

EFEKTIVITAS PENINGKATAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU SMK DI KABUPATEN ACEH BESAR

Oleh:
Megawati

Abstracts: Professional ability step-up teacher is done to increase science and teacher skill. This observational approaching is kualitatif's approaching. Data collecting tech is observation, interview, and studi documents. Subject is research it is headmaster, headmaster representative, majorschairman / studi's program, supervisor, senior teacher and MGMP. Result observationing to point out that abilities increasing program professional teacher be arranged to side school and is performed activity thru supervision, training, seminar, diklat, upgrading, MGMP, higher learning and another activity. Its performing is done at school and outside school, even still effective reducing. Faced constraint are its reducing funds, equipment, its reducing is socialization sides on duty Education, teacher teaches knowledge area unsuitably with expertise it, partly teacher can't yet gain control technology, and its low willingness learns for amends.

Key Words: Increasing Effectiveness, Professional and Teacher.

Pendidikan merupakan suatu strategi dasar yang dilakukan secara sadar dan terencana dalam mengembangkan semua potensi peserta didik. Pendidikan mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945. Melalui pendidikan, karakter manusia dapat dibentuk sehingga memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan pembangunan karakter bangsa (*Nation Character Building*). Sumber daya manusia (*human resources*) adalah penduduk yang siap dan mampu menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga dapat memberi kontribusi bagi pembangunan bangsa. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas, terampil, kreatif, inovatif, berbudi pekerti luhur, bertanggungjawab dan untuk mencegah meningkatnya angka pengangguran, pemerintah mengupayakannya melalui pendidikan sekolah menengah seperti SMA/MA dan SMK. Pemerintah merencanakan memperbanyak SMK daripada SMA/MA, dengan perbandingan 60% : 40%. Program ini bertujuan untuk melahirkan tenaga kerja menengah yang berkualitas sehingga bagi siswa yang tidak melanjutkan pendidikan dapat berkiprah di dunia kerja.

Melalui sekolah menengah kejuruan, peserta didik dibekali keterampilan kerja melalui kegiatan praktek kejuruan (mata pelajaran produktif), sedangkan pengetahuan umum diperoleh melalui sejumlah mata pelajaran umum (mata pelajaran adaptif dan normatif). Selain itu, sekolah berupaya menyelenggarakan kegiatan praktek kerja

lapangan (PKL) yang dilakukan melalui kerjasama dengan industri atau perusahaan yang relevan dengan jurusan yang dipelajari masing-masing peserta didik. Jadi seorang peserta didik yang lulus sekolah kejuruan akan memiliki dua Ijazah yaitu tanda lulus sekolah kejuruan sebagaimana yang diberikan di sekolah menengah umum lainnya dan sertifikat uji kompetensi dari industri atau perusahaan tempat mereka melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL).

Suatu pertanyaan yang muncul dan menjadi dilema bagi peserta didik yang lulus dan pemerintah adalah, apakah pembekalan ilmu melalui kegiatan praktek yang diberikan di SMK sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh dunia usaha dan dunia industri dan mampukah para lulusan menciptakan lapangan kerja dengan bekal ketrampilan kerja yang diperolehnya selama belajar di SMK? Jawabannya belum. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang menghambat pelaksanaan pendidikan di SMK Kabupaten Aceh Besar. Oleh karena itu, untuk memperoleh lulusan SMK yang berkualitas, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kadang-kadang sulit diprediksi. Salah satu faktor yang secara dominan mempengaruhi keberhasilan SMK dalam melahirkan lulusan yang berkualitas adalah guru. Seorang guru harus memiliki kompetensi sebagaimana yang terdapat dalam UU No. 20 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu: "Kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial". Keempat kompetensi tersebut merupakan modal utama bagi guru untuk

