dengan jelas target dan standar yang telah ditentukan, kekuatan dan kelemahan dari setiap orang yang terlibat di dalamnya (Salleh, et.al, 2015). Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam

menciptakan iklim kerja yang kondusif di sekolah. Kedisiplinan dalam pembelajaran juga menentukan tingkat kompetensi guru.

Kedisiplinan yang rendah memberikan pengaruh terhadap kompetensi guru dalam pembelajaran (Khatoon, 2011). Kerjasama merupakan faktor yang penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan bekerja sama dan berbagi pengetahuan dengan sejawat akan memberikan keuntungan secara akademik. Keuntungan lain yang bisa didapatkan dari aspek sosial adalah adanya kontribusi terhadap kesejahteraan sosial dan *prestise* (Erus, 2015).

8. Kebijakan Organisasi Sekolah

Praktik kepemimpinan yang baik, adanya keterkaitan antara tujuan dan penugasan sebagai infrastruktur dalam interaksi teman sejawat, guru memiliki kepercayaan diri pada akhirnya akan berpengaruh pada aktifitas pembelajaran profesional yang dilakukannya. Dengan adanya perhatian secara personal dari seorang kepala sekolah, guru akan lebih termotivasi untuk melakukan kolaborasi dengan teman sejawat, lebih percaya diri untuk mengatasi masalah sehingga akan berdampak pada capaian aktifitas pembelajaran individual yang dilakukannya misalnya dalam melakukan refleksi diri maupun penguasaan materi yang senantiasa *up-to-date* (Beveborg, 2005).

Proses/kegiatan administrasi dalam pendidikan kejuruan akan berjalan secara efisien apabila dilaksanakan secara fleksibel, dinamis dan tidak kaku (Dharma, 2013; Moorgancc.edu). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik serta adanya interaksi antara individu akan membantu guru dalam menemukan solusi individu untuk menghadapi perubahan yang senantiasa terjadi setiap saat. Adanya perumusan yang jelas dan tersosialisasi tujuan/misi sekolah diantara setiap individu guru akan mendorong guru untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Guru akan saling menjaga satu sama lain serta memonitor perkembangan/kemajuan sekolah secara kolektif untuk pencapaian tujuan pembelajaran. Dalam keseharian ditandai dengan ditemukannya proses berbagi informasi dan refleksi sosial yang disituasikan dalam konteks pencapaian tujuan bersama tersebut.

9. Lingkungan Sosial Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kompetensi pekerja dan *performance* organisasi (Salleh, et.al, 2015). Terdapat beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi bagaimana guru melaksanakan pembelajaran di kelas. Namun demikian seberapa besar pengaruh faktor ini berkontribusi secara signifikan, belum dapat ditentukan secara jelas karena adanya perbedaan individu masing-masing guru, mencakup harapan dari masyarakat, lingkungan internal sekolah

dimana guru berada, kebijakan sekolah, orang tua siswa serta siswanya sendiri (Ahmeed, 2012).

Salah satu tanggungjawab seorang guru adalah menciptakan dan menjaga dukungan secara positif dan berkesinambungan terhadap ketersediaan lingkungan belajar yang kondusif untuk pembelajaran. Untuk itu guru juga perlu memiliki kemampuan baik pengetahuan maupun skil dalam manajemen ruang kelas (Caner, 2015). Penerapan lingkungan belajar yang bervariasi akan memberikan hubungan empatik terhadap sikap sosial dan moral (Onder, 2015).

10. Sarana dan Prasarana

Kesesuaian antara keyakinan guru tentang praktik pembelajaran yang terbaik dan pemenuhan kebutuhan setiap peserta didik di ruang kelas merupakan hal yang juga sangat penting. Guru akan mengerahkan kemampuannya dalam berpikir, berkata, dan bertindak yang dalam pelaksanaannya baik pebelajar maupun proses pembelajarannya sendiri juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumberdaya fisik (Ahmeed 2012).

Hal ini juga senada dengan dalil/prinsip ke-16 pendidikan kejuruan yang menyatakan bahwa untuk penyelenggaraan pendidikan kejuruan memang membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Setiap upaya yang dilakukan dalam penyelenggaraan pendidikan, harus memenuhi batas standar minimum dimana pendidikan kejuruan yang efektif dapat dilaksanakan.

Apabila pembiayaan yang digunakan tersebut tidak memenuhi standar biaya minimum ini, pendidikan kejuruan tidak bisa dilaksanakan dengan efektif (Dharma, 2013; Moorgancc.edu) Hal ini bisa dimaknai sebagai upaya pemenuhan standar sarana dan prasarana minimum yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan.

BAB 2

Konsep Umum Standardisasi Kompetensi Guru

A. Hakikat Standar Kompetensi Keguruan

Perluah guru memiliki standarisasi kompetensi? Jawabannya, perlu. Sebab dengan standarisasi maka guru akan lebih professional dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya (Tupoksi) di sekolah. Pada dasarnya standarisasi kompetensi guru merupakan proses untuk menetapkan dan menentukan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa.

Nurhadi (2004:15) menyatakan, “kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”.

Selanjutnya menurut para ahli pendidikan McAshan (dalam Nurhadi 2004:16) menyatakan, ”kompetensi diartikan Sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya.”

Sementara itu, Depdiknas (2004:4) berpendapat bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”.

Secara sederhana kompetensi diartikan seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan yang harus dikuasai dan dimiliki seseorang dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab pekerjaan dan/atau jabatan yang disandangnya” (Nana Sudjana 2009:1).

Muhibbin Syah mengemukakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Usman mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan

perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Finch dan Crunkilton bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Selain itu juga kompetensi diartikan sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Stephen mengatakan "*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and/or superior performance in a job or situation*". Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu.

Rujukan mengenai kompetensi dari Stephen ini bisa dimaknai bahwa kompetensi dikatakan sebagai *underlying*

characteristic, karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally related*, karena kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced*, karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerja baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Dalam Suparlan). Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 8 menyatakan, ” guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Dari rumusan di atas jelas disebutkan pemilikan kompetensi oleh setiap guru merupakan syarat yang mutlak harus dipenuhi oleh guru. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

Selanjutnya Pasal 10 menyebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yakni (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4)

kompetensi profesional. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Abdurrahman Mas'ud (dalam Suparlan 2005:99) menyebutkan tiga kompetensi dasar yang harus dimiliki guru, yakni: (1) menguasai materi atau bahan ajar, (2) antusiasme, dan (3) penuh kasih sayang (loving) dalam mengajar dan mendidik.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar Kompetensi guru adalah suatu pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dalam bentuk penguasaan perangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan bagi seorang tenaga kependidikan sehingga layak disebut kompeten. Standar kompetensi guru dipilah ke dalam tiga komponen yang kait- mengait, yakni:

1. Pengelolaan pembelajaran,
2. Pengembangan profesi, dan
3. Penguasaan akademik. Komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen ketiga memiliki dua kompetensi.

Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara

keseluruhan meliputi tujuh kompetensi dasar, yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran,
2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar,
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik,
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik,
5. Pengembangan profesi,
6. Pemahaman wawasan kependidikan, dan
7. Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan).

Bila dikaitkan dengan definisi kompetensi yang selama ini telah dianut menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

B. Tujuan dan Manfaat Standar Kompetensi Guru

Setiap sekolah pasti ingin memiliki guru-guru yang berkompeten dan berkualitas, karena dengan itu, maka mutu sekolah dan mutu lulusan akan dapat ditingkatkan. Sebagai langkah awal, jika pihak satuan pendidikan ingin memiliki guru yang kompeten dan berkualitas, maka langkah yang paling utama yang harus ditempuh oleh sekolah adalah harus dapat mengerti esensi dari tujuan dan manfaat dari adanya Standar

Kompetensi Guru (SKG) itu sendiri. Sehingga, ke depannya, pihak sekolah akan mengupayakan semaksimal mungkin untuk menuju ke arah tersebut.

Menurut Depdiknas (2004: 4), tujuan adanya Standar Kompetensi Guru adalah sebagai jaminan dikuasainya tingkat kompetensi minimal oleh guru sehingga yang bersangkutan dapat melakukan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran, dengan sebaik-baiknya sesuai bidang tugasnya. Adapun manfaat disusunnya standar kompetensi guru adalah sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi, penyelenggaraan diklat, dan pembinaan, maupun acuan bagi pihak yang berkepentingan terhadap kompetensi guru untuk melakukan evaluasi, pengembangan bahan ajar dan sebagainya bagi tenaga kependidikan.

C. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Seorang profesional menjalankan pekerjaan sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan atau sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan tugasnya berdasarkan profesionalisme dan bukan secara amatiran, dengan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan.

Profesionalisme adalah ide, aliran atau pendapat bahwa suatu profesi harus dilaksanakan secara profesional dengan

mengacu kepada norma-norma profesionalisme. Misalnya dalam melaksanakan profesinya harus mengutamakan kliennya (mitra kerjanya), bukan imbalan yang diterima. Profesional juga harus berperilaku tertentu sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi. Seseorang yang telah memilih guru sebagai profesinya, harus benar-benar profesional dalam bidang yang digelutinya. Dia harus memiliki kecakapan dan kemampuan dalam mengelola interaksi belajar-mengajar. Hal ini dapat dipahami bahwa keprofesionalan seorang guru sangat menentukan keberhasilan anak didiknya.

Undang-Undang Guru dan Dosen, menjelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Pada Pasal 8 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Pada Pasal 10, Ayat 1 disebutkan: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Selanjutnya pada penjelasan Undang-undang tersebut, diulas pengertian kompetensi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 19, Ayat 1: Yang dimaksud kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif

dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Mulyasa dengan uraiannya tentang kompetensi guru dalam bukunya “Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru menguraikan bahwa kompetensi guru terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Secara umum, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh suatu profesi dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 butir 10).

Berkaitan dengan kompetensi profesi guru, Sagala mengemukakan sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru, yaitu: (1) menguasai landasan-landasan pendidikan; (2) menguasai bahan pelajaran; (3) kemampuan mengelola program belajar mengajar; (4) kemampuan mengelola kelas; (5) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar; (6) menilai hasil belajar siswa; (7) kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum; (8) mengenal fungsi dan

program bimbingan dan penyuluhan; (9) memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran; (10) mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan (Sagala, 2006:210).

Kemudian Adapun Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyebutkan bahwa "Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru." (BSNP, 2007:8).

Pedagogik adalah *art of teaching*, seni atau strategi mengajar. Jadi kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat

berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Hal ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya.

Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi personal atau kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya. Oleh karena itu wajar, ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke suatu sekolah akan mencari tahu dulu siapa yang akan membimbing anaknya. Untuk itu, setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Ruang lingkup kompetensi professional:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologi, sosiologi dan

sebagainya.

- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

4. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar. Hal ini diuraikan lebih lanjut dalam UUGD, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- a. Berkomunikasi dengan lisan, tulisan, dan isyarat
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi

secara fungsional

- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya.

Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama berkaitan dengan pendidikan. Lebih lanjut, Masruroh (2012) menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru SMK sebagaimana guru sekolah pada umumnya mengacu pada sejumlah aturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 42 ayat 1, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28.

Kompetensi dimaksud, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. dalam kaitannya dengan setiap aspek kompetensi. cakupan kriteria kinerja guru menurut Masruroh (2012) tersebut antara lain:

Kompetensi pedagogik berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang

mendidik dengan jabaran (1) menguasai karakteristik peserta didik baik aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu; (4) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan (10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian adalah sejumlah aspek kemampuan personal seorang guru yang mencakup (1) kemampuan untuk bertindak sesuai norma agama, norma hukum, norma sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, serta teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (4) menjunjung etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi profesional berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Jabaran rinci kompetensi ini adalah (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu; (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan yang dijabarkan dalam kriteria kinerja (1) bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi; (2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; (3) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; dan (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

D. Indikator Standar Kompetensi Keguruan

Kinerja guru mempunyai dua dimensi, yakni dimensi proses dan dimensi hasil. Dengan demikian pengukuran kinerja gurupun merujuk kepada dua dimensi tersebut. Atas dasar ini, maka indikator-indikator kinerja guru dapat dilihat dari dua dimensi itu. Dimensi proses menunjuk kepada bagaimana kemampuan guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai pengajar, pembimbing, administrator pembelajaran siswa. Sedangkan dimensi hasil menujnk kepada bagaimana kemampuan guru mencapai hasil pembelajaran yang dikelolanya dengan indikasi kualitas dan kuantitas pencapaian hasil belajar siswa.

Adapun indikator penilaian terhadap kinerja guru disini adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran (3) Evaluasi/penilaian pembelajaran.

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahapan perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Silabus merupakan acuan penyusunan kerangka pembelajaran untuk setiap bahan kajian mata pelajaran. Unsur/komponen yang ada dalam silabus paling sedikit memuat:

- a. Identitas mata pelajaran
- b. Identitas sekolah
- c. Kompetensi Inti (KI)
- d. Kompetensi dasar (KD)
- e. Tema (khusus SD/MI) dan Materi pembelajaran
- f. Pembelajaran
- g. Penilaian
- h. Alokasi waktu
- i. Sumber/alat pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). RPP adalah rencana kegiatan pembelajaran tatap muka untuk satu pertemuan atau lebih. RPP dikembangkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan pembelajaran peserta didik dalam upaya mencapai Kompetensi Dasar (KD). Adapun komponen RPP terdiri atas:

- a. Identitas sekolah
- b. Identitas mata pelajaran atau tema/subtema
- c. Kelas/semester
- d. Materi pokok
- e. Alokasi waktu

- f. Tujuan pembelajaran
- g. Kompetensi dasar (KD) dan indikator pencapaian kompetensi
- h. Materi pembelajaran
- i. Metode pembelajaran
- j. Media pembelajaran
- k. Sumber belajar
- l. Langkah-langkah pembelajaran
- m. Penilaian hasil pembelajaran

Menentukan kegiatan perencanaan, ada beberapa langkah yang harus ditempuh oleh guru, yang *pertama* adalah menentukan tujuan yang hendak dicapai. Karena berangkat dari tujuan yang konkrit inilah maka akan dapat dijadikan dasar dalam melakukan langkah dan kegiatan yang harus ditempuh termasuk cara bagaimana melaksanakannya.

Selanjutnya pada kegiatan perencanaan langkah *kedua*, adalah menetapkan bahan pelajaran dan mengorganisasinya. Menentukan bahan pelajaran serta mengorganisir bukanlah pekerjaan yang mudah, tetapi pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan konsentrasi yang serius, karena bahan pelajaran harus disesuaikan dengan perkembangan sosial dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam menentukan bahan pelajaran seorang guru hendaknya

memperhatikan signifikansinya, minat, dan perkembangan manusiawi, di samping itu guru juga memperhatikan bagaimana bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik dirancang dan diorganisir dengan baik.

Langkah *ketiga*, adalah menentukan metode pembelajaran. Langkah ini mempunyai pertalian yang erat dengan strategi pembelajaran yang paling efektif dan efisien dalam melakukan proses belajar-mengajar guna tercapainya tujuan pembelajaran. Strategi dalam pembelajaran sangat menentukan dalam keberhasilan proses belajar-mengajar.

Langkah yang *keempat*, dalam upaya merencanakan proses belajar mengajar adalah merencanakan hasil belajar. Penilaian pada dasarnya adalah suatu proses menentukan nilai-nilai suatu obyek atau peristiwa dalam konteks situasi tertentu.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, meliputi kegiatan pendahuluan, inti dan penutup. Kegiatan pembelajaran dikelas ini merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggungjawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3. **Evaluasi/penilaian pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Kegiatan penilaian proses dan hasil pembelajaran pada kurikulum 2013 menggunakan pendekatan penilaian autentik (*authentic assesment*) yang menilai kesiapan peserta didik, proses, dan hasil belajar secara utuh. Keterpaduan penilaian ketiga komponen tersebut akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar peserta didik yang mampu menghasilkan dampak instruksional (*instructional effect*) pada aspek pengetahuan dan dampak pengiring (*nurturant effect*) pada aspek sikap.

Hasil penilaian otentik digunakan guru untuk merencanakan program perbaikan (*remedial*) pembelajaran, pengayaan (*enrichment*), atau pelayanan konseling. Selain itu, hasil penilaian otentik digunakan sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran sesuai dengan Standar Penilaian Pendidikan. Evaluasi

proses pembelajaran dilakukan saat proses pembelajaran dengan menggunakan alat: lembar pengamatan, angket sebaya, rekaman, catatan anekdot, dan refleksi. Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan saat proses pembelajaran dan di akhir satuan pelajaran dengan menggunakan metode dan alat: tes lisan/perbuatan, dan tes tulis. Hasil evaluasi akhir diperoleh dari gabungan evaluasi proses dan evaluasi hasil pembelajaran.

E. Gambaran Kompetensi Guru Sekolah Kejuruan

The International Board of Standards for Training, Performance, and Instruction (IBSTPI) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling berkaitan yang memungkinkan seseorang melakukan aktivitas secara efektif terhadap tugas/pekerjaan maupun fungsi yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu IBSTPI memberikan kriteria terhadap kompetensi, meliputi: (1) kompetensi itu adalah gambaran umum dan singkat atas suatu upaya yang kompleks; (2) kompetensi adalah suatu kebiasaan yang ditunjukkan, bukannya sikap atau keyakinan personal; (3) suatu kompetensi menyediakan standar yang dapat diterima terhadap capaian atau suatu profesi; dan (4) suatu kompetensi dapat dikembangkan/ditingkatkan melalui training.

The Office of Personnel Management (US) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu pola atas pengetahuan dan keterampilan yang dapat diukur serta karakteristik lain yang dibutuhkan oleh seorang individu sehingga sukses dalam menjalankan pekerjaannya sesuai aturan. Sementara *National Public Administration Competency Standards* (Australia) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tertentu sesuai dengan standar yang dibutuhkan dalam industri.

Kompetensi oleh beberapa peneliti dapat didefinisikan, antara lain: (1) Voorhees, (2001) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas yang spesifik; (2) Kupper & Palthe, (2001) menyatakan bahwa kompetensi itu adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu fungsi atau profesi berdasarkan kualifikasi yang dimilikinya. Kualifikasi ini harus digambarkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap; (3) Eurydice, (2012) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan tugas khusus; (4) Hartley, *et.al.*, (2010) menyatakan bahwa kompetensi adalah penerapan secara terintegrasi atas pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, pengalaman, kontak/relasi, sumber pengetahuan eksternal dan peralatan untuk memecahkan suatu permasalahan, untuk melaksanakan aktivitas, atau untuk mengatasi suatu situasi/keadaan; dan (5) Edwards, *et.al* (2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi

yang dinamis atas pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan kemampuan.

