

Analisis Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan

Afifah Ramadhanty ^{1*}, Hadi Winata ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: fifah.zep@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025</p> <p>Kata Kunci: Analisis, Pelatihan, Pendidikan, Kompetensi Guru</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan dan pendidikan terhadap kompetensi guru. Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Instrumen yang digunakan, yaitu Wawancara (<i>Interview</i>), dokumentasi dan Analisis SWOT. Informasi yang didapat pada penelitian ini, berasal dari 1 (satu) informan, yaitu kepala sekolah dan 4 (empat) narasumber yaitu guru dari objek penelitian Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. Teknis analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan pemeriksaan keabsahan data. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil pada bentuk pelatihan dan pendidikan yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi guru, berupa pelatihan dari dinas pendidikan dan seminar yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sinkronisasi kemampuan guru serta dukungan dari pihak kepala sekolah untuk terus meningkatkan kemampuan dari berbagai sumber. Adapun sasaran yang diharapkan dari pemberian pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru, dapat meningkatnya kemampuan/skill paga guru dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, nyaman dan efektif serta dapat meningkatkan sikap profesionalitas guru dalam mengajar. Hasil penelitian lainnya pada strategi dalam meningkatkan kemampuan kompetensi guru, berupa pemberian pelatiha dan pendidikan serta seminar-seminar yang disesuaikan dan sinkronisasi terhadap kebutuhan pada peningkatan kemampuan guru dalam mengajar.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i1</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: <i>Analysis, Training, Education, Teacher Competency</i></p>	<p><i>This research aims to analyze training and education on teacher competency. The research was conducted at State Vocational School 63, South Jakarta. The method used in this research uses a qualitative descriptive method. The instruments used are interviews, documentation and SWOT analysis. The information obtained in this research came from 1 (one) informant, namely the school principal and 4 (four) resource persons, namely teachers from the research object State Vocational School 63, South Jakarta. Data analysis techniques use data collection, data reduction, data presentation, data verification and checking data validity. The results of the research carried out show results in the form of training and education provided in improving teacher competence, in the form of training from the education service and seminars that are tailored to the needs and synchronization of teacher abilities as well as support from the</i></p>

school principal to continue to improve abilities from various sources. The expected target of providing education and training is to improve teacher competency, to increase the ability/skill of teachers in creating a conducive, comfortable and effective learning atmosphere and to increase teacher professionalism in teaching. Other research results on strategies for improving teachers' competency abilities, in the form of providing training and education as well as seminars that are tailored and synchronized to the needs of increasing teachers' abilities in teaching.

How to cite: Ramadhanty, A, & Winata, H. (2025). Analisis Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 201-212.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen terpenting bagi suatu instansi atau organisasi, baik organisasi profit ataupun organisasi non profit. Dalam menjalankan segala aktivitasnya suatu instansi atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan atau tujuan yang ditargetkan disaat awal berdirinya. Oleh sebab itu, perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Menurut Siagian dalam Sudaryo (2019:3) “Sumber daya manusia merupakan elemen penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen”. Sumber daya manusia sebagai pembuat tujuan, pembuat rencana kerja, pembuat strategi serta sebagai pelaksana atas rencana yang telah dibuat, maka berdasarkan itu sumber daya manusia merupakan sebuah sarana manajemen yang memiliki peranan yang teramat penting bagi sebuah organisasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Haris dalam Febrianan (2019:2) kompetensi adalah “*The possession and development of sufficient skills, appropriate attitude and experience for successful performance in life roles*”. Artinya; “Kepemilikan dan pengembangan keterampilan yang memadai, sikap dan pengalaman yang sesuai untuk kinerja yang sukses dalam peran kehidupan”. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Penting kompetensi tenaga kerja dalam menjalankan segala tugas-tugas yang diembanya. Dengan dukungan kompetensi, para pekerja dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas dan dapat memberikan kepuasan bagi instansi/organisasi ataupun kepuasan bagi masyarakat/konsumen. Setiap instansi/organisasi sangat memerlukan pekerja yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya guna mendukung pencapaian tujuan dari instansi/organisasi tersebut, apapun bidang usaha yang jalankan. Tujuan akhir suatu instansi/organisasi berupa profit berupa keuntungan finansial dan juga non-profit terutama nama baik menjadi fokus utama.

