

## Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Guru Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL)

Yovani Rahmita Simatupang<sup>1</sup>, Sri Nurabdiah Pratiwi<sup>2</sup>, Indra Prasetya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>*Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia*  
*Jln Denai No 217 Medan Sumatera Utara*  
Email: [yovani.rahmita@kemdikbud.go.id](mailto:yovani.rahmita@kemdikbud.go.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat) guru berbasis kompetensi yang dikaji melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi, dan (2) efektivitas yang diukur berdasarkan level reaksi dan level belajar. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi *concurrent embedded* dengan metode kualitatif sebagai metode primer. Desain *concurrent embedded* adalah metode penelitian yang menggabungkan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan cara mencampur kedua metode tersebut secara tidak seimbang. Penelitian diawali dengan mengumpulkan data kualitatif dan pada akhir penelitian didukung dengan deskriptif kuantitatif menggunakan data rata-rata dan tingkat persentase. Data deskriptif kuantitatif didapat dengan menggunakan angket. Penelitian dilakukan di Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL) Medan. Data primer berasal dari wawancara kepada 11 unsur manajemen BBPPMPV BBL Medan dan widyaiswara serta angket kepada 85 orang guru yang merupakan peserta diklat dari 6 judul diklat di Program Keahlian Ketenagalistrikan. Hasil temuan penelitian diperoleh bahwa manajemen diklat sudah dilaksanakan secara efektif. Hal ini terbukti berdasarkan wawancara dan hasil observasi bahwa perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi diklat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan teori manajemen pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2011), Risdiyati (2012) dan P.Siagian (1985). Dari hasil angket juga menunjukkan bahwa program diklat berjalan dengan efektif dimana: (1) hasil evaluasi berdasarkan reaksi menunjukkan 60,74% peserta diklat menyatakan puas dan sangat puas terhadap penyelenggaraan diklat, dan (2) hasil evaluasi berdasarkan level belajar menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan rata-rata sebesar 32,14 poin.

*Kata kunci: manajemen diklat, berbasis kompetensi.*

### ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze: (1) the effectiveness of management of competency-based teacher education and training studied through the implementation of management functions which are planning, implementing, controlling and evaluating, and (2) the effectiveness as measured by Kirkpatrick's Reaction and Learning Level. This study uses a combination methods of concurrent embedded with qualitative methods as the primary method. Concurrent embedded design is a research method that combines qualitative and quantitative research methods by mixing the two methods unequally. The research begins by collecting qualitative data and at the end of the research is supported by quantitative descriptive using average data and percentage levels. Quantitative descriptive data obtained by using a questionnaire. The research was conducted at the Center for Development and Quality Assurance for Vocational Education in the Field of Building and Electrical (BBPPMPV BBL) Medan. Primary data comes from interviews with 11 management elements of BBPPMPV BBL Medan and widyaiswara (trainer) and questionnaires to 85 teachers who are training participants of 6 training titles in the Electricity Expertise Program. The results of the research findings showed that education and training management had been carried out effectively. This is proven based on interviews and observations that the planning, implementation, control and evaluation of education and training are carried out well and in accordance with the education and training management theory put

forward by Notoatmodjo (2011), Risdiyati (2012) and P.Siagian (1985). The results of the questionnaire also show that the education and training program is running effectively where: (1) evaluation results based on reactions show that 60.74% of training participants stated that they were satisfied and very satisfied with the implementation of the training, and (2) evaluation results based on learning levels showed that there was an increase in knowledge an average of 32.14 points.

*Keywords: education and training management, competence basic.*

## **1. PENDAHULUAN**

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Mutu Kualitas suatu bangsa dipengaruhi oleh kualitas pendidikannya. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Salah satu upaya penting yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi telah melakukan penyempurnaan sistem pendidikan yakni pembinaan dan peningkatan kompetensi guru melalui diklat berbasis kompetensi. Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2021, kegiatan peningkatan kualitas dan kompetensi diartikan sebagai pelatihan yang berorientasi pada peningkatan level kompetensi profesional kejuruan/kerja, dan/atau kompetensi pedagogik, dan kompetensi yang telah dimiliki, serta penambahan kompetensi yang belum dikuasai.

