



Manajemen Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Daya Saing

Muh. Hambali*, M. Luthfi

*Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Jl. Gajayana
No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144, Indonesia*

Absrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan strategis pengembangan guru untuk menghadapi persaingan global di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN 1) Blitar Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis metode studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui analisis kebutuhan, analisis kemampuan pendidik, (2) Evaluasi diri sekolah (EDS) tingkat departemen, dan, (3) penetapan program dan jadwal peningkatan kompetensi guru di tingkat pusat / sekolah. Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), *On the job training*, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai forum untuk berbagi pengetahuan dan informasi baru yang berhubungan dengan profesi guru.

Kata Kunci: *Perencanaan strategis, pengembangan kompetensi guru, sekolah kejuruan*

Abstract. This study aims to find out the strategic planning of teacher development to face global competition at Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (*Public vocational secondary schools*) (SMKN 1) Blitar Indonesia. This study used a qualitative approach with the type of case study method. The results of this study indicate that: (1) planning of teacher competence development undertaken through needs analysis and analysis of educator ability, (2) self-evaluation of school at Department level, and (3) stipulation of program and schedule for teacher competency development at central / school level. Developing teacher competence held through education and training program, *On the job training*, and Subject Teacher Consultant as a forum to share knowledge and new information dealing with their profession

Keywords: *Strategic planning, teacher development, vocational school*

1. Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia masih menyisakan tantangan yang tidak kunjung selesai, terlebih saat ini ketika dihadapkan pada persaingan global. Kualitas sektor pendidikan Indonesia masih berada di ranking bawah jika dibandingkan dengan beberapa negara tetangga. Kenyataan ini berdasarkan hasil Tes *Programme for*

International Student Assessment (PISA). Tes ini merupakan sebuah bentuk evaluasi kemampuan dan pengetahuan siswa dari seluruh dunia, yang dijalankan oleh *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD). Berdasarkan hasil tes tersebut, Indonesia berada jauh di belakang Singapura, yang mana Singapura berada di ranking ke 1 pada sektor pendidikan, dan juga masih di bawah Thailand dan Malaysia.

Untuk mendongkrak kualitas pendidikan membutuhkan tahapan-tahapan

*Penulis korespondensi:
e-mail: hambali@pai.uin-malang.ac.id

peningkatan kompetensi guru. Sebagai tenaga profesional, guru harus terus mengembangkan kualitas dan kompetensinya. Kualitas adalah sesuatu yang relatif bukan absolut. Kualitas atau dapat disebut mutu adalah *journey* bukan *destination* (Hasan, 2009). Mutu merupakan langkah-langkah nyata untuk menterjemahkan visi, misi dan tujuan sekolah. Mutu berarti usaha yang terus-menerus yang dilakukan oleh sekolah untuk mencapai tujuannya, jika tujuan sudah tercapai akan mewujudkan lagi hal-hal yang ingin dicapai lagi. Sesuai dengan amanat undang-undang bahwa guru 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 atau dosen pada perguruan tinggi (UU RI N0 20 2003). Usaha meningkatkan kualitas guru adalah salah satunya menggunakan model partisipasi kompetisi yang diselenggarakan oleh Kemendikbud. Guru SMK yang menjadi peserta 32 guru yang menang 3 guru. Prestasi tersebut diperoleh dari data Kemendikbud. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memilih sebanyak 108 Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Berprestasi dan Berdedikasi Tahun 2017, dari 875 total GTK dari seluruh Indonesia. Pemilihan ini berlangsung sejak tanggal 14 Agustus 2017, hingga 19 Agustus 2017 melalui proses seleksi tes tertulis, wawancara, penilaian portofolio, penilaian praktik baik (*best practice*) dan presentasi, dengan dua hari durasi ujian yaitu tanggal 15 s.d. 16 Agustus 2017.

