

**HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN
KOMPETENSI GURU PESERTA DIKLAT DI UNIT PELAKSANA
TEKNIS PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KEJURUAN JAWA TIMUR
SKRIPSI**



Oleh :

Wildan Haris Sayekti
NIM. D03215033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2019

**HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN
KOMPETENSI GURU PESERTA DIKLAT DI UNIT PELAKSANA
TEKNIS PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KEJURUAN JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program
sarjana strata satu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

Wildan Haris Sayekti

D03215033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

NAMA : Wildan Haris Sayekti

NIM : D03215033

JUDUL SKRIPSI : Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi
Guru Peserta Diklat di Unit Pelaksana Teknis Pengembangan
Pendidikan Kejuruan Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 09 Desember 2019

Saya yang menyatakan



Wildan Haris Sayekti

D03215033

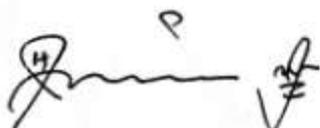
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : Wildan Haris Sayekti
NIM : D03215033
JUDUL SKRIPSI : Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Guru Peserta Diklat di Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Pendidikan Kejuruan Jawa Timur

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

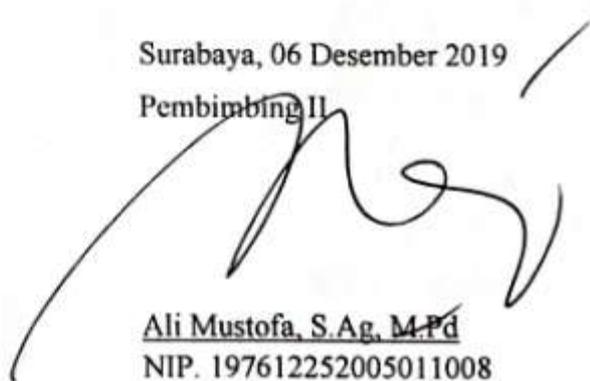
Pembimbing I



Dr. Hanun Asrohah, M.Ag
NIP. 196804101995032002

Surabaya, 06 Desember 2019

Pembimbing II



Ali Mustofa, S.Ag, M.Pd
NIP. 197612252005011008

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh Wildan Haris Sayekti ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 17 Desember 2019



Pengesahkan,

Rekan,

Masud, M.Ag., M.Pd.I

196301231993031002

Penguji I

Dr. Mukhlisah AM, M.Pd.,

NIP : 196805051994032001

Penguji II

Hj. Ni'matus Sholihah, M.Ag.,

NIP : 197308022009012003

Penguji III

Dr. Hj. Hanun Asrohan, M.Ag

NIP : 196804101995032002

Penguji IV

Ali Mustofa, M.Pd

NIP : 197612252005011008



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : WILDAN HARIS SAYEKTI
NIM : D03215033
Fakultas/Prodi : FTK / MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : Wildanharissayekti02@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN KOMPETENSI

GURU PESERTA DIKLAT DI UNIT PELAKSANA TEKNIS PENGEMBANGAN

PENDIDIKAN KEJURUAN JAWA TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 Januari 2020

Penulis



(WILDAN HARIS SAYEKTI)

nama terang dan tanda tangan

Jawa Timur. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi guru, ini dilakukan secara rutin untuk memenuhi permintaan dari pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK), dimaksudkan untuk memberikan pelayanan peningkatan kualitas atau kompetensi bagi guru Sekolah Menengah Kejuruan yang masih memerlukan tambahan ilmu di bidang keahlian masing-masing yang nantinya lebih mampu mengajarkan secara maksimal kepada para peserta didik yang di bimbingnya dan juga bisa menjadi tenaga kerja yang professional, kompeten, berkualitas serta mampu mengisi kebutuhan lapangan kerja di Indonesia.

Lembaga diklat Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Pendidikan Kejuruan Jawa Timur menjadikan pusat keunggulan lembaga sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi. Pembeda dari lembaga diklat lain adalah satu-satunya lembaga diklat kejuruan yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan merupakan lembaga yang berkualitas dalam penanganan program pelatihan guru dan siswa SMK di Jawa Timur. Segala sesuatu yang berurusan dengan kelembagaan dan manajemen ini dilaporkan secara akuntabel dan transparan.