Penetapan standar kompetensi juga merupakan langkah mampertegas dan memperjelas kualifikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi jabatan yang telah ditentukan sehingga kinerja satuan pendidikan akan lebih baik. Standar kompetensi memiliki multifungsi yang berguna sebagai acuan dalam rangka seleksi/rekrutmen (*selection/recruitment*), promosi/penempatan (*promotion/placement*), kompensasi, observasi/pelatihan (*observation/coaching*), penilaian kinerja (*performance appraisal*), penilaian kebutuhan pendidikan dan pengembangan (*training and development needs assessment*), daya adaptasi organisasi (*organizational alignment*), perencanaan karier (*career planning*), dan perencanaan suksesi (*succession planning*). Standar kompetensi akan banyak berguna untuk evaluasi kinerja organisasi dan jabatan (*job and performance appraisal*) maupun untuk pembinaan dan pengembangan pegawai yang selama ini belum sepenuhnya mengacu pada standar kompetensi.

Unesco (2010) membedakan antara *skill* (ketrampilan) dengan *competence* (kompetensi). Dalam hal *skill* dinyatakan bahwa keterampilan adalah pengetahuan dan pengalaman yang relevan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang spesifik, atau sebagai produk dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang relevan dengan "tahu bagaimana caranya" (*know-how*) yang merupakan

karakteristik dari pengetahuan teknis. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu dalam menggunakan "pengetahuan bagaimana caranya, ketrampilan dan pengetahuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Terdapat dua macam kompetensi, yaitu keterampilan umum (*generic skill*) dan kompetensi yang dapat ditransfer (*transferable competence*). Kompetensi umum dapat dinyatakan sebagai suatu kompetensi yang mendukung pembelajaran seumur hidup, yang tidak hanya mencakup literasi dan numerik sebagai pengetahuan dasar, melainkan juga keterampilan berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan bekerja tim, kemampuan mengambil keputusan, berpikir kreatif, keterampilan komputer dan kemampuan belajar lanjut. Selanjutnya, kompetensi yang dapat ditransfer (*transferable competence*) dinyatakan sebagai suatu kompetensi individual yang memiliki kesesuaian dengan tugas dan pekerjaan yang lain diluar dari apa yang telah dimiliki saat ini.

Kompetensi kunci atau kompetensi inti adalah seperangkat ketrampilan pelengkap, yang mendukung *generic skill* yang ada pada individu, yaitu (1) untuk mendapatkan kualifikasi baru dengan lebih mudah; (2) untuk dapat beradaptasi pada perubahan teknologi atau konteks organisasional; dan atau (3) untuk memenuhi mobilitas pasar kerja, termasuk diantaranya pengembangan karir.

Legault, (2002), menyatakan bahwa suatu kompetensi memiliki ciri-ciri (1) kompetensi itu ada pada kondisi yang riil

yang bisa diamati; (2) kompetensi itu berjenjang dari pekerjaan yang sederhana sampai yang rumit; (3) kompetensi didasarkan dari seperangkat sumber daya; (4) kompetensi didasarkan pada kemampuan menggunakan sumber daya dalam menunjang unjuk kerjanya; (5) kompetensi merupakan bagian dari praktik yang intensif; (6) kompetensi dapat didemonstrasikan secara sukses, efektif, efisien; dan (7) kompetensi merupakan suatu jenis pekerjaan yang berkembang terus.

Stronge, *et.al.*, (2004) menyatakan bahwa elemen-elemen kompetensi, meliputi (1) prasyarat untuk pengajaran yang efektif; (2) guru sebagai person/pribadi; (3) manajemen dan pengorganisasian ruang kelas; (4) pengorganisasian pembelajaran; (5) penerapan pembelajaran; dan (6) memonitoring kemajuan dan potensi peserta didik.

Guru sebagai profesi yang menuntut penguasaan akan sejumlah kompetensi (Uygun, *et.al.*, 2015). Guru merupakan asset kunci bagi sekolah sehingga perlu dipersiapkan dan dilatih dengan baik pada awal karirnya dan dilanjutkan dengan pengembangan profesi yang berkualitas tinggi pada tahun-tahun selanjutnya (Ozdemir, 2013).

Pendidikan kejuruan mempunyai karakteristik yang khusus yang berbeda dengan pendidikan umum. Oleh karena itu kompetensi guru kejuruan secara khusus juga berbeda dengan pendidikan umum. Legault, (2002), mengemukakan kompetensi guru pada pendidikan kejuruan diterapkan dengan pendekatan budaya. Kompetensi guru kejuruan

dijabarkan dalam 12 butir kompetensi yang dikelompokkan menjadi empat kelompok besar, yaitu (1) pekerjaan dasar (*ground work*) terdiri atas butir 1 dan 2; (2) mengajar sebagai tindakan nyata (*teaching as an act*) terdiri atas butir 3 sampai butir 6; (3) konten sosial dan akademik (*sosial and academic content*) terdiri atas butir 7 sampai butir 10); dan (4) identitas profesional (*professional identity*) terdiri atas butir 11 dan 12.

Penjabaran dari ke-12 butir kompetensi profesional guru kejuruan tersebut sebagai berikut.

- a. bertindak sebagai pewaris, kritikus dan interpreter atas pengetahuan yang profesional saat mengajar peserta didik;
- b. berkomunikasi dengan bahasa yang jelas dalam pembelajaran baik secara lisan maupun tulisan, menggunakan tata bahasa yang benar, dengan konteks yang bervariasi dalam mengajar;
- c. mengembangkan dan menciptakan suasana belajar mengajar sesuai dengan perhatian peserta didik dan materi ajar dengan sudut pandang pengembangan kompetensi yang telah ditetapkan dalam program pembelajaran;
- d. mengarahkan/memandu situasi belajar mengajar yang sesuai dengan perhatian peserta didik dan materi ajar dengan sudut pandang pengembangan kompetensi yang telah ditetapkan dalam program pembelajaran;
- e. mengevaluasi kemajuan peserta didik dalam

pembelajaran terhadap isi dan penguasaan kompetensi yang sesuai;

- f. merencanakan, mengorganisasikan dan mengevaluasi/mensupervisi kelas sebagai salah satu cara mengembangkan pembelajaran peserta didik dan pengembangan sosial;
- g. mengadaptasikan pembelajarannya sesuai kebutuhan dan karakteristik peserta didik dengan kebutuhan khusus, dan cacat sosial;
- h. mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam penyiapan dan pelaksanaan aktivitas pembelajaran dan manajemen instruksional atau tujuan pengembangan penggunaannya;
- i. menjalin kerjasama dengan staf, orang tua, mitra dalam komunitas dan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran dan tujuan sekolah;
- j. bekerja sama dengan segenap tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas termasuk pengembangan dan mengevaluasi kompetensi yang ditetapkan oleh program studi, sesuai dengan kebutuhan peserta didik;
- k. berperan aktif dalam pengembangan profesional baik secara individu maupun kelompok; dan
- l. menunjukkan tindakan profesional yang etis dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki guru sebagai pendidik profesional, yaitu.

- a. kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya;
- b. kompetensi kepribadian, yaitu kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia;
- c. kompetensi profesional, yaitu kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan; dan
- d. kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.

Kompetensi yang dimiliki oleh guru kejuruan tentunya harus menyesuaikan dengan jenis-jenis pendidikan kejuruan disusun dalam spektrum pendidikan kejuruan yang dituangkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan

Dasar dan Menengah Nomor: 4678/D/KEP/MK/2016 Tanggal 2 September 2016. Khusus untuk program studi teknik mesin, dapat ditunjukkan dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1 Spektrum Keahlian SMK Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif

No.	Bidang Keahlian	Program Keahlian	Kompetensi Keahlian (3 Tahun dan 4 tahun)
1	Teknologi dan Rekayasa	Teknik Mesin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Pemesinan 2. Teknik Pengelasan 3. Teknik Pengecoran Logam 4. Teknik Mekanik Industri 5. Teknik Perancangan dan Gambar Mesin 6. Teknik Fabrikasi Logam dan Manufaktur (4 Tahun)
		Teknik Otomotif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Kendaraan Ringan Otomotif 2. Teknik dan Bisnis Sepeda Motor 3. Teknik Alat Berat 4. Teknik Bodi Otomotif 5. Teknik Ototronik 6. Teknik dan Manajemen Perawatan Otomotif (4 Tahun)

Sumber: Dirjendikdasmen, 2016

Morgancc.edu menuliskan tentang 16 dalil atau prinsip

dasar pendidikan kejuruan yang lebih dikenal dengan prinsip Prosser dan Quigley. Dijelaskan bahwa pendidikan kejuruan akan berhasil jika bisa memenuhi ke-16 prinsip dasar/dalil tersebut. Adapun prinsip yang dimaksud diuraikan sebagai berikut.

- a. pendidikan kejuruan akan efisien secara proporsional karena lingkungan tempat pelajar dilatih adalah replika lingkungan tempat dia harus bekerja selanjutnya;
- b. pelatihan kejuruan yang efektif hanya dapat diberikan jika pekerjaan pelatihan dilaksanakan dengan cara yang sama dengan operasi yang sama, alat yang sama dan mesin yang sama seperti pada pekerjaan itu sendiri;
- c. pendidikan kejuruan akan efektif dalam proporsi karena melatih individu secara langsung dan khusus dalam kebiasaan berpikir dan kebiasaan manipulatif yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri;
- d. pendidikan kejuruan akan efektif secara proporsional karena memungkinkan setiap individu untuk memanfaatkan minat, bakat dan kecerdasan intrinsiknya setinggi mungkin;
- e. pendidikan kejuruan yang efektif untuk profesi, jasa, perdagangan, pekerjaan atau tugas yang hanya dapat diberikan kepada kelompok individu terpilih yang membutuhkannya, menginginkannya, dan dapat memperoleh keuntungan darinya;
- f. pelatihan kejuruan akan efektif secara proporsional

- karena pengalaman pelatihan khusus untuk membentuk kebiasaan dan kebiasaan berpikir yang benar diulang sampai-sampai kebiasaan yang dikembangkan adalah keterampilan yang telah selesai yang diperlukan untuk pekerjaan yang menguntungkan;
- g. pendidikan kejuruan akan efektif secara proporsional karena instruktur memiliki pengalaman sukses dalam penerapan keterampilan dan pengetahuan terhadap operasi dan proses yang dia ajarkan;
 - h. untuk setiap pekerjaan ada kemampuan produktif minimum yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan di bidang pekerjaan itu. Jika pendidikan kejuruan tidak dilakukan pada saat itu terhadap individu tersebut, maka tidak efektif secara pribadi atau sosial;
 - i. pendidikan kejuruan harus mengenali kondisi sebagaimana adanya dan harus melatih individu untuk memenuhi tuntutan "pasar" meskipun mungkin benar bahwa cara-cara yang lebih efisien dalam melakukan pendudukan dapat diketahui dan bahwa kondisi kerja yang lebih baik sangat diharapkan;
 - j. pembentukan kebiasaan proses yang efektif terhadap pembelajar akan dijalankan secara proporsional karena pelatihan diberikan pada pekerjaan aktual dan bukan pada latihan atau pekerjaan semu;
 - k. satu-satunya sumber konten yang dapat dipercaya untuk

pelatihan tertentu adalah pekerja yang berpengalaman terhadap pekerjaan itu;

- l. untuk setiap pekerjaan ada kandungan yang khas untuk pekerjaan itu dan praktis tidak memiliki nilai fungsional dalam pekerjaan lain;
- m. pendidikan kejuruan akan memberikan pelayanan sosial yang efisien sebanding karena memenuhi kebutuhan pelatihan khusus dari kelompok mana pun pada saat mereka membutuhkannya dan dengan cara sedemikian rupa sehingga mereka dapat memperoleh keuntungan dengan cara yang paling efektif;
- n. pendidikan kejuruan akan efisien secara sosial secara proporsional seperti dalam metode pengajaran dan hubungan pribadinya dengan peserta didik, mempertimbangkan karakteristik tertentu dari kelompok tertentu yang dilayaninya;
- o. administrasi pendidikan kejuruan akan efisien secara proporsional karena bersifat elastis dan tidak kaku serta terstandarisasi; dan
- p. meskipun setiap upaya yang wajar harus dilakukan untuk mengurangi biaya per kapita, ada batas bawah minimum dimana pendidikan kejuruan yang efektif tidak dapat diberikan, dan jika pendidikan tersebut tidak memenuhi biaya per kapita minimum ini, pendidikan kejuruan tidak bisa dilaksanakan.

Lebih lanjut, Rau, *et.al.*, (2006) memberikan penjelasan

bahwa dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, kurikulum yang ideal untuk pendidikan kejuruan harus memiliki fitur berikut dan didukung langkah-langkah (1) struktur kurikulum yang fleksibel, (2) bahan ajar yang menarik, (3) pendekatan pengajaran yang beragam, (4) menggunakan mekanisme penilaian berbasis kompetensi, dan (5) akses yang mudah untuk mengikuti program pelatihan guru lanjutan. Di samping itu proses belajar mengajar hendaklah dilakukan dengan menitikberatkan pada (1) fleksibilitas, (2) kemampuan beradaptasi, dan (3) pencapaian kompetensi peserta didik.

Menurut Cedefop, (2011), pembelajaran pada pendidikan kejuruan (VET) yang terbukti memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik setelah mereka kembali ke masyarakat adalah pembelajaran yang terkait dengan:

- a. isi pembelajaran (*content of learning*);
- b. dampak pada keterampilan dan kompetensi peserta didik (*impact on skills and competences*);
- c. hubungan dengan individu lain (*relationships with other individuals*);
- d. pengakuan atas prestasi (*recognition of achievement*);
- e. potensi untuk kemajuan pendidikan (*potential for educational progression*); dan
- f. potensi untuk sukses di pasar tenaga kerja (*potential for success in the labour market*).

Untuk bisa mencapai tuntutan kompetensi lulusan di atas, kembali lagi pada pernyataan awal bahwa guru yang profesional memegang peranan yang strategis dalam menyiapkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja (DU-DI). Gambaran capaian kompetensi lulusan SMK akan senantiasa tercermin dari gambaran kompetensi yang dimiliki oleh gurunya itu sendiri.

BAB 3

Uji Kompetensi Guru

A. Hakikat Uji Kompetensi Guru

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menuntut agar guru bersikap profesional dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai tenaga profesional yang kompeten, guru senantiasa dituntut untuk selalu mengembangkan diri sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, sehingga memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Letak geografis Indonesia dan berbagai situasi yang ada menjadi penyebab setiap guru memiliki penguasaan kompetensi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, ada dua skema yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengukur profesionalisme guru, yakni secara akademis dan nonakademis. Pengukuran akademis dilakukan secara rutin setiap tahun melalui penyelenggaraan

Uji Kompetensi Guru (UKG). Sedangkan pengukuran nonakademis dilakukan melalui mekanisme penilaian kinerja bagi setiap guru.

UKG telah diselenggarakan secara rutin mulai tahun 2012 yang ditujukan bagi guru yang akan mengikuti program sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Sejak tahun 2015, pemerintah mencanangkan penyelenggaraan UKG ditujukan untuk mengukur profesionalisme guru. Program ini bertujuan untuk mengetahui tingkat/level kompetensi dari setiap guru dan pemetaan terhadap penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sesuai jenjang dan bidang masing-masing. Pelaksanaan UKG difokuskan pada proses mengidentifikasi kelemahan guru terhadap penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional (Kemdikbud, 2015).

Penyelenggaraan UKG ini pada setiap tahunnya diikuti oleh semua guru dalam jabatan baik yang berstatus PNS maupun non PNS dengan jumlah serta jenis soal yang akan diujikan mengacu pada tugas guru dengan melihat aspek mata pelajaran, guru kelas, paket keahlian dan BK. Capaian atas hasil UKG pada setiap guru menjadi bagian dari penilaian kinerja guru. Selain itu, hasil UKG ini juga digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan dalam penentuan program pembinaan dan pengembangan profesi guru yang sesuai serta pemberian penghargaan dan apresiasi kepada guru, yang dalam pelaksanaannya mengacu pada landasan filosofis, teoritis pedagogis, dan empirik sosial (Kemdikbud,

2015)

B. Landasan Filosofis, Teoritis Pedagogik, dan Empirik Sosial UKG

Landasan filosofis dari penyelenggaraan Uji Kompetensi Guru (UKG) ini adalah didasarkan pada hak masyarakat dan peserta didik untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas. Untuk itu, diperlukan guru yang berkualitas untuk menghindarkan peserta didik dari pendidikan/proses pembelajaran yang tidak berkualitas. Oleh karena itu, pemerintah diharuskan untuk membangun budaya mutu bagi guru, untuk memastikan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebagai sebuah profesi yang khusus, profesi guru memerlukan persyaratan kompetensi serta perlakuan yang khusus pula. UKG merupakan salah satu cara untuk memberikan layanan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang baik kepada guru. Atas sikap profesional tersebut, penyandang profesi guru menerima penghargaan dan kesejahteraan yang bersifat khusus. Sehingga perlu ada keseimbangan antara kompetensi yang mereka miliki dengan penghargaan dan kesejahteraan yang diterimanya.

Landasan teoritis pedagogik dari penyelenggaraan UKG adalah penilaian terhadap kompetensi guru sebagai bagian penilaian kinerja guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Pembinaan dan pengembangan profesi guru yang efektif dapat dilakukan dengan berbasis

pada hasil pemetaan kompetensi guru. Salah satu fungsi UKG adalah sebagai alat untuk memetakan dua kompetensi guru, yakni kompetensi pedagogik dan profesional. Hasil pemetaan ini selanjutnya dijadikan dasar program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan bagian dari proses Penilaian Kinerja dan Kompetensi (PKK). Eksistensi dan martabat suatu profesi dapat dijamin keberlangsungan jika mutu atau kualitas anggota yang bergabung dalam profesi tersebut senantiasa terjaga.