Megawati : Mahasiswa Pasca Sarjana MAP Unsyiah

dapat berkiprah sebagai guru profesional. Oleh karena itu, guru harus meningkatkan kemampuannya dalam mengajar. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan guru mampu mengembangkan proses pembelajaran yang lebih bermutu, baik dalam penguasaan ilmu, keterampilan maupun memiliki kepribadian yang baik. Namun, data empirik menunjukkan bahwa umumnya kemampuan profesional guru-guru SMK di Kabupaten Aceh Besar masih tergolong sedang, karena penguasaan materi pembelajaran yang diampunya masih rendah. Sebagaimana kita ketahui bahwa kurikulum SMK berkembang sesuai dengan tuntutan zaman, sementara guru bersikap apatis. Untuk mengatasi permasalahan ini, peningkatan kemampuan profesional guru harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu lulusan di SMK. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang peningkatan kemampuan profesional guru SMK di Kabupaten Aceh Besar.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitiannya adalah SMK Negeri 1 Mesjid Raya, berada di Jalan Laksamana Malahayati Kilometer 15 Neuheun dan SMK Negeri 1 Kota Jantho, berada di Jalan Cut Mutia No.1 Jantho. Penelitian dilakukan selama tiga bulan. Subjek penelitiannya kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua jurusan/prodi, pengawas, guru senior dan MGMP.

Instrumen penelitiannya adalah peneliti sendiri dengan pedoman wawancara dan observasi. Penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang akurat tentang fokus permasalahan. Uji kredibilitas data antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *membercheck*. Langkah yang ditempuh dalam pengolahan data adalah reduksi data, display data, serta pengambilan kesimpulan dan verifikasi.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Efektivitas

Efektivitas berawal dari kata “efektif” dan kata dasarnya adalah “*effect*” yang berarti pengaruh, akibat, berhasil sesuai rencana. Efektivitas merupakan efek atau akibat yang diinginkan dari suatu kegiatan atau pekerjaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia

(2008:284) efektif adalah “Adanya efek (akibat, pengaruh, kesannya), manjur, mujarab, dapat membawa hasil, berhasil guna (usaha, tindakan)”. Jadi efektivitas merupakan suatu pengukuran tercapainya sasaran dan tujuan yang diharapkan.

Indikator Efektivitas

Indikator ialah komponen yang menjadi ukuran untuk menentukan efektifnya suatu kegiatan. Indikator pendidikan tersebut yaitu:

1. *Indikator Input*;
2. *Indikator Process*;
3. *Indikator Output*; dan
4. *Indikator Outcome*. (Mulyasa, 2009:91)

Pengembangan Personel

Pengembangan berasal dari bahasa Inggris “*Development*”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:662) dijelaskan bahwa “Pengembangan merupakan proses, cara, perbuatan mengembangkan”. Pengembangan merupakan upaya memperluas, membawa suatu keadaan kearah yang lebih lengkap dan kompleks. Pengembangan lebih ditujukan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam melaksanakan pembelajaran. Hasibuan (2005:69) mendefinisikannya sebagai berikut:

Pengembangan personil adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral personil sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teknis, teoretis, konseptual, dan moral personil, sedangkan latihan bertujuan meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan.

Pengembangan bertujuan meningkatkan kemampuan guru yang disesuaikan dengan kebutuhan guru itu sendiri, melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan.

Proses dan Jenis Pengembangan Personel

Pengembangan kemampuan guru dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru, meningkatkan pemahaman konseptual guru. Melalui pengembangan personil, organisasi sekolah dapat meningkatkan kontinuitas dan semakin besarnya rasa keterkaitan personil dengan tempatnya bertugas. Pengembangan adalah faktor kunci dalam mempertahankan kualitas personil. Flippo (Usman, 2012:61) menyatakan bahwa “Pengembangan staff

dapat dilakukan dalam dunia industri memiliki empat macam metode yakni: latihan ditempat kerja; sekolah *vestibule*; magang (*apprenticeship*); pendidikan Khusus.

Kompetensi Guru

Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan, yang memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa: “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Selanjutnya dalam UU No.14 tahun 2005, bahwa “Guru sebagai agen pembelajaran pada semua jenis dan jenjang pendidikan wajib memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”. Keempat kompetensi tersebut harus diperoleh melalui pendidikan profesi.

1. Kompetensi Pedagogik

Merupakan kemampuan mengelola pembelajaran meliputi pemahaman wawasan/landasan kependidikan; pemahaman terhadap peserta didik; pengembangan kurikulum/silabus; pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; perancangan pembelajaran; evaluasi hasil belajar; dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Mukhtar & Iskandar (2009:117) menyatakan bahwa “Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, disiplin, bijaksana, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan”.

