

# IMPLEMENTASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI GURU DI SMK NEGERI 6 KOTA MAKASSAR

Nurul Istiqamah<sup>a</sup>, Sitti Habibah<sup>b</sup>, Wahira<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Jurusan Administrasi Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Makassar

Jalan. AP Pettarani Kota Makassar

alamat e-mail: [purulistiqamah780@gmail.com](mailto:purulistiqamah780@gmail.com)

[penulis.kedua@istitusi.org](mailto:penulis.kedua@istitusi.org)

[penulis.ketiga@istitusi.org](mailto:penulis.ketiga@istitusi.org)

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji tentang implementasi program pendidikan dan pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dari implementasi/pelaksanaan terhadap program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi guru serta faktor pendukung dan faktor penghambat dari program pendidikan dan pelatihan (diklat) di SMK Negeri 6 Kota Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian yakni jenis fenomenologis. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 6 Kota Makassar. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar menunjukkan bahwa terdapat 6 tahapan dalam pelaksanaan/implementasi program pendidikan dan pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar diantaranya yakni analisis kebutuhan pelatihan (*Taining Need Assessment*), menetapkan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, persiapan pelaksanaan diklat, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan evaluasi. Faktor pendukung Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar diantaranya, Fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, serta adanya dukungan dan kontribusi dari kepala sekolah dalam melakukan program diklat. Sedangkan faktor penghambat Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar adalah Keterbatasan keuangan.

Kata kunci: Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Guru

**Abstract:** This research examines the implementation of education and training programs for teachers at SMK Negeri 6 Makassar City. The purpose of this study was to find out the description of the implementation of the education and training program for teachers as well as the supporting factors and inhibiting factors of the education and training program at SMK Negeri 6 Makassar City. This research approach is qualitative with the type of research that is phenomenological type. This research was conducted at SMK Negeri 6 Makassar City. The data sources in this study were school principals, vice principals for curriculum and teachers. Data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques using data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Checking the validity of the data using triangulation techniques. The results showed that the Implementation of the Education and Training Program for Teachers at SMK Negeri 6 Makassar City indicated that there were 6 stages in implementing/implementing the education and training program for teachers at SMK Negeri 6 Makassar City including training needs analysis (*Taining Need Assessment*), determining training objectives, curriculum development, training implementation preparation, education and training implementation and evaluation. Supporting factors for the Implementation of the Education and Training Program for Teachers at SMK Negeri 6 Makassar City include adequate facilities and infrastructure, as well as the support and contribution of the school principal in carrying out the education and training program. Meanwhile, the inhibiting factor for the Implementation of the Education and Training Program for Teachers at SMK Negeri 6 Makassar City is financial limitations. .

Keywords: Education and Training Program (Training), Teacher.

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses mencerdaskan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Keberhasilan pembangunan nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Sedangkan sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Akan tetapi, posisi pendidikan yang sangat strategis ini, hanya dapat berarti dan dapat tercapai tujuannya jika peningkatan sumber daya manusianya memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan, baik dilihat dari segi kualitas, proses maupun hasilnya.

Terpuruknya kualitas sumber daya manusia Indonesia sebagai hasil pendidikan merupakan konsekuensi dari kesalahan model pembangunan yang hanya menekankan pada aspek pertumbuhan ekonomi, sementara sektor sosial dianggap sebagai sektor pinggiran yang tidak memberikan sumbangan yang berarti atau bahkan hanya pemborosan terhadap pengeluaran negara. Dampak dari minimnya dana pendidikan bukan hanya terhadap buruknya infrastruktur pendidikan tetapi juga kualitas dan rasio sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan penting dalam pengembangan kualitas pendidikan.

Lemahnya pembangunan pendidikan tidak saja berakibat pada kesenjangan kesempatan pendidikan bagi masyarakat tetapi juga rendahnya kualitas sumber daya manusia hasil (*output*) pendidikan. Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karenanya kebijakan pemerintah

dalam pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional (Aryanti dan Ishaq, 2016).

Kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan memberikan arah kepada lembaga-lembaga di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional untuk melaksanakan program-program operasional di tingkat implementasi (Hasanah, 2010a). Kebijakan pemerintah dalam peningkatan penyelenggaraan pendidikan nasional bisa kita lihat lebih nyata sebagaimana telah disebutkan di atas yaitu dengan disahkannya Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kemudian diikuti dengan Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. UU dan PP tersebut menunjukkan adanya tuntutan adanya peningkatan kemampuan guru. Hal ini lebih diperjelas oleh UU No. 14 Tahun 2000 pasal 8-10, yang mensyaratkan dimilikinya kompetensi bagi guru (Hasan, 2018). Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Salah satu upaya yang perlu mendapat perhatian yang utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas guru atau dengan kata lain bahwa sejalan dengan usaha yang telah dilakukan pemerintah sebagai penyedia pendidikan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan, peningkatan kompetensi guru merupakan hal mutlak yang mesti diperhatikan. Tanpa peningkatan kualitas guru, maka usaha yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak akan berdampak nyata, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar di kelas.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa dituntut memiliki kompetensi yang memadai. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan

yang relevan dengan kekinian dan masa depan dapat berlangsung. Mengingat tugas guru begitu berat maka perlunya guru untuk selalu diupdate pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan (Mujizatullah dan Mustolehudin, 2019).

Tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan semakin kompleks, maka konsekuensinya guru sebagai pelaku utama dituntut untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya untuk menghadapi tantangan tersebut. Realitanya, dalam pendidikan saat ini masih terdapat guru yang belum dapat memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Seperti yang diungkapkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal (Indriyani, 2020). Kualitas kompetensi guru terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional di Indonesia yang masih tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Belum tercapainya kualitas kompetensi guru tersebut menjadi gambaran realitas pendidikan di Indonesia pada saat ini. Maka dari itu, peranan Lembaga pendidikan mempunyai andil yang cukup besar dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan meningkatkan kualitas sumber daya guru yang professional.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 6 Kota Makassar adalah salah satu sekolah menengah kejuruan yang berada di Kota Makassar, Sulawesi Selatan yang memiliki akreditasi A berdasarkan sertifikat 032/BAN-SM/SK/2019. Sekolah ini memiliki banyak jurusan mulai dari jurusan tata boga, tata busana, tata kecantikan, perhotelan, dan akuntansi. Sekolah yang dipimpin oleh Bapak Alim Bachi, S.Pd, M, Pd ini memiliki tenaga Pendidikan yang handal dalam bidangnya dan mampu menguasai pembelajaran. Total pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini terdiri dari 81 orang yang

diantaranya 71 orang pendidik dan 8 orang tenaga kependidikan.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tercantum pada pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sebagai agen pembelajar pada jenjang Pendidikan dasar dan menengah serta Pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Sejalan dengan kompetensi yang dijelaskan maka dari itu program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di SMK Negeri 6 Kota Makassar telah terlaksana dengan baik seperti program diklat *E-rapor* dan program diklat yang dilaksanakan perjurusan di sekolah tersebut misalnya program diklat *House Keeping dan Front Office* pada jurusan perhotelan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di SMK Negeri 6 Kota Makassar yang terletak di Jalan Andi Djemma No 132, Kelurahan Banta-Bantaeng, Kecamatan Rappocini yang telah terakreditasi A. Berdasarkan fakta yang ditemukan penulis yaitu masih pelunya peningkatan kualitas guru-guru terutama guru yang sudah lama mengabdikan di sekolah tersebut sehingga menimbulkan pengetahuan dan kemampuan guru terbatas, maka dari itu pihak sekolah melakukan sebuah program dengan tujuan agar peningkatan guru-guru dapat berkembang sejalan dengan perkembangan zaman.

Mencermati realita di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi Guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar”.

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.2 Program Pendidikan Dan Pelatihan.

#### 2.2.1 Pengertian Program Pendidikan dan Pelatihan

Istilah diklat merupakan singkatan dari pendidikan dan pelatihan. Pendidikan secara umum adalah usaha sadar dan terencana

untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Sedangkan pengertian pelatihan adalah usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pelatihan ditujukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal. Pelatihan mempunyai konotasi menguasai keterampilan tertentu baik keterampilan fisik maupun mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Pelatihan, dengan demikian dikaitkan dengan dunia kerja dan produktivitas. Pendidikan sebaliknya mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, prilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia tentang pendidikan dan pelatihan dimana pada intinya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas baru dimana yang akan datang (Susatya, 2013).