Balai Besar Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan sekaligus memfasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) pada pendidikan vokasi, sesuai dengan Permendikbud No. 26 Tahun 2020 pasal 11. Terdapat enam BBPPMPV di seluruh Indonesia, salah satunya adalah BBPPMPV BBL. BBPPMPV BBL memiliki peran dalam meningkatkan kompetensi pendidik (guru) yang termaktub dalam UU No. 14 tahun 2005 dalam ranah pendidikan vokasi. Pendidikan vokasi yang dimaksud disini adalah Sekolah Menengah Kejuruan dengan bidang keahlian masing-masing. Dalam meningkatkan kompetensi guru tersebut BBPPMPV BBL melakukan kegiatan pendidikan pelatihan guru kejuruan berbasis kompetensi.

Diklat Guru Berbasis Kompetensi adalah pelatihan peningkatan kompetensi guru yang disusun secara berjenjang menyesuaikan kompetensi guru dengan perkembangan teknologi yang diterapkan di industri. Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan guru sebagai pendidik profesional harus memiliki empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi professional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Beberapa penelitian yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru menunjukkan bahwa program-program pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah masih belum mencapai hasil yang optimal. Pengembangan yang dilakukan dalam bentuk pelatihan, lokakarya atau workshop, seminar, sarasehan, konferensi masih belum optimal meningkatkan proses pembelajaran di kelas.

Kondisi di atas sebenarnya tidak perlu terjadi jika lembaga diklat sudah memiliki sistem manajemen diklat yang terpadu, artinya antara subsistem yang satu terkait dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu agar diklat dapat berjalan dengan efektif diperlukan suatu tahapan atau langkah-langkah yang sistematis melalui fungsi manajemen diklat. Arismunandar & Ratnawati (2013) mengemukakan bahwa semua kegiatan diklat didesain dalam beberapa tahap berdasarkan fungsi dari manajemen yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Demikian pula yang disampaikan oleh Gomes (2003) yang

menyatakan secara umum terdapat tiga tahapan pada pelatihan, yaitu tahap penentuan kebutuhan pelatihan, tahap pelaksanaan pelatihan, dan tahap evaluasi atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Hal senada juga dikemukakan oleh Sudjana (2007) bahwa manajemen program diklat dapat dijabarkan menjadi tiga fungsi, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Sejalan dengan itu, dalam penelitian ini fungsi manajemen akan dijabarkan ke dalam 4 (empat) tahapan, yaitu tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi yang selanjutnya digunakan oleh penulis untuk mengkaji efektivitas manajemen penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi bagi guru di suatu lembaga diklat.

Menurut Notoatmodjo (2011) tahapan dalam perencanaan diklat terdiri dari: analisis kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan, menyusun strategi pelatihan, menetapkan metode pelatihan, menentukan materi, dan persiapan administrasi sebelum pelatihan dilaksanakan. Sedangkan menurut Risdiyati (2012) menyebutkan bahwasannya dalam pelaksanaan diklat meliputi: pembukaan dan penutupan, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan kegiatan administrasi diklat. Fungsi pengendalian (*controlling*) adalah fungsi yang sangat penting dan sangat menentukan dalam pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Proses pengendalian dilakukan secara bertahap melalui langkah-langkah: menentukan standar yang digunakan sebagai dasar pengendalian, mengukur pelaksanaan atau hasil yang telah dicapai, membandingkan pelaksanaan hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan jika ada, melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana. Pengendalian atau pengawasan dilakukan dengan cara pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung dan pengawasan berdasarkan kekecualian. Selanjutnya Suryosubroto (2004) menyebutkan bahwasannya evaluasi diklat bermaksud untuk mengetahui sejauh mana tujuan program telah tercapai dan ini merupakan usaha untuk memperoleh umpan balik bagi penyempurnaan program diklat selanjutnya. pelaksanaan evaluasi diklat mencakup evaluasi dari sebelum, selama, dan setelah kegiatan berakhir. Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi prestasi, sikap dengan bobot yang berbeda. Evaluasi terhadap proses yaitu dilakukan selama diklat berlangsung yaitu administrasi, konsumsi, ruangan dan petugasnya. Evaluasi terhadap hasil mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan dapat dikuasai dan diserap. Setelah itu dilihat apakah ada peningkatan pengetahuan, keterampilan peserta diklat.