Di sinilah dibutuhkan adanya peran pengembangan keprofesian berkelanjutan dan upaya upaya pengendalian mutu atau kualitas yang dilaksanakan secara kontinu dan tersistem. Upaya pengendalian kualitas atau mutu dilakukan secara terus-menerus dilakukan pengujian dan pengukuran terhadap kompetensi profesional dan pedagogik guru melalui UKG. Untuk penilaian kinerja guru, diukur dengan mengacu pada kualitas hasil kerjanya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerjasama dengan pihak lain (Mitchell, 2008). Pengembangan keprofesian bagi guru secara berkelanjutan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang didasarkan atas hasil penilaian kinerja guru dan UKG.

Fakta sosial di masyarakat menunjukkan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru yang tidak didasari bukti-bukti empirik atas kompetensi guru akan

berdampak pada pola penyelenggaraan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam bentuk pelatihan guru yang tidak terarah. Beberapa studi tentang guru membuktikan bahwa UKG berdampak positif pada perbaikan kinerja guru dan peningkatan mutu pendidikan. Seiring dengan hal tersebut, kepercayaan masyarakat terhadap harkat dan martabat guru semakin tinggi, dihubungkan dengan kinerja guru dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

C. Tujuan UKG

Secara umum pelaksanaan UKG (Kemdikbud, 2015) bertujuan untuk:

- a. mendapatkan informasi terhadap capaian kompetensi guru, terutama aspek kompetensi pedagogik dan profesional dengan mengacu pada standar yang telah ditentukan;
- b. memperoleh hasil pemetaan kompetensi guru yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan jenis maupun jenjang diklat yang harus diikuti/dilaksanakan oleh guru selama mengikuti program pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam kerangka PKB; dan
- c. memperoleh hasil UKG, dimana capaian setiap guru tersebut dijadikan sebagai rangkaian dari proses penilaian kinerja guru dalam kaitannya dengan pemberian apresiasi dan penghargaan atas capaian prestasi yang ditunjukkan oleh guru.

D. Prinsip dan Sistem UKG

UKG dalam pelaksanaannya diharapkan dapat mengukur kompetensi dasar untuk penguasaan materi profesional maupun pedagogik pada domain konten/isi. Kompetensi profesional yang diujikan bagi guru mengacu pada kesesuaian bidang studi sertifikasi bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Bagi guru yang belum memiliki sertifikat pendidik, disesuaikan dengan kualifikasi akademik guru tersebut. Kompetensi pedagogik yang diujikan berupa soal-soal yang mengintegrasikan konsep pedagogik ke dalam proses pembelajaran bidang studi yang dilaksanakan di kelas.

Penguasaan substansi materi bidang studi dalam proses pendekatannya didasarkan pada latar belakang pendidikan guru, sertifikat pendidik, serta jenjang pendidikan tempat guru bertugas. Dalam penyiapan instrumen tes untuk guru SD, SMP, SMA dan SMK dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan dimana guru tersebut bertugas. Pendekatan yang digunakan untuk uji kompetensi pedagogik berupa pendekatan inti sel dari varian kompetensi pedagogik dimaksud.

UKG dalam pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut.

- a. Objektif, artinya dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan benar, jelas, dan menilai kompetensi sesuai apa adanya;

- b. Adil, artinya dalam pelaksanaannya, setiap peserta uji kompetensi guru harus diperlakukan sama dengan tidak membedakan latar belakang budaya, agama, keyakinan, sosial budaya, senioritas, serta dilayani sesuai dengan kriteria dan mekanisme kerja secara adil dan tidak diskriminatif;
- c. Transparan, artinya data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan uji kompetensi, seperti mekanisme kerja, sistem penilaian harus disampaikan secara terbuka dan dapat diakses oleh siapa saja yang membutuhkannya; dan
- d. Akuntabel, artinya pelaksanaan UKG harus dapat dipertanggung-jawabkan baik dari sisi pelaksanaan maupun keputusan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.

Penyelenggaraan UKG di lapangan dilaksanakan dengan memperhatikan sumberdaya/sarana prasarana pendukung yang tersedia di setiap daerah. Pelaksanaan UKG menerapkan dua sistem, yaitu:

- a. sistem *online*, dilaksanakan pada daerah yang terjangkau jaringan internet dan memiliki ruangan yang berisi perangkat laboratorium komputer dan terhubung dalam jaringan intranet; dan
- b. sistem *offline* atau manual yang dilaksanakan di daerah yang tidak memiliki jaringan internet dan pada daerah

tersebut tidak tersedia ruangan laboratorium yang berisi komputer serta tidak terhubung dalam jaringan internet.

BAB 4

Menyiapkan Teaching Factory pada Sekolah Kejuruan

A. Konsep Teaching Factory

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah berupaya secara maksimal meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui berbagai program pendidikan salah satu di antaranya adalah adanya program *teaching factory*.

Pembelajaran *teaching factory* adalah model pembelajaran di SMK berbasis produksi/jasa yang mengacu pada standar dan prosedur yang berlaku di industri dan dilaksanakan dalam suasana seperti yang terjadi di industri. Implementasi *teaching factory* di SMK dapat menjembatani kesenjangan kompetensi antara kebutuhan industri, dan kompetensi yang dihasilkan oleh SMK. Pelaksanaan *teaching factory* menuntut keterlibatan mutlak pihak industri sebagai pihak yang relevan menilai kualitas hasil pendidikan di SMK.

Pelaksanaan *teaching factory* juga harus melibatkan pemerintah, pemerintah daerah dan stakeholders dalam pembuatan regulasi, perencanaan, implementasi maupun evaluasinya.

Secara garis besar *teaching factory* dapat didefinisikan sebagai model pembelajaran berbasis industri (produk dan jasa) melalui sinergi sekolah dengan DUDI untuk menghasilkan lulusan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar. Model pembelajaran berbasis industri berarti bahwa setiap produk praktik yang dihasilkan adalah sesuatu yang berguna dan bernilai ekonomi atau daya jual dan diterima oleh pasar. Sinergi antara SMK dengan industri merupakan elemen kunci sukses utama dalam *teaching factory*, dimana *Teaching factory* akan menjadi sarana penghubung untuk kerjasama antara sekolah dan industri.

Dalam proses pendidikan di SMK, keterlibatan DUDI dalam proses pembelajaran sangat penting, karena perkembangan teknologi dan prosedur/proses produksi/jasa sangat pesat. Penerapan *teaching factory* di SMK akan mendorong terbangunnya mekanisme kerjasama antara SMK dan DUDI yang saling menguntungkan, sehingga SMK akan selalu mengikuti perkembangan industri/Jasa secara otomatis dalam transfer teknologi, manajerial, perkembangan kurikulum, prakerin dan lainnya.

Dengan menerapkan pembelajaran *teaching factory* diharapkan akan meningkatkan kompetensi lulusan SMK yang relevan dengan kebutuhan industri/jasa sehingga akan

berdampak pada penguatan daya saing tenaga kerja dan industri di Indonesia.

B. Prinsip Teaching Factory di SMK

Adanya *teaching factory* harus diakui telah mampu meningkatkan kesiapan kerja, menyelaraskan kompetensi, dan membangun lulusan SMK berkarakter kerja sesuai tuntutan dunia Usaha dan Industri (DUDI). Melalui proses ini pembelajaran dapat dilakukan dengan berbasis pada produk/jasa (rekayasa Perangkat Pembelajaran) yang diselenggarakan di lingkungan, suasana, tatakelola dan aturan standar DUDI atau tempat kerja/usaha sebenarnya.

Dalam buku panduan pengembangan TEFA, prinsip dalam pelaksanaan *teaching factory* meliputi:

1. Perangkat pembelajaran dirancang berbasis produk/jasa sesuai dengan kebutuhan masyarakat pada umumnya.
2. Siswa terlibat sepenuhnya secara langsung dalam proses pembelajaran berbasis produksi, sehingga kompetensi siswa terbangun melalui pengalaman pribadi dalam membuat, mengerjakan dan atau menyelesaikan produk/jasa berdasarkan standar, aturan dan norma-norma kerja di DUDI.
3. Sesuai dengan tingkatannya, perangkat pembelajaran dirancang dengan berorientasi pada pembuatan produk/jasa sesuai faktor psikologi peserta didiknya (CBT–PBT) sehingga mampu meningkatkan kompetensi,

meningkatkan kesiapan kerja dan membangun karakter kerja serta peserta didik sesuai kebutuhan DUDI.

4. Sertifikasi kompetensi siswa dapat atau dimungkinkan diterbitkan disetiap tingkatan kompetensinya sesuai dengan produk/jasa yang telah diselesaikan.
5. Fungsi dan keberadaan semua sumber daya sekolah dari fasilitas,
6. Tenaga pengajar, staff, bahan dan tatakelola dikondisikan/difungsikan untuk membangun lingkungan dan suasana DUDI atau tempat kerja/usaha yang sebenarnya.
7. Pelaksanaan kegiatan produksi atau layanan jasa bersifat nirlaba/non-
8. Profit karena merupakan bagian dari proses pembelajaran tefa yang dilakukan oleh siswa.
9. Pemanfaatan produk/jasa pembelajaran berbasis tefa dilakukan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

C. Pelaksanaan Teaching Factory

Teaching factory merupakan sebuah model pembelajaran, maka strategi implementasi berdasarkan pada analisis dan rancangan produk yang terkait dengan Kompetensi Dasar (KD) pada kurikulum, yang selanjutnya dilaksanakan dalam proses kegiatan pembelajaran dan

melibatkan seluruh elemen sekolah.

Pelaksanaan *Teaching Factory* di SMK meliputi 6 komponen yang terdiri dari:

1. Pengkondisian SMK, Pembenahan Ruang Praktik atau Bengkel Laboratorium.
2. Penentuan Produk – Jasa *Teaching Factory*
3. Sumber Daya Manusia (SDM)
4. Manajemen
5. Hubungan Industri
6. Informasi Produk barang dan atau layanan jasa

Komponen-komponen *Teaching Factory* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengkondisian Sumber Daya Sekolah

Pelaksanaan *Teaching Factory* di SMK pada prinsipnya adalah mengadopsi suasana, budaya, standar, dan Prosedur kerja yang terdapat di industri untuk kemudian diterapkan dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di SMK. Dalam penerapannya SMK harus merubah dan menyesuaikan dirinya sehingga semua komponen yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran akan berada dalam kondisi/keadaan sesuai seperti yang terdapat di industri.

Secara fisik kondisi SMK baik gedung maupun lingkungannya telah tertata, bersih dan terawat dengan baik, tertib, disiplin serta lokasi sekolah dilengkapi

dengan petunjuk arah yang memudahkan pengunjung untuk mendapatkan informasi, dengan demikian dapat memperlihatkan bahwa SMK telah menerapkan budaya, standar dan prosedur seperti yang terdapat di industri/jasa.

Hal yang sama juga terdapat pada ruang-ruang pembelajaran/praktik merupakan salah satu komponen yang dapat memperlihatkan secara nyata dan jelas sejauhmana SMK telah berhasil mengadopsi budaya, standar, prosedur kerja industri. Kondisi seperti: tertata, bersih, terkelola dengan baik memenuhi, persyaratan kerja dan keamanan kerja merupakan sebagian dari contoh penerapan *teaching factory* di ruang praktik – laboratorium.

2. **Penentuan Produk *Teaching Factory***

Pengkondisian *Teaching Factory* merupakan serangkaian langkah kegiatan yang perlu dilakukan oleh SMK sebelum melaksanakan *Teaching Factory*, hal ini perlu dipersiapkan agar SMK dapat menghindari terjadinya hambatan dalam pelaksanaan *Teaching Factory*.

Dalam pelaksanaan *teaching factory* pencapaian keterampilan peserta didik dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan produksi baik barang dan atau layanan jasa, sehingga penentuan jenis, variasi, dan volume produksi akan mempengaruhi tingkat pencapaian keterampilan siswa untuk melaksanakan kegiatan produksi. Penentuan produk (barang dan atau

layanan jasa) perlu melakukan analisis yang mendalam terhadap kekuatan, kelemahan, peluang/prospek kedepan maupun tantangan terhadap seluruh komponen yang terkait dengan pelaksanaan model pembelajaran *teaching factory* yang berorientasi pada produksi.

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam pelaksanaan model pembelajaran *Teaching Factory* keberadaan sumber daya manusia yang meliputi guru/instruktur, tenaga non kependidikan (tenaga pelaksana MRC dan administrasi) serta tenaga penunjang lainnya merupakan unsur penting lainnya dari komponen pendidikan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan *Teaching Factory*.

SMK perlu memiliki guru produktif/instruktur yang memadai dari segi jumlah, jenis, kualifikasi dan pengalaman bekerja/magang di industri yang sesuai dengan lingkup produk pada model pembelajaran *Teaching Factory*, karena guru/instruktur memiliki peran utama dan strategis dalam pelaksanaan produksi (barang dan atau jasa) yang berkualitas sesuai dengan standar yang berlaku di industri/jasa.

Langkah yang perlu dilaksanakan SMK dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya adalah:

- a. Melaksanakan sosialisasi, diskusi yang melibatkan

seluruh unsur SDM yang dimiliki SMK dengan tujuan agar diperoleh pemahaman bersama yang benar tentang *Teaching Factory* dan kesatuan langkah dalam pelaksanaannya.

- b. Penyusunan rencana pengembangan dan peningkatan kualitas SDM untuk mendukung pelaksanaan kegiatan produksi (barang dan atau jasa) dengan berdasarkan pada penyusunan inventarisasi SDM yang dimiliki menyangkut jumlah, jenis, kualifikasi dan pengalaman bekerja/magang di industri.
- c. Pelaksanaan bekerja/pemagangan industri secara kontinyu sesuai dengan lingkup produksi *Teaching Factory* bagi guru/ instruktur agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap.

4. Manajemen

Kepala Sekolah dan seluruh manajemen SMK telah memiliki pola pikir dan pemahaman dengan baik dan benar tentang konsep, rancangan dan penerapan *Teaching Factory* secara baik dan benar. Telah terintegrasinya kebijakan-kebijakan SMK dengan pelaksanaan model pembelajaran *Teaching Factory*, misalnya pada Rencana Induk Pengembangan Sekolah, sasaran mutu, dokumen sekolah, dokumen pelaksanaan pembelajaran.

Struktur organisasi Tefa telah formal melalui SK

Kepala Sekolah sesuai standar industri (QC, Logistik, Marketing) disertai dengan *job decription*. Struktur organisasi Tefa telah terintegrasi ke dalam struktur sekolah tugas/lingkup kerja (*job desk*) (perhatikan lampiran struktur Organisasi Pengelolaan *Teaching Factory*).

5. Hubungan Industri

SMK dalam menerapkan konsep pembelajaran *Teaching Factory* sebaiknya mempunyai hubungan kemitraan dengan industri secara permanen dan dalam melaksanakan pembelajaran *teaching factory* agar bersinergi dengan industri untuk semua tahapan pembelajaran baik pada tahapan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, sertifikasi serta tahap evaluasi hasil pembelajaran, beberapa kemanfaatan dalam melaksanakan kerjasama dengan industri/jasa antara lain adalah:

- a. Mengetahui jenis dan kualitas produk atau layanan jasa yang memiliki prospek baik dan memenuhi persyaratan dan kebutuhan konsumen.
- b. Mengetahui prosedur dan cara kerja dalam menghasilkan produk atau melaksanakan layanan jasa.
- c. Mengetahui kondisi ruang kerja sesuai dengan persyaratan kerja yang meliputi: keamanan bekerja, persyaratan kerja, lingkungan kerja.

- d. Mengetahui kemungkinan adanya limbah industri/kerja dan tata cara untuk menanganinya.
- e. Mengetahui keterampilan yang perlu dimiliki oleh pekerja sesuai dengan kebutuhan industri, yang meliputi: keterampilan sikap/softskill yang spesifik sesuai dengan jenis industrinya, misalnya taat pada SOP/peraturan, bersih, disiplin, tepat waktu, kemampuan fokus pada pekerjaan dan hard skill, sikap kerja misalnya ketahanan untuk bekerja sambil berdiri, ketahanan tubuh pada posisi tertentu; penampilan kerja antara lain, pemakaian, kerapian kelengkapan seragam kerja, sopan satun.
- f. Evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan kerja namun juga pada sikap yang dimiliki pekerja dan juga pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerja.
- g. Jenis dan tingkatan teknologi yang dipergunakan.
- h. Kesempatan untuk melakukan transfer teknologi, keterampilan melalui kegiatan pemagangan/kerja di industri.
- i. Memperoleh informasi mengenai kemungkinan memperoleh guru tamu dari instruktur atau pekerja senior dari industri.

Sedangkan bagi industri manfaat yang dapat diperoleh antara lain:

- a. memperoleh tenaga kerja yang memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan persyaratan dan kebutuhannya, sehingga dapat langsung mempekerjakan.
- b. Mengurangi biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan pelatihan awal bagi pekerja.
- c. Mendapatkan pekerja yang telah mengetahui prosedur dan tata kerja di industri.
- d. Mendapatkan pekerja yang memiliki sikap dan etos kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri.

6. Informasi Produk/Barang Jasa

SMK dalam melaksanakan model pembelajaran *Teaching Factory* perlu menentukan dengan jelas sasaran yang akan memanfaatkan hasil produk barang dan atau layanan jasa, untuk memenuhi kebutuhan internal sekolah atau untuk memenuhi kebutuhan eksternal dalam bentuk hibah kepada institusi pendidikan lainnya. Menjelaskan bahwa institusi juga perlu mengevaluasi implementasi *Teaching Factory* dalam kejelasan target dan segmen pasar serta jangkauan pasar, serta menyesuaikan metode dan pelaku kegiatan promosi.

Dalam hal ini SMK telah menyusun rencana informasi produk *Teaching Factory* dan pelaksanaan pemberian informasi sesuai dengan sasaran produk yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan pembelajaran *Teaching Factory*,

kondisi yang paling penting adalah semua SDM yang ada di SMK telah memahami dengan baik pengertian, strategi serta langkah langkah pelaksanaan *Teaching Factory* dan berkomitmen tinggi untuk melaksanakannya dengan baik, benar, konsisten dan taat asas.

Selanjutnya perangkat pelaksanaan *Teaching Factory* telah tersusun dan tersedia untuk dapat dipergunakan sebagai pendukung pelaksanaan *Teaching Factory*. Dalam pelaksanaan *Teaching Factory* hal yang harus selalu diperhatikan adalah bentuk pembelajaran yang diselenggarakan harus berbasis produksi/layanan jasa yang mengacu pada standar dan prosedur kerja baku yang dilaksanakan dalam suasana dan budaya industri.