Keith Davis dan William B., Wether, Jr “*Training prepares people to do their present job and development prepares employees needed knowledge, skill and attitude*”. Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang

membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Terlihat perbedaan pendidikan dan pelatihan, dimana pelatihan mengandung aspek penyesuaian dan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat, dan umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu sedang dihadapi. Sedangkan untuk pendidikan lebih terarah kepada kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan termasuk di dalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan, yang lebih diarahkan kepada tanggungjawab masa mendatang. Meskipun terdapat perbedaan pendidikan dan pelatihan menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat (Turere, 2013).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu program yang dirancang secara sistematis dan terencana oleh organisasi untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan pemahaman pekerja dalam lingkup kerjanya.

### **2.2.2 Proses/Tahapan Program Pendidikan dan Pelatihan**

Soekidjo Notoatmojo dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia (1998) menjelaskan siklus pelatihan secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

#### **1) Analisis kebutuhan Pelatihan (*Training Need Assessment*)**

Tahap ini pada umumnya mencakup 3 jenis analisis, yakni:

- a) Analisis organisasi yang pada hakikatnya menyangkut pertanyaan di mana atau bagaimana di dalam organisasi atau institusi ada personel yang memerlukan pelatihan..

b) Analisis pekerjaan (*job analysis*), yang antara lain menjawab pertanyaan: apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif.

c) Analisis pribadi, yang menjawab akan pertanyaan: siapa membutuhkan pelatihan dan pelatihan macam apa.

## 2) Menetapkan Tujuan Pelatihan

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

## 3) Pengembangan Kurikulum

Tujuan-tujuan diklat yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam pelatihan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta diklat (Komarudin S, 2006). Selanjutnya dilakukan indentifikasi waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/subtopik yang lebih terinci. Setelah itu ditentukan metoda belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Proses ini disebut pengembangan kurikulum (*curriculum development*).

## 4) Persiapan Pelaksanaan Diklat

Notoadmojo, S (1998) menjelaskan bahwa sebelum pendidikan dan pelatihan

dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan, yang pada umumnya mencakup kegiatan administrasi, antara lain:

- a) Menyusun silabus dan jadwal diklat (penjabaran kurikulum ke dalam kegiatan pembelajaran).
- b) Pemanggilan dan seleksi peserta.
- c) Menghubungi para pengajar atau pelatih
- d) Penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan-bahan referensi.
- e) Penyiapan tempat, akomodasi peserta (bila perlu), dan sebagainya.

## 5) Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat, antara lain: adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian, adanya alat-alat bantu yang diperlukan.

## 6) Evaluasi

Notoadmojo, S (1998) menjelaskan bahwa setelah berakhirnya pelatihan, seyogyanya dilakukan evaluasi, yang mencakup:

- a) Evaluasi terhadap proses,
- b) Evaluasi terhadap hasilnya,

Cara melakukan evaluasi ini dapat secara formal dalam arti dengan mengedarkan kuesioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan atau secara informal yaitu melalui diskusi antara peserta dengan penyelenggara pelatihan.

## 2.3 Guru

### 2.3.1 Pengertian Guru

Guru dalam bahasa jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus digugu dan ditiru oleh semua murid dan bahkan masyarakat. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid.

Sedangkan ditiru artinya seorang guru harus menjadi suri teladan (panutan) bagi semua muridnya. Secara tradisional guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan (Handayani, 2019).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada Lembaga pendidikan.

### 2.3.2 Kompetensi Guru

Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Definisi keempat kompetensi tersebut seperti berikut.

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman terhadap Warga Belajar (WB) dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis (Mulyasa, 2008). Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, memahami kurikulum, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

#### 2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik/WB, dan berakhlak mulia. Selain itu, para guru juga harus mampu mendidik para muridnya agar membantu mereka memiliki kepribadian yang baik.

#### 3) Kompetensi Profesional

Kompetensi ini adalah kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki

guru agar tugas-tugas perguruan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Keterampilan ini berkaitan dengan hal-hal teknis serta berkaitan langsung dengan kinerja guru.