3. Kompetensi Profesional

Merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk

membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP). Kompetensi ini harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

4. Kompetensi Sosial

Merupakan kemampuan guru untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja dan lingkungan sekitar sekolah. Dalam SNP, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d (Mulyasa, 2009:173) bahwa “Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar”.

Strategi Peningkatan Profesional Guru

1. Peningkatan Kemampuan Profesional Guru Melalui Supervisi Pendidikan

Supervisi ialah suatu bimbingan yang diberikan kepada personil sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan. Supervisi bukan untuk mencari kesalahan, tapi memperbaiki dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki guru.

Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun kolektif, Boardman (Daryanto, 2006:170).

Fungsi utama supervisi adalah untuk perbaikan pengajaran. Sedangkan tujuan inti supervisi yaitu: memahami karakteristik dan kemampuan siswa secara individual dalam proses belajar; menciptakan suasana yang mendorong siswa aktif belajar sendiri; dan menjadikan kegiatan belajar di sekolah bersifat dinamis dan kreatif, serta mempunyai arti untuk kehidupan manusia, Burhanuddin (Herabudin, 2009:226).

Untuk mencapai kualitas belajar mengajar yang baik, perlu direncanakan bentuk supervisi yang digunakan nantinya, salah satunya adalah melalui supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan supervisi hal kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif.

Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang diberikan kepada personil pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik dan upaya meningkatkan mutu pendidikan. Supervisi pendidikan bertujuan mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik. Olive (Sahertian, 2005:19) menyatakan bahwa "Sasaran (*domain*) supervisi pendidikan: a) mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan di sekolah; b) meningkatkan proses belajar mengajar di sekolah; dan c) mengembangkan seluruh staf di sekolah".

2. Peningkatan Kemampuan Profesional Guru Melalui MGMP

Forum MGMP merupakan wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis yang bertujuan untuk membahas berbagai permasalahan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. MGMP bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan menemukan cara pemecahannya dalam melaksanakan tugas, memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi informasi dan pengalaman, serta membangun kerja sama yang baik dengan semua pihak dalam upaya meningkatkan kualitas lulusan.

3. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Kegiatan Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu proses mempersiapkan guru untuk suatu pekerjaan, membantu memperbaiki penampilan, dan mengembangkan potensi sepenuhnya. Latihan lebih berkenaan dengan penerapan pengetahuan dari pada penguasaan pengetahuan. Latihan adalah proses perubahan yang tertuju pada pembentukan tingkah laku yang diharapkan. Sistem pelatihan biasanya mencakup pelatihan diluar tempat kerja (*off-job*) dan ditempat kerja (*on-job*). Mudyahardjo (2009:201) membedakan dua bentuk pelatihan guru:

- Latihan melalui pendidikan prajabatan (*pre-inservice education/training*) diselenggarakan di lembaga pendidikan formal.
- Latihan melalui pendidikan selama bekerja (*in-service education/training*) dilakukan dalam dua macam bentuk, yaitu: *On-job training* (latihan selama bekerja) dilaksanakan ditempat kerja yang bersangkutan, dan *Off-job training*

(latihan selama bekerja) yang dilakukan diluar tempat kerja.

Selanjutnya, Usman (2007:123) mengemukakan bahwa "Strategi pengembangan mutu profesional guru dapat dilakukan melalui dua cara yaitu pendidikan *on the job training* dan pendidikan di luar pekerjaan (*off the job training*)."

Untuk pelaksanaan pelatihan, sebaiknya diidentifikasi masalah yang ada dan menetapkan program apa yang akan digunakan, merumuskan tujuan, merancang materi dan media pembelajaran, merancang metode dan media, menetapkan instrumen penilaian untuk mengukur keberhasilan program, mengalokasi anggaran, dan menentukan program tindak lanjutnya.

Selanjutnya perlu diperhatikan juga beberapa faktor berikut, yaitu: "Guru yang akan dikembangkan, kemampuan guru yang akan dikembangkan, dan kondisi lembaga, seperti dana, fasilitas, dan orang yang bisa dilibatkan sebagai pelaksana", Bafadal (2005:46). Faktor-faktor tersebut merupakan pertimbangan dasar yang harus diperhatikan, agar program yang akan dijalankan nantinya dapat memberi hasil yang efektif.

