

**PENELUSURAN KETIDAKHADIRAN PESERTA PELATIHAN  
UNTUK GURU KEJURUAN DI P2KGK JAKARTA TIMUR  
DENGAN POLA 360 DERAJAT**



Oleh :

**LINA MARSELYA  
1215125736  
Program Studi Teknologi Pendidikan**

**SKRIPSI**

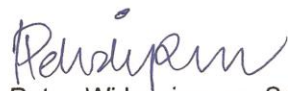
**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN  
PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI**

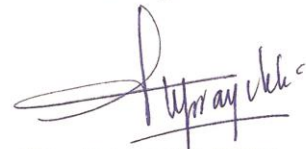
Judul Skripsi : Penelusuran Ketidakhadiran Peserta Pelatihan untuk Guru Kejuruan di P2KGK Jakarta Timur dengan Pola 360 Derajat  
 Nama Mahasiswa : Lina Marselya  
 Nomor Registrasi : 1215125736  
 Program Studi : Teknologi Pendidikan  
 Tanggal Ujian : 25 Januari 2017

Pembimbing I



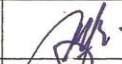


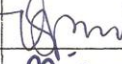

Retno Widyaningrum, S.Sos, M.M  
 NIP. 19730714 200502 2 001

Pembimbing II



Dra. Suprayekti, M.Pd  
 NIP. 19601014 199003 2 001

**Panitia Ujian Skripsi**

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)*		10-02-17
Dr. Anan Sutisna, M.Pd (Wakil Penanggung Jawab)**		10-2-17
Dr. Robinson Situmorang (Ketua Penguji)***		7/2-17
Dra. Dewi Salma Prawiradilaga, M.Sc.Ed (Anggota)****		10/2/17
Drs. RA. Hirmana Wargahadibrata, M.Sc.Ed (Anggota)*****		7 Feb. '17

**Catatan**

- \* Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
- \*\* Wakil Dekan I
- \*\*\* Koordinator Program Studi
- \*\*\*\* Penguji I
- \*\*\*\*\* Penguji II

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Lina Marselya

No. Registrasi : 1215125736

Program Studi : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Penelusuran Ketidakhadiran Peserta Pelatihan untuk Guru Kejuruan di P2KKG Jakarta Timur dengan Pola 360 Derajat**". Adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan September-Desember 2016.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 25 Januari 2017

Yang membuat pernyataan


Lina Marselya

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan berkat dan kasih-Nya kepada Peneliti, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan dengan judul **“Penelusuran Ketidakhadiran Peserta Pelatihan untuk Guru Kejuruan di P2KKGK Jakarta Timur dengan Pola 360 Derajat”**. Pada kesempatan ini Peneliti ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah mendoakan, mendukung serta sedikit banyak telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua yang tanpa lelah mendoakan dan mendukung peneliti selama menempuh pendidikan. Skripsi ini peneliti persembahkan untuk kalian orang tua tercinta. Tak lupa juga peneliti persembahkan untuk adik tersayang.

Terima Kasih kepada Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan FIP, Bapak Dr, Anan Sutisna, M.Pd selaku Pembantu Dekan I. Kepada Bapak Dr. Robinson Situmorang selaku Koordinator Program Studi Teknologi Pendidikan, Kepada Ibu Retno Widyaningrum, S.sos, M,M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra.Suprayekti, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II

yang telah banyak membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih telah mendengar keluh kesah peneliti selama menyusun skripsi. Terimakasih pula peneliti ucapkan kepada Bapak R.A Hirmana Wargahadibrata, M.Sc.Ed selaku Dosen Pembimbing Akademik, terimakasih karena telah banyak memberikan pelajaran berharga bagi peneliti. Tidak lupa peneliti ucapkan untuk ibu Iis selaku Ketua Pelaksana Pelatihan Guru di Lembaga P2KKGK Jakarta Timur yang dengan sangat terbuka mengizinkan peneliti untuk melakukan skripsi di lembaga P2KKGK Jakarta Timur.

Ucapan terimakasih sebesar-besarnya peneliti persembahkan pula untuk Faiz Barunoaji yang telah banyak membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih untuk segala doa, dukungan dan kesabarannya untuk membantu peneliti menyebar kuesioner ke banyak sekolah. Terimakasih sudah menjadi sosok penting dalam perjalanan selesainya skripsi ini. Untuk sahabat terbaik peneliti, Nur Khairiani Achmad terimakasih telah menjadi sahabat yang setia menjadi pendengar keluh kesah peneliti. Terimakasih juga untuk Dinar Rosmawati, Wahyuningtyas Perwita Sari, Dahrima Rahayu, Muhammad Sigit Pramono, dan Ahmad Fauzan.

Teruntuk para sahabat dan teman-teman peneliti selama perkuliahan, terimakasih untuk Nax Raw teruntuk Umniyah Purwo Inas, Husna Nur Ahlina, Nurfauzia Heryuliandini, Hayati Nufus, Adlin Astridiani Juistha, dan Cut

Syahradila terimakasih telah menemani perjalanan perkuliahan ini, terimakasih atas kebersamaan dan keceriaannya. Terimakasih untuk Bunga, Rahmi, Athaya, Devi, Atikah, Nadia, Nia, Rifqah, Digna, Lela, Miyanti, Ika, maya, Utari untuk segala pertemanan selama perkuliahan. Terimakasih juga untuk para teman curhat, teman pemberi nasehat, teman berbagi cerita dan tawa selama di perkuliahan teruntuk Rusydina Izzati, Amelia Chasanda, Septyara Dwi Anggraini. Kepada Anugerah Teguh dan Andira Suryanagara terimakasih juga atas kerjasama serta leluconnya selama TP Fest dan perkuliahan. Dan untuk semua teman-teman yang tak bisa disebutkan satu persatu, Seluruh mahasiswa Teknologi Pendidikan angkatan 2012 (Reguler dan Non Reguler) terimakasih banyak atas segala kenangan yang kalian berikan untuk peneliti.

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat yang besar bagi para pembaca. Peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna.

Jakarta, 30 Desember 2016

Peneliti,

LM

## DAFTAR ISI

DAFTAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI .....	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR DIAGRAM .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB 2 KAJIAN TEORI</b>	
A. Deskripsi Teoritis.....	14
1. Kajian Penelusuran.....	14
a. Pengertian Penelusuran .....	14

b. Tujuan Penelusuran.....	15
2. Kajian Ketidakhadiran .....	16
3. Kajian Pola 360 Derajat .....	22
a. Pengertian Pola 360 Derajat.....	22
b. Penilaian Pola 360 Derajat .....	25
c. Manfaat Pola 360 Derajat.....	27
4. Kajian Pelatihan dalam Teknologi Kinerja .....	28
a. Pengertian Teknologi Kinerja.....	28
b. Intervensi Teknologi Kinerja .....	29
c. Pengertian Pelatihan .....	31
d. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	32
e. Komponen Pelatihan .....	35
5. Kajian Pelatihan Guru SMK .....	37
a. Pengertian Guru SMK .....	37
b. Pelatihan untuk Guru SMK.....	38
c. SDM dalam Pelatihan Guru SMK.....	41
6. Kajian Pelatihan Test Bent .....	55
a. Pengertian Pelatihan Test Bent .....	55
b. Manfaat Pelatihan Test Bent.....	57



c. Jadwal Pelatihan Test Bent .....	58
d. Peserta Pelatihan Test Bent .....	58
7. Profil P2KGK Jakarta Timur .....	58
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	61
C. Kerangka Berpikir .....	63
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian.....	66
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	67
C. Metode Penelitian.....	68
D. Sumber Data .....	68
E. Teknik Pengumpulan Data .....	69
F. Instrumen Penelitian.....	71
G. Teknik Analisis Data .....	74
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	77
B. Analisis Data .....	109
C. Keterbatasan Penelitian .....	128
<b>BAB 5 KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	129
B. Implikasi .....	134

C. Saran..... 136

DAFTAR PUSTAKA ..... 143

DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... 172

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Peserta Pelatihan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Pendidik Kejuruan Tahun Anggaran 2015 .....	6
Tabel 2.1 Contoh Intervensi Teknologi Kinerja .....	30
Tabel 2.2 Tabel Aspek Penilaian Empat Kuadran.....	54
Tabel 4.1 Daftar Lembaga Sekolah .....	77
Tabel 4.2 Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan Aspek Dorongan Umpan Balik.....	79
Tabel 4.3 Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan Aspek Perilaku Hubungan .....	81
Tabel 4.4 Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan Aspek Perilaku Tugas.....	85
Tabel 4.5 Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan Aspek Dorongan Umpan Balik.....	88
Tabel 4.6 Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan Aspek Kompetensi Sosial .....	90
Tabel 4.7 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Penetapan Tanggung Jawab .....	94
Tabel 4.8 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Desain Program .....	96
Tabel 4.9 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Volume Upah Kerja.....	101
Tabel 4.10 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Suasana Kerja .....	103

Tabel 4.11 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Penghargaan .....	104
Tabel 4.12 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Sarana yang Menunjang .....	106
Tabel 4.13 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Kondisi Fisik dan Kesehatan .....	108

## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan Aspek Dorongan Umpan Balik .....	81
Diagram 4.2 Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan Aspek Perilaku Hubungan .....	84
Diagram 4.3 Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan Aspek Perilaku Tugas .....	87
Diagram 4.4 Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan Aspek Dorongan Umpan Balik .....	90
Diagram 4.5 Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan Aspek Kompetensi Sosial .....	93
Diagram 4.6 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Penetapan Tanggung Jawab .....	96
Diagram 4.7 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Desain Program .....	101
Diagram 4.8 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Volume Upah Kerja.....	102
Diagram 4.9 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Suasana Kerja .....	104
Diagram 4.10 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Penghargaan .....	105
Diagram 4.11 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Sarana yang Menunjang.....	107
Diagram 4.12 Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Kondisi Fisik dan Kesehatan.....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola 360 Derajat Ketidakhadiran Peserta Pelatihan Test Bent Untuk Guru Kejuruan .....	24
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji Coba Instrumen .....	144
Lampiran 2 Kisi-kisi Instrumen dan Pedoman Wawancara.....	148
Lampiran 3 Instrumen Kepala Sekolah, Rekan Sejawat, Peserta Pelatihan dan Instrumen Wawancara .....	152
Lampiran 4 Hasil Distribusi Jawaban Kuesioner dan Hasil Wawancara .....	164
Lampiran 5 Surat Pernyataan Penelitian dan Surat Izin .....	171

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan menjadi hal yang utama dalam mengembangkan serta mengeksplorasi kemampuan setiap individu. Melalui pendidikan yang terencana dan terorganisir dengan baik, akan dihasilkan pula Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Pada umumnya pendidikan diperoleh melalui lembaga sekolah secara formal mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, terdapat unsur-unsur penting di dalamnya seperti guru, siswa, kurikulum, strategi pembelajaran hingga unsur manajemen sekolah.

Guru merupakan unsur terpenting dalam proses pembelajaran di sekolah. Jika guru tidak berkompeten di bidangnya tentu perencanaan pembelajaran yang telah dipersiapkan secara matang tidak akan mudah terserap oleh siswa. Penting bagi guru sebagai tenaga pendidik untuk menguasai, memahami dan mengembangkan kompetensi profesional sesuai dengan paradigma bidang keilmuannya.

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara



lain dikemukakan berikut ini: (1) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai; (4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.<sup>1</sup>

Guru memiliki tugas yang berat dalam mendidik, mengajar, hingga melatih siswanya. Ilmu pengetahuan apapun yang diberikan oleh guru harus memotivasi siswa agar mampu bersaing di dunia industri. Untuk itu penting bagi guru memperbaharui pengetahuan, keterampilan, serta wawasannya sesuai pengembangan profesi yang diharapkan. Dalam era kemajuan teknologi saat ini, ilmu pengetahuan cepat usang jika tidak terus diperbaharui. Begitu pula dengan kompetensi guru, guru harus terus meningkatkan kompetensi dan memperoleh akses informasi baru agar ilmu pengetahuan yang diberikan kepada siswa sesuai dengan perkembangan zaman.

Dalam peningkatan mutu tenaga pendidik atau profesionalisme guru seperti pernyataan di atas, pelatihan menjadi salah satu intervensi. Tujuannya untuk membekali pengetahuan dan keterampilan

---

<sup>1</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2002) hlm.15.

yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran, sehingga guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Manfaat pelatihan bagi guru diantaranya: (1) Membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik; (2) Meningkatkan kemampuan guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya; (3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) Timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; (5) Peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; (6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual; (7) Meningkatkan kepuasan kerja; (8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; (9) Makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri; (10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.<sup>2</sup>

Mengenai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, Gubernur Provinsi DKI Jakarta telah mengeluarkan peraturan tentang

---

<sup>2</sup> <http://www.rumahbelajar.web.id/pelatihan-guru-meningkatkan-profesional-dan-mutu-guru/>  
diakses pada tanggal 24 maret 2016 pukul 22.00 WIB

pembentukan organisasi Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGK) di 5 wilayah DKI Jakarta yaitu di Jakarta Utara, Jakarta Selatan, Jakarta Barat, Jakarta Pusat dan di wilayah Jakarta Timur. Khusus yang menjadi pembahasan kali ini adalah P2KGK Jakarta Timur. Berbagai kegiatan pelatihan untuk guru telah banyak diselenggarakan oleh lembaga P2KGK Jakarta Timur yang baru diresmikan tahun 2015 ini, mulai dari pelatihan untuk guru SD hingga guru SMA ataupun SMK. Menariknya, dalam pelatihan untuk guru SMK pada mata pelatihan kejuruan, P2KGK Jakarta Timur menyediakan fasilitas praktek seperti laboratorium sesuai dengan bidang kejuruan lengkap dengan peralatannya. Selain itu tersedianya sertifikasi lisensi asesor kompetensi sesuai bidang keahlian, hingga bekerja sama dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI) dalam pelaksanaan pelatihan kejuruan. Pelatihan bagi guru SMK memang harus sepatutnya dipersiapkan sedemikian baiknya, sebab para guru SMK akan mencetak calon-calon generasi bangsa yang siap bersaing di dunia kerja setelah lulus dari pendidikan kejuruan.

Apabila ditinjau dari status guru, di mana berdasarkan data dapat disampaikan bahwa dari 52.732 guru SMK negeri terdapat 11.393 orang (21,61%) berijazah di bawah S1 dan non kependidikan. Hal ini diasumsikan bahwa tidak ada LPTK yang mencetak tenaga

pengajar dengan jenjang pendidikan di bawah S1. Gambaran berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak guru yang pendidikannya tidak sesuai dengan ketentuan sehingga kelayakannya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mengajarpun dapat dianggap tidak layak.<sup>3</sup>

Kondisi di atas menjadi salah satu alasan mengapa guru SMK atau kejuruan memerlukan pelatihan. Setiap siswa pasti berharap dididik oleh guru yang berkompeten yang mampu menjadikan siswa sebagai lulusan yang berkualitas. Melalui pelatihan, selain mendapatkan sertifikasi kompetensi dalam mengajar, guru juga akan terbantu untuk memperbaharui pengetahuan dan mengembangkan kemampuannya.

Namun dalam penyelenggaraan pelatihan guru di P2KKGK Jakarta Timur nyatanya tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sebuah pelatihan idealnya dihadiri oleh seluruh peserta pelatihan yang dianggap memerlukan peningkatan kompetensi. Tetapi melalui hasil wawancara dan observasi awal peneliti di Lembaga P2KKGK Jakarta Timur, peneliti menerima keluhan dari pihak lembaga bahwa pelatihan yang diperuntukkan bagi guru-guru SMK sering sekali

---

<sup>3</sup> Sardi Salim, Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Kejuruan (Gorontalo: UNG, 2011) diakses pada tanggal 15 mei 2016

tidak memenuhi kuota peserta yang diundang, bahkan banyak pelatihan yang tingkat kehadirannya kurang dari setengah dari total kuota peserta pelatihan guru SMK di P2KGK Jakarta Timur.

Berikut adalah tabel data tingkat kehadiran peserta pada seluruh pelatihan untuk guru SMK di P2KGK Jakarta Timur sepanjang tahun 2015:

**Tabel 1.1**

Rekap Peserta Pelatihan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Pendidik  
Kejuruan Tahun Anggaran 2015

NO	URAIAN KEGIATAN	PELAKSANAAN PELATIHAN (SMK)		
		DPA	RIEL	Prosentase Kehadiran
1	Pelatihan Asesor Metodologi bidang keahlian Ketenaga listrikian	20	14	70 %
2	Pelatihan Asesor Metodologi bidang keahlian Permesinan	40	18	45 %
3	Pelatihan Asesor Metodologi bidang keahlian Akutansi	40	35	87,5 %
4	Pelatihan Asesor Metodologi bidang keahlian Otomotif	40	18	45 %
5	Pelatihan Asesor Metodologi bidang keahlian Teknik Komputer Jaringan	20	19	95 %
6	Pelatihan Asesor Metodologi bidang keahlian Administrasi Perkantoran	20	30	100 %
7	Pelatihan Komputer Accurate Manufaktur bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru			

	SMK Kejuruan	25	22	88 %
8	Pelatihan Multimedia Dasar dan Internet bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	13	52 %
9	Pelatihan membuat Program PLC bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	15	60 %
10	Pelatihan Teknik Pengelesan Welding bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	15	60 %
11	Pelatihan Multimedia Lanjutan dan Internet bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	15	60 %
12	Pelatihan Kewirausahaan Teknik Tune Up EFI bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	14	56 %
13	Pelatihan Komputer Akutansi Perpajakan bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	18	72 %
14	Pelatihan Sistem Pendingin AC Mobil bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	13	52 %
15	Pelatihan Sporing dan Balancing bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	13	52 %
16	Pelatihan Test Bent bekerja sama dengan DU/DI untuk Guru SMK Kejuruan	25	9	36 %
17	Pelatihan Asesor Kompetensi dan Lisensi bidang keahlian ketenaga listrikan	40	17	42,5 %
18	Pelatihan Asesor Kompetensi dan Lisensi bidang keahlian Administrasi Perkantoran	40	26	65 %
19	Pelatihan Asesor Kompetensi dan Lisensi bidang keahlian Komputer Informatika	20	11	55 %
20	Pelatihan Asesor Kompetensi dan Lisensi Otomotif	20	10	50 %
21	Pelatihan Asesor Kompetensi dan Lisensi			

	Permesinan	20	11	55 %
22	Pelatihan Asesor Kompetensi dan Lisensi Akutansi	20	8	40 %

Berdasarkan tabel di atas, terlihat perbandingan antara jumlah kuota peserta pelatihan yang diundang dengan jumlah kehadiran peserta. Dari seluruh pelatihan yang diperuntukkan bagi Guru SMK sepanjang tahun 2015 tersebut, mayoritas prosentase kehadiran pesertanya kurang dari 100% bahkan beberapa pelatihan prosentase kehadirannya kurang dari 50%. Untuk itu perlu ditelusuri lebih lanjut agar hal ini tidak terus terulang di pelatihan-pelatihan selanjutnya.