D. Kesiapan Teaching Factory di SMK

TEFA merupakan salah satu model sekolah yang sebenarnya sulit untuk diimplementasikan di negara-negara berkembang dalam kaitannya dengan pembiayaan yang tinggi untuk pendirian dan pengoperasiannya. Di beberapa negara ditemui bentuk TEFA yang sederhana maupun model tertentu yang telah berjalan dengan sangat baik lingkup pendidikan, penelitian dan pengembangan industry (Wagner, 2012). Konsep sederhana dari TEFA adalah merupakan pengembangan dari unit produksi yang sudah dilaksanakan di SMK saat ini. Konsep *teaching factory* pada dasarnya merupakan salah satu bentuk pengembangan dari sekolah kejuruan menjadi model sekolah produksi.

Model dasar sekolah produksi dapat dibagi 3, yaitu (1) sekolah produksi sederhana; 2) sekolah produksi yang berkembang; dan 3) sekolah produksi yang berkembang menjadi bentuk pabrik sebagai tempat belajar (Sampurno dan Siswanto, 2012). Model yang ketiga di atas, yaitu sekolah produksi yang berkembang menjadi bentuk pabrik sebagai tempat belajar selanjutnya dikenal dengan nama *teaching factory model*. Penyelenggaraan model TEFA ini telah memadukan sepenuhnya antara proses belajar dan bekerja sehingga tidak lagi terpisahkan antara tempat penyampaian materi teori dan tempat materi produksi (praktik).

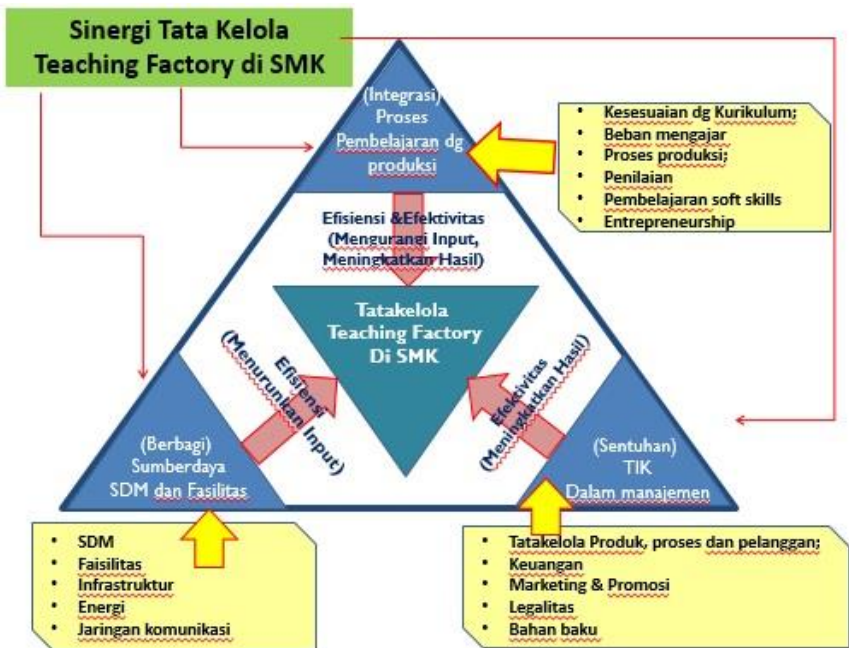
Pelaksanaan TEFA di sekolah menengah kejuruan di Indonesia ditujukan untuk menyelenggarakan kegiatan produksi barang atau layanan jasa sebagai bagian dari proses pembelajaran. Dengan demikian, sekolah dengan konsep TEFA ini harus memiliki pabrik, *workshop* maupun unit usaha lain untuk kegiatan pembelajaran. Pabrik, *workshop* atau unit usaha lain tersebut berproses untuk menghasilkan barang atau jasa yang mampu memenuhi standar mutu sehingga dapat diterima di masyarakat atau konsumen. TEFA mengintegrasikan proses pembelajaran berorientasi bisnis dan produksi untuk menghasilkan produk maupun jasa yang layak jual untuk menghasilkan nilai tambah untuk sekolah (Ditpsmk, 2015).

Sebagai proses pembelajaran berorientasi bisnis dan produksi, dalam menjalankan pembelajarannya dituntut untuk menerapkan fungsi-fungsi baku perusahaan, antara lain

manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen personalia, manajemen keuangan, manajemen peralatan dan perbekalan, prinsip-prinsip akuntansi dan general manager. Jika produk berupa barang atau jasa yang dihasilkan dari kegiatan produksi di sekolah memiliki nilai jual, maka SMK dapat secara luas untuk mengembangkan potensinya dalam menggali sumber-sumber pembiayaan serta sekaligus menjadi sumber belajar.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan TEFA di sekolah merupakan rangkaian proses pembelajaran yang melibatkan siswa secara langsung dalam kegiatan proses produksi berupa barang maupun jasa di lingkungan sekolah. Barang atau jasa yang dihasilkan harus memiliki kualitas yang baik sehingga layak untuk jual dan dapat diterima di masyarakat atau konsumen. Hasil keuntungan yang diperoleh dari proses ini diharapkan menjadi penambah sumber pendapatan bagi sekolah yang dimanfaatkan bagi keberlangsungan pendidikan di sekolah.

TEFA menghadirkan DU/DI sesungguhnya dalam lingkungan sekolah sehingga dapat menyiapkan lulusan untuk siap kerja. Untuk mewujudkan TEFA di SMK, diperlukan adanya sinergi dalam tata kelola TEFA di SMK melalui integrasi proses pembelajaran dengan produksi dengan sentuhan TIK dalam manajemen dan berbagi dalam pemanfaatan sumberdaya SDM dan Fasilitas sebagaimana terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Sinergi Tata Kelola Teaching Factory di SMK (Ditpsmk, 2015)

Berdasarkan Gambar 2.1 di atas, komponen komponen TEFA terdiri atas manajemen operasional (*operational management*), sumber daya manusia (*human resource*), pembiayaan dan investasi (*financial dan investment*), kewirausahaan (*entrepreneur*), kemitraan (*partnership*), kurikulum (*curriculum*), proses pembelajaran berbasis produk (*learning process of product realization*), Infrastruktur dan fasilitas (*infrastructure and facilities*, serta barang atau jasa (*product/service*).

1. Manajemen Operasional (*Operational Management*)

Manajemen operasional yang dimaksudkan adalah kegiatan pengelolaan TEFA. Manajemen operasional

tersebut, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program TEFA di SMK. Sebelum dimulainya pelaksanaan kegiatan, pengelola atau manajemen sebelumnya telah membuat sebuah perencanaan. Perencanaan yang dibuat meliputi rencana jangka panjang atau strategis, jangka menengah, maupun jangka pendek. Menurut Allison dan Kaye (2005) perencanaan ialah proses secara sistematis dalam sebuah organisasi untuk menyepakati dan membangun komitmen diantara pengambil kebijakan untuk memprioritaskan suatu hal yang penting sesuai dengan tujuan organisasi dan tanggungjawab terhadap lingkungan disekitarnya.

2. Sumber Daya Manusia (*Human Resources*)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pelaksanaan TEFA adalah karyawan, guru/instruktur, dan siswa yang terlibat dalam kegiatan TEFA. TEFA bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan jiwa kewirausahaan siswa. Oleh karena itu, TEFA harus melibatkan setiap siswa dalam kegiatan/proses produksi yang dilaksanakan. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan dari Lamancusa (2008) bahwa siswa lebih menginginkan adanya pengalaman langsung secara nyata daripada mendengarkan ceramah dari seorang professor dalam sebuah buku atau tayangan presentasi. Pengalaman langsung dan nyata tersebut akan selalu diingat oleh siswa dalam waktu yang lama setelah proses

pembelajaran yang dilalui. Selain keterlibatan siswa dalam pelaksanaan *teaching factory*, sekolah juga memerlukan tersedianya karyawan yang bertugas secara khusus untuk menjalankan proses produksi. Keberadaan karyawan ini diperlukan dengan alasan bahwa ketersediaan produk merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam melakukan usaha.

3. Kurikulum (*Curriculum*)

Tilaar (1999) memberikan pengertian bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. TEFA mengembangkan kurikulum yang memiliki keseimbangan antara pengetahuan, teori dan analisis dengan manufaktur, perancangan, kegiatan bisnis, dan keterampilan yang profesional untuk menghasilkan lulusan yang profesional di bidangnya (Hendarman, et.al, 2015)

4. Sarana dan Prasarana (*Infrastructure and Facilities*)

Program *teaching factory* dapat berjalan jika sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah memenuhi standar untuk melaksanakan kegiatan produksi baik berupa barang atau jasa sesuai dengan program pendidikan yang dimilikinya. Menurut Triatmoko (2009) sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah yang

melaksanakan *teaching factory* sebesar 60-70% dipergunakan untuk kegiatan bisnis/produksi. Dalam indikator SMK RSBI yang dikeluarkan oleh Direktorat PSMK (2008), sarana dan prasarana yang harus dimiliki untuk kegiatan *teaching factory* adalah adanya fasilitas *standard training workshop*, *advance training workshop*, dan *teaching factory*.

5. Investasi dan Keuangan (*Finacial dan Investmen*)

Salah satu tujuan *teaching factory* ialah bagaimana meningkatkan sumber pendapatan bagi sekolah. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya pengelolaan investasi keuangan yang baik. Fungsi pengelolaan keuangan secara umum ialah cara menginvestasikan atau menggunakan dana dan cara mencari sumber-sumber dana (Suparno dan Moerdiyanto, 2010). Sumber dana yang bisa didapatkan sekolah untuk kegiatan *teaching factory* dapat berupa modal sendiri ataupun modal dari pihak luar. Modal sendiri ialah modal berupa aset maupun modal berupa uang yang telah dimiliki oleh sekolah. Modal dari pihak luar ialah modal yang berasal dari luar sekolah baik berbentuk bantuan hibah ataupun pinjaman.

6. Kerjasama Industri dan Institusi lain yang Terkait (*Partnership*)

Salah satu tujuan *teaching factory* adalah meningkatkan jalinan kerjasama antara SMK dengan pihak-pihak yang lain terutama dengan pihak industri.

Jalinan kerjasama yang dibuat dapat berupa kerjasama vertikal, yaitu kerjasama antara SMK dengan pemerintah, Industri dan masyarakat sebagai konsumen. Selain kerja sama vertikal, SMK juga harus melakukan kerjasama secara horisontal dengan SMK lain yang memiliki program *teaching factory*. Sinergi antara sekolah dan industri yang berkesinambungan akan memberikan perbaikan secara terus menerus dalam hal teknologi, kurikulum dan budaya industri yang berdampak pada lulusan yang kompeten sesuai yang dipersyaratkan oleh DU-DI (Hendarman, 2016).

7. Proses Pembelajaran berbasis Kegiatan Produksi (*Learning Process of Product Realization*)

Sesuai dengan filosofi Prosser (Morgancc.edu) bahwa sekolah kejuruan akan menjadi efektif apabila proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah merupakan tiruan atau replika dari dunia kerja yang sebenarnya. Maka program TEFA bertujuan untuk menghadirkan suasana dunia usaha/industri ke lingkungan sekolah. Sehingga siswa dapat secara langsung melakukan kegiatan produksi seperti yang dilakukan di dunia usaha/industri. Dengan demikian, siswa mengikuti proses pembelajaran yang sama dengan apa yang akan dialami didunia kerja yang sesungguhnya.

8. Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)

Salah satu tujuan dari pelaksanaan program TEFA di sekolah adalah tumbuhnya kemampuan siswa untuk menjadi seorang *entrepreneur/wirausahawan* di sekolah. Richard Cantilon memberikan pengertian wirausahawan sebagai pekerja mandiri dengan penghasilan yang tidak menentu (Lambing & Kuchl, 2003). Pengertian ini merupakan pengertian tentang wirausahawan di masa lalu. Pada masa kini, wirausahawan bukan hanya ditujukan bagi seseorang yang membuka usaha, melainkan seseorang yang dalam berusaha menunjukkan keberanian dan kegigihan sehingga usaha yang dijalankannya dapat bertumbuh (Rhenald Kasali, et al, 2010). Pertumbuhan atau perubahan merupakan kata kunci sehingga seorang yang dapat dikatakan sebagai wirausahawan.

9. Produk Barang dan Jasa (*Product and Services*)

Salah satu tujuan TEFA adalah menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang memiliki nilai tambah dan berkualitas yang bisa diterima oleh masyarakat. Untuk itu, sebelum memutuskan produk yang akan dibuat, perlu diperhatikan hal-hal berikut : produk seperti apa yang dibeli atau dibutuhkan oleh pasar, mengapa produk tersebut dibeli, siapa yang akan membeli produk tersebut, bagaimana proses pembelian produknya, bagaimana mutu dan penampilan produknya, bagaimana model produknya, bagaimana

merknya, bagaimana kemasan produknya, bagaimana pelayanannya, serta bagaimana garansinya (Moerdiyanto, 2009).

BAB 5

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Produktif di Sekolah Kejuruan

A. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Salah satu fenomena yang sering terjadi di lingkungan satuan pendidikan kita hari ini adalah masih banyaknya guru yang tidak bisa *move on* dengan “*comfort zonenya*” yang hanya sekedar menjalankan ritual dan aktivitas mereka sehari-hari, yaitu mengajar- pulang – dan awal bulan terima gaji. Akibatnya, jamak kita lihat beberapa guru cenderung “stagnan” di mana ilmu pengetahuannya tidak bertambah-tambah. Sementara, dewasa ini, informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi semakin canggih.

Sehingga tidak heran jika banyak kasus di sekolah, beberapa siswa merasa tidak nyaman diajarkan oleh guru yang “kolot”. Sadarkah kita, fenomena ini sebenarnya bisa kita

cegah dengan adanya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru. Dengan adanya PKB, maka dapat dipastikan kualitas guru juga secara simultan akan semakin meningkat. PKB bagi guru adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan dan memperluas pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Tujuan utama PKB adalah membantu guru untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi baru yang dapat diterapkan dalam konteks pembelajaran di kelas, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

PP No. 74 Tahun 2005 tentang Guru menjelaskan bahwa dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi guru terdapat dua jalur, yaitu (1) pembinaan dan pengembangan profesi dan (2) pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan dan pengembangan profesi guru untuk selanjutnya diistilahkan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) meliputi empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sebagai profesional yakni, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Hal ini dapat diwujudkan melalui jalur jabatan fungsional.

Guru sebagai seorang yang profesional tentunya memiliki penguasaan keilmuan yang mendalam dan dibarengi dengan kemampuan pengelolaan pembelajaran yang mumpuni, untuk pemenuhan hal tersebut. Guru harus senantiasa mengikuti perkembangan/perubahan paradigma

yang berlangsung setiap saat karena akan berpengaruh terhadap praktik pembelajarannya (Payong, 2011). Alasan inilah yang mendasari pentingnya guru melakukan PKB.

Setiap guru memiliki hak yang sama dalam pengembangan profesinya, namun dalam penerapannya, setiap guru akan memiliki kebutuhan yang berbeda untuk pengembangan profesinya sehingga sifatnya menjadi beragam. Kebutuhan tersebut dapat dikelompokkan dalam lima kategori, yakni pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan terhadap penguasaan materi ajar, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran dan pengalaman tentang teori-teori terkini.

Menurut Caena (2011) Uni Eropa saat ini fokus pada pemenuhan guru berkualitas tinggi sebagai kunci/prasyarat untuk pendidikan dan latihan berkualitas tinggi. Dalam hal ini, tugas sekolah adalah menyiapkan generasi muda dengan kompetensi yang mereka butuhkan dalam beradaptasi dengan perkembangan arus globalisasi, lingkungan yang kompleks, dimana kreativitas, inovasi, inisiatif, kewirausahaan dan komitmen untuk pendidikan berkelanjutan merupakan hal yang penting untuk dijadikan dasar dalam pemenuhan guru berkualitas. Literatur yang membahas tentang keefektifan pendidikan diseksripsikan secara konseptual berupa model lapisan bawang, yang berangkat dari perspektif mikro ke perspektif makro.

Model ini menggambarkan karakteristik individu guru (kompetensi, keyakinan, dan sikap) sebagai intinya,

dilanjutkan pada lapisan kedua tentang perhatian guru terhadap keefektifan di ruang kelas (penyiapan pengajaran), lapisan berikutnya tentang kerja sama antar guru dalam konteks sekolah, dan peran pemerintah pada aspek kebijakan nasional dan budaya organisasi (termasuk isu otonomi, akuntabilitas, evaluasi dalam system pendidikan) sebagai lapisan terluar. Indikasi tentang kunci profesional aktivitas belajar yang memungkinkan guru mendapatkan perubahan yang cepat dalam pengertian tetap *up-to-date*, eksperimentasi, merefleksi pembelajaran, berbagi pengetahuan dan inovasi. Kondisi yang mempengaruhi pembelajaran guru dalam kaitannya dengan PKB, diberikan dua perspektif teori yang bisanya dikelompokkan atas (1) faktor psikologis (kognisi guru dan otivasinya); dan (2) faktor organisasi (kepemimpinan, kollaborasi guru, hubungan dan komukasi antar staf, lokus kontrol, kesempatan belajar bagi guru).

Cheng (2006) menjelaskan bahwa karir guru dilalui dalam beberapa tahapan proses penyiapan dan pengembangan, yang dimulai dari pendidikan calon guru, program induksi bagi guru pemula, dan pengembangan profesi pada saat menjadi guru. Guru melakukan pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuannya, keahliannya dan kemampuannya untuk mengembangkan nilai-nilai positif untuk keuntungan peserta didiknya. Guru juga menjadi model bagi siswanya tentang konsep pembelajaran seumur hidup yang diwujudkan dengan PKB.