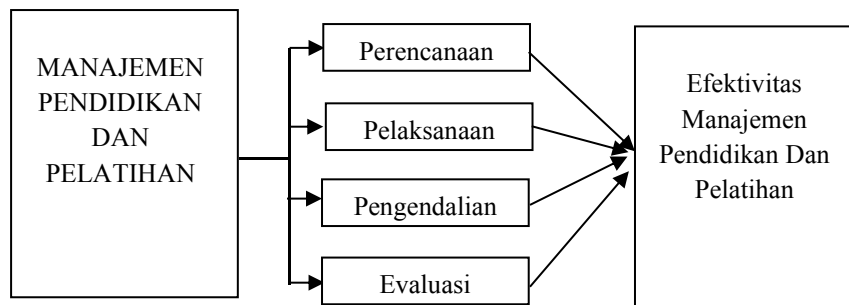
Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika suatu kegiatan atau pekerjaan bisa selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah efektif. Menurut The Liang Gie (2001), *effectiveness*—efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendakinya”.

Menurut Siagian (1985) efektivitas manajemen dapat diukur berdasarkan kriteria pengukuran yang terdiri dari: (a) tujuan, (b) strategi, (c) analisa, (d) perencanaan, (e) program, (f) sarana prasarana, (g) pelaksanaan dan (h) pengawasan Kirkpatrick (2008) menyebutkan untuk mengukur efektivitas suatu program diklat dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada empat level/tingkatan, yaitu: 1) Reactions (Reaksi) ; 2) Learning (Belajar); 3) Behaviors (Perilaku), dan 4) Result (Dampak).

- Pada level Reaksi, efektivitas program diklat diukur berdasarkan kepuasan peserta diklat.
- Pada level Belajar, efektivitas program diklat diukur berdasarkan perubahan sikap, peningkatan pengetahuan/keterampilan sesudah mengikuti program diklat.
- Pada level Perilaku, efektivitas program diklat diukur berdasarkan perubahan perilaku dan

- Pada level Dampak mencakup peningkatan produksi, peningkatan laba dan penurunan pengeluaran.

Secara umum kerangka berpikir penelitian ini diilustrasikan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Berkenaan dengan kondisi tersebut maka melalui penelitian ini, manajemen penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi bagi guru perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana efektivitas manajemen diklat berbasis kompetensi bagi guru yang dilaksanakan selama ini.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan model campuran tidak berimbang (*concurrent embedded design*) dengan pendekatan kualitatif sebagai metode primer. Karena metode primer yang digunakan adalah metode kualitatif, maka penelitian akan dimulai dengan mengumpulkan data di lapangan berdasarkan fokus dan rumusan masalah penelitian yang ditentukan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi yaitu dengan observasi, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi. Analisis data kualitatif lebih banyak dilakukan selama pengumpulan data, melalui proses *reduction*, *data display* dan *verification*. Data kualitatif di dapat dari hasil wawancara dengan unsur manajemen di BBPPMPV BBL untuk mendapatkan informasi mengenai penyelenggaraan diklat ditinjau dari fungsi-fungsi manajemen. Bersamaan dengan pengumpulan data dengan metode kualitatif (metode primer), penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode kuantitatif (metode sekunder) untuk mendukung data kualitatif yang telah ditemukan. Data kuantitatif didapat dari instrumen angket yang diisi oleh guru yang menjadi peserta diklat berbasis kompetensi untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat kepuasan dalam mengikuti diklat. Setelah pengumpulan dan analisis data kualitatif dan kuantitatif selesai, maka selanjutnya penulis melakukan analisis berdasarkan data kualitatif dan kuantitatif tersebut untuk digabungkan. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan penulis mengumpulkan informasi secara lengkap dengan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya pada akhir penelitian didukung dengan deskriptif kuantitatif menggunakan data rata-rata dan tingkat persentase.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan diklat di BBPPMPV BBL melalui beberapa tahapan yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi yang disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen ini dilakukan dengan sebaik mungkin untuk menghasilkan manajemen yang efektif.