Kompetisi guru yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui kemendikbud merupakan langkah dasar memperbaiki kompetensi guru yang patut diapresiasi oleh para guru. Guru dan pemerintah merupakan satu kesatuan sistem pendidikan yang perlu saling bekerja sama meningkatkan kualitas masing-masing dan sesuai dengan peran yang telah diatur oleh

undang-undang. Pemerintah mempunyai kedudukan penting dalam mendorong pendidikan sebagai titik tolak paling awal untuk memajukan bangsa Indonesia. Sebagaimana yang dipaparkan Muhaimin bahwa pendidikan merupakan kunci kemajuan. Semakin baik pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat atau bangsa, maka semakin baik pula kualitas suatu bangsa tersebut (Muhaimin, 2013, hal. 73). Meningkatkan kualitas pendidikan, yang dalam konteks penelitian ini meningkatkan kompetensi guru, sesuai dengan pendapat Muhaimin tersebut sama artinya dengan meningkatkan kualitas bangsa Indonesia. Meningkatnya kualitas bangsa yang dalam istilah lain meningkatnya kualitas sumber daya manusia Indonesia tentunya juga berdampak pada peningkatan taraf hidup, pengentasan kemiskinan, pengurangan angka pengangguran, kenakalan remaja serta persoalan social lainnya.

Kualitas sumber daya guru mempunyai paralel dengan kemajuan suatu bangsa. Suatu bangsa tertentu telah menunjukkan perhatian pada pendidikan sebagai prioritas utama. Pendidikan sebagai *core* membentuk karakter kompetitif. Rendahnya profesionalitas guru lebih banyak karena penguasaan beban materi, bukan karena perlunya diferensiasi kompetensi dalam menghadapi perubahan zaman. Fakta ini berdasarkan data hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 yang menunjukkan kesimpulan bahwa kualitas dan kompetensi guru di Indonesia memang masih rendah. Ada 192 orang dari 1.6 juta guru se Indonesia yang mendapatkan nilai 90 ke atas. Selebihnya nilai rata-rata hasil UKG dari sekian banyak guru Indonesia adalah nilai 56. Kesimpulan dari hasil UKG yang dilaksanakan oleh kementerian Pendidikan Republik Indonesia ini, dapat dijadikan rekomendasi bagi pemerintah, lembaga pendidikan dan khususnya masing-masing guru agar tergerak untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi guru.

Kondisi kompetensi guru mengalami penurunan kualitas guru secara makro tersebut menyebabkan sekolah melakukan terobosan pengembangan sumber daya manusia. Salah satunya mengadakan pengembangan wadah-wadah pelatihan internal sekolah maupun pelatihan eksternal sekolah untuk menghadapi perkembangan pesatnya sekolah kejuruan di Blitar. Diferensiasi kompetensi yang mesti dinampakkan adalah keahlian vokasional melalui *On the job training (OJT)*. Kemampuan itu membutuhkan kebutuhan dasar yang dijawab oleh guru. Kemampuan itu melahirkan kesadaran guru meningkatkan kreativitas pola dasar mengajar. Kualitas kompetensi guru Indonesia, dalam hal ini Mulyasa berpendapat ada tujuh indikator yang menunjukkan bahwa kualitas kompetensi guru di Indonesia dalam mengajar (*teaching*) masih tergolong rendah. Tujuh indikator tersebut yaitu; (1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (4) rendahnya motivasi berprestasi, (5) kurang disiplin, (6) rendahnya komitmen profesi, (7) rendahnya kemampuan manajemen waktu (Mulyasa, 2013, hal. 9).

Padahal banyak penelitian dan pendapat para pakar pendidikan menyimpulkan bahwa guru merupakan bagian penting dari sistem pendidikan nasional. Keberhasilan sekolah ditandai dari kemampuan guru melaksanakan tugas sesuai dengan harapan masyarakat yang telah digambarkan dari standar ...mutu dan standar kebijakan mutu sekolah. Keberhasilan juga diindikasikan dengan terciptanya generasi bangsa yang terdidik, cerdas, terampil dan berkualitas, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Yang paling dominan dan menentukan secara signifikan pada keberhasilan dan peningkatan kualitas pendidikan adalah guru. Sebagaimana pendapat Mulyasa yang mengatakan bahwa guru merupakan