Begitu juga berlaku pada instansi pendidikan yaitu instansi sekolah. Pada instansi sekolah memerlukan tenaga pendidik, yaitu guru yang memiliki kualifikasi terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar peserta didik. Kualifikasi terbaik berupa kompetensi disuatu bidang diperlukan guna menghasilkan peserta didik yang berahlak, cerdas dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat bersaing. Di zaman yang penuh kompetitif saat ini, siswa sebagai peserta didik dituntut untuk menguasai

suatu bidang sebagai bekal setelah lulus. Peserta didik/siswa yang berkualitas dihasilkan oleh guru yang berkualitas juga. Kompetensi guru dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan.

Menurut Rugaiyah dalam Abdilah (2020:74) “Pelatihan dan Pendidikan adalah upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya. Pelatihan dan pendidikan dimaksudkan sebagai pengembangan bagi tenaga pendidik. Pelatihan dan pendidikan dalam contoh memberikan kesempatan kepada guru-guru dan staf untuk mengikuti penataran. Pelatihan melanjutkan pendidikan, seminar, *workshop*, dan lainnya”. Adanya pemberian pelatihan dan pendidikan bagi para guru tentunya akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para guru dalam mengajar. Hal ini sangat diperlukan bagi seluruh instansi pendidikan, dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi.

Peran strategis guru tidak hanya dipandang dari kemampuan untuk mencerdaskan namun juga bertanggungjawab atas perkembangan moral peserta didik. Sementara, kehadiran tenaga kependidikan yang kompeten berperan menunjang operasional pendidikan secara lebih berkualitas. Guru dan tenaga kependidikan (GTK) adalah ujung tombak pelaksana pendidikan untuk mencetak sumber daya manusia (SDM) unggulan. Keberadaan SDM unggulan diperlukan untuk mendorong kemajuan dan perkembangan potensi suatu negara yang optimal. Kualitas GTK tentunya berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut Rythia Afkar, peneliti Bank Dunia (World Bank) dikutip dari CNN Indonesia mengungkapkan bahwa performa guru di Indonesia masih dapat dikatakan cukup rendah.

Rendahnya kualitas guru di Indonesia dilihat dari kompetensi serta kemampuan dalam mengajar. Terlebih *learning loss* yang dialami peserta didik akibat pandemi Covid-19 di Indonesia menyebabkan efektivitas kegiatan belajar mengajar hanya mencapai 40 persen. Menanggapi permasalahan tersebut, upaya meningkatkan kualitas guru di Indonesia semakin digencarkan setiap tahunnya, utamanya dalam mengantisipasi lebih banyak lagi dampak *learning loss* yang ditimbulkan selama masa pandemi

Terdapat banyak faktor yang menentukan tingginya kualitas pendidikan, ketersediaan fasilitas belajar dan mengajar yang memadai, rasio murid dan guru, serta implementasi metode pengajaran secara tepat juga menjadi fokus dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Mayoritas merupakan generasi milenial bila menilik statistik persebaran GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) di Indonesia berdasarkan usia, mayoritas GTK berasal dari generasi milenial berusia antara 30 sampai 39 tahun dengan persentase 29,6 persen. Adapun jumlah GTK pada kelompok usia ini ialah sebanyak 995.108 orang dengan proporsi guru sebanyak 851.316 orang dan sisanya merupakan tenaga kependidikan. (Sumber: goodstats.id)

Keberadaan guru yang mayoritas berasal dari generasi milenial kemudian selaras dengan kebutuhan era pendidikan saat ini yang juga sedang berkembang melalui proses digitalisasi atau disebut sebagai era pendidikan 4.0. Adapun beberapa kompetensi yang diperlukan guru untuk menyesuaikan era pendidikan 4.0 yang mulai terintegrasi sepenuhnya secara digital di antaranya kemampuan mendidik dengan basis *internet of things* (IoT) sebagai keterampilan dasar, mendidik murid untuk memiliki jiwa kewirausahaan, kemampuan memecahkan masalah, merancang strategi, hingga memenuhi kebutuhan psikologis peserta didik.