PKB memegang peranan penting untuk membantu guru dalam mengembangkan kapasitasnya untuk belajar dan meneliti untuk meningkatkan kemampuan pengajarannya sehingga dapat memberi andil dalam pengembangan sekolah, yang pada akhirnya untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Dapat disimpulkan bahwa dalam setiap sistem dan jenjang pendidikan termasuk SMK Teknik Mesin, yang paling penting adalah memacu guru untuk melakukan PKB. Beberapa point penting sebagai kerangka utama PKB diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk melandasi kerangka PKB bagi guru, dikembangkan kerangka kompetensi guru untuk memfasilitasi pengembangan guru secara umum. Secara khusus, kerangka kompetensi guru ini dijadikan sebagai peta untuk dijadikan referensi bagi guru dan sekolah dalam merencanakan PKB khususnya bagi guru maupun sekolah pada suatu waktu tertentu.
2. Diterapkan definisi PKB dalam arti luas, yakni bukan hanya mengikuti kursus/program formal setelah jam sekolah atau di luar sekolah. PKB ini mengacu pada semua jenis peluang yang dapat membantu guru menguatkan praktek profesionalnya. Guru dianjurkan untuk melakukan berbagai variasi pengalaman belajar seperti yang dialami oleh muridnya. Kerangka PKB ini merekomendasikan bahwa guru mengambil berbagai jenis PKB yang bervariasi, yang secara garis besarnya dapat dikelompokkan dalam dua kategori yakni

“pembelajaran terstruktur” dan “model PKB lainnya”.

3. Kerangka PKB diformulasikan dengan fokus pada relevansi dan kualitas dibandingkan kuantitas. Aktivitas PKB lebih memperhatikan konten dan menyusun rencana PKB yang dapat memenuhi kebutuhan pengembangannya. PKB dalam arti luas mencakup jenis jenis PKB yang berbeda melalui pertukaran dan sharing yang membantu meningkatkan profesionalisme guru, sehingga secara signifikan dan jelas bahwa kualitas PKB dan dampaknya terhadap kerja guru memegang peranan penting. Profesionalisme guru hanya dapat ditingkatkan melalui PKB yang berkualitas dibandingkan dengan sejumlah besar jam PKB.
4. Tujuan utama dari kerangka PKB adalah untuk mengembangkan budaya baru PKB yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan keyakinan terhadap pilihan profesional dan kepercayaan terhadap guru dan sekolah.

Pengembangan profesional berarti menjaga, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan skil yang relevan dalam bidang keahlian atau vokasi yang spesifik, dan dalam metode belajar mengajar sehingga memberikan dampak positif terhadap praktek dan pengalaman belajar pebelajar. Tidak cukup hanya menjadi baik pada kedua aspek, penguasaan bidang keahlian dan bagaimana mengajarkannya, melainkan diperlukan usaha secara kontinu untuk menjadi lebih baik dan semakin baik dalam bidang yang kita geluti dan

bagaimana mengajarkannya (Kelly, 2013).

Siklus PKB bagi individu guru dengan mengacu pada siklus belajar eksperensial Kolb dimulai dari proses pengamatan kegiatan PKB yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan rencana PKB ke depan. Selanjutnya mulai melakukan perekaman aktivitas yang akan dilakukan, membagi rencana PKB tersebut dengan teman sejawat untuk mendapatkan masukan, mengumpulkan semua masukan dari sejawat. Tahap berikutnya, melakukan evaluasi untuk pemilihan aktivitas, kemudian melakukan review terhadap rencana PKB. Terakhir membuat pernyataan tentang berapa banyak PKB yang telah dilakukan untuk meningkatkan sikap profesional.

Dalam kerangka tiga pilar pembinaan guru, pengembangan keprofesian guru terkadang diawali dengan kegiatan penilaian kinerja dan uji kompetensi. Dari kedua proses ini, akan diperoleh gambaran kinerja dan kompetensinya. Hal inilah untuk selanjutnya menjadi salah satu dasar dalam upaya peningkatan kompetensi guru. Dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian uji kinerja dan uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru. Beberapa metode yang dapat digunakan dalam rangka pembinaan keprofesian berkelanjutan dapat ditempuh dengan kegiatan pendidikan dan latihan, antara lain *inhouse training* (IHT), program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di LPTK, pembinaan internal oleh sekolah, maupun pendidikan lanjut.

Kegiatan lain selain pendidikan dan pelatihan mencakup antara lain: diskusi masalah pendidikan, seminar, workshop, penelitian, penulisan/pembuatan buku ajar, pembuatan media pembelajaran, dan pembuatan karya teknologi/karya seni.

Manfaat PKB bagi peserta didik adalah adanya jaminan kepastian untuk mendapatkan pengalaman belajar yang efektif untuk meningkatkan potensi diri secara optimal. Bagi guru, hal ini diharapkan dapat menambah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dan memiliki karakter yang kuat sesuai dengan profesinya sehingga mampu mengantisipasi perubahan eksternal dan internal dalam memenuhi kebutuhan belajar peserta didik menghadapi kehidupan di masa mendatang. Dalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 dijelaskan bahwa terdapat tiga unsur kegiatan guru dalam PKB yang dapat menunjang pengembangan karir guru, yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Ketiga komponen ini dalam pelaksanaannya perlu dilakukan secara berkelanjutan, agar guru tetap dapat menjaga dan meningkatkan profesionalismenya.

B. Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kompetensi Guru.

Kompetensi guru merupakan faktor kunci bagi tercapainya tujuan pembelajaran yang berlangsung di sekolah yang dalam pemenuhannya tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar, faktor-faktor

yang mempengaruhi kompetensi guru tersebut dapat dikelompokkan atas dua, yakni faktor internal yang berasal dari guru itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan.

Adanya interaksi yang terjadi antara guru dengan guru, maupun antarguru dan siswa akan membuat terjadinya pertukaran informasi dalam pembelajaran (Tambunan, 2014). Sali-ot (2011) menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi merupakan salah satu kompetensi yang berpengaruh dalam pencapaian siswa. Berjalannya waktu menempa pengalaman seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Metode pembelajaran yang tepat, yakni dengan memperhatikan kepribadian siswa serta karakteristik kelompok siswa yang dikelas juga menentukan keberhasilan pembelajaran (Dharma, 2013; Moorgancc.edu).

Pada kajian buku ini membahas mengenai kontribusi faktor internal dan faktor eksternal terhadap tingkat kompetensi guru, sehingga memberikan gambaran yang sejalan dengan teori dan pendapat para ahli. Faktor internal, antara lain latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, diklat yang pernah diikuti, status kepegawaian, jaur sertifikasi yang ditempuh oleh guru maupun motivasi berpengaruh terhadap kompetensi guru. Demikian pula halnya dengan faktor eksternal, antara lain iklim kerja, kinerja organisasi sekolah, lingkungan sosial, dan sarana prasarana (Korompot, 2012, Suhartini, 2011; & Sutopo 2013), serta penelitian tentang hasil UKG Kemdikbud tahun 2015.

Penjelasan lebih lanjut mengenai kontribusi faktor internal maupun faktor eksternal terhadap tingkat kompetensi guru diuraikan lebih lanjut sebagai berikut.

1. Kontribusi Faktor Internal terhadap Kompetensi Guru

Kontribusi terhadap faktor internal dalam kaitannya dengan kompetensi guru produktif teknik mesin dan teknik otomotif pada SMK menunjukkan bahwa keenam indikator yang diamati penulis dalam studi yang pernah dilakukan memberikan tingkat pencapaian yang bervariasi. Secara berturut-turut dapat dijabarkan mulai dari indikator dengan tingkat pencapaian yang paling besar, yakni motivasi mengajar, diikuti oleh status sertifikasi, status kepegawaian, pengalaman mengajar, latar belakang pendidikan dan pendidikan dan latihan yang pernah diikuti oleh guru.

a. Motivasi Mengajar

Motivasi ini penting untuk dimiliki oleh seorang guru kejuruan teknik mesin dan teknik otomotif karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kompetensi yang dimilikinya, dimana kompetensi ini terbentuk dari perpaduan antara watak, konsep diri dan motivasi internal yang akan membentuk kepercayaan diri (Sacricoban, 2015), yang dapat dijadikan sebagai alat pendorongan bagi guru dalam mengarahkannya pada pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sehingga semua tindakan dan perilakunya akan diarahkan,

diaktifkan dan diorganisasikan untuk mencapai tujuan tersebut (Suhartini, 2011).

b. Status Sertifikasi

Status sertifikasi juga diyakini memberikan dampak pada kompetensi guru. Pelaksanaan sertifikasi bagi guru Indonesia yang secara efektif telah berjalan sejak tahun 2007 menggunakan beberapa pola, antara lain (1) pemberian sertifikat pendidik secara langsung (PSPL) berdasarkan kriteria tertentu; (2) pola penilaian portofolio (PF); serta (3) pola pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Penelitian yang dilakukan pada sekolah negeri maupun swasta di Swedia juga menunjukkan bahwa sertifikasi guru memberikan memberikan pengaruh yang kuat terhadap hasil belajar siswa (Myrberg & Rosen). Hal ini tentunya dikarenakan melalui proses sertifikasi guru yang boleh mengajar adalah mereka yang betul-betul memiliki kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan.

Hal ini berarti bahwa sertifikasi guru memberikan motivasi bagi guru untuk menjalankan kegiatan pembelajaran secara profesional sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya yang secara tidak langsung berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa. Pola sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang

berlangsung di Indonesia sejak tahun 2007 sampai sekarang adalah melalui pemberian sertifikat pendidik secara langsung (PSPL) berdasarkan kriteria tertentu, pola penilaian portofolio (PF) serta pola pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG). Yang dalam hal ini porsi PLPG dari tahun ke tahun dalam pelaksanaan sertifikasi guru semakin besar jika dibandingkan antara pola sertifikasi yang lain (PSPL dan PF).

c. **Status Kepegawaian**

Indikator berikutnya yang juga berpengaruh terhadap tingkat kompetensi guru adalah status kepegawaiannya. Status kepegawaian yang dimaksud dalam hal ini adalah status sebagai guru PNS atau honorer, masa kerja dan golongan kepegawaian dari seorang guru. Status kepegawaian ini salah satunya mengacu pada ranah pembinaan dan pengembangan karir guru yang mencakup penugasan, kenaikan pangkat dan promosi yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kinerja guru (Mahsunah, 2012). Semakin tinggi golongan seorang guru diyakini juga berkorelasi dengan peningkatan kompetensinya karena berkorelasi langsung dengan pengalaman mengajar yang dimilikinya.

Status kepegawaian seorang guru diyakini juga memiliki pengaruh terhadap tingkat

kompetensi yang dimilikinya. Status kepegawaian yang dimaksud dalam hal ini adalah status sebagai guru PNS atau honorer, masa kerja, dan golongan kepegawaian dari seorang guru. Status kepegawaian ini salah satunya mengacu pada ranah pembinaan dan pengembangan karir guru yang mencakup penugasan, kenaikan pangkat dan promosi yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kinerja guru (Mahsunah, 2012).

d. Pengalaman Mengajar

Terjadinya interaksi yang intens dan berlangsung lama baik antara guru sendiri maupun antar guru dan siswa berdampak pada terjadinya pertukaran informasi dalam pembelajaran (Tambunan, 2014). Proses ini membuat seorang guru mendapatkan pengalaman dalam mengajar yang akan membuat guru tersebut semakin menguasai subjek/bidang yang diajarkannya. Sali-ot (2011) menyatakan bahwa kompetensi yang paling berpengaruh dalam pencapaian siswa adalah kemampuan berkomunikasi. Kemampuan berkomunikasi ini akan semakin baik dan meningkat seiring dengan semakin bertambahnya masa kerja seorang guru yang dimanifestasikan dalam bentuk pengalaman mengajar.

e. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan seorang guru merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan tingkat kompetensi yang dimilikinya dalam hal penguasaan materi ajar. Penguasaan materi ajar yang baik akan berdampak pada pencapaian peserta didik (Korompot, 2012, Suhartini, 2011). Seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya diyakini tidak akan dapat menguasai materi yang akan diajarkannya dengan baik, terutama pada tahap permulaan menjadi guru.

Penguasaan materi ajar yang baik akan berdampak pada pencapaian hasil belajar peserta didik (Korompot, 2012, Suhartini, 2011). Faktor intelektual seorang guru sangat berpengaruh terhadap capaian belajar siswa (Sali-ot, (2011). Karakteristik personal seorang guru dilihat dari penguasaannya terhadap materi ajar di sekolah, cara memperolehnya, dan pola pelatihannya (Ahmeed, 2012). Dengan demikian disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang sesuai dapat berkontribusi terhadap kompetensi guru.

f. Pendidikan dan Latihan yang Pernah Diikuti Oleh Guru

Faktor internal lainnya dari seorang guru yang berkontribusi terhadap tingkat kompetensi adalah adanya kemampuan dari seorang guru untuk mengembangkan sejumlah keahlian yang dimilikinya sepanjang karirnya. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Salleh et.al, (2015) bahwa suatu organisasi harus menyiapkan diklat/*training* yang sesuai untuk meningkatkan pengetahuan dan skill dari anggotanya. Bagi profesi guru, esensi pembinaan dan pengembangan profesionalismenya ditempuh melalui kegiatan diklat, yang dalam pelaksanaannya dapat dilakukan atas prakarsa institusi, seperti diklat, workshop, magang, studi banding dan sebagainya (Mahsunah, 2012).

Faktor intelektual seorang guru sangat berpengaruh terhadap capaian belajar peserta didik (Sali-ot (2011). Karakteristik personal seorang guru dilihat dari penguasaannya terhadap materi ajar di sekolah, cara mendapatkan pendidikannya, serta pola pelatihan seperti apa yang telah diikutinya (Ahmeed 2012).

Analisi CFA untuk faktor internal menunjukkan bahwa dari enam variabel yang teramati, yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, diklat yang pernah diikuti, status kepegawaian, jaur sertifikasi yang ditempuh oleh guru maupun motivasi memberikan nilai

kontribusi untuk setiap variabel teramati yang bervariasi untuk menjelaskan faktor internal tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memberi kontribusi yang paling besar dalam menjelaskan faktor internal yang berarti bahwa motivasi memang menjadi hal yang penting untuk seorang guru dalam menjalankan profesinya. Variabel berikutnya adalah sertifikasi guru yang diikuti oleh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, status kepegawaian dan jenis diklat yang pernah diikuti oleh guru. Dapat disimpulkan bahwa keenam variabel teramati ini valid dan reliabel dalam menjelaskan faktor internal.

Selain hasil deskripsi dari temuan yang pernah dilakukan penulis, juga dilakukan analisis SEM untuk mengetahui koefisien jalur antara faktor internal dengan tingkat kompetensi guru. Adapun nilai koefisien jalur yang dihasilkan dari analisis ini menunjukkan untuk variabel faktor internal terhadap kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru memberikan hasil yang signifikan. Untuk variabel faktor internal terhadap kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional memberikan kontribusi yang tidak signifikan.

Temuan data yang diperoleh penulis memberikan gambaran bahwa untuk kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial memberikan hasil yang sesuai dengan konsep yang telah dijelaskan pada bab 1 sebelumnya.

Hal ini menjelaskan bahwa faktor internal terutama motivasi dalam diri seorang guru yang kemudian secara bersama sama dengan variabel yang lain seperti jalur sertifikasi, latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, status kepegawaian dan diklat yang diikuti, mampu membentuk seorang guru untuk menjadi profesional dilihat dari aspek kompetensi kepribadiannya. Faktor internal ini kemudian mengarahkan pribadi seorang guru untuk mampu bertindak sesuai norma, mampu menampilkan diri secara utuh, memiliki komitmen dalam menjalankan profesinya serta menjalankan profesinya sebagai guru dengan tetap mengacu pada kode etik guru.

Faktor internal ini juga mampu membentuk seorang guru untuk menjadi profesional dilihat dari aspek kompetensi sosialnya. Faktor internal ini akan mengarahkan seorang guru sebagai makhluk sosial sehingga dalam kesehariannya mampu bertindak secara adil, objektif dan tidak diskriminatif terutama terhadap peserta didiknya, mampu berkomunikasi secara efektif dan santun. Senantiasa supel dalam bergaul sehingga cepat beradaptasi di tempatnya bekerja dan dapat bersosialisasi dan berkontribusi dalam komunitas profesinya. Jika diamati lebih jauh tingkat signifikasnsi kontribusi faktor internal terhadap kedua kompetensi ini, hasil analisis SEMnya menunjukkan bahwa faktor internal memberikan kontribusi untuk kompetensi kepribadian sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan

kontribusinya ke kompetensi sosial. Hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor internal ini mengandung variabel yang lebih dominan dalam pembentukan watak dan kepribadian seorang guru dalam pembentukan dan pengembangan kepribadiannya.

Kontribusi faktor internal menunjukkan kondisi yang sebaliknya untuk aspek kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang jika dibandingkan dengan hasil-hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini kemudian menarik untuk dianalisa mengapa faktor internal tersebut tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi pedagogik dan profesional. Khusus untuk kedua kompetensi ini pada dasarnya dapat dijelaskan berdasarkan hasil UKG yang dilakukan pada tahun 2015. Temuan penelitian sebelumnya terhadap hasil UKG 2015 ini memberikan rekomendasi bahwa untuk pelaksanaan UKG bagi guru produktif di SMK hendaknya memperhatikan kompetensi keahlian dari setiap guru produktif. Sehingga soal UKG yang diujikan kepada setiap guru tersebut benar-benar sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimilikinya secara spesifik.

2. Kontribusi faktor Eksternal terhadap Kompetensi Guru

Terdapat beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi bagaimana guru melaksanakan pembelajaran di kelas, antara lain: harapan dari masyarakat, lingkungan internal sekolah dimana guru

berada, kebijakan sekolah, orang tua siswa serta siswanya sendiri (Ahmeed, 2012). Salah satu tanggung jawab utama seorang guru adalah menciptakan dan menjaga dukungan secara positif dan berkesinambungan terhadap ketersediaan lingkungan belajar yang kondusif untuk pembelajaran. Untuk itu guru juga perlu memiliki kemampuan baik pengetahuan maupun skil dalam manajemen ruang kelas (Caner, 2015). Penerapan lingkungan belajar yang bervariasi akan memberikan hubungan empatik terhadap sikap sosial dan moral (Onder, 2015).