#### 4) Kompetensi Sosial

Ini merupakan kompetensi kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

## 3. METODELOGI PENELITIAN

### 3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang berusaha mengungkapkan kejadian yang ada di lokasi penelitian secara menyeluruh melalui pengumpulan data secara alami dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen kunci untuk mencari makna. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus (Moleong, 2018: 5).

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis fenomenologis yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai implementasi program Pendidikan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 6 Kota Makassar yang diuraikan secara deskriptif melalui data yang diperoleh tentang profil SMK Negeri 6 Kota Makassar dan data guru serta faktor pendukung dan penghambat implementasi program Pendidikan dan pelatihan bagi guru, sehingga data yang diperoleh tersebut dapat dipaparkan secara detail sesuai dengan data yang ditemukan di lokasi penelitian.

### 3.2. Sumber Data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Data yang bersifat kualitatif adalah data yang bukan berbentuk angka atau nominal tertentu, tetapi lebih sering berbentuk kalimat pernyataan, uraian, deskripsi yang mengandung suatu makna atau nilai (*values*) tertentu yang diperoleh melalui instrumen

penggalan data kualitatif seperti wawancara dan dokumentasi.

Apabila menggunakan wawancara dalam mengumpulkan datanya maka sumber datanya disebut informan, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik secara tertulis maupun lisan. Adapun informan yang dijadikan sumber data yakni informan dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, dan 4 guru mata pelajaran. Apabila menggunakan observasi maka sumber datanya adalah berupa benda, gerak, atau proses sesuatu. Apabila menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber datanya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu;

- a) Data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan atau responden. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan beberapa guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar.
- b) Data sekunder. Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah beberapa dokumen dari sekolah misalnya, data pokok sekolah, profil sekolah, visi dan misi Sekolah, Silabus, RPP, data pendidik dan tenaga kependidikan, keadaan lingkungan sekolah serta hal-hal yang terkait dengan pembahasan penelitian seperti data kegiatan pelaksanaan program Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh sekolah serta data yang mampu mendukung keakuratan data dari penelitian ini.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam uraian berikut akan dipaparkan pembahasan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti secara deskriptif. Terungkap bahwa tahapan dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar serta faktor pendukung dan faktor penghambat sebagai berikut.

##### 4.1. Tahapan Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar

Implementasi program pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya mewujudkan program pendidikan agar berfungsi mempengaruhi anak didik atau siswa menuju tercapainya tujuan pendidikan. Salah satu wujud nyata dalam implementasi program pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Dengan perkataan lain Pendidikan dan pelatihan guru perlu dilakukan secara kontinyu dengan memperhatikan analisis kebutuhan bagi pengembangan guru. Penyelenggaraan diklat sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan karir guru. Untuk itu penyelenggaraan diklat perlu mengacu kebutuhan tuntutan kedepan.

##### 1) Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Need Assessment)

Dalam menganalisis kebutuhan pelatihan ada 3 tahap jenis analisis yang dilaksanakan di sekolah tersebut yaitu:

###### a. Analisis organisasi

Sejalan dengan pendapat Notoadmojo (1998) yang menjelaskan bahwa analisis organisasi yang pada hakikatnya menyangkut pertanyaan-pertanyaan di mana atau bagaimana di dalam organisasi atau institusi ada personel yang memerlukan pelatihan. Setelah itu dipertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang dipergunakan. Aspek lain dari analisis organisasi ialah penentuan berapa banyak guru

yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan yang dilakukan di SMK Negeri 6 Kota Makassar pihak sekolah melakukan pemetaan baik mengenai ketersediaan anggaran, sarana prasarana. Membuat desain program berdasarkan kebutuhan sekolah dan berdasar besar kecilnya anggaran digunakan untuk pelatihan.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagai langkah awal yang dilakukan oleh sekolah yakni menganalisis kebutuhan pelatihan dengan analisis ini sangatlah penting, pihak sekolah melakukan pemetaan program karena setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran, terutama anggaran dan sarana fasilitas pendukung yang lainnya agar pelatihan yang dilakukan berjalan secara maksimal.

b. Analisis Pekerjaan (*job analysis*)