Meskipun dimudahkan oleh teknologi, ada beberapa peran guru yang tidak dapat digantikan oleh kehadiran teknologi yakni peran serta guru dalam mengembangkan karakter serta moral peserta didik. Guru memiliki peran sebagai fasilitator, motivator, inspirator, mentor, pengembang kreativitas serta karakter peserta didik yang memiliki empati sosial tinggi. Teknologi dalam hal ini dapat mendukung seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Maka dari itu, guru-guru yang dapat menguasai teknologi sangatlah dibutuhkan di zaman kemajuan teknologi yang kian pesat.

Seluruh informasi dan data-data yang telah dihimpun peneliti, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru di Indonesia dipengerahui banyak faktor yang mendukung rendahnya kompetensi guru diantaranya kurangnya pelatihan dan pendidikan yang diikuti oleh para guru. Maka penting bagi pihak terkait baik pemerintah pusat ataupun pihak sekolah dalam memberikan pelatihan dan pendidikan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para guru dalam mengar para peserta didik.

Begitu juga pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) yang berfokus pada program keahlian Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura (ATPH) yang berlokasi di Jakarta Selatan provinsi DKI Jakarta. Bidang keahlian yang diajarkan oleh pihak sekolah perlu butuh keahlian khusus dalam mendidik para peserta didik. Kompetensi guru sangatlah dibutuhkan untuk menghasilkan peserta didik yang unggul dan berkualitas. Maka pentingnya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada guru-guru secara berkala untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan (*men-upgrade*) demi tercapainya tujuan menghasilkan peserta didik yang unggul, berkualitas dan dapat bersaing.

Menurut Rugaiyah dalam Abdilah (2020:74) “Pelatihan dan Pendidikan adalah upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya. Pelatihan dan pendidikan dimaksudkan sebagai pengembangan bagi tenaga pendidik. Pelatihan dan pendidikan dalam contoh memberikan kesempatan kepada guru-guru dan staf untuk mengikuti penataran. Kemampuan para guru akan meningkat ketika adanya pelatihan dan pendidikan yang diikuti, baik itu berupa seminar, penataran, diklat dan berbagai jenis pelatihan dan pendidikan. Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, berdasarkan informasi beberapa guru yang mengajar, pelatihan dan pendidikan yang diikuti dalam 1 (satu) tahun dinilai minim. Hal ini, harus menjadi perhatian bagi Kepala Sekolah untuk memberikan saran atau berupa informasi kepada dinas terkait, yaitu; Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta untuk meningkatkan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan para guru.

Hasil observasi yang dilakukan pada objek penelitian, peneliti melihat terdapat masalah atas pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah. Dimana terlihat pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh instansi pendidikan belum optimal dan belum sungguh-sungguh dalam mewujudkan tujuan dan sasaran dari penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan. Peneliti melihat hasil dari pemberian pelatihan dan pendidikan belum terlihat dari kemampuan para peserta didik yang terlihat meningkat dengan baik.

Seharusnya dengan diberikannya pelatihan dan pendidikan yang baik dapat menghasilkan peningkatan kemampuan bagi pesertas didik dalam hal ini para siswa yang bersekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. Setiap diselenggarakannya pelatihan dan pendidikan tentunya harus memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari setiap penyelenggaraannya. Dengan tujuan dan sasaran yang jelas, maka akan menyiapkan materi dan metode serta insturktur yang kompeten dalam bidangnya demi tercapainya tujuan dan sasaran dari pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan.

Disini peneliti mengumpulkan data prasurvei dengan melakukan beberapa pertanyaan melalui penyebaran kuesioner terbuka kepada responden, yaitu para siswa untuk mengetahui penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. Dilihat dari hasil jawaban terhadap penilaian pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang selama ini diselenggarakan pihak Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, menunjukkan masih tingginya penilaian “Cukup” dengan total nilai 58 atau 48,4%. Penilaian “Baik” dan “Kurang” mendapat total nilai yang sam dengan total nilai 31 atau 25,8%. Maka dapat diartikan bahwa pelatihan dan pendidikan yang telah diselenggarakan dinilai belum optima. Hal tersebut dikarenakan masih tingginya jawaban

“Cukup”. Makna penilaian “Cukup” ini dapat dimaknakan bahwa siswa belum sepenuhnya merasa puas atas pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan.