komponen paling penting dalam sistem pendidikan (Mulyasa, 2013). Hidayah dalam Mukhtar Yusuf dan Ruslan, bahwa guru merupakan *public figure* dan tokoh sentral dalam proses pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas dan kompetensi guru. Tugas utama guru adalah mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai sekaligus mengevaluasi proses pendidikan. guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap proses pendidikan, sehingga guru harus selalu menjaga standart mutu dan norma yang ditentukan dalam pendidikan (Yusuf & Ruslan, 2014). Dalam konteks ini guru tidak hanya dipandang sebagai sosok pelengkap atau hanya sebagai teman belajar saja. Namun sangat jauh melebihi yang diperkirakan. Mengingat banyak penelitian yang mengatakan bahwa guru menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan.

Eratnya keterkaitan kompetensi guru dengan keberhasilan pendidikan ini juga ditunjukkan dengan hasil penelitian Rijal dan Rorminingsih (2014), dan penelitian Wulandari (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan pembelajaran. Penelitian merupakan sebagian dari banyak penelitian pendidikan yang menyimpulkan pentingnya peningkatan kompetensi guru secara sistematis dan terprogram. Hal ini juga ditegaskan dengan penelitian yusuf dan Ruslan (2014) yang menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru terhadap hasil belajar siswa.

Pemerintah Indonesia sebenarnya sudah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dengan meningkatkan kompetensi guru. Di antaranya pemerintah sudah melaksanakan pendidikan dan latihan, lokakarya, seminar, pendampingan kurikulum, hingga meningkatkan kualifikasi pendidikan guru dengan cara memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Mulyasa, 2016, hal. 19). Harapan dari program pemerintah ini tentu ingin

menciptakan suasana dan kualitas pendidikan yang baik dan mampu bersaing dengan negara-negara lain di dunia.

Daya Saing Kompetensi Guru

Daya saing adalah konsep perbandingan kemampuan dan kinerja perusahaan, sub-sektor atau negara untuk menjual dan memasok barang dan atau jasa yang diberikan dalam pasar. Daya saing sebuah negara dapat dicapai dari akumulasi daya saing strategis setiap perusahaan. Proses penciptaan nilai tambah (*value added creation*) berada pada lingkup perusahaan (Kuncoro, 2007, hal. 82). Daya saing ini semakna dengan kemampuan seorang guru menghadapi berbagai bentuk tantangan yang mampu menunjukkan keunggulan dari yang sudah unggul. Keunggulan seseorang harus selaras dengan keunggulan sekolah yang merupakan wadah kerja sama manusia. Secara konseptual, suatu kerja sama manusia disebut administrasi manakala kerja sama itu dipahami sebagai asosiasi dari sejumlah individu yang membentuk suatu hubungan kerja dalam satu kesatuan kegiatan yang disebut organisasi (Ali, 2006, hal. 53). Kriteria daya saing di organisasi sekolah dibutuhkan setiap guru menjadi bagian menterjemahkan harapan masyarakat.

Adapun Daya saing menurut Porter, bahwa daya saing merupakan salah satu kriteria untuk menentukan keberhasilan dan pencapaian sebuah tujuan yang lebih baik oleh lembaga, perusahaan, bahkan negara dalam peningkatan pendapatan dan pertumbuhan ekonomi. Daya saing diidentifikasi dengan masalah produktifitas, yakni dengan melihat tingkat *output* yang dihasilkan untuk setiap input yang digunakan. Meningkatnya produktifitas ini disebabkan oleh peningkatan jumlah input fisik modal dan tenaga kerja, peningkatan kualitas input yang digunakan dan peningkatan teknologi (Porter, 2008, hal. 9).