### 1. Perencanaan

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan tentang perencanaan ditemukan bahwa BBPPMPV melakukan perencanaan dengan tahapan mulai dari analisis kebutuhan diklat, menentukan tujuan diklat, menyusun kurikulum, melakukan persiapan diklat dengan menyusun

silabus, membuat jadwal diklat, melakukan pemanggilan dan seleksi peserta, penetapan pengajar (widyaiswara), penyusunan bahan ajar dan alat praktek, penyiapan tempat belajar, akomodasi serta konsumsi peserta.

Analisis Kebutuhan Diklat dilaksanakan pada tahun 2022 dengan mengacu pada RKAKL dan data UKG, tidak menjangkir kebutuhan diklat dari sekolah. RKAKL menjadi acuan dalam jumlah anggaran yang diberikan dan Data UKG menjadi acuan jenis kompetensi guru yang harus ditingkatkan. Hal ini berarti analisa kebutuhan sudah dilakukan secara efektif walaupun akan lebih efektif lagi jika melakukan analisis kebutuhan diklat dengan menjangkir kebutuhan diklat langsung ke sekolah dan guru. Tujuan diklat secara umum adalah meningkatkan kualitas dan kompetensi guru sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Kurikulum diklat disusun dan dikembangkan oleh BBPPMPV BBL yang diwakili oleh manajemen dan widyaiswara bersama perwakilan industri dalam rapat koordinasi.

Pada persiapan diklat dilakukan penyusunan silabus berdasarkan kurikulum yang telah dirancang sebelumnya bersama industri terkait. Selanjutnya dilakukan penjadwalan yang dilakukan oleh tim manajemen dan departemen setelah RKAKL turun. Penjadwalan bersifat tentatif karena bergantung pada RKAKL dan juknis dari pusat.

Sebelum pemanggilan peserta dilakukan pemasaran diklat 2 minggu sebelum diklat dimulai melalui media sosial dan website. Persyaratan umum untuk calon peserta diklat adalah tidak pernah mengikuti diklat selama 2 tahun terakhir dan usia maksimal adalah 50 tahun. Seleksi peserta dilakukan dengan konfirmasi dan verifikasi. Setelah data valid, peserta yang diprioritaskan adalah peserta dari sekolah yang belum pernah mengikuti diklat dan/atau mendaftar paling awal. Penetapan pengajar dilakukan di masing-masing departemen melalui rapat untuk membicarakan dan menyepakatinya sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Pengajar biasanya adalah tim yang terdiri dari 2 orang. Selanjutnya dilakukan penyusunan bahan ajar dan alat praktek. Penyusunan bahan ajar dan alat praktek dilakukan oleh tim pengajar (widyaiswara). Pengadaan bahan dan alat praktek disesuaikan dengan judul diklat. Alat praktek yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri digantikan dengan menggunakan software. Tempat belajar terdiri dari ruang teori dan ruang praktek (bengkel/lab). Ruang belajar teori dilengkapi dengan kursi, meja belajar, LCD dan layar LCD. Bengkel dilengkapi dengan alat praktek atau mesin yang dibutuhkan. Alat praktek atau mesin ada tidak sesuai dengan kebutuhan industri, namun peserta diklat dapat melakukan simulasi dengan memakai software yang sesuai.