Kesesuaian antara keyakinan guru tentang praktik pembelajaran yang terbaik dan cara pemenuhan kebutuhan setiap peserta didik di ruang kelas merupakan hal yang juga sangat penting. Guru akan mengerahkan kemampuannya dalam berpikir, berkata, dan bertindak yang dalam pelaksanaannya baik pembelajar maupun proses pembelajarannya sendiri juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumberdaya fisik (Ahmeed 2012). Hal ini juga senada dengan dalil/prinsip ke-16 pendidikan kejuruan yang menekankan pada pemenuhan kebutuhan minimum pendidikan kejuruan (Dharma, 2013; Moorgancc.edu) yang salah satunya bisa dimaknai sebagai pemenuhan standar sarana dan prasarana minimum yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan.

Kontribusi faktor eksternal dalam kaitannya

dengan kompetensi guru produktif teknik mesin dan teknik otomotif pada SMK menunjukkan bahwa keempat indikator secara berturut-turut dapat dijabarkan mulai dari indikator dengan tingkat pencapaian yang paling besar, yakni lingkungan sosial, diikuti oleh iklim kerja, kinerja organisasi sekolah dan sarana dan prasarana.

a. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial tempat guru berada memberikan gambaran tentang bagaimana kemampuan/kompetensi guru tersebut dalam memposisikan dirinya sebagai makhluk sosial, dalam menjalankan pergaulan baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Salleh et.al (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kompetensi pekerja dan performans organisasi. Berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi guru menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemeran utama dalam pembelajaran di kelas, antara lain harapan masyarakat, lingkungan internal sekolah dimana guru berada, kebijakan sekolah, orang tua siswa serta siswanya sendiri (Ahmeed, 2012). Salah satu tanggung jawab utama seorang guru adalah menciptakan dan menjaga dukungan secara positif dan berkesinambungan terhadap ketersediaan

lingkungan belajar yang kondusif untuk pembelajaran. Untuk itu guru juga perlu memiliki kemampuan baik pengetahuan maupun skill dalam manajemen ruang kelas (Caner, 2015).

Praktik kepemimpinan yang baik oleh kepala sekolah, pada akhirnya akan berpengaruh pada aktivitas pembelajaran profesional yang dilakukan oleh seorang guru. Perhatian secara personal dari seorang kepala sekolah akan memotivasi guru untuk melakukan kolaborasi dengan teman sejawat, lebih percaya diri untuk mengatasi masalah sehingga akan berdampak pada capaian aktifitas pembelajaran individual yang dilakukannya misalnya dalam melakukan refleksi diri maupun penguasaan materi yang senantiasa terbaru (Beveborg, 2005).

Proses/kegiatan administrasi dalam pendidikan kejuruan akan berjalan secara efisien apabila dilaksanakan secara fleksibel, dinamis, dan tidak kaku (Dharma, 2013; Moorgancc.edu). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik serta adanya interaksi antara individu akan membantu guru dalam menemukan solusi individu untuk menghadapi perubahan yang senantiasa terjadi setiap saat. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kompetensi pekerja dan performans organisasi (Salleh, et.al, 2015).

b. Iklim Kerja

Iklim kerja yang baik di sekolah juga berkontribusi baik terhadap kompetensi seorang guru. Iklim kerja yang baik di sekolah akan memacu guru untuk bekerja dengan optimal dan profesional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salleh, et.al, 2015) bahwa iklim kerja yang baik merupakan idaman dari setiap pekerja karena pada kondisi tersebut mereka dapat mengetahui dengan jelas target dan standar yang telah ditentukan, serta dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dari setiap orang yang terlibat di dalamnya. Iklim kerja yang baik di sekolah tentu tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam penciptaan iklim kerja yang kondusif. Kedisiplinan dalam pembelajaran juga menentukan tingkat kompetensi guru, dimana kedisiplinan yang rendah memberikan pengaruh terhadap kompetensi guru dalam pembelajaran (Khatoon, 2011).

c. Kinerja Organisasi Sekolah

Kinerja organisasi sekolah sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kompetensi guru, juga tidak terlepas dari praktik kepemimpinan yang baik oleh kepala sekolah. Praktik kepemimpinan yang baik akan berdampak secara positif pada aktivitas pembelajaran

profesional yang dilakukan oleh seorang guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Beveborg (2005) yang menyatakan bahwa perhatian secara personal dari seorang kepala sekolah akan memberi motivasi bagu guru untuk melakukan kolaborasi dengan teman sejawat, lebih percaya diri untuk mengatasi persoalan dalam pembelajaran sehingga akan berdampak pada capaian aktifitas pembelajaran individual yang dilakukannya, mampu melakukan refleksi diri maupun kemampuan penguasaan materi yang senantiasa *up-to-date*.

Lebih lanjut menurut Dharma (2013) maupun Cross (Moorgancc.edu), juga menyatakan bahwa proses/kegiatan administrasi dalam pendidikan kejuruan akan berjalan secara efisien apabila dilaksanakan secara fleksibel, dinamis dan tidak kaku. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik serta adanya interaksi antara individu akan membantu guru dalam menemukan solusi individu untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mampu menghadapi perubahan yang senantiasa terjadi setiap saat.

d. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor berikutnya yang mempengaruhi kompetensi seorang guru. Meskipun demikian, sejumlah

ahli/pakar pendidikan menyatakan bahwa faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan tetap kembali kepada individu seorang guru. Guru yang kreatif akan mampu memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia di sekitarnya untuk menunjang keberhasilan pembelajarannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ahmeed (2013) yang menyatakan bahwa adanya kesesuaian antara keyakinan guru dengan pemenuhan kebutuhan setiap peserta didik di ruang kelas merupakan terhadap penerapan praktek pembelajaran yang terbaik merupakan hal yang juga sangat penting.

Ketersediaan sumber daya fisik yang baik akan memacu guru dalam mengerahkan kemampuannya untuk berpikir, berkata dan bertindak, yang dalam pelaksanaannya baik pebelajar maupun proses pembelajarannya sendiri juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya fisik (Ahmeed 2012). Hal ini juga senada dengan dalil/prinsip ke-16 pendidikan kejuruan yang menekankan pada pemenuhan kebutuhan minimum pendidikan kejuruan (Dharma, 2013;; Cross, Moorgancc.edu) yang salah satunya bisa dimaknai sebagai pemenuhan standar sarana dan prasarana minimum yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan.

Analisis CFA untuk faktor eksternal menunjukkan bahwa dari empat variabel yang teramati, yaitu iklim kerja, kinerja organisasi sekolah, lingkungan sosial, dan sarana prasarana memberikan nilai kontribusi terhadap faktor eksternal tersebut. Hasil analisis yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kinerja organisasi sekolah memberi kontribusi yang paling besar dalam menjelaskan faktor eksternal yang berarti bahwa organisasi sekolah yang sehat, yang ditandai oleh adanya praktik kepemimpinan yang baik, kejelasan tugas dan tanggung jawab setiap individu, interaksi yang baik antar teman sejawat menjadi pendorong seorang guru dalam menjalankan profesinya. Iklim kerja yang diikuti oleh lingkungan sosial di masyarakat dan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa keempat variabel teramati ini valid dan reliabel dalam menjelaskan faktor eksternal.

Nilai koefisien jalur yang dihasilkan dari analisis SEM ini menggambarkan kontribusi hubungan faktor eksternal terhadap tingkat kompetensi guru. Terdapat kontribusi yang signifikan faktor eksternal terhadap kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Jika diamati lebih jauh tingkat signifikasnsi kontribusi faktor eksternal terhadap kedua kompetensi ini, hasil analisis SEMnya menunjukkan bahwa faktor eksternal memberikan kontribusi untuk kompetensi sosial sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan kontribusinya ke kompetensi kepribadian. Hal ini dapat dijelaskan bahwa

faktor eksternal ini mengandung variabel yang lebih dominan dalam pembentukan watak dan kepribadian seorang guru dalam lingkup sosial.

Kontribusi terhadap hubungan antara faktor eksternal terhadap kompetensi pedagogik dan profesional tidak signifikan. Gambaran kontribusi hasil SEM terhadap faktor eksternal ini dominan untuk memberikan penguatan pada aspek kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial juga didukung oleh penelitian Onder (2015) yang menyatakan bahwa penerapan lingkungan belajar yang bervariasi akan memberikan hubungan empatik terhadap sikap sosial (kompetensi sosial) dan moral (kompetensi kepribadian).

C. Kontribusi Tingkat Kompetensi Guru terhadap Kesiapan *Teaching Factory*.

Kompetensi guru dengan teaching factory menurut irish, *et.al.* (2016) menyatakan bahwa kompetensi pembelajaran merupakan fungsi utama dalam *learning/TEFA*. Kompetensi ini dibagi dalam empat kategori, yakni kompetensi teknologikal dan metodologikal (kompetensi pedagogik), kompetensi sosial dan komunikasi (kompetensi sosial), kompetensi personal dan aktifitas (kompetensi kepribadian) serta kompetensi berorientasi penerapan (kompetensi profesional). Keempat kompetensi ini dalam penerapannya pada pembelajaran TEFA ditujukan untuk

meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menyelesaikan persoalan-persoalan nyata dalam dunia industry. Melalui penerapan TEFA di sekolah, diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan konsep-konsep pembelajaran sehingga dapat menjembatani adanya *gap* antara inovasi produksi dengan pendidikan antara dunia pendidikan dengan dunia industry (Rentzos, et.al, 2015).

Pembelajaran dengan konsep *teaching factory* merupakan proses pembelajaran yang *self-directed* dan *action-oriented* (Lanza, et.al, 2016) yang bermakna. Konsep pembelajaran ini lebih mengedepankan kemandirian peserta didik serta berorientasi praktek nyata. Peran guru/instruktur dalam hal ini bergeser dari sebagai sumber belajar murni menjadi konsultan atau moderator dalam proses belajar mengajar. Tugas dan peran seorang guru dalam hal ini lebih dari sekedar mentransfer ilmu pengetahuan, melainkan harus lebih responsif dan memperhatikan dinamika dalam pembelajaran.

Dibutuhkan tingkat sensitivitas yang tinggi untuk dapat mengamati kapan terjadinya kebuntuan dalam proses pembelajaran. Selanjutnya, dalam peran sebagai moderator maka seorang guru harus mampu mendorong adanya proses refleksi untuk meyakinkan bahwa telah terjadi hubungan yang nyata antara pengalaman baru yang diperoleh dengan pengetahuan yang telah dimiliki. Untuk mencapai hal ini maka seyogyanya dibutuhkan adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi seorang guru dalam aspek kompetensi

profesional yang berkaitan dengan konsep keilmuan dan kompetensi pedagogik dalam kaitannya dengan metode pembelajaran yang sesuai yang akan diterapkan dalam pembelajaran TEFA.

Gambaran deskriptif untuk keempat kompetensi guru yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial telah dijabarkan pada bab 2 sebelumnya. Gambaran tersebut memberikan hasil untuk kompetensi pedagogik sebagian besar berada pada kategori sedang sampai tinggi. Kompetensi profesional sebagian besar berada pada kategori rendah sampai sedang. Gambaran kompetensi kepribadian dengan urutan kontribusi variabel dari yang paling besar untuk bertindak sesuai norma, diikuti oleh komitmen diri, menampilkan diri dan etika profesi guru/kode etik guru. Gambaran untuk kompetensi sosial dimulai dari bertindak objektif serta tidak diskriminatif, diikuti oleh berkomunikasi secara santun, beradaptasi di tempat kerja dan berkomunikasi dengan komunitas profesi.

Gambaran deskriptif yang menunjukkan bagaimana persepsi guru untuk menunjukkan kesiapan *teaching factory* di sekolah sebagian besar berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa SMK dengan Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif berdasarkan persepsi guru siap untuk menerapkan *teaching factory* dalam proses pembelajaran di sekolah. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kesiapan *teaching factory* ini terutama

didukung oleh penerapan kurikulum yang baik kemudian tersedianya infrastruktur dan fasilitas yang baik, yang diorganisasikan dengan manajemen yang baik, transparan dan profesional. Selanjutnya harus didasari pada kemampuan untuk berwirausaha dengan dukungan keuangan dan investasi yang cukup dalam menjalankan pembelajaran nyata berbasis dunia kerja sesuai dengan DU/DI tempat sekolah menjalin kerjasama. Proses pembelajaran nyata ini harus berjalan dengan dukungan sumber daya manusia terutama guru yang profesional dan terlatih dalam mengarahkan peserta didik untuk menjalankan proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

Analisi CFA untuk kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa dari empat variabel yang teramati, yaitu bertindak sesuai norma, menampilkan diri, komitmen diri, dan etika profesi guru, memberikan nilai kontribusi untuk setiap variabel teramati yang bervariasi untuk menjelaskan kompetensi kepribadian tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen diri seorang guru terhadap profesinya memberi kontribusi yang paling besar dalam menjelaskan faktor internal yang berarti bahwa dengan menunjukkan etos kerja yang bagus, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri akan membuat seorang guru menjadi profesional dalam bekerja.

Variabel berikutnya adalah etika profesi guru yang diikuti oleh bagaimana seorang guru dalam menampilkan diri dan

bertindak sesuai norma. Ini berarti bahwa pembentukan kompetensi kepribadian seorang guru tidak terlepas dari bagaimana seorang guru dalam kesehariannya untuk tampil sebagai pribadi yang jujur, berahlak mulia, mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya maupun masyarakat dengan menjunjung tinggi kode etik profesi guru dalam beraktifitas. Dapat disimpulkan bahwa keempat variabel teramati ini valid dan reliabel dalam menjelaskan kompetensi kepribadian.

Analisis CFA untuk kompetensi sosial menunjukkan bahwa dari empat variabel yang teramati, yaitu bertindak secara obyektif dan tidak diskriminatif, berkomunikasi secara efektif dan santun, beradaptasi di tempat tugas, dan berkomunikasi dengan komunitas profesi, memberikan nilai kontribusi untuk setiap variabel teramati yang bervariasi untuk menjelaskan kompetensi sosial tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan seorang guru untuk melakukan komunikasi yang efektif dan santun memberi kontribusi yang paling besar dalam menjelaskan faktor internal yang berarti bahwa dengan melakukan komunikasi yang efektif, menunjukkan sikap yang empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan orang tuanya maupun dengan masyarakat akan membuat seorang guru menjadi profesional dalam bekerja.

Secara objektif dan tidak diskriminatif, kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan komunitas profesi dan kemampuan beradaptasi di tempat tugas berarti bahwa

pembentukan kompetensi sosial seorang guru tidak terlepas dari bagaimana seorang guru terutama dalam menghadapi peserta didiknya mampu untuk bertindak secara objektif serta tanpa memandang jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga serta status sosial dan ekonomi peserta didik. Selain itu dengan kemampuan komunikasi baik secara lisan maupun tulisan, dalam masyarakat dengan keragaman sosial budaya serta antar komunitas profesi, akan membuat seorang guru beradaptasi dengan cepat dimanapun ia menjalankan profesinya. Dapat disimpulkan bahwa keempat variabel teramati ini valid dan reliabel dalam menjelaskan kompetensi sosial.

Kesiapan *teaching factory* menunjukkan bahwa dari kesembilan variabel yang teramati memberikan kontribusi dengan nilai loading faktor yang bervariasi untuk menjelaskan kesiapan *teaching factory*. Kontribusi terbesar dari hasil analisis tersebut diberikan oleh variabel kewirausahaan yang berarti bahwa untuk menjalankan konsep *teaching factory* di SMK memang dibutuhkan kemampuan untuk berwirausaha. Hal ini sejalan dengan spektrum kurikulum SMK yang terbaru saat ini dengan memasukkan mata pelajaran produk kreatif dan kewirausahaan sebagai salah satu mata pelajaran kompetensi keahlian C3. Variabel penting berikutnya adalah kurikulum, infrastruktur dan fasilitas pembelajaran, sumber daya manusia, pembelajaran nyata berbasis DU/DI, keuangan dan investasi, produk berupa barang dan jasa serta kerjasama antara sekolah dengan institusi yang sesuai dengan program keahlian yang ada di SMK.

Selain deskripsi tersebut, juga dilakukan analisis SEM untuk mengetahui koefisien jalur tingkat kompetensi guru terhadap kesiapan *teaching factory*. Nilai koefisien jalur yang dihasilkan dari analisis SEM ini menggambarkan kontribusi hubungan kompetensi guru terhadap kesiapan *teaching factory*. Temuan penelitian memberikan gambaran bahwa terdapat kontribusi yang signifikan tingkat kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial) terhadap kesiapan *teaching factory*. Ini berarti bahwa dengan tingkat kompetensi yang telah dimiliki oleh guru saat ini yang juga sebagai salah satu indikator dalam *teaching factory* (indikator sumber daya manusia) melihat bahwa dengan kondisi saat yang dimiliki oleh SMK teknik mesin dan teknik otomotif telah siap untuk menerapkan *teaching factory* di sekolahnya.

Jika dilihat dari koefisien jalur setiap kompetensi terhadap kesiapan *teaching factory*, kompetensi pedagogik dan profesional memberi kontribusi yang belum optimal. Untuk itu perlu dilakukan upaya upaya untuk peningkatan kedua kompetensi ini bagi guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif melalui program pengemangan keprofesian berkelanjutan dalam kaitannya dengan keharusan guru produktif untuk memiliki dual kompetensi. Dual kompetensi dimaksud adalah kemampuan seorang guru produktif untuk menguasai subyek yang diajarkannya dari aspek pedagogik dan profesional dalam artian penguasaan teori di satu sisi dan pada sisi yang lain juga

memiliki kemampuan untuk menerapkannya dalam bentuk praktik pembelajaran nyata di industri.

Kontribusi tingkat kompetensi guru terhadap kesiapan *teaching factory* ini dikuatkan oleh Irish, et. al. (2016) menyatakan bahwa kompetensi pembelajaran merupakan fungsi utama dalam *learning/teaching factory*. Kompetensi ini dibagi dalam empat kategori, yakni kompetensi teknologikal dan metodologikal (kompetensi pedagogik), kompetensi sosial dan komunikasi (kompetensi sosial), kompetensi personal dan aktifitas (kompetensi kepribadian) serta kompetensi berorientasi penerapan (kompetensi profesional). Keempat kompetensi ini dalam penerapannya dalam pembelajaran *teaching factory* ditujukan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menyelesaikan persoalan-persoalan nyata dalam dunia industry. Melalui penerapan *teaching factory* di sekolah diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan konsep-konsep pembelajaran sehingga dapat menjembatani adanya *gap* antara inovasi produksi dengan pendidikan antara dunia pendidikan dengan dunia industry (Rentzos, et.al, 2015).

D. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Produktif SMK Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif

Guru kejuruan, seperti guru pada umumnya diharapkan untuk memahami dan profesional pada bidang keahlian yang mereka ajarkan. Hal yang berbeda dan merupakan tuntutan

lebih bagi guru sekolah kejuruan adalah bahwa guru kejuruan merupakan profesi yang berbasis pada dual kompetensi. Inilah yang membedakan antara guru kejuruan dengan guru pada umumnya. Dalam hal ini diharapkan agar guru kejuruan memiliki kualifikasi yang baik dan senantiasa *up-to-date* dalam bidang keahliannya yang spesifik secara teori maupun praktek (Anderson and Kopsen, 2015). Dual kompetensi ini digunakan dalam persiapan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan setiap pebelajar, tingkat dan jenis pembelajaran, dan jarak antara *outcome* dengan *progress* yang diinginkan. Hal ini diperkuat oleh laporan *Institute for Learning* (2010), Davidson *et.al.* (2012) dan Tomlinson (2015) bahwa guru kejuruan harus memiliki dual kompetensi untuk menjadi guru yang brilian.

Guru yang brilian dapat menyesuaikan metode/pendekatan pengajarannya dan memadukan berbagai teknik, fleksibel dan cepat, berdasarkan keputusan profesionalnya tentang apa yang terbaik. Dual kompetensi ini bermakna bahwa setiap guru memiliki keahlian dalam metode belajar mengajar dan pada saat yang bersamaan harus tetap memperbaharui bidang keahlian yang diajarkannya. Dual kompetensi ini digunakan dalam persiapan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan setiap pebelajar, tingkat dan jenis pembelajaran, dan jarak antara *outcome* dengan *progress* yang diinginkan. Guru yang brilian dapat menyesuaikan metode/pendekatan pengajarannya dan memadukan berbagai teknik, fleksibel dan cepat, berdasarkan keputusan profesionalnya tentang apa yang terbaik. Dual kompetensi ini bermakna bahwa setiap guru memiliki keahlian dalam metode

belajar mengajar dan pada saat yang bersamaan harus tetap *up-to-date* dalam bidang keahlian yang diajarkannya.



Gambar 2.2 Model PKB bagi guru kejuruan sebagai dual profesional (IfL 2010)

Guru dengan kemampuan dan motivasi yang tinggi merupakan hal krusial di abad 21 dalam mengembangkan pembelajaran yang efektif dan sukses bagi pebelajar dan hal ini hanya dapat dilakukan jika guru senantiasa merencanakan dan menjalankan PKB serta tetap memperhatikan perubahan kebijakan/politik serta muatan lokal pembelajaran. Gambaran tentang pola PKB dalam kaitannya dengan dual kompetensi dimaksud dapat dilihat pada Gambar 2.2.

Untuk itu, maka guru produktif SMK Teknik Mesin dan Teknik Otomotif harus memiliki semua pengetahuan dan keahlian yang cukup dan selanjutnya dapat menerapkannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satu cara yang harus ditempuh oleh guru produktif SMK Teknik Mesin dan Teknik Otomotif adalah tetap menjaga dengan sikap

profesional yang berkualitas tinggi, yang dapat diwujudkan dengan secara berkesinambungan berhubungan dengan dunia kerja.

Guru produktif SMK Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif pada dasarnya bekerja berdasarkan pada dua komponen utama, yakni (1) kemampuan mengajar; dan (2) kompetensi yang berhubungan dengan praktek kejuruan tentang kehidupan bagi guru produktif SMK Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif. Di samping itu untuk memenuhi tuntutan sebagai guru profesional yang harus menguasai empat kompetensi, kedua kompetensi yang lainnya yakni kompetensi kepriadian, dan kompetensi sosial juga harus senantiasa dikembangkan melalui pola pengembangan tersendiri yang bisa dilakukan secara mandiri maupun secara kelembagaan pada tingkat sekolah dan pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan.

PKB yang diikuti oleh guru dilaksanakan atas dasar profil kinerja guru yang tergambar dari tiga hal: uji kompetensi guru, penilaian kinerja guru, dan hasil evaluasi diri. Guru yang profil kinerjanya masih di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan diwajibkan mengikuti program pemenuhan standar, sedangkan guru yang telah mencapai standar kompetensi diarahkan pada pengembangan kompetensi lanjut untuk peningkatan kualitas layanan pendidikan dan pengembangan karirnya. Profil kinerja awal tahun digunakan sebagai acuan dalam penyusunan rencana PKB yang akan diikuti oleh guru dan idealnya pada akhir kegiatan untuk dapat

mengetahui peningkatan kompetensi guru maka dilakukan kembali UKG pasca pelaksanaan PKB (Kemdikbud, 2016).

PKB pascapenyelenggaraan UKG 2015 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah berjalan sejak tahun 2016 yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru pembelajar. Program Guru Pembelajar (GP) dalam pelaksanaannya, menggunakan tiga moda moda tatap muka, daring, dan daring kombinasi. Guru produktif kejuruan dalam program guru pembelajar mengikuti materi umum (kebijakan pembinaan dan pengembangan karir guru dan program guru pembelajar), materi pokok (pendalaman materi kompetensi profesional dan pedagogik) dan materi penunjang (tes akhir).

Tahun 2017 PKB dilaksanakan untuk mendukung pengembangan profesi guru pembelajar (PPGP) yang dilaksanakan atas dasar profil kinerja guru (uji kompetensi, penilaian kinerja dan evaluasi diri). Guru dengan profil kinerja di bawah standar diarahkan untuk mengikuti program pemenuhan standar kompetensi. Sedangkan guru yang telah memenuhi standar kompetensi diarahkan untuk mengikuti PKB lanjut (Kemdikbud, 2016).

Kerangka PKB bagi guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah mencakup empat aspek kompetensi yang dipaparkan sebagai berikut.

1. PKB pada aspek kompetensi pedagogik dengan melakukan usaha-usaha peningkatan kompetensi

dengan melatih guru untuk berbagai hal yang berkenaan dengan: (1) pemahaman peserta didik; (2) persiapan perangkat pembelajaran (silabus, RPP, buku ajar, LKS/Job Sheet, pembuatan media pembelajaran dan penilaian); (3) pelaksanaan pembelajaran (melatih guru dalam menerapkan model-model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, menggunakan media-media pembelajaran yang tepat); (4) mengevaluasi pembelajaran baik dalam konteks selama proses pembelajaran berlangsung maupun evaluasi atas hasil belajar siswa.

2. PKB pada aspek kompetensi profesional dalam kaitannya dengan penguasaan materi ajar baik secara teori maupun praktek untuk setiap bidang keahlian (ranah C₃) yang diajarkan pada Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif. Program Keahlian Teknik Mesin pada SMK memiliki kompetensi keahlian Teknik Pemesinan (Gambar Teknik Manufaktur, Teknik Pemesinan Bubut, Teknik Pemesinan Frais, Teknik Pemesinan Gerinda, Teknik Pemesinan NC/CNC dan CAM, dan Produk Kreatif dan Kewirausahaan); Teknik Pengelasan (Teknik Pengelasan Oksi-Asetelin (OAW), Teknik Pengelasan Busur Manual (SMAW), Teknik Pengelasan Gas Metal (MIG/MAG), Teknik Pengelasan Gas Tungsten (TIG/WIG) dan Produk Kreatif dan Kewirausahaan);

3. Program Keahlian Teknik Otomotif pada SMK memiliki kompetensi keahlian: Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (Pemeliharaan Mesin Kendaraan Ringan, Pemeliharaan Chasis dan Pemindah Tenaga Kendaraan Ringan, Pemeliharaan Kelistrikan Kendaraan Ringan dan Produk Kreatif dan Kewirausahaan); dan Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (Pemeliharaan Mesin Sepeda Motor, Pemeliharaan Chasis Sepeda Motor, Pemeliharaan Listrik Sepeda Motor dan Produk Kreatif dan Kewirausahaan).
4. PKB pada aspek kompetensi kepribadian mencakup aspek kejujuran, ahlak mulia, keteladanan, etos kerja, tanggung jawab, serta pemahaman terhadap etika profesi guru sehingga akan timbul rasa percaya diri dan bangga terhadap profesinya sebagai guru. Diklat yang bisa diikuti bisa berupa diklat ESQ maupun diklat penguatan etika profesi guru.
5. PKB pada aspek kompetensi sosial mencakup pengembangan kemampuan guru dalam berkomunikasi baik dalam komunitas profesi sendiri maupun profesi lain, bertindak secara objektif baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat dan beradaptasi di masyarakat mengingat bangsa Indonesia memiliki keragaman sosial budaya. Diklat yang bisa dilakukan pada aspek ini misalnya diklat yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan berkomunikasi, baik komunikasi verbal maupun non verbal serta diklat kepemimpinan.

Adapun bentuk-bentuk PKB yang dapat dilakukan bisa dikemas dalam bentuk diklat maupun nondiklat. Pola diklat yang dapat dilakukan, antara lain *inhouse training* (IHT), program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di LPTK atau lembaga lainnya, pembinaan internal di sekolah maupun pendidikan lanjut. Untuk pola nondiklat misalnya diskusi masalah pendidikan, seminar dan *conference*, *workshop* pembelajaran, penelitian tindakan kelas, penulisan buku/bahan ajar, pembuatan media pembelajaran serta pembuatan karya teknologi.

Gambaran deskriptif atas pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dikelompokkan atas dua kelompok besar, yakni PKB bentuk diklat dan PKB bentuk nondiklat. Kedua bentuk PKB yang penulis merupakan gambaran atas capaian kegiatan PKB yang telah dilakukan oleh guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif. PKB bentuk diklat terdiri atas delapan program dengan urutan keterlaksanaan kegiatan oleh guru mulai dari yang paling tinggi sampai paling rendah, dimulai dari *inhouse training*, pembinaan internal oleh sekolah, pelatihan berjenjang khusus, kemitraan sekolah, pendidikan lanjut, belajar jarak jauh, kursus di tingkat LPTK, dan program magang. Dari delapan program yang diamati terlibat bahwa pada umumnya guru lebih banyak memilih kegiatan PKB yang bisa dilaksanakan di sekolah sehingga tidak mengganggu proses pembelajaran di sekolah.

Hal ini sejalan dengan prinsip pelaksanaan PKB yang dilakukan secara terstruktur, sistematis dan dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan guru tanpa mengganggu proses pembelajaran di sekolah (Kemdikbud, 2016). Dukungan terhadap penguatan kompetensi profesional guru terutama dalam hal penguasaan dalam bentuk praktik nyata masih kurang yang terlihat dari masih rendahnya pelaksanaan program magang yang diikuti oleh guru sehingga perlu peningkatan kegiatan dimaksud dengan mengoptimalkan kerjasama yang telah dijalin antara sekolah dengan DU-DI mitra, sambil mencari peluang untuk menambah kemitraan dengan instansi terkait lainnya.

PKB bentuk nondiklat terdiri atas enam kegiatan yang diamati mulai dari yang paling tinggi sampai paling rendah, dimulai dari pembuatan karya teknologi, penelitian tindakan kelas, pembuatan media pembelajaran, penulisan bahan ajar, diskusi pendidikan, dan seminar dan *conference*. Gambaran umum yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah bahwa kegiatan PKB nondiklat yang paling banyak dilaksanakan oleh guru adalah kegiatan yang pelaksanaannya masih berada dalam lingkungan sekolah. Ini tentu tidak terlepas dari kenyataan bahwa guru tetap harus bisa menjalankan tugas dan fungsinya dalam pembelajaran sambil tetap melaksanakan usaha-usaha untuk peningkatan kompetensinya.

Mengikuti seminar dan *conference* merupakan salah satu kegiatan yang dapat membuka wawasan guru terutama dalam penciptaan kesempatan untuk mendapatkan informasi

terbaru tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan. Meskipun untuk mengikuti seminar dan *conference* berarti guru harus meninggalkan pembelajaran di kelas, namun tetap perlu dilakukan upaya untuk pemenuhan kegiatan tersebut dalam rangka mendukung penguatan kompetensi guru.

Dalam menjaga dan meningkatkan keprofesian seorang guru sebagai tenaga profesional, maka guru harus senantiasa menjalankan tiga pilar pengembangan guru berkesinambungan, yakni (1) uji kompetensi guru (UKG) yang akan digunakan sebagai penentu terhadap jenis dan jenjang pelatihan/diklat yang harus diikuti oleh guru dalam rangka PKB; (2) penilaian kinerja guru (PKG) untuk memastikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru, dan jika hasil kinerjanya di bawah standar maka guru tersebut dipersyaratkan untuk mengikuti PKB; dan (3) pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara dan Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kerditnya. PKB ini terdiri dari 3 kegiatan, yakni (1) kegiatan pengembangan diri meliputi kegiatan diklat dan kegiatan kolektif guru; (2) karya ilmiah; dan (3) karya inovatif. Adapun jenis diklat yang dilakukan setelah UKG 2015-2016 adalah (1) tatap muka yang diberikan khusus untuk guru yang letak geografisnya jauh tidak memungkinkan untuk mendapatkan akses internet; (2) dalam jaringan; dan (3) campuran (kombinasi tatap muka dan dalam jaringan) yang diberikan pada guru dengan nilai UKG rendah (ukg2016.com).

PKB di tahun 2017 ini diarahkan pada pengembangan keprofesian berkelanjutan guna mendukung Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP). Mekanisme penyelenggaraannya sebagaimana tertuang dalam buku panduan PKB untuk mendukung PPGP ditujukan untuk mengembangkan empat aspek kompetensi yang direncanakan untuk dilaksanakan setiap tahun secara berkesinambungan yang dimulai dari proses UKG, penilaian kinerja dan evaluasi diri untuk menentukan standar kinerja guru, kemudian mengikuti PKB dalam bentuk guru pembelajar/PKB untuk mendukung PPGP yang dilanjutkan kembali dengan penilaian kinerja akhir tahun dan refleksi untuk pelaksanaan siklus tahun berikutnya.

PKB yang dicanangkan pemerintah di atas secara garis besar berlaku untuk semua guru karena baru menyentuh peningkatan kompetensi guru dari aspek teori. Hal ini belum cukup bagi guru produktif yang mengajar di SMK. Seorang guru produktif yang mengajar di SMK dituntut untuk menguasai dual kompetensi yang dalam *Institute for Learning* (2010:8) diistilahkan sebagai dual profesional. Dual kompetensi ini bermakna bahwa setiap guru memiliki keahlian dalam metode belajar mengajar dalam arti pembelajaran secara teori, dan pada saat yang bersamaan harus tetap *up-to-date* dalam bidang keahlian yang diajarkannya dalam bentuk penguasaan praktek nyata yang sesuai dengan kondisi real di DU/DI.

Salah satu hal yang bisa membantu guru produktif untuk mengembangkan keahliannya sesuai kondisi real DU/DI adalah melalui magang secara berkala di DU/DI. Di sisi lain, guru tidak mungkin melakukan magang secara berkala di DU/DI dalam periode yang lama dan meninggalkan peserta didiknya sehingga tertinggal dalam proses pembelajaran di kelas. Salah satu solusi yang bisa ditawarkan adalah upaya mendekatkan/membawa DU/DI ke sekolah dalam bentuk *teaching factory*. Dengan pola ini, guru dan siswa secara bersama-sama melakukan proses pembelajaran berbasis DU/DI yang secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kompetensi guru dari aspek praktik nyata.

Ketersediaan guru produktif Program Keahlian Teknik Mesin dan Teknik Otomotif yang profesional dan senantiasa melakukan PKB pada akhirnya diharapkan dapat berkontribusi dalam mempercepat terbentuknya *teaching factory* khususnya pada kelompok kompetensi keahlian teknik mesin dan teknik otomotif yang efektif dan efisien di SMK sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan dalam restra direktorat PSMK serta dengan didukung oleh adanya nota kesepahaman bersama antara lima kementerian terkait, yakni Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi; Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; Kementerian Perindustrian; Kementerian Badan Usaha Milik Negara; dan Kementerian Ketenagakerjaan. Tujuan utama pembentukan *teaching factory* di SMK ini adalah untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah-

masalah nyata di DU-DI sehingga dapat mengatasi kesenjangan antara dunia pendidikan dan DU-DI .

PKB bagi guru ini tentunya juga harus dilakukan secara seimbang pada empat aspek kompetensi. Khusus untuk PKB kompetensi profesional, seorang guru kejuruan Teknik Mesin dan Teknik Otomotif harus mampu mengembangkan dual profesionalisme. Seorang guru kejuruan selain mampu mengajarkan bidang studi yang diampu, juga dituntut untuk senantiasa memiliki keahlian/*ekspert* dalam bidang studinya baik secara teoritis maupun terapannya di dunia kerja. Adapun sifat hubungan antara kompetensi guru dan PKB ini bersifat hubungan timbal-balik dengan PKB yang dilakukan secara tersiklus, terus menerus maka kompetensi seorang guru Teknik Mesin dan Teknik Otomotif yang senantiasa *up-to-date* sehingga senantiasa mampu mengikuti tuntutan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai kebutuhan peserta didik.

Gambaran atas bentuk-bentuk PKB yang telah dilaksanakan oleh guru dalam periode waktu tertentu perlu didapatkan untuk dijadikan sebagai masukan awal dalam upaya-upaya perbaikan dan penyempurnaan penyelenggaraan PKB dari tahun ke tahun. Perbaikan dan penyempurnaan tersebut, baik bentuk, metode, maupun waktu pelaksanaan PKB itu sendiri. Profil PKB pasca UKG tahun 2015 ini dapat dijadikan sebagai titik awal untuk pengembangan selanjutnya sampai terselenggaranya kembali UKG pada periode berikutnya. Hasil dari UKG ini selanjutnya

dijadikan dasar untuk mengevaluasi bentuk-bentuk PKB yang telah dilaksanakan dan telah terpetakan dalam bentuk profil PKB pasca UKG 2015.