Analisis pekerjaan ini dilakukan untuk mengetahui apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para guru yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Di SMK Negeri 6 Kota Makassar, dalam menganalisis pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru maka dilakukan rapat/*sharing* informasi terhadap program yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa dalam menganalisis kebutuhan guru pihak sekolah mengadakan rapat bersama dengan demikian akan ada *sharing* informasi antara kepala sekolah dan juga para guru sehingga dapat diketahui tugas

yang telah atau belum dilakukan sehingga bentuk pelatihan yang dibutuhkan guru bisa teridentifikasi dengan jelas.

c. Analisis Pribadi

Menganalisis pribadi ini dilakukan untuk mengetahui apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan harus jelas. Analisis pribadi yang dilakukan di SMK Negeri 6 Kota Makassar yaitu dengan menyesuaikan setiap kemampuan dan bidang mata pelajaran yang diampu oleh setiap guru, karena tidak semua pelatihan itu sama terkadang ada beberapa pelatihan yang khusus untuk guru mata pelajaran tertentu. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari guru yang bersangkutan.

**2) Menetapkan Tujuan Pelatihan**

Sejalan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tercantum pada pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sebagai agen pembelajar pada jenjang Pendidikan dasar dan menengah serta Pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi social. Dasar untuk menyusun tujuan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh SMK Negeri 6 Kota Makassar yakni telah jelas berorientasi pada perubahan dan peningkatan kualitas kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran sehingga guru dapat berkembang maju dalam melakukan proses pembelajaran di kelas.

**3) Pengembangan Kurikulum**



Pengembangan kurikulum atau materi yang diperlukan sama dengan menentukan kompetensi apa yang diperlukan guru untuk ditingkatkan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta diklat.

Di SMK Negeri 6 Kota Makassar untuk kurikulumnya sendiri disusun dalam bentuk modul yang diturunkan dari standar kompetensi guru. Materi yang dilihat dari aspek penguatan dan pengetahuan kompetensi guru. Selanjutnya sekolah melakukan identifikasi waktu disesuaikan dengan bentuk pelatihannya. Kurikulum pelatihan di sekolah dilaksanakan secara sistematis, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pelatihan itu optimal.

#### **4) Persiapan Pelaksanaan Diklat**

Adapun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di SMK Negeri 6 Kota Makassar antara lain yaitu:

- a. Mempersiapkan jadwal diklat. Di SMK Negeri 6 Kota Makassar jadwal disusun berdasarkan sasaran dan program. Penyusunan jadwal ini bisa berubah-ubah sesuai dengan tingkat kebutuhan yang paling penting untuk dilaksanakan.
- b. Pemanggilan peserta diklat. Peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan guru, artinya pihak sekolah harus

benar-benar menyeleksi para calon guru yang akan dilatih. Di SMK Negeri 6 Kota Makassar pemanggilan peserta diklat dilakukan melalui perantara komunikasi media social yakni Whatsapp dan arahan dari kepala sekolah.

- c. Menghubungi pemateri diklat. Penunjukan pemateri yang dilakukan oleh SMK Negeri 6 Kota Makassar pelatih yang memang dianggap mampu dan sesuai dengan kompetensi bidangnya. Penunjukan pemateri tentunya orang yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan agar sasaran yang diinginkan tercapai.
- d. Penyusunan materi pelatihan. Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Di SMK Negeri 6 Kota Makassar penyusunan materi diserahkan langsung kepada pemateri hanya kami melampirkan point-point yang harus disampaikan dan relevan dengan bentuk/kegiatan pelatihan.
- e. Penyiapan tempat. Penyediaan tempat menjadi penting guna memastikan biaya yang harus dikeluarkan untuk melaksanakan pelatihan yang diikuti oleh guru. Berdasarkan hasil Observasi di SMK Negeri 6 Kota Makassar penyiapan tempat pelatihan yakni di lab komputer atau di aula sekolah serta didukung oleh fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai seperti proyektor, dan

fasilitas pendukung lain yang mampu melancarkan kegiatan pelatihan tersebut agar berjalan secara maksimal.