Akomodasi peserta adalah asrama BBPPMPV BBL yang terdiri dari 6 lantai dan dapat menampung 500 orang dengan fasilitas setara hotel bintang 3. Penyiapan akomodasi berupa perawatan dan pemeliharaan dilakukan secara rutin, baik ada maupun tidak ada diklat. Konsumsi diadakan oleh Pejabat Pengadaan yang pada saat ini juga adalah Kapokja Pengelolaan BMN melalui diskusi terlebih dahulu tentang variasi menu. Terkadang ada keluhan dari peserta diklat mengenai variasi dan kecukupan menu. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan. Gedung khusus untuk ruang makan terletak di sebelah asrama BBPPMPV BBL.

## 2. Pelaksanaan

Pembukaan diklat dilakukan secara resmi oleh Kepala BBPPMPV BBL atau yang mewakili. Di dalam pembukaan akan dilakukan orientasi diklat dan perkenalan antara peserta dan widyaiswara serta panitia. Dalam kegiatan penutupan diumumkan peserta-peserta yang terbaik dari masing-masing kelas atau dari masing-masing kompetensi diklat yang diikuti. Kemudian juga diikuti oleh pembagian sertifikat untuk pendidikan dan pelatihan dari lembaga.

Didalam proses pembelajaran ini ada tiga tahapan besar, yaitu teori, praktek, kemudian magang di industri. Teori dilakukan di awal diklat, di ruang teori. Untuk teori tidak akan dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Setelah itu dilakukan praktek di bengkel. Di

penghujung program diklat dilakukan magang di industri sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Jika pelaksanaan magang tidak dapat dilakukan maka solusinya adalah dengan memanggil guru tamu dari industri. Evaluasi pembelajaran dilakukan dalam empat bentuk yaitu tes diagnostik, formatif, sumatif dan Uji Kompetensi Keahlian (UKK). Kegiatan administrasi diklat dilakukan dengan kegiatan pendataan peserta, pembuatan sertifikat, pembayaran biaya/ongkos perjalanan peserta diklat dan pelaporan diklat.

### 3. Pengendalian

Fungsi pengendalian (*controlling*) adalah fungsi yang sangat penting dan sangat menentukan dalam pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan. Dengan demikian peranan pengendalian ini sangat menentukan baik atau buruknya pelaksanaan diklat. Pengendalian/pengawasan diklat di BBPPMPV BBL dilakukan guna memantau dan mengawal kegiatan diklat. Pengendalian atau pengawasan pada Diklat Guru Berbasis Kompetensi di BBPPMPV BBL dilakukan secara tidak langsung, artinya pengawasan dilakukan oleh panitia di masing-masing kelas melalui laporan lisan dan tulisan.

### 4. Evaluasi

Dalam manajemen diklat di BBPPMPV BBL, fungsi evaluasi diselenggarakan dalam 3 hal, yaitu evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat. Evaluasi Penyelenggaraan Diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat dilakukan pada akhir kegiatan diklat. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui penilaian peserta diklat mengenai penyelenggaraan diklat ditinjau dari segi akomodasi, konsumsi, alat dan bahan diklat serta pelayanan panitia. Evaluasi fasilitator ini dilakukan pada akhir kegiatan diklat dilakukan untuk melihat kualitas pengajar/widyaiswara. Aspek yang dinilai adalah penguasaan materi, penyampaian materi, dan penampilan atau kerapian berpakaian. Evaluasi Dampak Diklat dilakukan beberapa bulan setelah diklat berakhir (minimal 2 bulan). Evaluasi ini dilakukan untuk melihat sejauhmana keterampilan dan pengetahuan yang didapat peserta diklat tersebut diimplementasikan di sekolah masing-masing.