Atas dasar hasil pra survei tersebut, peneliti melihat adanya permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan pihak Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. Hal ini harus menjadi bahan evaluasi bagi pihak instansi pendidikan terutama Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. Permasalahan ini harus segera dicari solusinya agar pelatihan dan pendidikan yang diadakan tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Adanya pelatihan dan pendidikan yang baik dan optimal tentunya akan menghasilkan peserta didik yang ahli dan kompeten pada bidang yang dipelajarinya.

Selain pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan pihak Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, faktor dari kompetensi guru juga dapat mempengaruhi kualitas peserta didik dalam hal ini siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan. Maka perlu diperhatikan berbagai faktor dalam menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas dan kompeten dibidangnya dari segi pemberian pelatihan dan pendidikan. Menjadi tugas yang cukup berat bagi dinas terkait, khususnya dinas pendidikan provinsi Daerah Khusus Jakarta.

Pengelolaan instansi pendidikan seperti sekolah harus menjadi perhatian yang utama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas demi kemajuan bangsa dan negara. Diera kemajuan teknologi dan digital saat ini yang sangat cepat berkembang dan maju. Maka dunia pendidikan dituntut untuk terus mengikuti perkembangan yang terjadi. Kalau tidak mengikuti (*update*) maka negara kita akan tertinggal oleh negara lain yang terus belajar dan terus mengikuti perubahan yang terjadi.

Kompetensi guru sangatlah penting bagi seorang guru sebagai pengajar di sekolah dalam menghasilkan peserta didik atau siswa-siswi yang cerdas, berkualitas dan kompetitif. Sebagai bekal para siswa masuk ke dunia kerja yang kian ketat persaingannya. Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh seorang guru sebagai tenaga pengajar para siswa sebagai sumber daya (*human asset*) yang dimiliki suatu negara. Maka kompetensi guru sangat mempengaruhi hasil dari pendidikan dan pengajaran di sekolah yang berupa siswa yang cerdas dan berkualitas. Kompetensi guru yang baik dihasilkan oleh pelatihan dan pendidikan yang diikutinya.