### 5) Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan

Di SMK Negeri 6 Kota Makassar dalam melakukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terdapat pembagian tugas dan penanggung jawab setiap kegiatan pelatihan. Penanggung jawab program adalah perseorangan yang ditunjuk untuk mengkoordinir pelaksanaan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Hasil observasi bahwa di SMK Negeri 6 Kota Makassar terdapat aula yang cukup besar dan kelas-kelas untuk digunakan dalam pelatihan serta peralatan yang mendukung dalam proses pelatihan itu sendiri seperti diantaranya: LCD, In Focus, dan sarana prasarana yang dapat memberi kemudahan kepada peserta dalam proses pelatihan. Pelaksanaan pelatihan sendiri tidak terlepas dari media/alat bantu seperti LCD, daftar hadir serta perlengkapan administrasi peserta pelatihan.

### 6) Evaluasi

Proses evaluasi pelatihan di SMK Negeri 6 Kota Makassar pada umumnya dengan proses evaluasi pada saat pelatihan itu sendiri. Evaluasi terhadap proses pelatihan itu sendiri pihak sekolah sudah menyusun koordinator setiap bidang dalam pelatihan. Koordinator tersebut memastikan terhadap proses dari pelatihan itu sendiri berkaitan dengan administrasi, konsumsi dan keperluan lain pada saat pelatihan berlangsung.

Evaluasi diklat yang dilakukan di SMK Negeri 6 Kota

Makassar sudah dapat dikatakan efektif dikarenakan para guru-guru dapat mengaplikasikan materi-materi yang telah diberikan pada saat pelatihan berlangsung akan tetapi tentu tidak terlepas dari kendala-kendala yang dihadapi guru pada saat program diklat berlangsung.

### 4.2.Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar

Faktor penghambat dan pendukung merupakan hal yang tidak bisa diabaikan karena merupakan penunjang proses implementasi program pendidikan dan pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar. Dampak dari minimnya dana pendidikan bukan hanya terhadap buruknya infrastruktur pendidikan tetapi juga kualitas dan rasio sumber daya manusia guru yang berperan penting dalam pengembangan kualitas pendidikan. Lemahnya pembangunan pendidikan tidak saja berakibat pada kesenjangan kesempatan pendidikan bagi masyarakat tetapi juga rendahnya kualitas sumber daya manusia hasil (*output*) pendidikan.

Dalam hal ini peneliti menemukan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengimplementasian program pendidikan dan pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar, dimana faktor-faktor tersebut menyentuh seluruh komponen-komponen yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Diantaranya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, hal tersebut merupakan faktor pendukung yang sangat berdampak besar terhadap peningkatan kualitas guru yang sedang melakukan diklat di sekolah. Faktor pendukung selanjutnya, adanya dukungan dan kontribusi yang luar biasa dari kepala sekolah sehingga kesiapan guru dalam melakukan program diklat sangat siap dan matang. Kemudian untuk faktor penghambat lebih kepada permasalahan keuangan yakni keterbatasan keuangan, hal

inilah yang membuat program diklat terhambat dikarenakan alokasi pendanaan yang kurang padahal sumber utamanya yakni penggunaan dana BOS.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian mengenai implementasi program pendidikan dan pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi Program Pendidikan Dan Pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar cukup bagus dan dapat terlaksana dengan efektif yang meliputi 6 langkah dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu:
  - a. Analisis kebutuhan pelatihan (*Taining Need Assessment*). Di SMK Negeri 6 Kota Makassar meliputi tiga hal yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pribadi. Kepala sekolah melakukan beberapa langkah dalam menganalisis kebutuhan yaitu menetapkan sasaran dalam pelaksanaan program terutama anggaran dan sarana fasilitas pendukung yang lainnya dan juga melibatkan semua guru untuk sharing informasi tentang bentuk program pelatihan yang dibutuhkan oleh guru.
  - b. Menetapkan tujuan pelatihan, pihak sekolah memiliki tujuan pelatihan yakni bertujuan pada perubahan dan peningkatan kualitas kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran sehingga guru dapat berkembang maju dalam melakukan proses pembelajaran di kelas.
  - c. Pengembangan kurikulum di SMK Negeri 6 Kota Makassar meliputi perancangan kurikulum yang disusun dalam materi yang diturunkan dari standar kompetensi guru.
  - d. Persiapan pelaksanaan diklat yang dilakukan oleh SMK Negeri 6

Kota Makassar yaitu meliputi: menyusun silabus dan jadwal diklat berdasarkan sasaran dan program pelatihan, menghubungi pelajar/pelatih, penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan referensi, dan penyiapan tempat.