HASIL PEMBAHASAN

1. Program Peningkatan Kompetensi Profesional Guru.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah sudah berupaya untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dengan dilakukannya penyusunan program khusus bagi peningkatan kemampuan guru. Program disusun dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua jurusan/prodi, pengawas, MGMP, dan guru senior. Program tersebut berisi tentang pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan di sekolah dan di luar sekolah, seperti supervisi, pelatihan, penataran, diklat, magang guru, seminar, dan kegiatan lain yang dibutuhkan guru.

Program peningkatan kemampuan guru dilaksanakan untuk memberikan bantuan dan memperbaiki kerja guru dalam meningkatkan kualitas mengajar agar lebih efektif. Suhardan (2010:182) menjelaskan bahwa "Bantuan yang diberikan dapat berupa saran dan nasihat, menunjukkan sumber, menyediakan waktu, meminta bantuan sesama guru, mengunjungi kelas, menyediakan fasilitas, memberi izin untuk mengikuti kegiatan akademik diluar".

Program peningkatan kemampuan profesional guru mutlak disusun, karena di SMK guru membutuhkan *skill* yang memadai dalam mengajar. Melalui kegiatan pengembangan, guru dapat menyadari pentingnya meningkatkan kemampuan untuk dapat menyesuaikan kompetensinya dengan kemajuan dunia pendidikan khususnya SMK. Suhardan (2010:191) menyatakan bahwa "Pengembangan guru harus dilakukan ketika guru dalam keadaan baik yang sangat memungkinkan dilakukan pengembangan yaitu ketika guru sedang membutuhkan dan penuh kesadaran". Jadi, pengembangan tidak dapat dilakukan kapan pun sesuai kemauan supervisor, akan tetapi supervisor harus dapat membaca waktu yang tepat.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pihak sekolah sudah melaksanakan program pengembangan guru baik di lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah. Pelaksanaan di lingkungan sekolah dilakukan dalam bentuk pengembangan guru secara teori dan pratikum. Secara teori berupa kegiatan seminar, pembentukan dan pengaktifan MGMP dan kegiatan lainnya. Sedangkan secara praktikum pernah dilakukan dalam bentuk supervisi dan pelatihan, seperti pelatihan komputer. Program pengembangan guru diluar lingkungan sekolah dilakukan dengan kegiatan magang guru, pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan/diklat apabila ada pemanggilan peserta dari pihak terkait.

Mengajar pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi antara guru dan siswa. Melalui interaksi ini guru dapat mengaktifkan proses belajar siswa dengan menggunakan berbagai macam metode belajar, sehingga pembelajaran dapat menjadi lebih menarik bagi siswa. Untuk mencapai interaksi yang efektif dan bermakna, potensi guru perlu ditingkatkan. Pengembangan potensi guru dapat dilakukan melalui program pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru.

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru, diantaranya: (a) Pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan; (b) Mengirim guru untuk mengikuti penataran

atau pelatihan, dan (c) Memfasilitasi kegiatan MGMP.

3. Kendala-kendala yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Peningkatan Kemampuan Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program peningkatan kemampuan profesional guru sudah terlaksana sesuai perencanaan. Namun masih saja terdapat kendala, baik itu kendala yang berasal dari lembaga sekolah, dari guru maupun dari instansi terkait, yang dapat menghambat keefektifan kegiatan tersebut. Diantara kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program ini adalah pendanaan, kurangnya sosialisasi dari Dinas, guru mengajar bukan dibidang keahliannya, sebagian guru kurang menguasai teknologi, kurangnya sarana prasarana sekolah, rendahnya kemauan guru untuk mengembangkan diri, serta masih kurangnya pengawas sekolah yang memahami kurikulum SMK.

Pada dasarnya, kendala merupakan aspek yang tak terpisahkan dari suatu kegiatan. Menyadari akan hal itu, langkah yang dapat ditempuh oleh pihak sekolah mengenai permasalahan pendanaan adalah dengan mengajukan penganggaran (*budgetting*) sesuai kebutuhan sekolah dalam jumlah dan kurun waktu tertentu ke pihak dinas pendidikan.