Dalam menciptakan daya saing lembaga pendidikan, dapat mengadopsi teori Michael E. Porter tentang daya saing perusahaan perusahaan. Porter menawarkan teori untuk meningkatkan daya saing atau keunggulan bersaing melalui *strategi generik*. Teori srategi generik Porter meliputi:

- 1) Keunggulan Biaya/ efektifitas biaya
- 2) Diferensiasi
- 3) Fokus

Kompetensi merupakan kebutuhan dasar bagi seorang guru yang profesional.

		KEUNGGULAN BERSAING	
		Biaya Rendah	Diferensiasi
Cakupan Persaingan	Sasaran Luas	1. Keunggulan Biaya	2. Diferensiasi
	Sasaran Sempit	3A. Fokus Biaya	3B. Fokus Diferensiasi

Sumber: Porter (2008)

Profesionalitas guru merupakan keahlian pedagogi yang dibangun secara terencana, berjenjang dan terus-menerus di lembaga pendidikan formal. Pedagogi dan profesional merupakan kompetensi guru yang membutuhkan pengembangan secara terukur. Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjukkan penampilan dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan (Uno, 2012, hal. 61). Guru harus memiliki kualifikasi akademik yang memenuhi standart dan memiliki kompetensi sebagai agen pembejalar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki potensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Aturan tersebut merupakan isi dari pasal 28 Standart Nasional Pendidikan (SNP) Republik Indonesia (Mulyasa. 2016, hal. 53). Dalam penjelasan pasal tersebut, yakni

maksud dari guru sebagai agen pembelajar (*learning agent*) adalah guru dalam proses pembelajaran berperan sebagai fasilitator, motivator, mengidentifikasi dan memupuk bakat anak didik, dan sebagai inspirator bagi semua anak didik.

Istilah kompetensi memiliki banyak makna. Terdapat beberapa definisi tentang pengertian kompetensi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kompetensi diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Atau kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah (Depdiknas, 2009, hal. 759). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Sedangkan dalam UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU N0 14 tahun 2005).

Sagala mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (Sagala, 2009, hal.29). Senada dengan pendapat Fachrudin saudagar dan Ali Idrus kompetensi adalah serangkaian kemampuan guru untuk mencapai tingkatan guru profesional (Saudagar dan Idrus, 2009, 33). Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru ada empat yaitu kompetensi pedagogik. Kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Daya Saing

Perencanaan merupakan langkah awal yang mesti dilakukan oleh organisasi formal. Perencanaan harus mengacu kepada visi, misi dan tujuan organisasi pendidikan.

Perencanaan agar mempunyai kekuatan mengikat semua unsur di lembaga pendidikan dibutuhkan ruang diskusi yang cukup untuk memberikan sumbangan pemikiran. Kekuatan perencanaan terletak pada tujuan yang disepakati bersama di organisasi pendidikan. Lembaga maupun organisasi apapun, pasti membutuhkan sebuah perencanaan, agar tujuan lembaga dan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen (Terry, 2006, hal. 15). Untuk memahami maksud dan makna perencanaan, berikut beberapa pendapat para ahli dalam mendefinisikan perencanaan.

Perencanaan menurut Terry (2006) adalah pemilihan serta menghubungkan beberapa fakta, dengan menggunakan asumsi-asumsi masa depan dalam menyusun visualisasi program dan kegiatan-kegiatan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Langkah langkah dalam menyusun perencanaan, dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai *top manager*, dengan melibatkan beberapa pihak yang kompeten dan terkait, seperti wakil kepala sekolah, guru, anggota komite, para ahli dan lembaga-lembaga pelatihan yang dianggap berkompeten. (Mutohar, 2013, hal.161). Proses perencanaan agar menghasilkan *planning* yang benar-benar matang, bisa jadi membutuhkan waktu yang cukup panjang. Bisa satu minggu, satu bulan bahkan sampai 6 bulan (Terry, 2006).

2. Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Daya Saing

Guru mempunyai tanggung jawab meningkatkan sumber daya manusia Indonesia. Guru mempunyai peran penting dalam mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi kompetisi global. Jika kompetensi guru tidak dipersiapkan dengan baik akan menghadapi tantangan berat. Untuk itulah membutuhkan strategi yang sesuai dengan kekinian. Strategi

peningkatan kompetensi guru dalam penelitian ini adalah cara atau siasat yang digunakan stakeholder lembaga dalam meningkatkan kompetensi guru yang meliputi rencana, metode dan perangkat kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan kompetensi guru. Program peningkatan kompetensi guru dalam studi manajemen sumber daya manusia dikenal dengan istilah pengembangan sumber daya manusia yakni kegiatan-kegiatan maupun program-program yang dilaksanakan sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Wondy, 2008, hal.25)

Kemampuan dan profesionalisme guru dalam menjalankan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik, prestasi kerja dan fluktuasi karir dan jabatan guru pada setiap periodenya, ternyata juga menjadi indikator dari kualitas guru. Sebab kualitas guru tidak hanya dilihat dari hasil pembelajaran namun juga dilihat dari segi pelaksanaan atau proses pembelajaran (Mulyasa, 2016, hal 13-14). Dalam upaya meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru, lembaga pendidikan, yayasan maupun instansi yang membawahnya dapat menerapkan langkah-langkah strategis dari konsep Dessler di atas.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti berupaya mengungkap perencanaan dan strategi peningkatan kompetensi guru dalam meningkatkan daya saing. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan penekanan pada deskripsi dan analisis fenomena yang muncul pada obyek penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode studi kasus

Pada penelitian ini menerapkan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik observasi dalam penelitian ini adalah observasi partifipatif bertujuan agar peneliti mendapatkan data yang lengkap, tajam dan terpercaya, tanpa ada rekayasa dari sumber data. Proses observasi pada penelitian ini berjalan secara natural dan humanis.

Setelah data terkumpul melalui tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, maka langkah berikutnya adalah melakukan analisa data. Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode studi kasus. Studi kasus merupakan metode dalam pendekatan kualitatif yaitu dengan menyelidiki secara langsung dengan latar alamiah (tanpa rekayasa) dan memusatkan pada suatu peristiwa dengan terperinci dan secara intensif (Ulfatin, 2013, hal. 49). Dengan metode studi kasus ini peneliti dapat mengungkap, mendiskripsikan dan menganalisis perencanaan dan strategi peningkatan kompetensi tenaga guru, dalam upaya meningkatkan daya saing peserta didik.

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Perencanaan Peningkatan Kompetensi guru

Setiap organisasi pendidikan formal mempunyai ukuran-ukuran pengembangan yang berbasis pada perencanaan dan pelaksanaan. Perencanaan mempunyai kedudukan strategis agar capaian pelaksanaan program tidak menyimpang dari tujuan bersama. Perencanaan perlu mudah dipahami oleh semua unsur pendidikan untuk mendapatkan keperipihakan organisasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen (Terry, tt, hal. 15). Idealnya perencanaan disusun paling awal yakni sebelum semua program kegiatan dilaksanakan. Kegiatan perencanaan peningkatan kompetensi guru SMKN 1 Blitar dengan mengimplementasikan beberapa tahapan

proses. Setidaknya ada 5 tahap proses perencanaan, yaitu:

- 1) Proses Analisis Kebutuhan
- 2) Proses Analisis Kemampuan Pendidik
- 3) Proses Evaluasi Diri Sekolah (EDS)
- 4) Penyusunan program-program peningkatan kompetensi guru pada tingkat departemen
- 5) Penetapan program dan jadwal peningkatan kompetensi guru pada tingkat pusat/ sekolah

b. Strategi Peningkatan Kompetensi Guru dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Lulusan SMKN 1 Blitar

Organisasi sekolah ini telah mengimplementasikan dengan mengerahkan sumberdaya dengan semaksimal mungkin, melalui beberapa cara yang disesuaikan dengan ketetapan pada perencanaan yang telah disepakati. Segala upaya dalam rangka meningkatkan kompetensi guru tersebut merupakan strategi yang ditetapkan dan diimplementasikan oleh para *stakeholder* SMKN 1. Berdasarkan temuan penelitian, program peningkatan kompetensi guru dalam upaya meningkatkan daya saing lulusan SMKN 1 Blitar, lembaga sudah melaksanakan dengan langkah-langkah diantaranya: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dengan jenis diklat Diklat Keahlian Ganda Diklat perangkat dan strategi pembelajaran, Diklat dan Uji kompetensi Keahlian, selanjutnya yaitu *On the job training* (OJT), dan Kegiatan MGMP.