Daftar Pustaka

- Abele, E., Metternich, J., Tsiach, M., Chryssolouris, G., Sihn, W., ElMaraghy, H., Hummel, V., & Ranz, F. 2015. Learning Factories for Research, Education and Training. *The 5th Conference on Learning Factories 2015. Procedia CIRP 32 (2015) 1 – 6.*
- Abele, E., Bauerdick, C.J.H., Strobel, N., & Panten, N. 2016. ETA Learning Factory: A Holistic Concept for Teaching Energy Efficiency in Production. *The 6th CLF – 6th CIRP Conference on Learning Factories. Procedia CIRP 54 (2016) 83 – 88.*
- Ahmed, M., Hussain, I., Ahmed, S., & Din, M.Q. 2012. A Study of the Factors Affecting the Profesional Performance of Teacher at Higher Education Level in Khyber Pakhtunkhwa. *Academic Research International, 2(2): 336-341.*
- Allison, M., & Kaye, J. 2015. *Strategic Planning for Nonprofit Organizations.* Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, Inc.
- Amin, M.M. 2015. *Rencana Strategis Direktorat Pembinaan SMK 2015-2019.* Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Andersson, P. & Kopsen, S. 2015. Continuing Profesional Development of Vocational Teachers: Participation in a Swedish National Initiative. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 7(7): 1-20.*
- Ary, D., Jacobs, L.C., Sorensen, C., & Razavich, A. 2010. *Introduction to Research in Education.* Canada: Nelson Education, Ltd.

- Beverborg, A.O.G., Slegers, P.J.C. & Veen, K. 2015. Promoting VET Teachers' Individual and Social Learning Activities: the Empowering and Purposeful Role of Transformational Leadership, Interdependence, and Self-efficacy. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 7(5): 1-20.
- Boe, O. 2015. Developing Leadership Skills in Norwegian Military Officers: Leadership Proficiencies Contributing to Character Development and Officer Competency. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 186: 288-292.
- Bordens, K.S & Abbott, B.B. 2008. *Research Design and Methods: A Process Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- BPSDMKP. 2011. *Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan*. Nomor Kep. 97/BPSDMKP/2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Teaching Factory pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.
- Caena, F. 2011. *Literature Review Quality in Teachers CPD*. Luxembourg: European Commission Directorate Generale for education and Culture.
- Caner, H.A. & Tertemiz, N. 2015. Beliefs, Attitudes and Classroom Management: A Study on Prospective Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 186: 155-160.
- Cedefop. 2011. *Vocational Education and Training is Good for You the Social Benefits of VET for Individuals*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cheng, K. 2006. *Towards a Learning Profession: Interim Report on Teachers Continuing Profesional Development*. China:

Advisory Committee on Teacher Education and Qualification.

Chrissolouris, G., Mavrikios, D., & Rentzos, L., 2016. The Teaching Factory: A Manufacturing Education Paradigm. *The 49th CIRP Conference on Manufacturing Systems (CIRP-CMS 2016)*, *Procedia CIRP* 57 (2016) 44 – 48.

Cohen, L., Monion, L., Morrison, K. 2007. *Research Methods in Education*. New York: Taylor & Francis e-Library.

Daryanto. 2013. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.

Davidson, G., Dunlop, F., Soriano, D.H., Kennedy, L., & Philips, T. 2012. *Going Forward: CPD for English Language Teachers in the UK*. England: British Council.

Dharma, S., Sugiyono, Mulyatiningsih, E., Sutopo, Irwanto, Palunsu, J.E., Triatmojo, P., Siswanto, R. 2013. *Tantangan Guru SMK Abad 21*. (A. Nuryanto, Ed.) Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah. Direktorat Jenderal Pendidikan Menengah. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Dilalla, L.F. 2000. Structural Equation Modeling: Uses and Issues. Dalam H.E.A. Tinsley & S.D. Brown (Eds.), *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling*. Cambridge: Elsevier Science & Technology Books.

Dirjendikdasmen. 2016. *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Nomor 4678/D/KEP/ MK/2016 Tentang Spektrum Keahlian Pendidikan Menengah Kejuruan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.

- Ditpsmk. 2014. *Data Pokok SMK*. (Online), (<http://www.ditpsmk.net>), diakses 20 Desember 2015.
- Ditpsmk. 2015. *Rencana Strategis Direktorat Pembinaan SMK 2015-2019*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Djarmiko, I.W. 2012. *Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Disertasi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dominik, T.M., Erwin R., & Patrick D. 2014. Mini-Factory – a Learning Factory Concept for Students and Small and Medium Size Enterprises. *Variety Management in Manufacturing. The 47th CIRP Convergence on Manufacturing Systems, Procedia CIRP 17 (2014) 178 – 183*.
- Edwards, M., Sanchez-Ruis, L.M., Sanchez-Diaz C. 2009. Achieving Competence-based Curriculum in Engineering Education in Spain. *INGENIO (CSIC-UPV) Working Paper Series 2009/04*
- Enke, J., Tisch, M., & Metternich, J. 2016. Learning Factory Requirements Analysis – Requirements of Learning Factory Stakeholders on Learning Factories. *The 5th CIRP Global Web Conference Research and Innovation for Future Production. Procedia CIRP, 55 (2016) 224 – 229*.
- Erus, S.M., Cakmak, E. & Celebi, C.D. 2015. Academicians' Perceptions on their Profession. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences, 186: 33-37*.
- Eurydice. 2012. *Entrepreneurship Education at School in Europe National Strategies, Curricula and Learning Outcomes*. Brussel: Education, Audiovisual and Culture executive Agency.

- Ghozali, I., & Fuad. 2014. *Structural Equation Modeling Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 9.10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulec, S. & Temel, H. 2015. Body Language Using Skills of Teacher Candidates from Departments of Mathematics Education and Sosial Science Education. *Procedia Sosial Behavioral Science*, 186: 161-168.
- Hair, Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. 2006. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hartley, R., Kinshuk, Koper, R., Okamoto, T., Spector, J.M. 2010. The Education and Training of Learning Technologist: A Competences Aproach. *Educational Technology & Society*,13(2), 206-216.
- Hattie, J. 2003. *Teachers Make a Difference What is the research evidence?*. (Online). https://www.det.nsw.edu.au/proflearn/docs/pdf/qt_hat_tie.pdf. Diakses: 24 September 2012.
- Hendarman, Suharti, Nizam, Fahturrahman, Kurniawan, A.W., Bakrun, Lestari, S.P., Ambarukmi, S., Panca, I.G., Masitoh, S., Kurniawan, Ibrahim, G.A., Purwadi, A., Bakar, K.A.A. 2016. *Revitalisasi Pendidikan Vokasi*. (Waras & Mustakim, Eds.) Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Institute for Learning. 2010. *Brilliant Teaching in FE and Skills: A Guide to Effective CPD for Teachers, Trainers and Leaders*. England: Learning Skills Improvement Service (LSIS).
- Iris, G., Patrick, T., & Xiaojun, Y. 2016. Educational Learning Factory of a Holistic Product Creation Process. *The 6th CLF – 6th CIRP Conference on Learning Factories. Procedia CIRP*, 54 (2016) 141 – 146.

Isaac, S. & Michael, W.B. 1984. *Handbook in Research and Evaluation*. California: EdITS Publishers.

Jitgarun, K., Yangyuan, U, Srisombut, R., & Chaiton, D. 2003. An Analysis of the Factors Affecting the Vocational Competencies of Electricians in Industry with Regard to Refrigeration and Air-Conditioning Technicians. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 2(2) 221 - 224.

Kelly, J. 2013. *IfL Review of CPD Making Profesional Learning Work*. England: Institute for Learning.

Kemdikbud. 2015. *Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Kemdikbud. 2016a. *7 Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru*. (Online), (<http://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>), diakses 8 Januari 2016.

Kemdikbud. 2016b. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guna Mendukung Pengembangan Profesi Guru Pembelajar (PPGP)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Kemdikbud. 2015. *Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud.

Kemdikbud. 2012. *Hasil Uji Kompetensi Awal Tahun 2012*. Bahan Cetakan Konferensi Pers Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 16 April 2012.

- Khatoon, H., Azeem, F. & Akhtar, S.H. 2011. The Impact of Different Factors on Teaching Competencies at Secondary Level in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(5): 648-655.
- Korompot, C.A. 2012. *Giving Teachers Their Voices: Indonesian EFL Teachers' Perspectives on Profesional Teaching Standars in the Context of Teacher Certification Programs in Indonesia*. Dissertation. Australia: University of Adelaide.
- Kupper, H.A.E. & Palthe, A.A.W.W. 2001. Competency-based Curriculum Development Experiences in Agri Chain Management in the Netherlands and in China. *IAMA World Food and Agribusiness Conference, Australia: Sydney*
- Kusnandar. 2008. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latan, H. 2013. *Sctructural Equation Modeling (SEM), Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80*. Bandung: Alfabeta.
- Lanza, G., Moser, E., Stoll, J., & Haefner, B. 2015. Learning Factory on Global Production. *The 5th Conference on Learning Factories 2015. Procedia CIRP 32 (2015) 120 – 125*.
- Lanza, G., Minges, S., Stoll, J., Moser, E., & Haefner, B. 2016. Integrated and Modular Didactic and Methodological Concept for a Learning Factory. *The 6th CLF – 6th CIRP Conference on Learning Factories. Procedia CIRP, 54 (2016) 136 – 140*.
- Legault, F. 2002. *Teacher Training in Vocational Education*. Quebec: Ministere de l'Education.

- Mahsunah, D., Wahyuni, D., Antono A. & Ambarukmi, S. 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. BPSDMPK-PMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Miles, M. B., Huberman, A. B. & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods for Sourcebook (Third Edition)*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage Publishing Inc.
- Mitchel, T.R. & Larson, 2008. *People and Organization: An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill inc. Mitchell, M.L. & Jolley, J.M. 2007. *Research Design Explained*. Belmont: Thompson Wadsworth.
- Morgancc.edu. *Prosser's Sixteen Theorem on Vocational Education*. (Online), (<http://www.morgancc.edu/docs/io/Glossary/Content/P/ROSSER.PDF>), diakses 29 Maret 2016.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Myrberg E. & Rosen M. *The Impact of Teacher Competence in Public and Independent Schools in Sweden*. (Online), (http://www.iea.nl/fileadmin/user_upload/IRC/IRC_2004/papers/IRC2004_Myrberg_Rosen.pdf), diakses 29 Maret 2016.
- Nota Kesepahaman. 2016. *Nota Kesepahaman antara Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Ketenaga Kerjaan dan Kementerian Badan Usaha Milik Negara*. Nomor : 668/M-IND/11/2016, 125/XI/NK/2016, 17/M/NK/2016, 5/NK/ MCN/XI/2016, dan MOU-04/MBU/11/2016 tentang Pengembangan

Pendidikan Kejuruan dan Vokasi berbasis Kompetensi yang *Link and Match* dengan Industry.

Onder, R. & Kocaeren, A.A. 2015. Analysis of Science Teacher Candidates' Environmental Knowledge, Environmental Behavior and Self-Efficacy through a Project Called "Environment and Energy with Profesional Science Education. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences*, 186: 105-112.

Ozdemir, S.M. 2013. Exploring the Turkish Teachers' Profesional Development Experiences and Their Needs for Profesional Development. *Melvana International Journal of Education*, 3(4): 250-264.

Paidi, 2013. Teaching Factory sebagai pendekatan belajar di SMK. (Online). http://dikbud-bengkulukota.info/hello-world/19_June_2013. Diakses: 29 Maret 2016.

Payong, M.R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun 2013 tentang Struktur Kurikulum SMK-MAK.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Prasertcharoensuk, T., Somprach, K. & Ngang, T.K. 2015. Influence of Teacher Competency Factors and Students' Life Skills on Learning Achievement. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences*. 186: 566-572.

- PSGR 124 UNM. 2015. Data sertifikasi guru pola PLPG tahun 2012 – 2015.
- Rau, D.C., Chu, S.T., Lin, Y.P. & Chang, M.H. 2006. Development and teaching Approaches of Technical and Vocational Education Curricula. *The 9th International Conference on Engineering Education M5A-17*. San Juan-Puerto Rico.
- Rentzos, L., Doukas, M., Mavrikios, D., Mourtzis, D., & Chryssolouris, G. 2014. Integrating Manufacturing Education with Industrial Practice using Teaching Factory Paradigm: A Construction Equipment Application. *Variety Management in Manufacturing. The 47th CIRP Conference on Manufacturing System. Procedia CIRP, 17 (2014) 189 – 194.*
- Rentzos, L., Mavrikios, D., & Chryssolouris, G. 2015. A Two-Way Knowledge Interaction in Manufacturing Education: the Teaching Factory. *The 5th Conference on Learning Factories 2015. Procedia CIRP, 32 (2015) 31 – 35.*
- Sali-ot, M.A. 2011. Competencies of Instructors: Its Correlation to the Factors Affecting the Academic Performance of Students. *JPAIR Multidisciplinary Journal, 31-51.*
- Salleh, K.M., Sulaiman, N.L., Mohamad, M.M. & Sern, L.C. 2015. Academia and Practitioner Perspectives on Competencies Required for Technical and Vocational Education Students in Malaysia. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences, 186: 20-27.*
- Sampurno, Y.G. & Siswanto, I. 2012. *Teaching Factory di SMK Muhammadiyah 2 Borobudur Magelang*. Laporan Penelitian Dosen Muda. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Saricoban, G. 2015. Academic Self-Efficacy Beliefs of Pre-Service Elementary School Teacher Candidates. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences*, 186: 28-32.
- Sarjono, H. & Julianita, W. 2013. *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sax, G. 1980. *Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation*. California: Wadsworth Publishing Company
- Singh, Y.K. 2006. *Fundamental of Research Methodology and Statistics*. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Siregar, S. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, I. 2011. Pelaksanaan *Teaching Factory* untuk Meningkatkan Kompetensi dan Jiwa Kewirausahaan Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Seminar Nasional 2011 "Wonderful Indonesia"* Jurusan PTBB FT UNM, 3 Desember 2011 ISSN: 1907-8366.
- Stronge, J.H., Tucker, P.D., Hindman, J.L. 2004. *Handbook for Qualities of Effective Teachers*. Virginia: Associations for Supervitions and Curriculum Development.
- Sudjimat, D.A. 2014. *Perencanaan Pembelajaran Kejuruan, dari Kajian Empirik Dikembangkan Sesuai Kurikulum 2013 untuk Pembelajaran Abad XX1*. Malang: UM Press.
- Suhartini, E. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di Kabupaten Indramayu*. Thesis. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Sutopo. 2013. *Dampak Sertifikasi Guru SMK terhadap Kinerja Guru*. Disertasi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tambunan, H. 2014. Factors Effecting Teachers' Competence in the Field of Information Technology. *International Education Studies*. 7(12): 70-75.
- Tilaar, H.A.R. 2015. *Pedagogis Teoritis untuk Indonesia*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Tomlinson, M. 2015. *Teacher Training in Vocational Education*. England: the Skills Commission.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uygun, S. & Akinci, M., 2015. Comparison of School Experience and Teaching Practice Activities in Teacher Training System of Turkey and England. *Procedia Sosial Behavioral Science*, 186: 216-221.
- Voohees, R.A. 2001. *Competency-Based Learning Models: A Necessary Future*. *New Directions for Institutional Research*, No. 110, Summer 2001.
- Wagner, U., AlGeddawy, T., ElMaraghy, H., Muller, E. 2012. *The State-of-the-Art and Prospects of Learning Factories*. *The 45th CIRP Conference on Manufacturing Systems 2012*. *Procedia CIRP* 3 (2012) 109 – 114.
- Wagner, U., AlGeddawy, T., ElMaraghy, H., Muller, E. 2014. *Product Family Design for Changeable Learning Factories*. *Variety Management in Manufacturing*. *The 47th CIRP Convergence on Manufacturing Systems*. *Procedia CIRP* 17 (2014) 195 – 200.

Wijanto, S.H. 2008. *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winter, E. & Klotz, V.K. 2013. Measurement of Vocational Competences: An Analysis of the Structure and Reliability of Current Assessment Practices in Economic Domains. *Empirical Research in Vocational Education & Training*. 5(2): 1-12.

Tentang Penulis



Samnur, lahir tanggal 2 Mei 1974 di Polman Sulawesi Barat. Lulus Sarjana Teknik Mesin di Universitas Hasanuddin tahun 1997, meraih gelar Magister Teknik di universitas yang sama pada tahun 2005, dan Gelar Doktor diraih pada tahun 2017 di Universitas Negeri Malang.

Kegiatan yang ditekuni saat ini adalah sebagai dosen tetap pada Jurusan Teknik Mesin Universitas Negeri Makassar sejak tahun 1998 sampai sekarang. Mata kuliah yang diajarkan antara lain : Pengujian dan Pemeriksaan Bahan, Pengetahuan Bahan Teknik, Mesin Perkakas NC - CNC, Media Pembelajaran dan Psikologi Pendidikan.

Penulis pernah bertugas pada Unit Pelaksana Teknik Program Pengembangan Profesi Guru Universitas Negeri Makassar (UPT-P3G UNM) Tahun 2010 - 2016 sebagai ketua Divisi Kemitraan dan Pengembangan Profesionalisme Guru Berkelanjutan. Selain itu penulis saat ini juga bertugas sebagai asesor BKD Sister Universitas Negeri Makassar dan asesor Welding Technologist pada LSP P3 Universitas Negeri Makassar.

PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN

BAGI GURU PRODUKTIF
DI SEKOLAH KEJURUAN



Guru produktif SMK dituntut mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan diharapkan memiliki kompetensi yang relevan dengan perkembangan IPTEK dan tuntutan dunia kerja. Tuntutan tersebut dapat dipenuhi terutama melalui kegiatan magang industri bagi guru produktif SMK pada berbagai industri atau dunia kerja yang relevan. Jika hal tersebut tidak mungkin, maka SMK bisa mendatangkan SDM ahli dari industri untuk memberikan diklat bagi guru-guru produktifnya, atau memberikan kesempatan kepada guru produktif junior untuk magang kepada guru produktif senior.

Kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan (PKB) melalui magang industri diharapkan meningkatkan profesionalitas guru produktif SMK yang ditandai dengan kemampuannya membelajarkan siswa sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan dunia industri. Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan guru produktif SMK ini menyangkut beberapa masalah penting, yaitu peningkatan kompetensi guru produktif agar sesuai dengan kebutuhan (Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), pola kerjasama sekolah dengan DUDI, dan magang guru ke industri. Melalui buku ini penulis mendorong dan mendukung perubahan dalam praktik serta pengembangan karir guru produktif di SMK.



INDONESIA EMAS GROUP
Jalan Pasir Putih, No 16 Kota Bandung
Kontak. 082-188-188-540
E-mail: indonesiaemasgroup5758@gmail.com