Selain itu bagi lembaga P2KGK Jakarta Timur, pelatihan tersebut dianggap penting untuk guru-guru kejuruan. Hal ini sangat bertolak belakang dengan kenyataannya bahwa ternyata pelatihan yang dianggap penting justru tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kondisi tersebut tentunya tidak diharapkan oleh P2KGK Jakarta Timur sebagai penyelenggara pelatihan. Bila guru-guru kejuruan banyak yang tidak hadir, maka anggaran yang telah dipersiapkan pemerintah akan terbuang dan kompetensi guru yang harusnya dimutakhirkan akhirnya tidak terlaksana.

Menurut AECT 2004, definisi Teknologi Pendidikan adalah studi dan praktek etis untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja

dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses dan sumber teknologi yang tepat".<sup>4</sup> Pelatihan guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur merupakan salah satu bentuk memfasilitasi belajar para guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Sayangnya upaya pemerintah melalui Lembaga P2KGK Jakarta Timur dalam memfasilitasi belajar untuk meningkatkan kinerja guru nyatanya kurang diapresiasi jika dilihat dari banyaknya ketidakhadiran peserta pelatihan.

Gagne percaya bahwa belajar terjadi karena keterpaduan antara kondisi internal peserta didik yang dipandu oleh kondisi eksternal, lingkungan, pembelajaran, dan sebagainya.<sup>5</sup> Untuk itu tentulah terdapat faktor-faktor penyebab baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi peserta pelatihan tidak melaksanakan kegiatan belajarnya di pelatihan.

Agar kegiatan belajar guru dan pengembangan kompetensi berjalan sebagaimana mestinya, untuk itu perlu dilakukan penelusuran ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur. Dalam menelusuri ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan, peneliti menjadikan pelatihan Test Bent

---

<sup>4</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2012) hlm.31.

<sup>5</sup> *Ibid.* hlm.71-72



Bekerjasama dengan DU/DI sebagai sasaran penelitian. Dari sekian banyak pelatihan yang diperuntukkan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta timur sepanjang tahun 2015, pelatihan tersebut memiliki tingkat kehadiran peserta paling rendah yaitu hanya 36%. Penelusuran ketidakhadiran peserta pelatihan dilakukan dengan pola 360 derajat 4 kuadran agar data yang diperoleh komprehensif.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengungkap penyebab ketidakhadiran peserta dan menjadi masukan kepada pihak sekolah, peserta pelatihan maupun lembaga pelatihan sebagai penyelenggara. Seperti yang telah tercantum dalam buku Wawasan Teknologi Pendidikan bahwa faktor proses belajar orang dewasa menjadi salah satu unsur yang patut dipertimbangkan dalam mendesain pelatihan.<sup>6</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelusuran ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan melalui pelatihan test bent dengan pola 360 derajat.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> *Ibid.* hlm. 175

1. Bagaimana proses perencanaan pelatihan di P2KGK Jakarta Timur?
2. Bagaimana cara P2KGK Jakarta Timur menentukan calon peserta pelatihan?
3. Apakah prosedur perencanaan pelatihan di P2KGK Jakarta Timur berjalan efektif?
4. Bagaimana tingkat kehadiran peserta pelatihan di P2KGK Jakarta Timur?
5. Apakah dalam mendesain pelatihan P2KGK menerapkan faktor belajar orang dewasa?
6. Mengapa angka ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur begitu tinggi?

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti yaitu,

1. Ruang Lingkup Masalah : Penelusuran Ketidakhadiran Peserta Pelatihan untuk Guru Kejuruan.
2. Subjek : Peserta Pelatihan yang tidak hadir dalam Pelatihan.

3. Waktu Pelaksanaan : September-Desember 2016
4. Mata Diklat : Pelatihan Test Bent Bekerjasama dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI).

#### D. Rumusan Masalah

Dari masalah yang telah disajikan pada identifikasi masalah sebelumnya dan pembatasan masalah yang telah ditentukan, maka masalah penelitian ini dirumuskan menjadi: Mengapa angka ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur begitu tinggi?

#### E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur dengan pola 360 derajat.

#### F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bidang Teoritis

- Bagi peneliti  
Dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang pendidikan dan pelatihan dalam ruang lingkup Studi Teknologi Pendidikan.
- Bagi Program Studi Teknologi Pendidikan  
Dapat menambah referensi penelitian serta sebagai bahan penelitian berikutnya.

## 2. Bidang Praktis

- Bagi Lembaga P2KGK  
Sebagai bahan masukan dan saran bagi lembaga dalam merencanakan pelatihan selanjutnya.
- Bagi Peserta Pelatihan  
Sebagai evaluasi diri untuk dapat berpartisipasi lebih baik lagi dalam pelatihan selanjutnya.
- Bagi Pihak Sekolah  
Sebagai bahan masukan dan saran bagi pihak sekolah dalam bekerjasama dengan lembaga pelatihan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teoritis**

##### **1. Kajian Penelusuran**

###### **a. Pengertian Penelusuran**

Penelusuran informasi adalah mencari kembali informasi yang pernah ditulis orang mengenai topik tertentu, informasi tersebut terdapat dalam publikasi yang diterbitkan baik dalam maupun luar negeri (Djatin, 1996:3). Penelusuran informasi sebagaimana dijelaskan oleh Marchioni (1995) dalam Large (2001: 27) yaitu sebuah kebutuhan hidup yang digunakan untuk merencanakan, mengambil tindakan dan melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan sebuah pemahaman yang dapat diterima oleh akal.<sup>7</sup>

Penelusuran informasi menjadi penting karena “ruh” atau “nyawa” dari sebuah layanan informasi dalam unit informasi atau perpustakaan adalah bagaimana memenuhi kebutuhan informasi yang diminta pemakai, bagaimana menemukan informasi yang diminta pemakai, dan bagaimana memberikan

---

<sup>7</sup> <https://draakusku.wordpress.com/2012/05/11/penelusuran-informasi/> diunduh pada tanggal 2 februari 2017

“jalan” kepada pemakai untuk menemukan informasi yang dikehendaki. Proses penelusuran informasi menjadi penting untuk menghasilkan sebuah temuan atau informasi yang relevan, akurat dan tepat. Proses dan penggunaan alat yang tepat akan menghasilkan informasi yang tepat pula.<sup>8</sup>

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelusuran adalah suatu proses dalam mencari dan menemukan suatu gejala yang menghasilkan sebuah temuan yang akurat untuk memenuhi suatu kebutuhan.

#### **b. Tujuan Penelusuran**

Tujuan dari kegiatan penelusuran informasi adalah untuk mendapatkan informasi literatur yang dibutuhkan oleh peneliti, pengambil kebijaksanaan dan pengguna lainnya dari dalam suatu kumpulan bahan pustaka atau dari suatu sistem penyimpanan informasi tertentu. Pencarian informasi dengan menggunakan alat bantu penelusuran dapat dilakukan pada ruang tertentu (misalnya di perpustakaan) atau pada cakupan yang lebih luas (di seluruh dunia). Pencarian informasi secara global mungkin dilakukan berkat kemajuan teknologi informasi, terutama dengan adanya perkembangan internet. Internet

---

<sup>8</sup> *Ibid*

memungkinkan semua data dapat digabungkan dan diakses dari satu tempat.

Dengan adanya alat bantu penelusuran informasi, diharapkan proses pencarian informasi dapat dilakukan dengan lebih cepat dan lebih spesifik. Dengan proses temu kembali informasi yang lebih cepat maka diharapkan dapat menghemat waktu pencari informasi. Sehingga pencari informasi dapat menggunakan waktu lainnya untuk melakukan kegiatan lain.