- e. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di sekolah dilaksanakan di aula sekolah atau di lab komputer sekolah.
- f. Evaluasi diklat yang dilakukan di SMK Negeri 6 Kota Makassar sudah dapat dikatakan efektif dikarenakan para guru-guru dapat mengaplikasikan materi-materi yang telah diberikan pada saat pelatihan berlangsung akan tetapi tentu tidak terlepas dari kendala-kendala yang dihadapi guru pada saat program diklat berlangsung.

Faktor pendukung dan faktor penghambat program pendidikan dan pelatihan bagi guru di SMK Negeri 6 Kota Makassar memiliki beberapa faktor pendukung diantaranya sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai serta adanya dukungan dan kontribusi yang luar biasa dari kepala sekolah, Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan keuangan.

## 6 REFERENSI

- Arikunto, S. (2010) *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryanti, T. dan Ishaq, M. (2016) 'Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan', P. 13.
- Augene Mckenna&Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :Andi
- Bachtiar, M.Y. (No Date) 'Pendidik dan Tenaga Kependidikan', P. 7.
- Dahlan, M., Arafat, Y. dan Eddy, S. (2020) 'Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru', *Journal Of*

- Education Research*, 1(3), Pp. 218–225. Available At: <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.25>.
- Darwangsa, H., Widodo, A. dan Redjeki, S. (2019) ‘Seminar Nasional Fmipa Undiksha 73’, P. 8.
- Djajadi, M. (2020) ‘Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Guru: Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika’, P. 16.
- E.Mulyasa. 2008. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Handayani, D. (2019) ‘Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), P. 140. Available At: <https://doi.org/10.32502/Jimn.V6i2.1583>.
- Hasan, N.A. (2018) ‘Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan’, 10(1), P. 21.
- Hasanah, D.S. (2010a) ‘Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta’, 11, P. 16.
- Hasanah, D.S. (2010b) ‘Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta’, 11, P. 16.
- Helmi, J. (2016) ‘Kompetensi Profesionalisme Guru’, P. 19.
- Indriyani, A. (2020) ‘Pengaruh Diklat Kependidikan Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kualitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon’, 2(7), P. 18.
- Komarudin Sasradipoera, 2006. Pengembangan dan Pelatihan, Bandung: Kappa Sigma
- Malayu S.P, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moleong, L.J. (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mujizatullah, M. dan Mustolehudin, M. (2019) ‘Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Kota Gorontalo’, *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 17(3). Available At: <https://doi.org/10.32729/Edukasi.V17i3.638>.
- Rahayu, S.B. (2016) ‘Pengembangan Model Diklat Guru Sosiologi Sma Tentang Strategi Pembelajaran Discovery-Inquiry Berbantuan Cd Interaktif’, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), P. 131. Available At: <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2016.V3.I1.P131-147>.
- Rasyid, M.N. dan Nurqalbiani, A. (2020) ‘Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada Upt Smp Negeri 2 Duampanua Kabupaten Pinrang)’, *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), Pp. 67–77. Available At: <https://doi.org/10.26618/Profitability.V4i1.3048>.
- Rosidah, R., Dwihartanti, M. dan Wijayanti, N.S. (2019) ‘Evaluasi Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Guru Smk Di Daerah Istimewa Yogyakarta’, *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 15(2), Pp. 33–42. Available At: <https://doi.org/10.21831/Efisiensi.V15i2.24492>.
- Sopian, A. (2016) ‘Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan’, *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), Pp. 88–97.

Available At:  
<https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>.

Sulistyo, B., Minarsih, M.M. dan Warso, M.M. (2016) 'Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (Plpg), Kedisiplinan Guru, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Masehi Jepara', *Journal Of Management*, 2, P. 11.

Susatya, E. (2013) 'Pengembangan Model Pelatihan Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kelompok Seni Dan Budaya', *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19, P. 16.

Sudarwan Danim. 2002. Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan, Bandung : Pustaka Setia.

Soekidjo Notoatmodjo, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Turere, V.N. (2013) 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey', P. 10.