Sesuai dengan data observasi awal yang dilaksanakan oleh peneliti pada bulan April – Mei, beberapa hal tersebut mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan guru mempunyai nilai positif, bukan hanya untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian guru tetapi dapat membentuk kepribadian guru yang lebih baik. Pendidikan dan pelatihan mempunyai

untuk menunjukkan keaslian penelitian ini, guna menghindari duplikasi maupun *plagiatism*. Oleh karena itu, berikut peneliti jabarkan beberapa penelitian terdahulu mengenai judul ini, diantaranya :

1. Penelitian Skripsi karya Atika Hari Riya “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di SMK Negeri 3 Dumai” penelitian ini merupakan hasil karya dari anak kampus UIN Sultan Syarif Kasim Riau ini menjelaskan bahwa (1) kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai masih rendah dan cenderung belum memuaskan hal ini teridentifikasi dari tingkat kedisiplinan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, etos kerja, serta loyalitas yang masih kurang. (2) Melalui Diklat Guru di harapkan mampu mengerahkan dan mandayagunakan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu. Fenomena yang terjadi selama ini guru diberikan diklat guna meningkatkan kompetensi tetapi tidak di ikuti dengan follow up yang dapat membantu mereka di dalam menerapkan hasil diklat yang selama ini di laksanakan, sehingga efektifitas diklat yang selama ini dilaksanakan menjadi tidak terukur karena tidak ada jaminan mutu, bahwa hasil diklat benar-benar dapat diimplementasikan, dan akhirnya diklat hanya dianggap sebagai formalitas saja.²⁴ (3) Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment. Jenis data dalam penelitian ini adalah “data primer” (data yang

²⁴ Fauziah “*Persepsi Pegawai Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai*”, (Skripsi, Makasar, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar, 2004).

diperoleh langsung dari Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai (sebagai responden) dan data “sekunder” (sertifikat diklat, DP-3, Daftar Hadir, Peraturan-peraturan, dan arsiparsip lain yang mendukung dalam penelitian ini serta studi pustaka). (4) Datanya diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden sebanyak 22 orang. (5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment sebesar 0,961. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh antara variabel X (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 92,3%.

2. Penelitian Skripsi karya Riza Rezita yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)” penelitian dari karya anak kampus Universitas Negeri Yogyakarta, yang melatar belakangi dari seorang peneliti adalah bahwa ketertarikannya meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta, karena menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dengan

pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai BPAD DIY belum mencukupi dalam segi kuantitas. BPAD DIY masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai disetiap bagian. Pengetahuan para pegawai BPAD DIY masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan dari segi kedisiplinan, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa (1) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta. (2) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis bersifat *ex post facto*. (3) Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 yang berjumlah 48 orang. (4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang

BAB I, merupakan BAB Pendahuluan yang memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, keaslian penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, merupakan BAB Kajian Teori yang terdiri dari 1) pendidikan dan pelatihan yang mencakup definisi pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, manfaat pendidikan dan pelatihan, prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan, program pendidikan dan pelatihan, proses/langkah-langkah pengembangan pendidikan dan pelatihan. 2) kompetensi guru yang mencakup definisi kompetensi guru, pentingnya kompetensi guru, indikator kompetensi guru, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial. 3) Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi guru peserta diklat.

BAB III, merupakan BAB metode penelitian yang terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, variabel, indikator dan instrument penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, merupakan BAB Hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis data tentang hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi guru peserta diklat di Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Pendidikan Kejuruan Jawa Timur.

BAB V, merupakan BAB penutup yang meliputi kesimpulan dan saran

c. Sarana

Menyediakan tempat dan peralatan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat sesuai dengan pedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Misalnya: tempat pengembangan sebaiknya strategis, tenang, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan. Mesin yang digunakan dalam pengembangan sama jenisnya dengan mesin yang akan digunakan dalam bekerja dalam perusahaan.

d. Peserta

Memiliki kualifikasi serta jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan didasarkan pada kawan atau saudara.

f. Pelaksanaan

Pelaksanaan proses belajar mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta

Adapun komponen pelatihan yang penting bagi manajemen eksekutif misalnya peranan dan tanggung jawab manajemen serta perencanaan strategis dan operasional. Manajer level menengah diberi pelatihan seperti manajemen eksekutif. Perbedaannya ialah pada aspek perencanaan strategis lebih banyak ditekankan pada pelatihan manajemen eksekutif.