Selanjutnya kebutuhan sekolah akan sarana prasarana yang memadai dapat menunjang proses pembelajaran. Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Sarana pendidikan berupa peralatan pendidikan, media belajar, buku dan sumber belajar, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang pembelajaran. Prasarana pendidikan meliputi ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, kantin, lapangan olahraga, tempat beribadah, dan ruang lain yang diperlukan di sekolah.

Kebutuhan tenaga guru juga tidak kalah penting, karena guru merupakan tombak dari kebermaknaan dan keberhasilan pendidikan. Sekolah membutuhkan guru yang mengajar sesuai dengan bidang ilmunya. Namun di SMK masih ditemukan guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Selanjutnya, SMK membutuhkan pengawas sekolah yang benar-benar memahami

kurikulum SMK dan memiliki kemampuan dalam memberikan bantuan kepada guru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembelajaran.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Program peningkatan kemampuan profesional guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru yang disusun setiap tahunnya dengan melibatkan kepala sekolah, para wakil kepala sekolah, ketua jurusan/prodi, pengawas sekolah, forum MGMP, dan guru senior. Program berisi upaya pengembangan kompetensi guru yang akan dilaksanakan di sekolah dan diluar sekolah.
2. Pelaksanaan peningkatan kemampuan profesional guru sudah dilakukan di sekolah dan diluar sekolah. Guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan/pelatihan seharusnya mensosialisasikan ilmu yang diperolehnya kepada guru lain, namun belum berjalan maksimal.
3. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan kemampuan profesional guru diantaranya adalah pendanaan, kurangnya sosialisasi dari dinas pendidikan, bidang ilmu yang diampu guru tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, masih ada guru yang belum menguasai ilmu teknologi, sarana prasarana juga merupakan kendala yang masih dihadapi sekolah.

Saran-saran

1. Program peningkatan kemampuan profesional guru SMK yang telah disusun sebaiknya dapat dirumuskan kembali dengan melibatkan kepala sekolah, pengawas, para wakil kepala sekolah, forum MGMP sekolah dan para guru yang akan di latih/dikembangkan. Karena jika melibatkan orang-orang yang akan terlibat dalam pelaksanaannya, akan memudahkan pemilihan tehnik pengembangan bila lebih dahulu diketahui permasalahan yang dihadapi para guru dalam pembelajaran.
2. Pelaksanaan peningkatan kemampuan profesional guru harus dilakukan sesuai dengan tujuan untuk memperbaiki pembelajaran. Kegiatan pelatihan perlu lebih ditingkatkan lagi dan perlu disosialisasikan kembali ke tempat pelatihan khususnya pelatihan di luar sekolah, agar materi yang sampaikan

sesuai dengan perkembangan dan perubahan kurikulum SMK.

3. Semua kendala yang dihadapi dapat teratasi jika dilibatkan semua orang yang terlibat dalam kegiatan ini, yaitu pelatih dan pihak yang dilatih. Pengembangan hendaknya lebih mengutamakan kebersamaan, saling membutuhkan, saling berbagi, sehingga dapat terciptanya hubungan yang harmonis, dan tujuan yang ingin diraih dapat tercapai dengan maksimal yang berdampak kepada peningkatan mutu pendidikan ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim, 2005, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu berbasis Sekolah*, Jakarta, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Daryanto, HM, 2006, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Depdiknas, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta.
- Depdiknas, 2005, *Undang-undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hasibuan, Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Haji Mas Agung.
- Herabudin, 2009, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*, Bandung, Pustaka Setia.
- Mudyahardjo, Redja, 2009, *Pengantar Pendidikan, Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-dasar Pendidikan Pada Umumnya dan Pendidikan Di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Mukhtar dan Iskandar, 2009, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Gaung Persada.
- Mulyasa, 2009, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet, 2005, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.

Suhardan, Dadang, 2010, *Supervisi Pendidikan, Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah*, Bandung, Alfabeta.

Usman, Nasir, 2007, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Bandung, Mutiara Ilmu.

Usman, Nasir, 2012, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori dan Model*, Bandung, Citapustaka Media Perintis.