KAJIAN LITERATUR

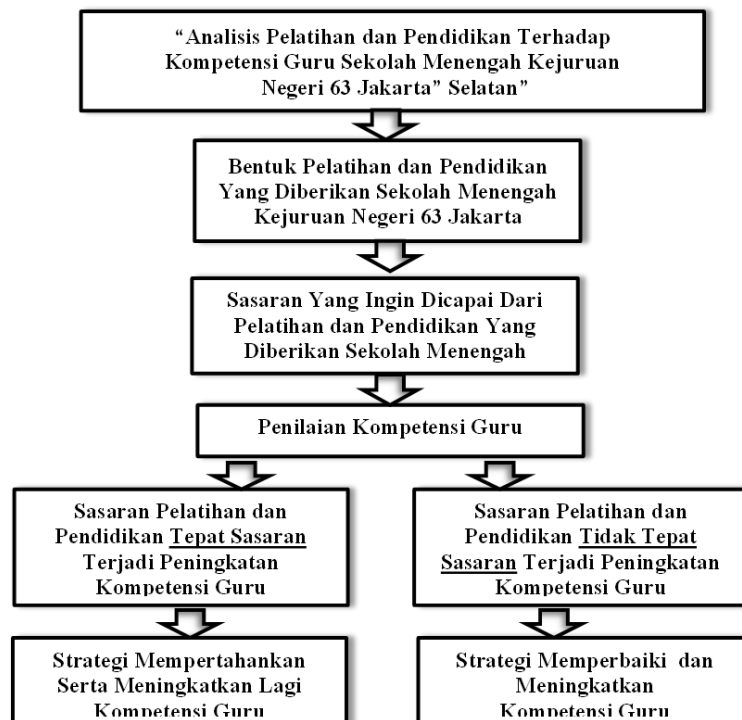
Pelatihan dan Pendidikan

Menurut Rugaiyah dalam Abdilah (2020:74) “Pelatihan dan Pendidikan adalah upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya. Pelatihan dan pendidikan dimaksudkan sebagai pengembangan bagi tenaga pendidik. Pelatihan dan pendidikan dalam contoh memberikan kesempatan kepada guru-guru dan staf untuk mengikuti penataran. Pelatihan melanjutkan pendidikan, seminar, *workshop*, dan lainnya”. Menurut Susilo dalam Abdilah (2020:74) “Pelatihan dan pendidikan pegawai adalah suatu bagian yang tidak terpisahkan di dalam pengembangan sumber daya manusia secara kompherhensif, pendidikan adalah proses pemberian tambahan pengetahuan yang dilakukan oleh sebuah organisasi terhadap pegawainya. Menurut Mulyadi dalam Abdilah (2020:74) “Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang diarahkan kepada nilai-nilai keterampilan dan keahlian pegawai sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang diemban pegawai tersebut”. Pelatihan dan pendidikan pegawai adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Menurut F Sikula dalam Supomo (2019:67) dalam bukunya *Personnel Administration and Human Resource Management*, mendefinisikan pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, yaitu;

pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang innovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Menurut Flippo dalam Jurdi (2018:103) istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana dan pengembangan untuk tingkat kepemimpinan. Istilah-istilah yang dikemukakan oleh *training operative personal*, dan *executive development*. Pendapat Sikula dalam Jurdi (2018:103) dapat dikemukakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Kompetensi

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan pendidikan adalah pendidikan professional. Untuk itu, agar menjadi pendidik maka harus memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV (S1/D-IV) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Kompetensi berasal dari kata *competency* (bahasa Inggris) yang memiliki arti *ability* (kemampuan), *capability* (kesanggupan), *proficiency* (keahlian), *qualification* (kecakapan), *eligibility* (memenuhi persyaratan), *readiness* (kesiapan), *skill* (kemahiran), dan *adequency* (kepadanan). (Menurut Marshal dalam Febrianan, 2019:2). Menurut Usman dalam Febrianan (2019:2) “Kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif”. Menurut PENDIKNAS Tahun 2003 dalam Febrianan (2019:2) “Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu”..



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Tabel 1 Keterikatan Data Proposisi

No	Proposisi	Data Yang Relevan	Keterangan
1	Bentuk pemberian pelatihan dan pendidikan	Data berupa informasi pelatihan dan pendidikan yang telah diikuti oleh guru-guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan.	Data yang akan dijadikan informasi bentuk pelatihan dan pendidikan.
2	Sasaran yang ingin dicapai dari pemberian pelatihan dan pendidikan	Data berupa informasi terkait sasaran yang ingin dicapai dari pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan.	Data yang dijadikan informasi dari sasaran pelatihan dan pendidikan
3	Strategi yang harus dilakukan dalam usaha meningkatkan kompetensi guru.	Data berupa informasi terkait hasil dari pemberian pelatihan dan pendidikan yang telah diberikan serta strategi selanjutnya yang akan dilakukan dalam usahan meningkatkan kompetensi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan.	Data yang dijadikan informasi berupa strategi yang akan dilakukan dalam meningkatkan kompetensi guru.

Sumber: Diolah Peneliti (Tahun 2024)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Tarjo (2019:28) “Metode Deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang” Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, yang beralamat di Jalan Aselih No.100, Kelurahan Cipadak, Kecamatan Jagakarsa, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, Kode Pos: 12630, E-mail: smkn63jkt@gmail.com, telepon/Fax: 021-7270419. *Focus Group Discussion* (FGD) pada penelitian ini, yaitu dengan melakukan diskusi kecil pada 3 (tiga) guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, yang membahas mengenai bentuk, sasaran dan strategi dalam pemberian pelatihan dan pendidikan guru terhadap kompetensi guru. Sebelum melakukan pilihan strategi yang akan digunakan, terdahulu harus memahami masing-masing kuadran dari hasil penggabungan analisis SWOT yaitu; SO strategi, WO strategi, ST strategi dan WT strategi.

1. Kuadran SO adalah strategi yang menggunakan seluruh kekuatan (*strengths*) yang dimiliki untuk merebut peluang.
2. Kuadran WO adalah strategi yang meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) untuk merebut peluang.
3. Kuadran ST adalah strategi yang disusun dengan menggunakan seluruh kekuatan (*strengths*) yang dimiliki untuk mengatasi ancaman (*threats*) yang akan terjadi.
4. Kuadran WT adalah strategi yang disusun dengan meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) untuk menghindari ancaman (*threats*).