Pelatihan pada staf teknis profesional ditekankan pada keterampilan Pemecahan masalah dengan menggunakan alat dan teknik kuantitatif, seperti diagram Pareto, distribusi frekuensi, histogram, perencanaan sampling, kontribusi diagram pengendalian, dan interpretasinya. Pelatihan juga diberikan pada individu-individu yang akan berperan sebagai pelatih atau fasilitator dalam in house training. Kelompok individu tersebut kemudian akan:

1. Mempersiapkan pelatihan sebelum terimplementasikan.
2. Berperan sebagai fasilitator pada tim perbaikan proses untuk menjamin bahwa tim berfungsi efektif dan alat serta teknik TQM/SPC digunakan dengan tepat.
3. Mempersiapkan pelatihan yang lebih fresh kepada karyawan.
4. Melatih semua karyawan baru.

alat bantu pelatihan. Beberapa strategi yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu pelatihan, antara lain:

1. Menentukan tujuan dari pelatihan. Tujuan pelatihan harus jelas, berorientasi pada kinerja, dan dapat diukur secara kuantitatif. Tujuan yang baik tidak terbatas pada isi teknis, tetapi lebih berorientasi pada tindakan (action) dan kesesuaian dengan tempat kerja.
2. Menyediakan manual pelatihan. Manual pelatihan yang digunakan harus sesuai untuk konsep dan istilah-istilah yang sangat teknis untuk memberikan kesan bahwa perbaikan mutu merupakan hal yang penting. Umumnya pelatih menyadari bahwa semakin banyak manual maka semakin kompleks bahasa yang digunakan, semakin kecil kemungkinan bahwa materi yang dilatihkan akan digunakan, Setelah pelatihan selesai. Manual pelatihan yang baik akan meminimalkan penggunaan jargon teknis dan bahasa yang kompleks, serta memberikan banyak contoh yang memungkinkan peserta pelatihan secara langsung bisa menggiatkan alat-alat bantu dan tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing.
3. Isi pelatihan terdiri atas komponen teknik dan perilaku. Hal ini terutama berlaku pada pelatihan untuk manajer. Komponen teknis tradisional dari pelatihan dan

5. Preview dan customize. Hindari membeli produk pelatihan (video manual, dan lain-lain) tanpa meninjau manfaatnya terlebih dahulu.

f. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dimulai dari pernyataan tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas tidak akan membingungkan jika dirancang sasaran pelatihan yang lebih spesifik. Tujuan pelatihan merupakan konsep yang luas sehingga perlu menerjemahkan tujuan tersebut menjadi lebih spesifik dan dapat diukur. Tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas serta produktifitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Untuk mengetahui apakah pelatihan telah meningkatkan kinerja. Tiga hal yang harus dikuasai oleh manajer, yaitu:

- a. Apakah pelatihan yang diberikan itu sah (valid)?
- b. Apakah karyawan mau mempelajarinya?
- c. Sudahkah kegiatan pembelajaran tersebut menimbulkan pengaruh?

Pelatihan yang sah yaitu pelatihan yang konsisten dengan tujuan pelatihan. Mengevaluasi validitas pelatihan dilakukan dengan dua tahap proses. Tahap pertama adalah membandingkan

bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis tugas ialah untuk memperoleh informasi tentang: Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Tugas-tugas yang telah dilakukan pada saat itu. Tugas-tugas yang seharusnya dilakukan, tetapi belum atau tidak dilakukan karyawan. Sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebagainya untuk memperoleh informasi-informasi ini dapat dilakukan melalui tes-tes personel, wawancara, rekomendasi-rekomendasi, evaluasi rekan sekerja, dan sebagainya.