Selama proses pembuatan alat temu kembali informasi dibutuhkan ketrampilan dan pengetahuan yang luas, terutama pemahaman mengenai pengindeksan subyek. Dengan adanya subyek yang tepat maka ketepatan informasi yang diperoleh pengguna akan lebih besar.<sup>9</sup>

## **2. Kajian Ketidakhadiran**

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian bahwa “ketidakhadiran” merupakan kata yang sama dengan “absensi”, yang berarti suatu keadaan yang menunjukkan seseorang tidak masuk, tidak ada, tidak hadir atau absen (sekolah, kerja, dsb). Kata yang sepadan adalah “kemangkiran” (mangkir) yang berarti tidak datang (ke sekolah, ke tempat kerja, dsb) karena sakit atau alasan

---

<sup>9</sup> *Ibid*

yang tidak diketahui. (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008).<sup>10</sup>

Menurut (Panggabean, 2002), Definisi ketidakhadiran (absenteism) adalah kegagalan untuk melapor pada waktu kerja. Dengan kata lain ketidakhadiran merupakan kegagalan seorang karyawan untuk hadir di tempat kerja pada hari kerja. Ketidakhadiran berbeda dengan terlambat (lateness) atau lamban (tardiness) yang menunjukkan kegagalan untuk datang tepat waktu. Alasan pegawai tidak hadir ditempat kerja dan melakukan aktivitas beraneka ragam. Michael J. Julius mengemukakan bahwa alasan yang sering digunakan seorang pegawai jika tidak masuk kerja antara lain : 1. Sakit, merupakan alasan paling umum digunakan jumlahnya dapat mencapai 50% dari seluruh ketidakhadiran 2. Terjadinya kecelakaan kerja 3. Pengawasan kurang baik 4. Jam kerja yang tidak padat 5. Kurangnya minat dan tanggung jawab serta adanya perasaan tidak berguna 6. Setelah menerima upah, kondisi yang terlalu berat dan upah yang turun 7. Cuaca buruk, kurangnya transportasi, mencari pekerjaan lain,

---

<sup>10</sup> Philip suprastowo, Kajian Tentang Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya Terhadap Siswa (Jakarta: Balitbang Kemdikbud, 2013)



kunjungan saudara dari luar kota. 8. Sikap pikiran yang disebabkan oleh faktor lingkungan dan sosiologi.<sup>11</sup>

Dalam penelitian ini membahas mengenai ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KKGK. Tingginya tingkat ketidakhadiran mengindikasikan rendahnya kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (Pusat Bahasa, 2008).<sup>12</sup>

Nanang Fatah (1996) memberi pengertian bahwa kinerja merupakan ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan; sedangkan Sulistyorini (2001) mendefinisikan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

Rothwell dan Kazanas, 1992 menyatakan pendapat mereka tentang kinerja yaitu pencapaian seseorang karena ia telah

---

<sup>11</sup> [http://eprints.dinus.ac.id/18258/10/bab2\\_17817.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/18258/10/bab2_17817.pdf) diunduh pada tanggal 1 februari 2017

<sup>12</sup> Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 19, Nomor 1, Maret 2013 diunduh pada tanggal 2 februari 2017

<sup>13</sup> *Ibid*

menunjukkan perilaku, keterampilan, sikap, sekaligus pengetahuannya.<sup>14</sup>

Dari beberapa pendapat tentang kinerja seperti yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian pula kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Ketidakhadiran guru kejuruan dalam pelatihan di P2KKGK Jakarta Timur mengindikasikan adanya penurunan disiplin kinerja. Pelatihan di P2KKGK merupakan bagian dari pekerjaan yang harus diemban oleh guru demi pengembangan kompetensi dalam menunjang kinerja mengajarnya di sekolah. Ketidakhadiran dalam

---

<sup>14</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, Wawasan Teknologi Pendidikan (Jakarta:Prenada Media Grup,2012) hlm 163

pelatihan juga mengindikasikan bahwa guru kejuruan tidak menjalankan amanah dan tanggungjawabnya.

Pengertian ketidakhadiran disampaikan oleh Ivatts (2013) sebagai kegagalan seseorang (guru) untuk melaporkan atau untuk bekerja sesuai dengan yang telah dijadualkan. Dalam prakteknya, ada dua jenis ketidakhadiran guru. Pertama, ketidakhadiran karena melaksanakan tugas-tugas sehingga tidak ada waktu dan ditetapkan secara legal (seperti mengikuti pelatihan lain atau rapat dinas) atau karena alasan kesehatan (seperti sakit keras atau melahirkan). Kedua, ketidakhadiran karena problem pribadi guru dan suasana kerja yang tidak kondusif, seperti halnya malas, faktor ekonomi, bosan, tidak taat aturan, atau kerja mau enak sendiri.<sup>15</sup>

Kendala tidak adanya waktu memang menjadi hambatan besar bagi guru yang diutus mengikuti pelatihan. Faktor yang menjadi kendala tersebut diantaranya tugas mengajar yang padat, tidak bisa meninggalkan murid-murid di kelas karena tidak ada guru yang menggantikan, ataupun kegiatan pelatihan yang jadwalnya bersinggungan dengan pelatihan lain maupun jadwal yang bersinggungan dengan kegiatan resmi lainnya. Hal seperti ini memang sebaiknya dipecahkan bersama-sama dengan pihak kepala sekolah

---

<sup>15</sup> Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, *Op.cit.* vol 19

dimana guru dan kepala sekolah perlu bekerjasama mengatur segala kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya sekolah salah satunya pelatihan bagi guru.

Untuk ketidakhadiran yang bersifat problem pribadi seperti malas, tidak mau mengikuti pelatihan, bosan ataupun merasa mudah menyepelkan tugas, memang terkesan sulit untuk mengatasinya. Kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi harus ditanamkan pada diri setiap guru. Hal tersebut sudah menyangkut masalah internal dalam diri yang sulit diubah jika bukan guru itu sendiri yang berniat mengubah pola pikirnya. Biasanya hal tersebut dilatarbelakangi oleh sifat guru yang menolak perubahan dan telah nyaman dengan segala kompetensi yang sudah dimiliki. Padahal kompetensi pada setiap guru perlu terus mengalami peningkatan sesuai perkembangan zaman. Kondisi dimana guru yang menolak perubahan akan sangat sulit untuk pihak sekolah maupun lembaga pelatihan dalam mengutus mereka untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan kompetensi. Perlu adanya pendekatan lebih dalam merubah kebiasaan dan pola pikir guru tersebut.

Selain itu Romiszowki menyatakan bahwa pelatihan bukanlah satu-satunya solusi yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja. Analisis penyebab buruknya kinerja menjadi hal yang yang penting

untuk menentukan intervensi yang cocok.<sup>16</sup> Maka dari itu peserta pelatihan bisa saja merasa tidak membutuhkan pelatihan yang sedang diselenggarakan di lembaga P2KGK. Terdapat indikasi lain bahwa materi yang dijadikan pelatihan mungkin saja sebenarnya tidak perlu dikemas dalam bentuk pelatihan tetapi bisa melalui intervensi lain yang lebih efektif dan efisien bagi guru. Tentu berbeda halnya jika peserta menganggap mereka membutuhkan pelatihan tersebut, dimana mereka akan lebih antusias untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan lembaga P2KGK Jakarta Timur.

Pembahasan diatas masih menjadi indikasi penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan. Untuk itu perlu dilakukannya penelusuran lebih lanjut secara menyeluruh untuk menemukan penyebab banyaknya ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta timur.

### **3. Kajian Pola 360 Derajat**

#### **a. Pengertian Pola 360 Derajat**

Ward dalam Amstrong (2006;157) mendefinisikan umpan balik 360 derajat adalah pengumpulan data dan umpan balik yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja individu atau

---

<sup>16</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, *Op.cit.* hlm 167

kelompok yang berasal dari sejumlah pihak yang berkepentingan terhadap kinerja mereka<sup>17</sup>.

Model evaluasi ini mengedepankan kualitas penilaian yang memberikan hasil berimbang dan objektif serta memberikan umpan balik kinerja seseorang dengan menggabungkan penilaian dari orang-orang di lingkungan kerja ternilai.

Penilaian 360 derajat dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan kegiatan pengumpulan data-data perihal persepsi atas perilaku seseorang atau individu serta dampak perilaku tersebut kepada atasan, kolega, bawahan dan anggota-anggota lain dalam suatu tim. (Karmawijaya, 2007)<sup>18</sup>

Metode ini disebut juga *multi-rater assessment*, *multi-source assessment*, *multi-source feedback*. Karena dilakukan oleh banyak penilai, tidak jarang hasil penilaian yang diperoleh justru saling bertentangan tanpa bisa ditentukan penilaian siapa yang sebenarnya lebih akurat.

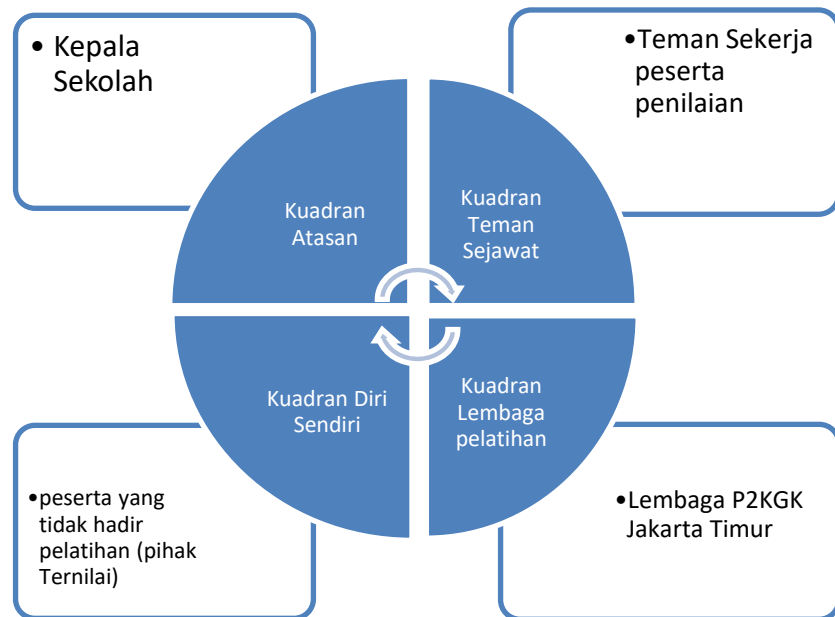
Pihak penilai atau kuadran dapat disesuaikan dengan penilai-penilai yang berhubungan kerja. Dalam penelitian ini

---

<sup>17</sup> Michael Armstrong, *Performance Management : Key Strategis and Prectical Guidelines, 3<sup>rd</sup> Edition* (London, United Kingdom: Kogan Page, 2006) hlm.157