Pada penelitian ini, peneliti mencari dan mendapat informasi secara komperhensif dan mendalam objek penelitian dari berbagai narasumber dan informan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT

Pada analisis SWOT membandingkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. kekuatan dan kelemahan ditinjau untuk mengetahui peluang dan ancaman pada saat ini dan masa depan. Semakin jelas pengetahuan akan *strength* dan *weakness*, semakin kecil *opportunities* yang tidak tercapai. Peluang yang baik dapat digunakan untuk melawan *threats*, selain itu kelemahan dapat diatasi melalui kekuatan organisasi. Berikut ini analisis SWOT dari hasil penelitian yang dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan:

Tabel. 1. Matriks SWOT Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan

INTERNAL EKSTERNAL	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
	<ol style="list-style-type: none"> Adanya pemberian pelatihan dan pendidikan dari dinas dan dari pihak sekolah dalam peningkatan kompetensi guru. Adanya dorongan atau arahan dari pihak kepala sekolah agar para guru terus berupa meningkatkan kompetensi secara mandiri dari berbagai sumber. 	<ol style="list-style-type: none"> Pemberian pelatihan dan pendidikan belum diberikan secara rutin atau secara berkala. Pemberian pelatihan dan pendidikan belum mengikuti perkembangan informasi dan teknologi saat ini.
<p style="text-align: center;">Peluang (<i>Opportunities</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> Adanya pelatihan dan pendidikan yang dilakukan secara berkala akan menghasilkan guru yang memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Adanya guru yang memiliki kompetensi yang baik akan menarik minat orang tua agar anaknya dapat bersekolah di SMK Negeri 63 Jakarta Selatan. 	<p style="text-align: center;">Strategi SO</p> <ol style="list-style-type: none"> Dapat meningkatkan kemampuan/<i>skill</i> dalam mengajar sehingga dapat menciptakan materi pembelajaran yang menarik dan menyenangkan serta akan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Dapat meningkatkan minat calon siswa untuk bersekolah di SMK Negeri 63 Jakarta Selatan yang dikarenakan <i>image</i> positif dan <i>grade</i> sekolah yang baik. 	<p style="text-align: center;">Strategi WO</p> <ol style="list-style-type: none"> Kurang berkembangnya kemampuan/<i>skill</i> guru dalam mengajar maka perlu ditingkatkan dengan pemberian pelatihan dan pendidikan secara berkala. Kemampuan para guru dalam penguasaan teknologi terkini belum sesuai harapan.
<p style="text-align: center;">Ancaman (<i>Threats</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> Semakin banyaknya sekolah negeri dan swasta dengan kompetensi yang baik dan didukung dengan sarana prasaranan yang baik dalam mendukung pembelajaran siswa. Kurangnya minat orang tua siswa untuk memasukan 	<p style="text-align: center;">Strategi ST</p> <ol style="list-style-type: none"> Pemberian pelatihan dan pendidikan yang diberikan pihak sekolah SMK Negeri 63 Jakarta Selatan akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kompetensi para guru sehingga dapat bersaing dengan sekolah lain. Guru yang memiliki kompetensi 	<p style="text-align: center;">Strategi WT</p> <ol style="list-style-type: none"> Diberlakukannya pemberian pelatihan dan pendidikan kepada seluruh guru secara rutin sebagai penyegaran dan upgrade skill dalam upaya meningkatkan kompetensi. Pemberian pelatihan dan

<p>anak dalam bersekolah di SMK Negeri 63 Jakarta Selatan.</p>	<p>yang baik dapat meningkatkan minat orang tua dalam menyekolahkan anaknya di SMK Negeri 63 Jakarta Selatan.</p>	<p>pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan dan disesuaikan dengan kondisi saat ini, yang memperlihatkan terus berkembangnya dan majunya ilmu pengetahuan, informasi dan teknologi.</p>
--	---	--

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (Tahun 2024)

Bentuk pelatihan dan pendidikan guru yang diberikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan

Bentuk pelatihan dan pendidikan guru yang diberikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, memiliki pedoman dalam pemberian pelatihan dan pendidikan. Setiap pelatihan dan pendidikan terdapat asas yang menganggap penting dalam upaya pihak sekolah meningkatkan kompetensi para guru. Guru yang memiliki kompetensi diharapkan dapat menciptakan suasana lingkungan belajar yang kondusif, aman, nyaman, dan menyenangkan serta efektif sehingga dapat berdampak pada prestasi belajar para siswa.