3. Analisis pribadi, yang menjawab akan pertanyaan: siapa membutuhkan pelatihan dan pelatihan macam apa. Untuk hal ini diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing-masing personel mengenai kemampuan-kemampuan mereka. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui achievement test, observasi, dan wawancara.

Dari ketiga jenis analisis di atas diharapkan akan ke luar status kemampuan atau yang lebih tepat dikatakan kinerja (performance) pada karyawan, dan selanjutnya akan dijadikan dasar penyelenggaraan pelatihan. Namun kita

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan, yang meliputi penilaian kebutuhan perusahaan, penilaian kebutuhan tugas, dan penilaian kebutuhan karyawan.
- b. Perumusan tujuan pelatihan, sehingga harus ada keterkaitan antara input, output, outcome dan impact, serta pelatihan itu sendiri.
- c. Prinsip-prinsip pelatihan memuat partisipasi, pendalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman dan memiliki kriteria.
- d. Merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan.

Dari penjelasan diatas yang telah dikemukakan diatas mengenai aspek-aspek tahapan atau proses pelatihan, untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka tahapan yang akan diteliti ini akan merujuk kepada pendapat yang ditulis oleh Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia.

6. Kendala dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Indah Puji Rahayu dalam bukunya mengembangkan SDM, kendala pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan selalu ada dan harus memahami pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala ini akan menghambat lancarnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, sehingga sasaran yang tercapai kurang

akan dibahas yakni “Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Guru Peserta Diklat di Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Pendidikan Kejuruan Jawa Timur”.

- b. Peneliti melaksanakan observasi lapangan awal untuk memperoleh data mengenai objek penelitian.
- c. Peneliti menentukan konsep dan menggali kepustakaan mengenai “Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Guru Peserta Diklat di Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Pendidikan Kejuruan Jawa Timur”.
- d. Pembuatan kuesioner terkait pendidikan dan pelatihan dan kompetensi guru peserta diklat.
- e. Peneliti melakukan observasi untuk membagikan kuesioner atau angket yang telah disusun dan mencari data terkait hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi guru sebagai bentuk meningkatkan kompetensi guru.
- f. Pemberian nilai atau *value* terhadap hasil dari angket atau kuesioner dengan harapan dapat memudahkan penulis dalam mengkaji hasilnya.
- g. Melakukan analisis data yang dihasilkan berdasarkan nilai-nilai yang ditetapkan guna mendapatkan kesimpulan tentang “Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Guru Peserta Diklat di Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Pendidikan Kejuruan Jawa Timur”.

Dalam metode ini, peneliti memberikan angket/kuesioner kepada guru sebagai responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis sediakan sebelumnya.

Dengan demikian, berdasarkan jenis angket tersebut, dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup. Teknis ini peneliti gunakan untuk mendapatkan data tentang hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi guru di Unit Pelaksana Teknis. Pengembangan Pendidikan Kejuruan Jawa Timur.

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala yang digunakan penulis adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang sosial. Angket tersebut biasanya menggunakan kategori SS, S, TS, STS. Skala Likert meniadakan jawaban ditengah (R) berdasarkan tiga alasan:

- 1) Kategori *undecided*, yaitu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asli bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak atau bahkan ragu-ragu).
- 2) Tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*) terutama bagi mereka yang ragu atas arah jawabannya ke arah setuju ataukah kearah tidak setuju.

Palembang, BLPT Semarang, BLPT Jakarta, BLPT Bandung, BLPT Surabaya, BLPT Medan, dan BLPT Ujung Pandang. Pelatihan ini diikuti oleh guru dan siswa SMK (negeri dan swasta) yang ada di Jawa Timur. Jumlah SMK Negeri di Jawa Timur sebanyak 290 lembaga 295.157 siswa. Sedangkan SMK swasta di Jawa Timur sebanyak 1.654 lembaga 408.167 siswa. Sehingga jumlah keseluruhan SMK di Jawa Timur baik negeri dan swasta sebanyak 1.944 lembaga 703.324 siswa.