<sup>18</sup> <http://rintobayu.blogspot.com/2013/03/pelilaian-kinerja-bimbingan-konseling.html> (diunduh pada tanggal 25 mei 2016)

peneliti menggunakan 360 derajat 4 kuadran (penilaian) yaitu penilaian keatas, penilaian setara, penilaian diri sendiri dan penilaian lembaga pelatihan. Pengembangan pola para penilai evaluasi 360 derajat disesuaikan dengan penilai penilai yang berhubungan dengan kinerja peserta pelatihan. Jika digambarkan melalui matrik berdasarkan para penilai dengan empat kuadran adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

Pola 360 Derajat Ketidakhadiran Peserta Pelatihan Test Bent  
Untuk Guru Kejuruan

## **b. Penilaian Pola 360 Derajat**

Dalam penelitian penelusuran ketidakhadiran peserta pelatihan Test Bent ini, ada beberapa pihak utama yang bertindak sebagai penilai dalam sistem penilaian kinerja 360 derajat, yaitu:

### **1.1 Penilaian Keatas**

Penilaian ini diharapkan akan memberikan umpan balik penilaian yang penting untuk beberapa aspek tertentu. Penilaian keatas dalam hal ini dimaksudkan untuk atasan peserta pelatihan. Dalam penelitian ini atasan peserta pelatihan adalah Kepala Sekolah yang dimana guru disekolahnya menjadi peserta pelatihan test bent yang tidak hadir dalam pelatihan. Informasi dari kepala sekolah dapat membantu menilai apakah penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan test bent.

### **1.2 Penilaian Setara**

Dalam penilaian setara, penilai yang dimaksud adalah rekan sejawat sesama guru di sekolah tempat peserta pelatihan bekerja. Penilaian ini diharapkan akan memberikan umpan balik penilaian yang lebih mendukung penilaian atasan.



Sebab rekan kerja memiliki interaksi yang cukup dekat dalam proses penyelesaian pekerjaan.

### 1.3 Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri menjadi penilaian yang sangat penting dalam evaluasi ketidakhadiran peserta pelatihan. Sebab yang menjadi penilai adalah peserta pelatihan itu sendiri dimana mereka lebih banyak mengetahui apa penyebab ketidakhadiran mereka dalam pelatihan. Tetapi tetap dengan mengumpulkan hasil penilaian dari penilai lain agar hasil penilaian lebih menyeluruh.

### 1.4 Penilaian Lembaga Pelatihan

Penilaian ini diharapkan akan memberikan umpan balik penilaian yang optimal. Sebab penilaian ini dilakukan oleh salah satu perwakilan pilak lembaga pelatihan yang menyelenggarakan pelatihan. Lembaga pelatihan adalah pihak dimana mereka lebih mengetahui bagaimana prosedur pelatihan yang sebenarnya hingga pelatihan tersebut dinilai memiliki prosentase tingkat kehadiran yang rendah.

### **c. Manfaat Penilaian Pola 360 Derajat**

Menurut Adryanto (2011), jika metode ini diintegrasikan dengan baik maka dapat memberikan sumbangan besar bagi manajemen, yaitu<sup>19</sup>:

- a. Memperoleh umpan balik dari berbagai sumber, yang tentu akan lebih objektif dibandingkan jika umpan baliknya hanya berasal dari diri sendiri.
- b. Mengurangi risiko terjadinya diskriminasi dan efek-efek pribadi dalam penilaian kinerja.
- c. Mengembangkan kerja sama yang erat di kalangan anggota tim, mengingat bahwa mereka cenderung lebih mau bertanggung jawab terhadap perilaku mereka satu sama lain ketika mengetahui bahwa mereka harus saling menyampaikan masukan mengenai kinerja rekan satu tim mereka itu.
- d. Memahami kebutuhan pengembangan perorangan maupun organisasi.
- e. Menyediakan informasi yang tepat mengenai apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan karier.

---

<sup>19</sup> Michael Andryanto, Mengenal Metode Penilaian 360 Derajat (2011), <http://michaeladryanto.wordpress.com/2011/11/09/mengenal-metode-penilaian-360-derajat/> diakses pada tanggal 2 april 2016

- f. Meningkatkan kualitas, keterandalan, dan kecepatan produk maupun layanan yang dihasilkan.

#### **4. Kajian Pelatihan dalam Teknologi Kinerja**

##### **a. Pengertian Teknologi Kinerja**

Teknologi Kinerja didefinisikan sebagai “pendekatan rekayasa untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh orang dalam suatu organisasi sebagai performer”. Upaya untuk merekayasa ini bersifat sistematis, sistemik, dan ilmiah (*scientific-based*).<sup>20</sup>

Teknolog kinerja baik secara individu maupun tim lebih berperan sebagai konsultan dan analis sistem yang bertugas dalam mendiagnosa masalah, mengidentifikasi akar masalah, menyusun strategi pemecahan masalah, melaksanakannya, mengevaluasi dan secara terus menerus memperbaikinya.<sup>21</sup>

Konteks dalam teknologi kinerja adalah manusia, kinerja, teknologi dan organisasi atau lembaga. Istilah manusia merujuk pada konsep kinerja. Hal ini terkait pada aspek manusia yang berdampak terhadap mutu dan potensi organisasi dimana

---

<sup>20</sup> <http://www.teknologipendidikan.net/2008/12/02/human-performance-technology/> diakses pada tanggal 18 mei 2016

<sup>21</sup> *ibid*

mereka bekerja. Sedangkan konteks kinerja, kinerja terkait dengan kompetensi (keahlian, kemampuan, dan pengetahuan).<sup>22</sup>

Konteks teknologi terkait dengan prosedur, teknik serta temuan ilmiah yang dihasilkan melalui serangkaian penelitian. Sedangkan lembaga atau organisasi tempat bekerja terkait dengan pemberdayaan melalui proses belajar di organisasi atau tempat bekerja seseorang.<sup>23</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kesimpulannya teknologi kinerja membahas masalah belajar dan penyelenggaraannya bagi karyawan/pekerja dengan pendekatan secara individu atau tim.

## **b. Intervensi Teknologi Kinerja**

Dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja, terdapat intervensi yang dapat diterapkan sebagai salah satu usaha peningkatan keterampilan maupun keahlian. Intervensi tersebut dilaksanakan sesuai kebutuhan dan kondisi serta pertimbangan efisiensi biaya dan efektivitas sumber seperti waktu dan SDM. Intervensi termasuk ke dalam bagian integral

---

<sup>22</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, *Op.cit.* hlm 162-164

<sup>23</sup> *Ibid*

Teknologi Kinerja. Pemilihan intervensi yang kurang tepat akan berdampak pada hasil usaha peningkatan kinerja yang kurang maksimal.

Berikut adalah contoh intervensi Teknologi Kinerja:<sup>24</sup>

**Tabel 2.1**

Contoh Intervensi Teknologi Kinerja

<b>Pembelajaran (Jenjang Individu)</b>	<b>Non pembelajaran (Jenjang Organisasi)</b>
Pelatihan (real time, kelas maya)	Kebijakan baru
<i>On the job training</i>	Konsultan
Paket pelatihan Mandiri	Penghargaan atas prestasi kerja
Program stimulasi/bermain peran.	Penyediaan perangkat kerja

Di dalam tabel contoh intervensi, pelatihan termasuk salah satu kategori intervensi Teknologi Kinerja. Romiszowski dalam buku Wawasan Teknologi Pendidikan menyatakan bahwa pembelajaran atau pelatihan bukanlah satu-satunya solusi yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>24</sup> *Ibid.* hlm 181

Pemilihan intervensi kembali lagi kepada kebutuhan dan kondisi. Tetapi jika pelatihan adalah satu-satunya intervensi yang dipilih maka perencanaan pelatihan harus didesain sebaik mungkin.

### c. Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*).<sup>25</sup>

Menurut Notoatmodjo, pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.<sup>26</sup> Pelatihan tidak hanya meningkatkan sumber daya manusia dengan memberi keterampilan saja melainkan mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian dari sumber daya manusia itu sendiri. Mengembangkan kemampuan

---

<sup>25</sup> Mustofa Kamil, Model Pendidikan dan Pelatihan (Bandung: Alfabeta, 2012) Hlm. 3.

<sup>26</sup> Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003) hlm.28

intelektual dan kepribadian merupakan dua hal yang mendasar untuk dapat ditingkatkan melalui sebuah pelatihan.

Pengertian pelatihan menurut Nasution adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.<sup>27</sup>

Dari definisi yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran, singkatnya bahwa pelatihan merupakan suatu pembelajaran. Dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, dapat kita pahami bahwa teknik dan metode pelatihan sama dengan teknik dan metode yang digunakan dalam pembelajaran. Terdapat persamaan dengan definisi sebelumnya bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.

#### **d. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (1995) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu: (1) memutakhirkan keahlian para karyawan

---

<sup>27</sup> Mulia Nasution, Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan, (Jakarta: Sapdosadi, 2000) hlm. 71

sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru, (2) mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadin kompeten dalam pekerjaan, (3) membantu memecahkan permasalahan operasional, (4) mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan (5) mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.<sup>28</sup>

Michael J.Jucius mengemukakan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar ini Moekjat (1981) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.<sup>29</sup>

Menurut Moekijat, pelatihan memiliki tiga tujuan umum antara lain:<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Mustofa Kamil. *Op.cit.* hlm. 11

<sup>29</sup> *Ibid*

<sup>30</sup> Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Mandar Maju, 1991), hlm. 38



- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif ;
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pemimpin).