### 5. Efektivitas Manajemen Diklat Guru Berbasis Kompetensi

Manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat dilihat melalui kriteria pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1985) yang terdiri dari: (a) tujuan, (b) strategi, (c) analisa, (d) perencanaan, (e) program, (f) sarana prasarana, (g) pelaksanaan dan (h) pengawasan. Efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi dapat penulis sajikan dengan delapan kriteria tersebut sebagai berikut:

Peserta telah mampu dan mahir dalam menangkap materi dan dapat melakukan unjuk kerja kompetensi yang dimiliki sesudah mengikuti diklat dengan nilai rerata peserta diklat adalah 88,40 dengan predikat "Memuaskan". Hasil Uji Kompetensi Keahlian (UKK) juga menunjukkan bahwa seluruh peserta diklat adalah "Kompeten" Hal ini berarti tujuan penyelenggaraan diklat sudah tercapai dan apabila dicocokkan sudah memenuhi kriteria efektivitas.

Strategi penyelenggaraan diklat yang digunakan adalah dengan melakukan tahapan (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) pengendalian dan (e) evaluasi. Perencanaan dilakukan dengan analisa kebutuhan diklat, menetapkan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, dan persiapan pelaksanaan diklat. Pelaksanaan diklat meliputi: pembukaan dan penutupan, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan administrasi diklat. Pengendalian dilakukan dengan pengendalian tidak langsung dan evaluasi dilakukan dengan evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi fasilitator dan evaluasi dampak diklat.

Analisa kebutuhan peserta diklat telah dilakukan dengan mengacu kepada RKAKL dan Data UKG. RKAKL menjadi acuan dalam jumlah anggaran yang diberikan dan Data UKG menjadi acuan jenis kompetensi guru yang harus ditingkatkan. Hal ini berarti analisa kebutuhan sudah dilakukan secara efektif.

Perencanaan diklat telah dilakukan dengan baik. Perencanaan diawali dengan Rapat Koordinasi dengan SMK dan industri untuk menyesuaikan materi dan kurikulum diklat. Setelah itu dilakukan pemasaran diklat dan penjangkaran peserta diklat. Pemasaran diklat dilakukan melalui website dan medsos BBPPMPV BBL sehingga bersifat terbuka sehingga semua guru dapat mendaftar. Penjangkaran peserta dilakukan dengan menetapkan prasyarat usia dibawah 50 tahun dan belum pernah mengikuti diklat yang sama selama dua tahun terakhir.

Program diklat telah disusun dengan baik oleh widyaiswara dan melibatkan industri sehingga kurikulum dan materi diklat sesuai dengan kebutuhan industri. Pengaturan jadwal dan jumlah jam disesuaikan dengan materi diklat, penetapan pengajar dilakukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki pengajar.

Sarana prasarana yang disediakan yang terdiri dari sarana pembelajaran dan sarana akomodasi sudah baik. Walau ada alat/mesin praktek yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan industri namun dapat disiasati dengan menggunakan software, namun hanya satu alat saja yang tidak sesuai ini, selainnya sudah sesuai dengan kebutuhan industri. Sarana akomodasi adalah asrama BBPPBPV BBL yang fasilitasnya setara hotel bintang tiga.

Pelaksanaan diklat dilakukan dengan baik tanpa kendala berarti dan dilaksanakan dengan tepat waktu sesuai jadwal. Pembelajaran dalam diklat adalah pembelajaran andragogy dengan pemaparan teori, praktek dan magang di industri. Pembelajaran andragogy tentunya efektif karena peserta adalah orang dewasa yaitu guru-guru SMK. Praktek dan magang tentunya sangat dibutuhkan (tidak hanya pemaparan teori) sehingga ini efektif untuk meningkatkan kompetensi guru.

Pengendalian/Pengawasan dilakukan dengan pengawasan tidak langsung, artinya pengawasan diserahkan kepada panitia yang berada di kelas masing-masing. Pengawasan ini cukup efektif, namun agar lebih efektif ke depannya hendaknya dilakukan juga pengawasan langsung yaitu unsur manajemen juga ikut turun langsung melakukan pengawasan.