Dalam hal ini terdapat dua macam pelatihan yakni, pelatihan langsung dan tidak langsung. Pelatihan langsung adalah pelatihan yang dilaksanakan di UPT PPK dan peserta pelatihan datang langsung ke UPT PPK. Pelatihan langsung hanya bisa diikuti oleh 200 peserta (guru dan murid). Hal ini dikarenakan sarana dan prasarana yang tersedia hanya terdapat 200 kamar di asrama sehingga tidak memungkinkan apabila adanya penambahan peserta di atas 200. Untuk tahun 2017 terdapat 15 angkatan. Setiap angkatan terdapat 10 kompetensi yang mana 5 kompetensi yang diikuti oleh guru dan 5 kompetensi diikuti oleh siswa. Pelatihan langsung dilaksanakan selama seminggu. Yang diawali dengan teori seperti pembelajaran di kelas pada umumnya, kemudian penerapan teori tersebut atau disebut praktik. Terdapat juga latihan post test dan pre test yakni yang dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan berlangsung. Pelatihan ini berlangsung satu pekan. Hari

	Test		Patern Magic
	f. Dll		c. Membuat busana dengan Drapping
3	Diklat bidang Pengelasan		d. Membuat kebaya modifikasi
	a. Las SMAW (dasar, lanjut)		e. Membuat busana pesta
	b. Las GMAW (dasar, lanjut)		f. Membuat busana kerja
	c. Las GTAW (dasar, lanjut)		g. Membuat Jas Pria
	d. Dll		h. Membuat pakaian kerja lapangan
4	Diklat bidang Otomotif		i. Membuat Blazer
	a. Tune up dan kelistrikan Sepeda Motor		j. Membuat busana berbahan kaos
	b. Overhoul Sepedamotor		k. Hand painting
	c. Tune up Mobil bensin dan Sistim EFI		l. Membuatik
	d. Overhoul Mobil bensin		m. dll
	e. Sistim AC, Central lock, dan Power W	10	Diklat bidang Tata Boga
	f. Dll		a. Membuat aneka kue
5	Diklat bidang Listrik		b. Membuat aneka roti
	a. Panel Control		c. Cake decoration
	b. Programable Logic Control (PLC)		d. Kreasi Coklat
	c. Teknik Instalasi Listrik		e. Aneka dissert
	d. Gulung Motor		f. Fruit and Vegetable carving
	e. Sistim Pendingin		g. Aneka jajanan tradisional
	f. Dll		h. Aneka masakan Oriental
6	Diklat bidang Elektronika		i. Aneka masakan Kontinental
	a. Pembuatan Power Amplifier		j. Dll
	b. Desain PCB	11	Diklat bidang Tata Kecantikan
	c. Pembuatan Robot line follower analog		a. Kecantikan kulit
	d. Pembuatan Robot line		b. Kecantikan rambut

Tabel 4.10

Skor Total Variabel Kompetensi Guru Peserta Diklat (Y)

Responden	Jumlah Skor	Responden	Jumlah Skor
1	76	31	77
2	75	32	78
3	78	33	75
4	75	34	81
5	75	35	84
6	79	36	78
7	77	37	82
8	79	38	79
9	81	39	76
10	76	40	82
11	75	41	75
12	80	42	77
13	83	43	80
14	77	44	79
15	75	45	79
16	75	46	82
17	76	47	80
18	82	48	80
19	80	49	80
20	80	50	75
21	75	51	77
22	78	52	82
23	79	53	79
24	79	54	80
25	78	55	82
26	80	56	76
27	83	57	75
28	77	58	79
29	81	59	75
30	75	60	75
Total 4698			

Diketahui :

- Total Skor = 4698

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi guru peserta diklat sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi guru peserta diklat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, jadi semakin baik pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kompetensi guru peserta diklat.

Untuk mengetahui hipotesis hubungan variabel pendidikan dan pelatihan dengan kompetensi guru peserta diklat yaitu dengan membandingkan taraf signifikansi dengan alatnya (dengan taraf kepercayaan 5%). Apabila signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak. Jadi, dapat diinterpretasikan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,710 dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam kegiatan penelitian ada beberapa teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini digunakan sebagai penunjang validitas data, maka dari itu peneliti tidak hanya menggunakan penyebaran angket namun juga menggunakan metode observasi dan wawancara.