Beberapa program tersebut dapat peneliti jelaskan sebagai berikut:

1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Peningkatan kompetensi guru atau pengembangan SDM SMKN 1 Blitar yang dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sesuai dengan temuan penelitian, ada beberapa macam-macam Diklat diantaranya Diklat Keahlian Ganda, Diklat perangkat dan strategi pembelajaran, Diklat Pengembangan dan Uji Kompetensi Keahlian

Berdasarkan temuan penelitian dari ketiga jenis diklat tersebut di atas kiranya sudah sesuai dengan konsep diklat yang

disampaikan oleh Rivai (2006, hal. 226) yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan yang meliputi *physical skill, intellectual skill, managerial skill* dan lain sebagainya, diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Kartika menjelaskan bahwa Diklat adalah sebuah upaya yang mencakup tiga aspek yang meliputi perolehan pengetahuan, ketrampilan dan pengembangan bakat dalam upaya meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaan tertentu atau yang spesifik (Fauzi, 2011, hal. 8).

2) *On the job training* (OJT)

On the job training (OJT) disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan para pekerja atau calon pekerja ditempatkan pada kondisi yang riil, di bawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor (Fauzi, 2011, hal. 17-18). Sebagai salah satu metode dalam pemberian pendidikan dan pelatihan yang pada umumnya diimplementasikan pada karyawan di industri, perbankan, dan tenaga non kependidikan lainnya, OJT juga sangat relevan diimplementasikan pada guru SMK yang mengampu pelatihan di bengkel, atau diistilahkan dengan guru produktif.

Pelatihan dengan menerapkan metode OJT ini menurut Desler dapat memberikan ketrampilan baru dan up to date, baik bagi guru yang baru maupun guru yang sudah bekerja lama (Dessler, 2008, hal. 263). Ketrampilan baru ini menyangkut pengembangan kompetensi keahlian guru yang harus selalu di upgrade dan dikembangkan selaras dengan berkembangnya teknologi dan industri.

3) Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Wadah pengembangan guru berdasarkan spesifikasi bidang studi membutuhkan komitmen tinggi agar rumpun mata pelajaran berjalan sesuai dengan tuntutan zaman. Wadah organisasi ini tidak

hanya sekedar menyelesaikan soal evaluasi kognitif peserta didik, tetapi pengembangan diri guru dan mutu pembelajaran. Wadah guru merupakan kebutuhan dasar untuk membangun persepsi bersama tentang profesi dan performa guru merupakan bagian penting pembangunan nasional. Wadah guru itu bernama Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang merupakan perkumpulan guru per mata pelajaran (Dirjen Peningkatan Mutu, 2010). Menurut Mulyasa untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme guru, pemerintah mendorong semua guru untuk membentuk MGMP di masing-masing mata pelajaran. Semua kegiatan peningkatan keprofesian guru pada MGMP direncanakan dan dilaksanakan sendiri oleh guru dengan penjadwalan yang cukup baik (Mulyasa, 2016, hal. 49).

c. Implikasi Peningkatan Kompetensi guru dalam Meningkatkan Daya Saing Lulusan SMKN 1 Blitar

munculnya ide-ide program yang akan dilaksanakan. Sebagai fallawup dari manajemen peningkatan kompetensi guru. Implikasi tersebut Antara lain:

1) Program Diklat Pembelajaran yang terstruktur

Menurut beberapa penelitian terdahulu, seperti misalnya penelitian M. Noor Sembiring yang menyimpulkan bahwa pelaksanaan Diklat dapat berpengaruh terhadap profesionalitas karyawan jika beberapa unsur dalam struktur pelaksanaan Diklat dapat memenuhi standart dan berkualitas, seperti sarana prasarana yang memenuhi, materi diklat yang *matching*, maupun pemateri dan instruktur yang kompetent (Sembiring, 2010, hal. 56-66). Moses (2011, hal. 63-76) dan Riza (2014, hal. 89-100) yang menyimpulkan bahwa keikutsertaan guru dalam Diklat secara berjenjang, efektif dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, yakni menjalankan proses belajar mengajar secara profesional.