Tujuan pelatihan ini lebih terperinci dengan fokus terhadap tiga hal, yaitu mengembangkan keahlian, mengembangkan pengetahuan, dan mengembangkan sikap pegawai. Pada intinya tiga hal yang dikemukakan oleh Moekijat berkaitan dengan mengembangkan atau meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa tujuan pelatihan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan diselenggarakan untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian karyawan atau pegawai untuk mempermudah mengerjakan segala pekerjaan maupun untuk menunjang karir dan profesinya serta sebagai tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi tempat bekerja.

#### **e. Komponen Pelatihan**

Menurut George M. Piskurich dalam buku *Rapid Training Development*, menjabarkan empat komponen penting yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pelatihan di kelas, yakni:<sup>31</sup>

- 1) Instruktur. Instruktur bertugas sebagai orang yang menyampaikan materi, memimpin alur belajar, memfasilitasi kebutuhan peserta dan lain sebagainya. Instruktur tidak hanya dituntut menguasai materi saja tapi juga mampu memenuhi standar kompetensi pendidik yakni kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian.
- 2) Modul pelatihan. Modul pelatihan atau paket pelatihan yang digunakan peserta untuk belajar di kelas.
- 3) Metode Pelatihan. Metode Pelatihan adalah metode yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan. Metode pelatihan yang dilakukan di dalam ruang kelas bukan hanya

---

<sup>31</sup> George M. Miskurich, *Rapid Training Development* (San Fransisco, Pleiffer, 2009) hlm. 13-17

metode ceramah saja. Ada banyak metode yang bisa dilakukan dan menjadi aktivitas para peserta di kelas. Contoh metode yang bisa dilakukan di dalam kelas ialah ceramah, demonstrasi, simulasi, dan lain-lain.

4) Media Pelatihan. Media pelatihan digunakan untuk menunjang penerapan metode pelatihan. Contoh media pelatihan yang dapat digunakan di dalam kelas ialah powerpoint, paket pelatihan, flip chart, video, dan audio, dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Kemp, Morisson & Ross komponen pelatihan meliputi empat aspek, antara lain peserta didik, tujuan pembelajaran, metode, dan penilaian.<sup>32</sup>

Melalui komponen pelatihan menurut dua ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa setidaknya pelatihan dapat terlaksana dengan adanya komponen yakni instruktur, modul pelatihan, metode pelatihan, media pelatihan, peserta didik, tujuan pembelajaran, dan penilaian.

Untuk itu kehadiran Guru SMK sebagai peserta pelatihan di P2KKGK Jakarta Timur sangat penting sebab peserta pelatihan termasuk ke dalam komponen vital dalam pelatihan.

---

<sup>32</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, Prinsip Desain Pembelajaran (Jakarta: Kencana, 2008) hlm.17

Jika pesertanya saja banyak yang tidak hadir maka pelatihan yang terselenggara bisa dipastikan kurang efektif.

## **5. Kajian Pelatihan Guru SMK (Kejuruan)**

### **a. Pengertian Guru SMK**

Guru Sekolah Menengah Kejuruan yang disingkat Guru SMK adalah guru pada satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan. Guru Sekolah Kejuruan adalah guru yang mengajar pada sekolah kejuruan yang memiliki kompetensi pedagogis, kepribadian, professional dan sosial.

Guru SMK dikategorikan menjadi tiga yaitu Guru Normatif, Adaptif, dan Produktif. Guru Normatif adalah guru yang mengampu mata pelajaran yang bersifat universal bagi konteks Indonesia, misalnya Agama, Bahasa Indonesia, Sejarah, dan Kewarganegaraan. Guru Adaptif adalah guru yang mengampu mata pelajaran yang digunakan sebagai dasar untuk mempelajari mata pelajaran produktif. Adapun jenis-jenis mata pelajaran adaptif antara lain meliputi matematika, fisika, kimia, biologi dan astronomi. Sedangkan istilah Guru Produktif adalah guru yang mengampu mata pelajaran kejuruan, misalnya

bangunan, listrik, mesin, pertanian, pariwisata, perkapalan dan seni.

Sedangkan guru sekolah menengah umum adalah guru yang mengajar di pendidikan menengah yang menguasai pelajaran umum atau non kejuruan. Untuk guru sekolah menengah non kejuruan atau umum hanya terdiri dari guru normatif dan adaptif saja. Perbedaannya hanya pada Guru Produktif.

Kesimpulannya terdapat persamaan dan perbedaan antara guru secara umum dengan guru SMK. Guru SMK adalah guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan dengan bidang pelajaran yang berbeda-beda. Persamaan Guru SMK dengan guru secara umum adalah sebagian guru SMK mengajar pelajaran umum seperti Bahasa Indonesia, Matematika, Sejarah, dan sebagainya yang secara umum diajarkan juga oleh guru-guru di luar pendidikan SMK. Sedangkan perbedaannya sebagian guru SMK mengajar pelajaran kejuruan yang hanya disediakan oleh SMK yang bersangkutan seperti Teknik Otomotif, Teknik Mesin , dan lain-lain.

#### **b. Pelatihan untuk Guru SMK (Kejuruan)**

Bekerja sudah pasti berbeda dengan bersekolah. Motivasi belajar seseorang yang sudah bekerja bertujuan untuk mendukung pekerjaan dan profesinya. Begitupun dengan guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ilmu pengetahuan terus berkembang sesuai perkembangan zaman sehingga ilmu pengetahuan pada diri seseorang harus terus diperbaharui. Bagi orang yang sudah bekerja atau yang sudah memiliki profesi pekerjaan, mengembangkan ilmu pengetahuan baik dalam hal pengetahuan secara umum maupun keterampilan bekerja biasanya mereka dapatkan melalui pelatihan. Pelatihan tersebut didapatkan melalui atasan langsung atau melalui organisasi penyelenggara pelatihan yang bekerjasama dengan organisasi tempat ia bekerja.

Guru adalah salah satu profesi yang juga membutuhkan pelatihan berkaitan dengan pekerjaannya. Guru merupakan profesi yang mencetak lulusan generasi muda yang unggul dan siap bersaing di dunia industri. Tentunya ini menjadi alasan mengapa guru juga harus memiliki kompetensi yang baik. Guru SMK merupakan salah satu guru yang mencetak lulusan yang tidak hanya baik dalam segi pengetahuan tetapi juga baik dalam segi keterampilan bekerja. Mengingat lulusan SMK

adalah lulusan yang memang dipersiapkan untuk terjun langsung di dunia industri, oleh karena itu guru SMK yang mengajar siswa kejuruan harus produktif dan mampu memberikan performa terbaiknya dalam mengajar.

Guru kejuruan pada program produktif memiliki karakteristik dan persyaratan (kompetensi) profesional yang spesifik, yaitu antara lain :

- 1) Memiliki keahlian praktis yang memadai pada semua bidang studi (mata pelajaran) produktif;
- 2) Mampu menyelenggarakan pembelajaran (diklat) yang relevan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja ;
- 3) Mampu merancang pembelajaran (diklat) di sekolah dan di dunia usaha atau industri.

Keterampilan guru SMK dalam mengajar dan mengembangkan kompetensi professional tersebut dapat dikembangkan melalui pelatihan khusus untuk guru-guru kejuruan. Saat ini sudah banyak lembaga baik swasta maupun dari lembaga pemerintahan yang khusus menyelenggarakan pelatihan bagi guru-guru termasuk guru kejuruan. Salah satunya adalah P2KKGK Jakarta Timur yang khusus untuk melaksanakan pelatihan bagi guru maupun siswa SMK. Pelatihan kejuruan di

P2KKGK Jakarta Timur juga sudah bekerja sama dengan Dunia Usaha/Dunia Industri agar hasil pelatihan yang diperoleh mampu menjadi bekal di dunia industri yang sebenarnya. Pelatihan untuk guru SMK banyak jenisnya, seperti Pelatihan Test Bent, Pelatihan Asesor Kompetensi dan Lisensi, maupun pelatihan praktek kejuruan.

**c. SDM dalam Pelatihan Guru SMK**

SDM atau Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan sekolah tempat dimana peserta pelatihan mengajar serta pihak pelatihan yang menyelenggarakan pelatihan untuk peserta pelatihan tersebut. Dalam menelusuri ketidakhadiran menggunakan pola 360 derajat, SDM di sekolah dinilai mampu memberikan informasi lebih terkait guru yang bersangkutan atas ketidakhadiran guru SMK tersebut dalam pelatihan, sebab mereka mengetahui kondisi sebenarnya mengenai guru yang diutus ke pelatihan selama bekerja bersama-sama di lingkungan sekolah. Selain itu pihak lembaga pelatihan juga dianggap bisa memberikan informasi terkait pelatihan yang diselenggarakan, sebab mereka mengetahui kondisi penyelenggaraan pelatihan yang sebenarnya untuk dikaitkan dengan informasi dari pihak sekolah



sehingga informasi dari keseluruhan penilai dapat dianalisis hingga menemukan penyebab ketidakhadiran peserta. Dalam penelitian ini peneliti membatasi SDM yang terlibat untuk dijadikan sebagai empat penilaian dalam mengevaluasi penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan test bent di P2KGK Jakarta Timur, antara lain adalah Kepala sekolah, rekan sejawat, peserta pelatihan yang tidak hadir dan perwakilan ketua pelaksana lembaga pelatihan. Penilai-penilai di atas tentunya menilai dari aspek dan indikator yang sudah dikembangkan untuk sampai pada penarikan kesimpulan tentang penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan Test Bent. Berikut adalah pembahasan SDM yang terlibat sebagai penilai beserta penjelasan aspek/indikator yang akan dinilai:

### **1.1 Kepala Sekolah**

Kepala sekolah menjadi penilai atasan yang dianggap penting dan bisa menilai bagaimana kinerja guru-guru sebagai bawahannya di lingkungan sekolah maupun kegiatan diluar sekolah yang berhubungan dengan kepentingan sekolah. Sebab kepala sekolah adalah pihak yang pertama kali menerima undangan pelatihan, menentukan kegiatan apa yang akan diberikan kepada

guru, serta pihak yang paling mengerti bagaimana prosedur-prosedur dari pihak luar sekolah yang akan berkoordinasi dengan sekolah yang mereka pimpin.