#### 6. Efektivitas Manajemen Diklat berdasarkan Level Reaksi dan Level Belajar

Analisis efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan berdasarkan level reaksi dan level belajar ini merupakan analisis kuantitatif dan bersifat sekunder atau hanya mendukung analisis kualitatif yang artinya metode penelitian kualitatif adalah metode primer dalam penelitian ini sedangkan metode kuantitatif hanya bersifat mendukung.

Untuk melihat efektivitas manajemen diklat berdasarkan level reaksi, data yang digunakan adalah bersumber dari angket yang diisi oleh 85 orang peserta Diklat Guru Berbasis Kompetensi Program Keahlian Kelistrikan. Hal yang diminta untuk ditanggapi peserta diklat terdiri dari 5 aspek yaitu penyiapan alat dan bahan, penyiapan materi, penyiapan sarana dan prasarana, pelaksanaan pembelajaran, dan pelayanan terhadap peserta. Dari hasil analisis temuan dapat disimpulkan bahwa program diklat berjalan dengan efektif dimana hasil evaluasi penyelenggaraan diklat secara umum di rentang memuaskan dan sangat memuaskan, yaitu sebesar 60,74%. Peserta yang merasa cukup puas sebesar 38,79%. Peserta yang kurang puas pada penyelenggaraan diklat hanya 0,45%.

Pada Level Belajar, efektivitas program diklat diukur berdasarkan perubahan peningkatan pengetahuan sesudah mengikuti program diklat Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah peningkatan pengetahuan. Untuk menganalisis peningkatan pengetahuan peserta diklat maka dilakukan dengan membandingkan hasil tes awal dan tes akhir.

Dari hasil temuan penelitian dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan nilai rata-rata pengetahuan seluruh peserta diklat sebesar 32,14 poin, dengan rincian sebagai berikut: Pada Diklat Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 5 s.d. 31 Juli 2022 terdapat peningkatan nilai sebesar 39,4 poin, pada Diklat Merancang Kendali Motor Listrik dengan Pemrograman periode 2 s.d. 28 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 19,81 poin, pada Diklat Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 35,68 poin, pada Diklat Merancang Kendali Otomatis Peralatan Pneumatik periode 18 Juli s.d. 13 Agustus 2022 terdapat peningkatan sebesar 36,05 poin, pada Diklat IOT dan Penerapan Mikrokontroler dalam Pembuatan Alat Kontrol Industri periode 8 Agustus s.d. 3 September 2022 terdapat peningkatan sebesar 23,31 poin dan pada Diklat Merancang Sistem Kendali dengan HMI periode 08 Agustus s.d. 03 September 2022 terdapat peningkatan sebesar 38,62 poin. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pengetahuan peserta diklat mengalami peningkatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa program diklat guru berbasis kompetensi di BBPPMPV BBL sudah efektif.

#### **4. KESIMPULAN**

Dari pembahasan mengenai manajemen diklat yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi, yang secara umum berjalan dengan baik dan dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan sesuai dengan teori Notoatmodjo (2011) dan Risdiyati (2012) dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan dan pendidikan guru berbasis kompetensi di BBPPMPV BBL sudah efektif dengan sedikit catatan di bagian Analisis Kebutuhan Diklat, Pelaksanaan Proses Pembelajaran dan Pengawasan.

Sebagaimana telah diuraikan pada temuan penelitian bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan guru berbasis kompetensi meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi di BBPPMPV BBL telah efektif dengan melihat kriteria pengukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1985) yang terdiri dari: (a) tujuan, (b) strategi, (c) analisa, (d) perencanaan, (e) program, (f) sarana prasarana, (g) pelaksanaan dan (h) pengawasan.