2) Program Diklat Sertifikasi Asesor Bagi Guru Produktif/ Guru Bengkel

Menghadapi era MEA, tenaga kerja dalam negeri harus memiliki kualitas yang dapat bersaing dengan tenaga kerja dari luar negeri. Salah satu langkah strategis adalah dengan mengharuskan atau mensyarkan memiliki sertifikat kompetensi bagi siswa yang lulus dari pendidikan SMK. Untuk memenuhi tarjet tersebut, maka beberapa SMK diharuskan memiliki Lembaga Sertifikasi Profesi dilembaganya masing-masing. Penguji pada LSP disebut dengan Asesor kompetensi yaitu seseorang yang mempunyai kualifikasi yang relevan dan kompeten untuk melaksanakan dan/atau menilai ujian (BNSP, 2013). Adapun fungsi asesor kompetensi tersebut adalah untuk melaksanakan proses uji kompetensi terhadap peserta uji (orang yang diniai) berdasarkan tugas yang diberikan oleh LSP (Lembaga sertifikasi profesi) atau BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP, 2006).

Berdasarkan data penelitian, sebelum direkomendasikan untuk mengikuti proses diklat untuk menjadi assessor, guru produktif/ bengkel harus lulus uji kompetensi keahlian. Uji kompetensi keahlian pendidik ini dilakukan oleh lembaga independent, yang dalam konteks ini adalah perusahaan yang kompetent di bidangnya. Misalkan jurusan otomotif berarti lembaga pengujinya, atau assessor P3 nya bisa dhaihatsu, atau auto 2000. Setelah dinyatakan lulus uji kompetensi keahlian, selanjutnya guru peroduktif tersebut harus mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai assessor kompetensi teknis dan diuji kelayakan sebagai assessor kompetensi teknis. Tahap-tahap inilah yang tentunya dapat meningkatkan dengan maksimal kompetensi para pendidik.

3) Secara terus menerus memberi motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kompetensi

Motivasi bagi pendidik agar mampu mengembangkan diri, meningkatkan komptensi dan selalu berinovasi dalam proses pembelajaran dan pelatihan. Program-program pelatihan saja belum cukup jika ternyata dari beberapa pendidik

belum memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensinya. Memang segala bentuk kegiatan pendidikan dan pelatihan baik diklat-diklat pedagogik, pembelajaran maupun OJT, pada prinsipnya dapat memberi nilai tambah terhadap pengetahuan pendidik, selain itu juga sebagai upaya memberikan ketrampilan baru dan memberikan tambahan kompetensi keahlian atau mengupgrade kompetensi keahlian bagi guru bengkel. Namun ternyata dalam memfollowup hasil pelatihan-pelatihan tersebut, para pendidik juga membutuhkan motivasi-motivasi agar tergerak untuk mengimplementasikan ilmu dan ketrampilan baru dari hasil pendidikan dan pelatihan.

Goble (1995, hal. 29) mengutip teori kebutuhan Maslow, pada dasarnya ketercukupan manusia akan materi atau harta benda tidaklah cukup, karena, kebutuhan-kebutuhan itu tidak hanya bersifat fisiologis tetapi juga psikologis. Kebutuhan itu merupakan inti kodrat manusia yang tidak dapat dimatikan oleh kebudayaan, hanya ditindas, mudah diselewengkan dan dikuasai oleh proses belajar atau tradisi yang keliru.