Bentuk pelatihan dan pendidikan yang diberikan pada sekolah (SMK) Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan berupa pelatihan dalam kompetensi profesi, seminar pelatihan yang diprogramkan dinas pendidikan, pelatihan teknis dan non teknis, peningkatan kemampuan/*skill* guru yang disesuaikan dan sinkronisasi terhadap kebutuhan para guru dalam mengajar. Serta dorongan atau arahan khusus yang diberikan oleh kepala sekolah kepada seluruh guru untuk meningkatkan kemampuan kompetensinya secara mandiri dari berbagai sumber.

Pemberian pelatihan dan pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan memperhatikan berbagai faktor agar pelatihan dan pendidikan yang diberikan efektif dan tepat sasaran. Faktor pertimbangan tersebut diantaranya; kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar, abilitas, motivasi, tingkat pendidikan guru dan pengalaman guru serta peningkatan kemampuan yang dibutuhkan pada dunia industri saat ini. Sehingga lulusan dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan dapat diserap oleh berbagai sektor industri. Dengan demikian, visi dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, menjadikan SMK Negeri 63 Jakarta sebagai sekolah pusat keunggulan yang berkarakter, berbasis kewirausahaan dan berbudaya lingkungan dapat terwujud.

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan ini, yaitu penelitian yang ditulis oleh Abdul Rahman pada tahun 2022 dengan judul penelitian "Analisis Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru". Hasil penelitian Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru sangat menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan perannya dengan baik di setiap lembaga pendidikan. Keempat kompetensi saling berkaitan dan tidak dapat terpisahkan. Kompetensikompetensi guru tersebut harus selalu dikembangkan baik melalui melalui jalur pendidikan, jalur profesi, diklat maupun pengalaman mengajar. Semakin dikembangkan kompetensi guru maka semakin berkualitas output atau keberhasilan pembelajaran.

Sasaran yang diharapkan pemberian pelatihan dan pendidikan guru yang diberikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan

Sasaran yang diharapkan dari pelatihan dan pendidikan guru yang diberikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, diantaranya agar para guru dapat kompeten dalam bidangnya, dapat meningkat kompetensi dan kemampuannya dalam mengajar dan

mendidik para siswa serta sikap profesionalitas sebagai seorang pengajar, sehingga mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif dan menyenangkan sehingga mampu meningkatkan motivasi belajar siswa secara optimal.

Tercapainya sasaran dari pemberian pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, menjadikan guru-guru memiliki kualitas yang baik dalam memberikan pelajaran kepada seluruh peserta didik. Guru dengan kompetensi tentunya akan menghasilkan lulusan peserta didik/siswa yang berkualitas, sehingga lulusan sekolah SMK Negeri 63 dapat diserap oleh dunia industri diberbagai sektor bisnis. Lulusan yang berkualitas akan menciptakan minat pagi pelaku bisnis atau usaha dalam merekrut calon pegawai untuk bergabung di perusahaan yang sedang mereka bangun.

Pencapaian sasaran pemberian pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan yang menghasilkan lulusan yang berkualitas dan diminati dunia industri atau usaha menunjukkan tercapainya misi yang dibuat sebagai target yang harus dicapai oleh sekolah SMK Negeri 63. Misi dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, diantaranya; membentuk tamatan yang berakhlak mulia, berkarakter dan kompeten di bidang pertanian, mewujudkan pendidikan yang unggul berbasis kewirausahaan dan teknologi pertanian, menjalin kerja sama dengan DUDIKA, mewujudkan pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif dan menyenangkan dan menciptakan budaya cinta lingkungan yang bersih, sehat, asri dan indah.

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan ini, yaitu penelitian yang ditulis oleh Syaihol Amin & Ali Nurhad pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI Dan Budi Pekerti”. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa penyelenggaraan diklat bagi guru PAI dan Budi Pekerti diharapkan mampu melakukan identifikasi dalam rangka memetakan dan menentukan skala prioritas program diklat pada ranah kompetensi yang diinginkan.

Strategi dalam meningkatkan kompetensi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan

Strategi yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, diantaranya dari segi pengembangan kurikulum belajar dengan melibatkan peserta didik secara aktif, menguasai teori dan prinsip kerja dalam pembelajaran dan mengikuti *lesson study* dan KKB seperti *workshop* dan seminar serta melakukan penelitian tindakan kelas. Kemudian dari segi pada kemampuan guru dalam mengajar, berupa peningkatan kompetensi guru-guru dengan pemberian pelatihan dan pendidikan berupa seminar, diklat, magang di industri, studi banding yang disesuaikan dengan kebutuhan seluruh guru dengan melakukan sinkronisasi.

Strategi pemberian pelatihan dan pendidikan dalam upaya meningkatkan kompetensi guru, didapatkan dari program dinas pendidikan provinsi atau program dari Kementerian Pendidikan. Adapun dari pihak sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, dalam hal ini kepala sekolah berupa pemberian dorongan dan arahan untuk seluruh guru meningkatkan kompetensi secara mandiri melalui sumber buku ataupun sumber lainnya. Kesadaran guru dalam meningkatkan kompetensinya terus didorong agar para guru dapat terus berkembang dan agar terus *update* terhadap perkembangan dan kemajuan yang kian cepat berubah, terutama pada sektor informasi dan teknologi.

Adapun penelitian terdahulu yang dapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan ini, yaitu penelitian yang ditulis oleh Piter Joko Nugroho pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Analisis Kebutuhan Model Pelatihan Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Daerah Terpencil”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan nyata pada seluruh indikator kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional guru; sedangkan

pada kompetensi kepribadian dari 5 buah indikator terdapat 3 indikator yang mengalami kesenjangan. Pada indikator “memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran” dari kompetensi pedagogic, merupakan indikator yang memiliki kesenjangan terbesar, sehingga menempati prioritas utama kebutuhan pelatihan, dan sekaligus akan menjadi fokus pelatihan inovatif yang akan dikembangkan. *In House Training* (IHT) merupakan bentuk pelatihan yang direkomendasikan dari hasil penelitian untuk meningkatkan kompetensi guru.

KESIMPULAN

Bentuk pelatihan dan pendidikan yang diberikan dalam meningkatkan kompetensi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan berupa pelatihan dari dinas pendidikan dan seminar yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sinkronisasi kemampuan guru serta dukungan dari pihak kepala sekolah untuk terus meningkatkan kemampuan dari berbagai sumber. Sasaran yang diharapkan dari pemberian pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, dapat meningkatnya kemampuan/*skill* pada guru dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, nyaman dan efektif serta dapat meningkatkan sikap profesionalitas guru dalam mengajar. Strategi dalam meningkatkan kemampuan kompetensi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 63 Jakarta Selatan, berupa pemberian pelatihan dan pendidikan serta seminar-seminar yang disesuaikan dan sinkronisasi terhadap kebutuhan pada peningkatan kemampuan guru dalam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Fuad. (2020). *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan*. Jember: Cerdas Ulet Kreatif.
- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Aggito Albi, & Johan Setiawan. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Chandra, Vivi., Nenny Ika Putri Samarmata., Mahmudi Bonnaraja Purba., et, al. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Fitriah, Maria. (2021). *Komunikasi Pemasaran Melalui Desain Visual*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ilham, Nurul. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Jurdi, Fatahullah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing)*. Malang: Intrans Publishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Moleong, L.J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, Lexy J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Naim, Muh Resky & Asma. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Sukabumi: CV Jejak.

- Pratama, Rheza. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rangkuti, Freddy. (2016). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Grramedia Pustaka Utama.
- Restu., Marwan Indra Saputra., Aris Triyono & Suwaji. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudaryana, Bambang & H R Ricky Agusiady. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudrajat, Arip Rahman. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Bali: Nilacakra.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo., Nasruddin & Herman Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suyuthi, Nurmadhani Fitri dkk. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen : Teori, Tujuan dan Fungsi*. Yayasan Kita Menulis.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Sleman: Deepublish.