Dari hasil analisis temuan juga disimpulkan bahwa program diklat berjalan dengan efektif dimana hasil evaluasi penyelenggaraan diklat secara umum di rentang memuaskan dan sangat memuaskan, yaitu sebesar 60,74%. Peserta yang merasa cukup puas sebesar 38,79%. Peserta yang kurang puas pada penyelenggaraan diklat hanya 0,45%. Selain itu temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa pengetahuan peserta diklat mengalami peningkatan sebesar 32,14 poin, sehingga dapat disimpulkan bahwa program diklat guru berbasis kompetensi di BBPPMPV BBL sudah efektif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Gonczi, & P. (2010). The Competency Model. (E. B. In P. Peterson, Ed.) *International Encyclopedia of Education*, 8.
- Amini. (2016). Profesi Keguruan. Medan: Perdana Publishing.
- Amini. (2017). Penelitian Pendidikan: Sebuah Pendekatan Praktis. Medan: Perdana Publishing.
- Carrell, M. R. (1995). Human Resource Management Global Strategies for Managing a Diverse Workforce. Prentice Hall.
- Charismi, A. A. (2016). Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi pada Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Creswell, J. (2008). Educational Research, Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. Pearson Prentice Hall.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Dugan Laird, . F. (2003). Approaches To Training And Development: Third Edition. Basic



Books.

- Gie, T. L. (2001). *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Gintings, A. (2011). *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Humaniora.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Happy Fitria, M. K. (2019). *Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas*. Abdimas, Unwahas, Universitas PGRI Palembang.
- Hidayat. (1986). *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hollenbeck Noe, W. G. (2003). *Human Resource Management, International Edition*. New York : The McGraw-hill .
- Husaini, H. K. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kirkpatrick, D. K. (2008). *Evaluating Training Programs, The Four Levels, Third Edition*. San Fransisco: Berret-Koehler.
- Komarudin. (1993). *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Bandung: Trigenda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1995). *Qualitative Research, Second Edition*. London: Sage Publications, International Education and Professional Publisher.
- Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moeloeng, L. J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munajatisari, R. R. (2014). *Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan E-Learning*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Musanef. (1996). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Nadler, L. (1990). *The Handbook of Human Resource Development*. Michigan: Wiley.
- Najib, M. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurrahmi, H. (2015). *Kompetensi Profesional Guru Bimbingan dan Konseling*. *Jurnal Dakwah Alhikmah*.
- Paul G. Friedman, E. A. (1985). *Training Strategies from Start to Finish*. Indiana University: Prentice Hall.
- Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2021. (2021). Jakarta .
- Prasetya, I. (2016). *Analysis of the Effectiveness of Schools (a Study at State Junior High Schools in Medan, Indonesia)*. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*.
- Pratiwi, S. N. (2022). *Filsafat Pendidikan: Suatu Pengantar dalam Memahami Pendidikan Bagi Calon Guru*. Medan: UMSU Press.
- Ratnawati, A. d. (2013, Maret 2). *Peningkatan Profesional Guru Melalui Pendidikan dan Latihan*. Retrieved from <http://www.digilib.unm.ac.id/>
- Reni Fahdini, E. M. (2014). *Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang*. *Mimbar Sekolah Dasar*.
- Robert L. Mathis, . H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Rusdiana. (2018). *Kewirausahaan Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rusdiana, H. B. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sa'bani, F. (2017). *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP melalui Kegiatan Pelatihan pada MTs Muhammadiyah Wonosari*. *Jurnal Pendidikan Madrasah*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aksara Baru.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. (2007). *Sistem & Manajemen Pelatihan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah

Production.

- Sudjana, S. (2007). Sistem Manajemen Pelatihan . Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan, Edisi Ke-3. Bandung: Alfabeta.
- Sulasm, E. (2020). Manajemen dan Kepemimpinan. Depok: Rajawali Pers.
- Sulasm, E. (2021). Kebijakan dan Permasalahn Pendidikan. Medan: UMSU Press.
- Suryosubroto. (2004). Manajemen Training. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Press.
- Syafaruddin. (2015). Manajemen Organisasi Pendidikan, Perspektif Sains dan Islam. Medan: Perdana Publishing.
- Ulfatin, N. (2013). Metode Penelitian Kualitatif. Malang: Banyumedia Publishing.
- UNDP. (2022). Human Development Index . UNDP.
- Vyas, L. (2004). Delivering Better Government: Assessing the Effectiveness of Public Service Training in India. Sage Journals, 291-306.