Berdasarkan hasil observasi penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan di unit pelaksana teknis pengembangan pendidikan kejuruan Jawa Timur sebagai peningkatan kompetensi bagi guru peserta diklat. Terbukti dengan adanya kegiatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang berlangsung baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhid, Abdul. 2012. *Analisis Statistik*. (Sidoarjo: Zifatama).
- Sulistiyani, Teguh, Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jogjakarta: Graha Ilmu).
- Sudjana, Anas. 1994. *Pengantar Statistik Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- M Ani, Hasan. 2019. *Perkembangan Profesionalitas Guru di Abad Pengetahuan*. (Pendidikan Network: 5April).
- Firdausi, Arif & Barnawi. 2012. *Profil Guru SMK Profesional*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA).
- Uno B., Hamzah. 2007. *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hasan, Basri dan Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. (Bandung: CV. Pustaka Setia).
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Prenada Media Group).
- V Carter, Good. 1973. *Dectinary Of Eduucation, Third Edition*. (New York: Mc. Graw-Hill, Book Company).
- Sudarwan, Danim. 2010. *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Darmono, Usman Husaini. 2016. *Pendidikan Kejuruan Masa Depan*, (Yogyakarta: Pusat Kurikulum dan Perbukuan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka).
- Depdiknas. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. (Jakarta: Depdiknas).
- Depdiknas. 2006. *Panduan Pelaksanaan Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Dirjen PMPTK).
- Djojonegoro, Wardiman. 1998. *Pengembangan sumber daya manusia melalui sekolah menengah kejuruan (SMK)*. (Jakarta: PT Jayakarta Agung Offset).
- Mulyasa, E.. 2008. *Standar Kompetensi dari Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung). Cet. Ke-3.
- Goestech, Davis. L, Staanely B. Davis. 2002. *The Total Quality Approach to Quality Management*, (New Jersey: Prentice Hall).
- Hasibuan, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Warsito, Hermawan. 2005. *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru)*. (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA).
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta, Kencana Prenada Media Group).
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada).

- Lefrancois, Guy R. 1995. *Theories of Human Learning*. (Kro: Kros Report).
- Maarif, M Syamsul dan Lindawati Kartika. 2014. *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee-Engagement*. (Bogor: PT Penerbit IPB Press).
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- N.K, Roestiyah. 1986. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*. (Jakarta: Bina Aksara).
- Sholeh, Ni.am, Asrorun. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru*. (Jakarta: Elsas).
- Juliansyah, Noor. 2012. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 Pasal 1* tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS.
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis*. (Jakarta: PT Indeks).
- Ranupandoyo, dan Husnan. 1999. *Manajemen Personalialia*. (Yogyakarta: BPFPE).
- Rudduck, Jean dan Julia Flutter. 2004. *How to Improve Your School*. (New York: Continuum).
- Rusdiana, Basri Hasan. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. (Bandung: CV Pustaka Setia).
- S, Sastrohadiwo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. (Jakarta: Bumi Aksara).

- Syamsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung: PT Refika Aditama).
- Simanjutak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. (Jakarta: FE UI).
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Bogor: Ghalia Indonesia).
- Notoatmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta).
- Standar Nasional Pendidikan (SNP)*. 2006. (Jakarta: Asa Mandiri).
- Sudarwan, Danim. 2010. *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. (Jogjakarta: AR-RUZZ Media).
- Suradinata. 2003. *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah (Dalam Kondisi Era Globalisasi)*. (Bandung: Tilaar).
- Suradji. 2006. *Manajemen Kepegawaian Negara (Modul Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan III)*. (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia).
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia).

Syah, Muhibbin. 2007. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Bandung: PT. Remaja Sdakarya).

Syamsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia).

Undang-undang Guru dan Dosen. 2010. UU RI no 14 tahun 2005. (Jakarta: Sinar Grafika).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Usman. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. (Remaja Rosdakarya: Bandung).

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).

Wursanto. 1999. *Manajemen Kepegawaian*. (Yogyakarta: Penerbit Kanisius).