4. Kesimpulan

Perencanaan peningkatan kompetensi guru pada SMKN 1 Blitar, melalui beberapa proses yang pentahapannya adalah (1) analisis kebutuhan, (2) analisis kemampuan pendidik, (3) analisis diri sekolah (EDS), (4), Penyusunan program-program peningkatan kompetensi guru pada tingkat departemen, yang dilaksanakan oleh kepala departemen/bengkel dan stafnya, dengan acuan hasil ketiga analisis di atas, dan, (5) penetapan program dan jadwal peningkatan kompetensi guru pada tingkat pusat/ sekolah, yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, semua unit kerja dan komite, dengan menggunakan acuan perencanaan departemen dan hasil ketiga analisis di atas.

Strategi peningkatan kompetensi guru diimplementasikan oleh stakeholder SMKN 1 Blitar dalam upaya meningkatkan

daya saing lulusan dengan bentuk program (1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) semua guru dengan bentuk kediatan diklat yaitu Diklat keahlian ganda, Diklat Kurikulum berikutnya adalah Diklat dan Uji Kompetensi Keahlian, (2) On The Job Trainig yang khusus bagi guru bengkel dan (3) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai wahana sharing semua pendidik dan asah kompetensi sesama profesi pendidik.

Implikasi manajemen peningkatan kompetensi guru dalam upaya meningkatkan daya saing lulusan SMKN 1 Blitar, adalah dengan direncanakannya beberapa hal atau program baru yang belum diimplementasikan di sekolah dan idealnya, seharusnya dilaksanakan oleh stakeholder dalam meningkatkan kompetensi guru. diantaranya adalah: (1) program Diklat Pembelajaran yang terstruktur, (2) program Diklat Sertifikasi Asesor Bagi Guru Produktif/ Guru Bengkel, dan (3) secara terus menerus memberi motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kompetensi.

Daftar Pustaka

- Arsyad, A. (2002). *Pokok Managemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi (2013) "Pedoman Manajemen Sistem Informasi Sertifikasi LSP DAN BNSP". Jakarta, BNSP.
- Depdiknas. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*, trj. Paramita Rahayu, Edisi kesepuluh Jilid 1. Jakarta, Indeks.
- Dirgantoro. (2001). *Manajemen Strategik, konsep, kasus dan Implementas*, Jakarta: Grasindo.
- Dirjen. (2010). Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dirjen Perguruan Tinggi Kemendiknas,"

- Prosedur Operasional Standart Penyelenggaraan KKG dan MGMP.
- Fauzi, I.K.A. (2011) *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Goble, F. G. (1995). *The Third Force: The Psychology of Abraham Maslow*, terj. A. Supratiknya, *Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kuncoro, M. (2007). *Ekonomika Industri Indonesia : Menuju Negara Industri Baru 2030*. Yogyakarta: Penerbit.
- Mondy, R. W. *Human Resource Management*, trj. Bayu Airlangga, Jakarta, Esensi, (2008)
- Moses, Melmambessy, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura, *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol 5 No 2 Desember Tahun 2011
- Mulyasa, E. *Menjadi guru professional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*, (Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 2016)
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Mutohar, P.M. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Sekolah*, Yogyakarta, Ar-Ruz Media.
- Permendiknas nomor 35 tahun 2010 tentang JUKNIS pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.
- Porter, M.E. (2008). *Competitive Advantage*, trj. Tim Penerbit. Tangerang: Karisma.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Riza, Eva, Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan Berjenjang Tingkat Dasar Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD, *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, Vol 8 no 1, April 2014, hlm 89 - 100
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saudagar, F & Idrus, A. (2009) *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta, Gaung Press.
- Sembiring, M. N. (2010). Mengukur Efektifitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Menggunakan Analisis Kepentingan dan Kinerja, *Journal Transpor*, Vol 28, No 1,
- Stoner, J.A.F. et.al, (1996). *Manajemen I*, Jakarta: PT Perhalindo.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Terry. (2006). *Guide to Management*, terj. J. Smith D.F.M, *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Ulfatin, N. (2015) *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Malang: Media Nusa Creative.
- UU RI nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- UU RI nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional