

## EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) GURU SMK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

*Rosidah, Muslikhah Dwihartanti, & Nadia Sasmita Wijayanti*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta Indonesia*

[rosidah@uny.ac.id](mailto:rosidah@uny.ac.id), [muslikhah@uny.ac.id](mailto:muslikhah@uny.ac.id), [nadia\\_sasmita@uny.ac.id](mailto:nadia_sasmita@uny.ac.id)

**Abstrak: Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru Smk Di Daerah Istimewa Yogyakarta.** Evaluasi diklat merupakan upaya mengetahui sejauh mana tujuan diklat sudah tercapai. Penelitian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru di Daerah Istimewa Yogyakarta, serta implikasinya dalam pengembangan kualitas guru. Hasil penelitian memberikan gambaran kompleks dan detail mengenai dampak diklat terhadap peningkatan karir guru. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan angket. Validitas datanya menggunakan *content validity*. Analisis data melalui analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) dilihat dari aspek materi diklat adalah cukup sesuai dengan bidang keahlian guru, b) diklat yang diikuti guru sangat berperan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran, c) kenaikan pangkat guru sangat dibantu dengan adanya diklat, d) guru profesional dapat diwujudkan melalui peran diklat, e) aspek kualitas nara sumber memberi kontribusi dalam diklat, f) durasi waktu menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan karena kesesuaian antara durasi waktu dengan tujuan diklat masih dalam katagori cukup, g) evaluasi pasca diklat cukup mendukung untuk uapaya peningkatan kualitas kinerja guru.

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Guru Professional, Pembelajaran, Sekolah Menengah Kejuruan, Evaluasi

**Abstract: Evaluation Of Education And Training Of Vocational Hight School Teachers In Yogyakarta Private Regions.** Training evaluation is an effort to find out how far the goals of education and training have been achieved. This study aims to examine the implementation of teacher education and training in the Special Region of Yogyakarta, as well as its implications in developing teacher quality. The results of the study provide a complex and detailed description of the impact of training on improving teacher careers. Data collection is done through interviews and questionnaires. The data validity uses content validity. Data analysis through descriptive analysis. The results showed that a) viewed from the aspect of training material was sufficient in accordance with the field of teacher expertise, b) the training followed by the teacher was very instrumental in efforts to improve the quality of learning, c) teacher promotion was greatly assisted by training, d) professional teachers could be realized through the role of training, e) the quality aspects of the resource person contribute to the training, f) the duration of time becomes an important part that needs to be considered because the compatibility between the duration of time and the training objectives is still sufficient, g) post-training evaluation is sufficiently supportive to improve performance quality teacher.

Keyword: Education and Training, Professional Teachers, Learning, Vocational High School, Evaluation

### PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mempunyai misi ekonomis, yaitu menyiapkan lulusan yang mampu bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Kebijakan pemerintah dalam hal Masyarakat Ekonomi Asean dan *Asean Free Labour Agreement* mendorong SMK lebih serius dalam uapaya peningkatan kompetensi peserta didiknya. Dampak yang mengirinya yaitu peningkatan dalam memberdayakan guru dengan pelatihan-pelatihan yang mendukung karir mereka untuk dapat mengajar pada peserta didik, yang dapat cepat mendapatkan pekerjaan.

Pengembangan kualitas guru sangat urgen sebagai upaya dibutuh peningkatan kualitas dalam memberi pembelajaran. Guru, dalam menjalankan perannya dituntut professional sebagaimana tuntutan Undang Undang Kependidikan No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, di dalamnya menjelaskan upaya pengembangan guru penting dilakukan untuk *hard skill* dan *soft skill*. Guru perlu melakukan upaya pengembangan peningkatan wawasan dan ketrampilan untuk menuju tingkat profesional. Untuk meningkatkan ketrampilan mengajar dan memenuhi memenuhi pasar kerja bagi peserta didiknya guru perlu melakukan penyesuaian-penyesuaian terkait ketrampilan mengajar melalui pelatihan.

Selama ini pelaksanaan pelatihan guru belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pengembangan guru untuk karirnya. Strategi pelatihan berkelanjutan atau *Competency-Based Education and Training* (CBET) penting agar supaya jenjang pengembangan guru dapat dipantau. Program Musyawarah Kelompok Guru Mata Pelajaran (MGMP) belum sepenuhnya memberikan kontribusi pada peningkatan karirnya. Disamping itu sebagian besar pelatihan tidak mendasarkan pada *need assessment*. Jenis pelatihan yang guru lebih pada kebijakan dari atas dibanding melihat kebutuhan di lapangan. Dampak dari kegiatan tersebut menjadi bagian penting untuk dievaluasi. Perlu kiranya mengetahui kondisi pelatihan guru dan implementasinya pada pengembangan professional guru secara mendalam.

Pelatihan yang diikuti guru dapat dipakai sebagai peningkatan kualitas cara mengajar dan pengembangan karir. Pelatihan guru sebagai modal untuk dapat menyesuaikan level dalam Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (KKNI). Kebijakan ini memberi peluang guru untuk pengembangan karirnya. Untuk itu maka penyelenggaraan pelatihan harus direncanakan dan berkualitas supaya diakui baik level nasional maupun internasional.

Era globalisasi menuntut peninjau kembali kualitas pelatihan dan pembaharuan strategi pelatihan Kejuruan. Hal tersebut meliputi: pelatihan guru berbasis industri. Guru dilatih oleh instruktur industri dan dilakukan di tempat industri b) sistem pelatihan mengikuti perkembangan kebutuhan lapangan industri dan tidak terlalu kaku, c) pelatihan mendasarkan pada peraturan pemerintah, d) berbagai pelatihan yang dilakukan dapat saling membantu dalam memberikan kontribusi. Semakin tinggi angka pengangguran juga mendorong kebutuhan akan evaluasi pendidikan dan pelatihan guru SMK. Kendati SMK sudah memfasilitasi dengan Bursa Kerja sebagai penyalur tenaga kerja. Realitasnya BKK belum berperan optimal sehingga merupakan penyebab pengangguran. Jumlah penganggur pada tahun 2011 mencapai 17.481 orang. Kondisi ini sudah mengalami penurunan, yang sebelumnya berada 18.241 orang. (Data Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Kota Yogyakarta, Pengangguran tersebut ditempati lulusan SMA/SMK sejumlah 8.949 orang. Pengangguran dari lulusan SMP 3.794 orang, dan lulusan Sarjana 2.973 orang. Berdasar kondisi tersebut kiranya perlu untuk melakukan penyebabnya. Diduga kualitas pembelajaran dan diklat guru juga memberikan alasan terjadinya pengangguran. Lembaga yang terkait perlu memberikan fasilitas terkait manajemen pelatihan yang efektif. Pelatihan guru yang sudah berlangsung lebih pada persoalan instruksional/pembelajaran. Sedikit pelatihan tentang ketrampilan mengajarkan peserta didik untuk persiapan kerja. Disamping itu belum berorientasi pada upaya pengembangan jenjang karir. Sehingga tujuan penelitian diarahkan pada evaluasi pendidikan dan pelatihan guru dan implikasinya pada pengembangan karir guru di Daerah Istimewa

Yogyakarta. Subyek penelitian adalah guru SMK (SMEA) program keahlian Administrasi Perkantoran Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik sampelnya menggunakan proporsional random

sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara dan angket. Validitas data adalah content validity dan triangulasi data Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (UU 17/2007) menetapkan bahwa Visi Indonesia 2025 berdasar : “Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur.” Adapun misinya meliputi 8 aspek yang ingin diwujudkan:1) berupaya menjadikan masyarakat berakhlak mulia, bermoral, beretika, berbudaya, dan beradab berdasarkan falsafah Pancasila, 2) Indonesia sebagai bangsa yang memiliki daya-saing, 3) Bangsa yang masyarakatnya demokratis berlandaskan hukum, 4) menjadikan Indonesia aman, damai, dan bersatu, (5) pembangunan yang merata dan berkeadilan, (6) Indonesia yang memiliki lingkungan asri dan lestari, (7) Indonesia menjadi negara kepulauan yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional, dan (8) Indonesia berperan penting dalam pergaulan dunia internasional. Misi di atas akan diwujudkan melalui pemberdayaan peran sektor pendidikan.

Faktor pendidikan memiliki peran besar dalam upaya pembangunan manusia yang berkemampuan dan ketahanan daya saing baik lingkup regional, nasional, maupun internasional. Membangun sumber daya manusia menjadi tanggungjawab bersama antara lembaga pemerintah dan masyarakat serta peran sekolah. Untuk perubahan kearah lebih positif, progresip maka SMK terus berusaha agar outputnya dapat bekerja dan pada akhirnya akan berperan dalam membangun bangsa.

Guru, sebagai pendidik, secara linier mempunyai peran yang terus berkembang. Dittrich. Et.all. (2009) menjelaskan tentang New role of teacher, antara lain:

1. Work in time
2. Structure the learning process in a task and project orientated way
3. Assesses based on development and result
4. Advices the students during their work on task and their solving and problem
5. Co-shapes training moduls with dual partner and involves him/her into the instruction project
6. Shapes open instruction spaces
7. Develops equipment concepts
8. Safeguards individual learning pace of student
9. Is geared to work and business processes and vocational educational science
10. Imparts occupationally oriented content of skilled work (subject, tools, methods, organization and requirements for skilled work and technology)
11. Interlink his/her and other subjects with the subjects of colleagues in comprehensive instruction

Prediksi tahun 2030 membutuhkan profil guru yang memiliki jiwa entrepreneurship, sebagaimana penjelasan Berry (2011) dibutuhkan guru kedepan menuju teacherpreneurism, yang dijelaskan:”1) guru yang ahli dalam pengembangan 2) Guru sebagai enterprener atau yang mampu menciptakan enterprener, 3) mengkaitkan pembelajaran ke dalam enterprener, 4) Teacherpreneurs merupakan kebijakan dan praktis. Perkembangan teknologi dan informasi perlu direspon dengan melakukan peningkatan dan penyesuaian kompetensi guru dalam proses pembelajaran dan peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan untuk guru. Tony Wagner (2008) menjelaskan bahwa proses belajar dan mengajar berfokus pada ketrampilan yang semakin meningkat dalam masalah-maslah penting untuk merespon permasalahan penting di lapangan dan memberdayakan bagaimana menyiapkan pendidik, bagaimana mereka melakukan kerjasama, dan secara serius mengurangi kesenjangan dalam memahami era global. Dari realitas tersebut kiranya kedepan

dibutuhkan kebijakan pemerintah yang memenuhi era industri melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat.

Orientasi pendidikan dan pelatihan guru mengarah pada bagaimana guru mampu memenuhi perkembangan karir di tempat kerja serta mempersiapkan kualitas pembelajaran yang bermakna untuk peserta didik. Di sisi lain materi diklat perlu penguatan terhadap eksistensi guru. Materi diklat meliputi perkembangan model-model pembelajaran untuk kesiapan kerja siswanya, budaya kerja perusahaan/industri untuk ketrampilan soft skill, dan kebutuhan guru untuk pengembangan kapasitas perannya sebagai pendidik. Pendidikan dan pelatihan guru mempunyai misi yang jelas, antara lain: 1) melakukan persiapan pada siswa untuk kehidupan kerja, 2) memberi pemahaman siswa tentang pilihan-pilihan kerja, 3) mempersiapkan siswa pada kompetensi yang dibutuhkan dalam bekerja dan

pengembangan kapasitas untuk peningkatan kinerja, 4) pengembangan pengalaman kerja yang mendukung transisi dari pekerjaan yang berbeda. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah, intinya bahwa penguasaan kompetensi menjadi dasar dalam pelatihan kerja. Dalam pelatihan kerja tercakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang terstandar. Mengacu pada reformasi di Australia terkait Competency-Based Education and Training terdiri 5 hal pokok, seperti dijelaskan Rogger Harris, et.all, 1997: 1) pelatihan kompetensi yang berstandar, 2) ada pengakuan kompetensi secara nasional, 1) competency-based training, with nationally consistent competency 3) pelatihan terbuka secara nasional, 4) dapat diakses untuk pendidikan dan pelatihan vokasi, 5) sistem pelatihan terintegrasi.

Ahli pendidikan vokasi, Prosser menjelaskan proses pembelajaran di vokasi akan berhasil jika gurunya memiliki pengalaman lapangan /nyata terkait yang obyek diajarkan. Pengelolaan pelatihan mestinya dikelola secara professional. Strategi pelatihan mempertimbangkan peta kebutuhan pengembangan guru sekarang dan yang akan datang. Penyelenggaraannya perlu memperhatikan: pilihan materi sesuai dengan kebutuhan, pemilihan penatar/narasumber, model dan metode. Anthony, et.al (2002:327-328), menjelaskan bahwa untuk mencapai efektivitas diklat perlu analisis terhadap: “1)Assesment stage: Oganizational Needs Asssesment, Task Needs Assesment, Employee Needs Assesment, 2) Training stage: Development of Training Obyektif, 3) Evaluation stage: Development of Criteria for Training Evaluation”. Untuk level kelembagaan (organizational needs assessment), analisis meliputi standar kinerja, sistem kenaikan pangkat, strategi organisasi untuk pengembangan kapasitas guru dan lembaga. Ada perubahan struktur organisasi kelembagaan untuk efektivitas. Perlunya melakukan analisa terhadap deskripsi kerja jabatan guru, persyaratan kualifikasi guru serta tugas pekerjaan untuk organisasi. Jadi ada 2 hal pokok dalam fungsi pelatihan, yakni analisa Employee Needs Assesment dan Organizational Needs Assesment.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Yakni memaparkan dalam bentuk narasi secara deskriptif dan rinci mengenai kondisi lapangan tentang implementasi realitas Pendidikan dan Pelatihan Guru SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah berlangsung. Obyek penelitian yang dikaji adalah permasalahan kesesuaian materi diklat dengan kebutuhan pengembangan guru, kontribusi diklat untuk peningkatan kualitas pembelajaran, kontribusi diklat untuk membantu kenaikan pangkat guru, bagaimana ketepatan memilih nara sumber serta kebutuhan lama dan dampak pasca diklat. Populasinya adalah para guru SMK, khususnya program keahlian Administrasi

Perkantoran yang bekerja di SMK Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai sampel adalah 60 guru, dengan teknik proporsional *random sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesesuaian materi diklat dengan Bidang Keahlian guru adalah sudah sangat sesuai. Sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Hubungan Materi Diklat dengan Bidang Keahlian Guru

Lokasi Penelitian	Sangat Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	$\Sigma$ Jawaban	$\Sigma$ %
	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
SMK 1 YK	11 (61%)	7 (39%)	0%	18	100%
SMK Bopkri 1	11 (55%)	9 (45%)	0%	20	100%
SMK N 3	8 (40%)	12 (60%)	0%	20	100%
SMK N 7	11 (61%)	7 (39%)	0%	18	100%
SMK Marsudi Luhur	10 (56%)	8 (44%)	0%	18	100%
SMK Muh 2	13 (50%)	13 (50%)	0%	26	100%
TOTAL	64 (54%)	56 (46%)	0%	120	100%

Penjelasan tabel 1 bahwa dari 60 responden, yang meliputi guru SMK di DIY bahwa materi diklat sangat sesuai dengan bidang keahlian guru. Dengan ditunjukkan sebanyak 54%. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti yaitu: diklat kearsipan, teknologi pembelajaran, Apabila dilakukan berdasar *score* tertinggi 360 dan *score* terendah 120 maka berdasar pencapaian score adalah 304, dengan interval 3 maka dapat disimpulkan diklat sangat sesuai dengan bidang keahlian guru.

Diklat sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Peran Diklat dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Lokasi Penelitian	Sangat Berperan	Cukup Berperan	Kurang Berperan	$\Sigma$	$\Sigma$ Presentase
	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
SMK 1 YK	20 (56%)	16 (44%)	0 (0%)	36	100%
SMK Bopkri 1	26 (65%)	13 (33%)	1 (3%)	40	100%
SMK N 3	15 (38%)	23 (58%)	2 (5%)	40	100%
SMK N 7	17 (47%)	19 (53%)	0 (0%)	36	100%
SMK Marsudi Luhur	22 (61%)	13 (36%)	1 (3%)	36	100%
SMK Muh 2	18 (35%)	32 (62%)	2 (4%)	52	100%
TOTAL	118 (50%)	116 (47%)	6 (2%)	240	100%

Sesuai tabel 2 bahwa proporsi paling tinggi pada sangat berperan yaitu 50%. Jika dihitung melalui *score* tertinggi 720, *score* terendah 240. *Score* yang diperoleh dari responden adalah 592. Jika dikategorisasikan dalam 3 interval maka diklat mempunyai peran yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hal ini sangat rasional karena kenyataannya diklat yang diikuti guru secara relative akan meningkatkan ruang lingkup dunia pendidikan dan pembelajaran, serta permasalahan kompetensi guru. Karena apapun materi diklat masih ada relevansinya dengan pembelajaran. Materi yang diperoleh dari diklat baik diklat yang berorientasi pada peningkatan aspek ketrampilan guru, substansi materi

maupun wawasan keguruan lainnya akan memberi sumbangan yang berarti untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Evaluasi Diklat Dalam membantu Kenaikan Pangkat adalah dalam peringkat kedua, yakni cukup membantu. Diklat yang dilakukan selama ini tidak secara langsung atau tidak secara praktis membantu menaikkan pangkat. Supaya dapat membantu menjadi tambahan dolumen untuk administrasi kenaikan pangkat. maka guru harus melakukan sesuatu karya. Misalnya keikutertaan dalam diklat penulisan karya ilmiah. Jika guru tidak langsung praktik membuat karya ilmiah maka pengetahuan yang diperoleh dalam diklat yang diikutinya hanya sebagai pengetahuan. Belum dapat secara langsung menaikkan pangkat. Namun jika dilihat secara kuantitatif, yang ditunjukkan pada tabel 3 selisih katagori sangat membantu dengan cukup mebantu berbeda tipis, yakni 48% dan 59%. Ini artinya Diklat yang diikuti oleh guru memberikan tetap kontribusi untuk kenaikan pangkat Dapat dijelaskan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kontribusi Diklat Membantu Kenaikan Pangkat

Lokasi penelitian	Sangat Membantu	Cukup Membantu	Kurang Membantu	$\Sigma$ Jawaban	$\Sigma$ Prosentase
	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
SMK 1 YK	6 (33%)	12 (67%)	0 (0%)	18	100%
SMK Bopkri 1	11 (55%)	9 (45%)	0 (0%)	20	100%
SMK N 3	7 (35%)	12 (60%)	1 (5%)	20	100%
SMK N 7	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18	100%
SMK Marsudi Luhur	7 (39%)	11 (61%)	0 (0%)	18	100%
SMK Muh 2	10 (38%)	15 (58%)	1 (4%)	26	100%
TOTAL	48 (40%)	70 (59%)	2 (1%)	120	100%

Ada 59% responden yang mengatakan bahwa diklat cukup membantu dalam peningkatan jenjang kepangkatan guru. Hal ini dimungkinkan bahwa diklat yang mereka ikuti lebih pada kualitas pembelajaran. Tinjauan diklat kurang persoalan teknis persyaratan kenaikan pangkat lainnya: bagaimana teknis penulisan makalah/jurnal, teknis membuat proposal penelitian sampai pada laporan penelitiannya, dan bagaimana memahami fenomena yang dapat menjadi bahan kajian penelitian maupun penulisan. Apabila dikatagorikan dalam tiga interval diperoleh *score* tertinggi tertinggi 360 ; *score* terendah 120. *Score* yang diperoleh adalah 286, yakni dalam katagori sangat membantu kenaikan pangkat.

Kualitas Diklat dalam Meningkatkan Guru Profesional dalam katagori cukup berperan

Tabel 4. Kontribusi Diklat dalam Meningkatkan Guru Profesional

Nama Tempat	Sangat Berperan	Cukup Berperan	Kurang Berperan	$\Sigma$ jawaban	$\Sigma$ %
	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
SMK 1 YK	19 (53%)	17 (47%)	0 (0%)	36	100%
SMK Bopkri 1	22 (55%)	16 (40%)	2 (5%)	40	100%
SMK N 3	10 (25%)	28 (70%)	2 (5%)	40	100%
SMK N 7	10 (28%)	26 (72%)	0 (0%)	36	100%
SMK Marsudi Luhur	10 (28%)	26 (72%)	0 (0%)	36	100%
SMK Muh 2	21 (40%)	29 (56%)	2 (4%)	52	100%
TOTAL	92 (38%)	142 (60%)	6 (2%)	240	100%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa diklat cukup memberikan kontribusi untuk meningkatkan guru profesional. Hal tersebut ditunjukkan dengan 60% responden memberikan pernyataan cukup berperan. Melalui perhitungan peringkatan grade melalui skala interval dinyatakan bahwa score tertinggi 720, score terendah 240. Score jawaban responden diperoleh 592 maka dapat disimpulkan bahwa peran diklat dalam meningkatkan kualitas guru profesional adalah dalam kecenderungan sangat berperan. Di lapangan adakalanya diklat yang diikuti guru kurang relevan dengan bidang keahlian. Meskipun demikian secara relatif diklat memberi dampak positif pada kualitas guru untuk menjadi profesional karena guru yang ideal harus mempunyai kompetensi paedagogik, social, professional, dan spiritual.

Tingkat kualitas narasumber dalam memberikan diklat adalah dalam rangking 2, yaitu cukup berkualitas. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Kualitas Narasumber Diklat

Nama Tempat	Sangat Berkualitas		Cukup Berkualitas		Kurang Berkualitas		$\Sigma$ Jawaban	$\Sigma$ %
	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
SMK 1 YK	9	25%	27	75%	0	0%	36	100%
SMK Bopkri 1	8	20%	31	78%	1	3%	40	100%
SMK N 3	15	38%	22	55%	3	8%	40	100%
SMK N 7	9	25%	27	75%	0	0%	36	100%
SMK Marsudi Luhur	7	19%	28	78%	1	3%	36	100%
SMK Muh 2	18	35%	31	60%	3	6%	52	100%
TOTAL	66	27%	166	70%	8	3%	240	100%

Berdasar hasil penelitian diperoleh bahwa 60 responden atau 70% menyatakan cukup berkualitas pada instrumen yang diberikan. Berdasar skala interval menunjukkan score tertinggi 720, score terendah 240. Score yang diperoleh adalah 538. Angka 538 termasuk dalam katagori sangat berkualitas. Dalam realitasnya guru mengharapkan pencerahan dengan mengikuti berbagai diklat dan tidak memandang nara sumber. Keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan akan dapat

menambah pemahaman dan menambah wawasan untuk kebutuhan pengembangan dan peningkatan keberhasilan pembelajaran dan capaian karirnya.

Durasi diklat yang sudah dilaksanakan menggunakan waktu yang cukup sesuai. Tanggapan responden terkait durasi waktu pelaksanaan diklat pada rangking kedua. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Durasi Waktu Penyelenggaraan Diklat

Lokasi penelitian	Sangat Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	$\Sigma$ Jawaban	$\Sigma$ %
	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
SMK 1 YK	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)	18	100%
SMK Bopkri 1	8 (40%)	9 (45%)	3 (15%)	20	100%
SMK N 3	4 (20%)	13 (65%)	13 (15%)	20	100%
SMK N 7	2 (11%)	16 (89%)	0 (0%)	18	100%
SMK Marsudi Luhur	3 (17%)	13 (72%)	2 (11%)	18	100%
SMK Muh 2	10 (38%)	12 (46%)	4 (15%)	26	100%
TOTAL	31 (25%)	77 (66%)	12 (9%)	120	100%

Dari 60 responden memberikan jawaban pada level cukup sesuai adalah 66% dan sangat sesuai 25%. Durasi pelaksanaan diklat dirasa guru kurang lama. Bisa jadi kemungkinan guru belum sepenuhnya memahami materi diklat. Berdasarkan skala interval maka *score* yang di-peroleh adalah 259, dari *score* tertinggi 360 dan terendah 120. Ini menunjukkan bahwa waktu penyelenggaraan diklat ditinjau dari aspek waktunya adalah cukup sesuai. Jawaban responden bukan pada rangking pertama, yaitu sangat sesuai waktu diklat. Hal ini dimungkinkan ada beberapa diklat yang dalam mengalokasikan lamanya waktu diklat dirasa kurang. Para guru menginginkan lama waktu diklat kurang karena mereka membutuhkan pencerahan yang lebih komprehensif untuk peningkatan pengetahuan baik teori maupun paraktik.

Kualitas diklat ditinjau dari evaluasi pasca diklat adalah cenderung cukup mendukung perubahan perilaku positif guru. Secara rinci dapat ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Evaluasi Pasca Diklat

Nama Tempat	Sangat mendukung	Cukup Mendukung	Kurang mendukung	$\Sigma$ Jawaban	$\Sigma$ %
	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
SMK 1 YK	5 (56%)	4 (44%)	0 (0%)	9	100%
SMK Bopkri 1	4 (40%)	5 (50%)	1 (10%)	10	100%
SMK N 3	2 (20%)	7 (70%)	1 (10%)	10	100%
SMK N 7	6 (67%)	3 (33%)	0 (0%)	9	100%
SMK Marsudi Luhur	4 (44%)	4 (44%)	1 (11%)	9	100%
SMK Muh 2	4 (31%)	8 (62%)	1 (8%)	13	100%
TOTAL	25 (43%)	31 (51%)	4 (6%)	60	100%

Dari jawaban guru menghasilkan informasi bahwa pasca diklat cukup mendukung peningkatan kualitas kerja atau materinya dapat meningkatkan kinerja. Yang menyatakan sangat mendukung ada 43%, cukup mendukung kinerja 51% dan kurang mendukung 6%. Evaluasi terhadap pasca diklat

jarang dilakukan. Bagaimana diklat berdampak terhadap kinerja kurang menjadi perhatian. Namun demikian pasca diklat dirasa guru cukup mendukung peningkatan kinerja. Jika dilakukan perhitungan *score* maka tertinggi 180 dan *score* terendah 60. *Score* yang diperoleh 141 dan dimasukkan dalam skala interval 3 maka dalam katagori sangat mendukung.

## KESIMPULAN

Hasil analisis kualitas diklat mengindikasikan bahwa manajemen diklat perlu ditingkatkan kualitasnya, baik ditinjau dari durasi lama diklat yang disesuaikan dengan materi, pemilihan nara sumber yang lebih tepat dan berkualitas maupun evaluasi dampak pasca diklat. Meskipun materi diklat secara keseluruhan meningkatkan kualitas guru, namun khusus untuk dalam upaya membantu kenaikan pangkat perlu materi diklat yang berkaitan dengan metodologi penelitian, penulisan karya tulis, dan hal-hal lain yang sifatnya lebih teknis dan operasional.

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antony, William P. (2002). *Human Resouces Management., A Strategic Approach*, United States  
Jenis penelitian adalah Research & Development Of America
- Barnett Berry. (2011). *Teaching 2030*. Amsterdam Avenue, New York: Teacher Collage, Columbia University.
- Dittrich. (2009). *Standardisation in TVET Teacher Educatioan*. Fankfurt: Peter Lang
- Endang Mulyatiningsih. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan & Teknik*. Yogyakarta : UNY Press.
- Henry Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Roger Haris.et.all. (1995). *Competency Based Education and Training*. Australia: Desktop Publishing
- Tony Wagner. (2008). *The Global Achievement Gap*. New York: Basic Books

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah atas terselesaikan laporan penenelitian yang sudah disusun menjadi artikel jurnal. Pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada lembaga pendidikan SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya SMK Negeri I , SMK Bobkri I, SMK Negeri 3, SMK Negeri 7, SMK Marsudi Luhur, SMK Muh 2, Yogyakarta; yang telah meluangkan waktu untuk menjawab instrumen yang kami susun dalam rangka penelitian evaluasi pendidikan dan pelatihan dalam upaya peningkatan kualitas guru. Tidak lupa pula kami ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang tidak dapat kami sebutkan atas kontribusinya pada penelitian serta pemuatan artikel pada jurnal Efisiensi.

## **PROFIL PENULIS**

Penulis, baik penulis pertama, kedua maupun penulis ketiga adalah dosen pada jurusan pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Bidang keahlian penulis adalah bidang perkantoran, administrasi bisnis dan pembelajaran. Penulis adalah juga peneliti untuk bidang kajian pembelajaran, administrasi perkantoran dan manajemen sumber daya manusia.