Mengenai komitmen pimpinan, Kepala sekolah harus meyakini pentingnya pengembangan kompetensi guru, karena guru membutuhkan informasi dan keterampilan baru terkait dengan perkembangan dunia pendidikan. Dengan kewenangan dan peran yang dimilikinya, kepala sekolah dapat mewujudkan kebutuhan guru tersebut, diantaranya melalui program pelatihan dan sumber belajar. Pemahaman kepala sekolah terhadap dunia pendidikan akan sangat membantu munculnya komitmen terhadap perbaikan mutu pendidik. Bahwa kepala sekolah adalah orang yang memiliki kompetensi dan kredibilitas yang tinggi, sehingga ia mampu memimpin dan mengelola pendidik dan tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan sekolah dan pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam setiap pelaksanaan pengembangan guru baik yang dilaksanakan di sekolah maupun di luar sekolah. Berikut adalah penjabarannya:

1. Dorongan Umpan Balik

Kepala sekolah menjadi pendorong bagi para guru agar mereka mendapatkan pengetahuan dan pengalaman mengajar yang sangat bermanfaat bagi kemampuan dan keterampilannya mengajar dikelas, serta pergaulannya dengan sesama guru, staf, dan siswa. Menurut Spark (Seyfart,2002: 124), “penelitian menunjukkan pentingnya dorongan umpan balik bagi guru. Kepala sekolah merupakan sumber utama pendorong. Pembelajaran guru dan perubahan perilaku akan terjadi ketika kepala sekolah mendorong perubahan”.<sup>33</sup>

Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam terwujudnya setiap program pengembangan, berikut adalah peran kepala sekolah dalam dorongan umpan balik sebagai seorang pemimpin:

- Menganggap pelatihan adalah kegiatan pengembangan kompetensi yang penting bagi guru sehingga memacu guru untuk memulai perubahan kearah yang lebih baik,
- Memberikan motivasi dan dorongan terhadap guru yang akan mengikuti pelatihan,

---

<sup>33</sup> Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru (Jakarta:Kencana,2011) hlm 69

- Menyediakan sarana prasarana serta penghargaan sebagai bentuk dukungan kepala sekolah terhadap peserta pelatihan.

Menurut Miftah Thoha (2007:77), secara garis besar kepemimpinan situasional kepala sekolah mempunyai dua bentuk perilaku, yaitu<sup>34</sup>:

2. Perilaku Hubungan, yaitu suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan antarpribadi diantara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau hubungan dengan pihak luar yang mendukung potensi sekolah dengan cara membuka lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk menggunakan potensinya. Hal semacam itu disifati oleh dukungan sosioemosional, kesetiakawanan, dan kepercayaan bersama. Penjabarannya adalah sebagai berikut:

- Kepala sekolah terbuka atas kegiatan pelatihan yang diperuntukkan untuk guru-guru disekolahnya,
- Selalu menyampaikan hal-hal yang bersangkutan dengan para guru,

---

<sup>34</sup> Ahmad Susanto, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Jakarta: Kencana, 2016) hlm. 83-84

- memberikan kepercayaan kepada guru dalam setiap kegiatan ataupun pekerjaan yang harus dijalani,
- membuka lebar jalur komunikasi dengan pihak yang dianggap menunjang potensi sekolah maupun guru,

3. Perilaku Tugas, yaitu suatu perilaku seseorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota kelompok atau pengikut, menerangkan kegiatan apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai. Selanjutnya disifati oleh usaha-usaha untuk menciptakan pola organisasi yang mantap, jalur komunikasi yang jelas, dan cara-cara melakukan pekerjaan yang harus dicapai.

Penjabaran secara rinci adalah sebagai berikut:

- Mengatur dan merumuskan bentuk tugas dan kegiatan yang harus dijalankan oleh guru.
- Menyampaikan tugas maupun pekerjaan yang bersangkutan dengan para guru.

- Menerangkan tugas apa yang harus dikerjakan guru, kapan dilakukan, dimana pelaksanaannya dan bagaimana pekerjaan itu harus dicapai.

## 1.2 Rekan sejawat (Guru SMK)

Rekan sejawat dianggap sebagai orang yang paling dekat dilingkungan kerja peserta pelatihan dan dianggap mampu menilai kinerja rekannya. Rekan sejawat dalam hal ini masih berprofesi sebagai sesama guru SMK di lingkungan sekolah yang sama. Berikut adalah aspek penilaian melalui rekan sejawat:

### 1. Dorongan Umpan Balik<sup>35</sup>

Selain kepala sekolah, rekan sejawat juga dapat menjadi pendorong bagi para rekannya. Dorongan dari para rekan sesama guru mampu menambahkan rasa percaya diri peserta pelatihan. Setidaknya hampir setiap hari di sekolah guru berdialog dengan rekan sejawatnya sehingga rekan sejawat dapat membantu mendiskusikan ataupun memecahkan masalah bersama yang dialami guru yang dapat menghambat

---

<sup>35</sup> Jejen Musfah. *Loc.cit.*

kinerjanya. dorongan umpan balik dari rekan sejawat dapat berupa dorongan dan dukungan terhadap rekannya yang diutus dalam pelatihan.

## 2. Kompetensi Sosial

Guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi Pedagogis, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional. Dalam penilaian 360 derajat pada penelitian ini, guru yang dianggap sebagai rekan sejawat ternilai pasti pula memiliki kompetensi sosialnya sebagai guru. Mereka dapat menilai bagaimana kinerja teman mereka, bahkan mereka juga dapat mengetahui bagaimana kepribadian sesama rekan kerja. Hal tersebut tentunya karena guru sebagai rekan sejawat memiliki kompetensi sosial yang dimilikinya. Seorang guru sama seperti manusia lainnya adalah makhluk sosial, yang dalam hidupnya berdampingan dengan manusia lainnya. Guru diharapkan memberikan contoh baik terhadap lingkungannya, dengan menjalankan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari masyarakat sekitarnya. Guru harus berjiwa sosial

tinggi, mudah bergaul, dan suka menolong, bukan sebaliknya, yaitu individu yang tertutup dan tidak memedulikan orang-orang disekitarnya.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. (BSNP,2006:2008)<sup>36</sup>

Melalui pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai rekan sejawat yang sama-sama berprofesi sebagai guru, tentunya mereka berdiskusi dengan sesama guru lain dan peserta pelatihan pun pasti memiliki rekan sejawat sesama guru yang paling dekat dengannya serta mengetahui beberapa informasi tentang rekannya tersebut. Karena itu kompetensi sosial seorang guru dilakukan dalam penilaian rekan sejawat karena dianggap mampu memberikan informasi terkait rekannya yang

---

<sup>36</sup> *Ibid.* hlm. 52



mengikuti pelatihan serta terkait informasi di lingkungan sekolah yang sama. Penjabaran penilaian rekan sejawat melalui aspek kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

- Pandangan rekan sejawat terhadap kebijakan kepala sekolah mengenai guru-guru yang diutus untuk mengikuti pelatihan
- Pandangan rekan sejawat terhadap pelatihan yang akan ditugaskan kepada rekannya
- Pandangan rekan sejawat terhadap kinerja rekannya selama di sekolah
- Pandangan rekan sejawat terhadap kondisi sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja rekannya dalam melaksanakan tugas

### **1.3 Peserta Pelatihan (Guru SMK)**

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, internal maupun eksternal. Kinerja tersebut dalam hal melaksanakan pelatihan atau pengembangan kompetensi

guru. Banyak faktor yang mempengaruhi keikutsertaan guru dalam pelatihan, M. Arifin dalam Muhaimin (2002: 67) mengidentifikasikan ke dalam beberapa hal, diantaranya adalah<sup>37</sup>:

a. Penetapan Tanggung Jawab

Dalam hal ini guru harus menyadari pentingnya pekerjaan yang sedang dijalani ataupun yang harus ia jalani. Hal tersebut menjadi tanggung jawab guru sebagai profesi yang diembannya. Jika guru menyadari bahwa suatu pekerjaan adalah sebuah tanggung jawab, maka tentu saja ia akan menjalankan pekerjaan dan tugas-tugasnya dengan baik.

b. Desain Program

Dalam desain program hal yang menjadi pertimbangan adalah bentuk pelatihan, jangka waktu, dan partisipasi<sup>38</sup>. Bentuk pelatihan yang menjadi pertimbangan biasanya adalah

c. Volume upah kerja

Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang akan menjadi motivasi untuk melakukan

---

<sup>37</sup> Ahmad Susanto. *Op.cit.* hlm. 73

<sup>38</sup> *Ibid.* hlm. 81

pekerjaan tambahan. Sama halnya dengan guru yang akan diutus pelatihan.

d. Suasana kerja

Suasana kerja yang dihadirkan dalam pelatihan harus dapat mendorong peserta pelatihan untuk mau dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Suasana kegiatan belajar dalam pelatihan harus tetap mengedepankan rasa belajar yang nyaman dan kondusif bagi guru.

e. Penghargaan

Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi. Guru sebagai peserta pelatihan membutuhkan penghargaan sebagai apresiasi atas keinginannya dalam mengembangkan kompetensi. Baik penghargaan materil ataupun non materil sama-sama menjadi hal penting.

f. Sarana yang menunjang

Sarana yang dipersiapkan dalam sebuah pelatihan menjadi faktor yang juga dipertimbangkan peserta pelatihan. Selain sarana yang menunjang di dalam proses pelatihan, sarana tentang bagaimana peserta pelatihan dapat menuju lembaga pelatihan juga menjadi

dukungan bagi mereka untuk dapat melaksanakan pelatihan dengan baik.

g. Kondisi Fisik dan Kesehatan

Kondisi fisik dan kesehatan terkadang menjadi salah satu pertimbangan peserta untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Kondisi fisik dan kesehatan yang kurang optimal berpengaruh terhadap kinerja yang kurang optimal.

#### **1.4 Lembaga Pelatihan**

Menurut Manullang (2004;2003), “pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis. Dasar pikiran mengenai pelatihan seyogianya mencakup pokok hal sebagai berikut<sup>39</sup>:

- a. Kebutuhan Pelatihan, melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan secara menyeluruh.
- b. Materi Relevan, materi pelatihan harus relevan dengan realisasi tujuan pelatihan.
- c. Jadwal Pelatihan, jadwal pelatihan disusun sehingga kondusif bagi pelatih maupun peserta pelatihan.

---

<sup>39</sup> *Ibid.* hlm. 75

- d. Lokasi Pelatihan, lokasi pelatihan dipilih yang memberi kegairahan dalam proses pelatihan.
- e. Kuantitas dan Kualitas Peserta Pelatihan, kuantitas dan kualitas peserta pelatihan harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pelatihan.

Langkah di atas agar suatu program pelatihan mencapai sasaran yang diinginkan, salah satunya dalam hal ketercapaian kehadiran peserta pelatihan.

Rendahnya tingkat kehadiran peserta pelatihan dapat dievaluasi oleh lembaga pelatihan menggunakan beberapa aspek diatas, pastikan apakah seluruh aspek di atas sudah dilakukan dengan seoptimal mungkin.

Seluruh aspek/indikator dari keempat penilaian telah dibahas pada pembahasan di atas, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 2.2**

Tabel Aspek Penilaian Empat Kuadran

<b>Penilai</b>	<b>Aspek yang dinilai</b>
----------------	---------------------------

Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan Umpan Balik</li> <li>2. Perilaku Hubungan</li> <li>3. Perilaku Tugas</li> </ol>
Rekan Sejawat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan Umpan Balik</li> <li>2. Kompetensi Sosial Guru</li> </ol>
Peserta Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penetapan Tanggung Jawab</li> <li>2. Desain Program</li> <li>3. Volume Upah Kerja</li> <li>4. Suasana Kerja</li> <li>5. Penghargaan</li> <li>6. Sarana yang Menunjang</li> <li>7. Kondisi Fisik dan Kesehatan.</li> </ol>
Lembaga Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan pelatihan</li> <li>2. Materi relevan</li> <li>3. Jadwal Pelatihan</li> <li>4. Lokasi Pelatihan</li> <li>5. Kualitas dan Kuantitas Peserta Pelatihan</li> </ol>

## 6. Kajian Pelatihan Test Bent untuk Guru Kejuruan

a. Pengertian Pelatihan Test Bent

Sistem injeksi bahan bakar atau lebih dikenal dengan istilah sistem bahan bakar *Electronic Fuel Injection* (EFI) merupakan teknologi yang relatif baru. Kompetensi tentang sistem bahan bakar modern ini perlu dikuasai oleh siswa SMK Program Keahlian Teknik Otomotif, agar setelah lulus mereka tidak ketinggalan dengan perkembangan teknologi yang ada di lapangan. Sebenarnya kompetensi ini sudah diakomodasikan di dalam kurikulum SMK yang sekarang digunakan (Kurikulum KTSP). Kurikulum sudah dirancang dengan baik, akan tetapi apakah sudah diimplementasikan dengan baik pula. Hal ini perlu dikaji lebih jauh karena keberhasilan sebuah kurikulum akan sangat tergantung pada tingkat implementasinya.

Disisi lain pertumbuhan Industri-Automotif tumbuh pesat, penjualan mobil diprediksi tembus 1 juta unit pada tahun 2015. Menurut data gabungan industri kendaraan bermotor (Gaikindo). Tingginya angka penjualan mobil, menjadi bukti industry otomotif memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi serta peningkatan GDP Nasional. Data ini menunjukkan bahwa pelatihan test bent sangat relevan dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga-tenaga terampil di bidang

teknisi otomotif kedepan, sudah pasti meningkat dan ini merupakan suatu peluang.

Pengertian Test Bent itu sendiri adalah salah satu bentuk pengujian untuk menentukan mutu suatu material secara visual. Selain itu Test Bent digunakan untuk mengukur kekuatan material akibat pembebanan dan kekenyalan hasil sambungan las baik di weld metal maupun HAZ.

Maksud pelatihan ini untuk menyiapkan kompetensi dan keterampilan guru SMK dibidang Test Bent untuk penempatan pada pasar kerja dan berwirausaha. Sedangkan tujuan pelatihan ini untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru SMK dibidang Test Bent sesuai kualifikasi industri dan memiliki kemampuan “Kecakapan Hidup” (*Life Skill*) serta kemampuan Berwirausaha.

#### b. Manfaat Pelatihan Test Bent

Hasil yang diharapkan dari pelatihan ini adalah:

- 1) Terlatihnya guru SMK Program Studi Keahlian Teknik Mekanik Otomotif dibidang Test Bent.
- 2) Dapat mengetahui secara teknis pemeliharaan dan perawatan mobil sistem injection sesuai standar industri.



3) Sebagai bekal keterampilan untuk penempatan pada pasar kerja serta kemampuan berwirausaha.

c. Jadwal Pelatihan Test Bent

Pelatihan ini dilaksanakan selama 5 (lima) hari mulai tanggal 14 s.d 19 september 2015 pukul 08.00 s.d 16.00 WIB. Tempat pelaksanaan pelatihan di Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGK) Jakarta Timur, Jl. Sawah Barat No.5A, Duren Sawit, Jakarta Timur.

d. Peserta Pelatihan Test Bent

peserta pelatihan ini adalah guru-guru SMK Negeri dan Swasta jurusan Teknik Otomotif se-Jakarta Timur.

## **7. Profil P2KGK Jakarta Timur**

Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGK) Jakarta Timur adalah unit pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang ditetapkan berdasarkan peraturan Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Nomor 350 Tahun 2014 dengan tugas pokok dan fungsi sebagaimana

dijelaskan pada pasal 4 ayat 1 dan 2 yakni melaksanakan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru pada semua jenjang pendidikan dan peserta didik kejuruan.

P2KGK Jakarta Timur berawal didirikan dengan nama Pusklatjur atau Pusat Pelatihan dan Pendidikan Kejuruan Jakarta Timur. Memasuki awal tahun 2015, Dinas Pendidikan DKI Jakarta melakukan restrukturisasi pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pendidikan Kejuruan (Pusklatjur). Pusklatjur kini diubah menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGK), disesuaikan dengan adanya Surat Edaran Kepala Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta No. 10/SE/2015 tentang Perubahan Nomenklatur Organisasi PUSDIKLATJUR menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGK). Adanya perubahan ini dikarenakan Pusklatjur hanya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi peserta didik kejuruan. P2KGK Jakarta Timur juga memberikan pembinaan, pengembangan kompetensi guru, sertifikasi guru serta uji kompetensi guru pada semua jenjang pendidikan.

Tujuan adanya P2KGK Jakarta Timur adalah sebagai salah satu sarana untuk memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru pada

semua jenjang dan peserta didik khususnya kejuruan. Latar belakang dari adanya P2KKGK ini adalah:

- 1) Diperlukannya sarana pelatihan yang menunjang kualitas pendidikan di Jakarta Timur.
- 2) Diperlukannya program dan kegiatan yang menunjang pengembangan kompetensi guru di Jakarta Timur.
- 3) Diperlukannya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi siswa kejuruan di Jakarta Timur.
- 4) Peningkatan kualitas mutu pendidikan, khususnya di Jakarta Timur.

- Visi :

“Terwujudnya layanan pelatihan peningkatan kompetensi guru dan berstandar nasional dan berwawasan Global serta memberikan pelayanan pembinaan kompetensi kejuruan bagi peserta didik Sekolah menengah Kejuruan sesuai dengan kebutuhan Dunia Usaha / Dunia Industri.”

- Misi :

- 1) Strategi memetakan kompetensi guru di wilayah kota administrasi Jakarta Timur.
- 2) Berkompeten dalam memfasilitasi pelatihan guru SD / SDLB / SMP / SMPLB / SMA / SMALB dan SMK Negeri maupun

Swasta pada semua jenjang dan jenis pendidikan, secara profesional, transparan dan akuntabel di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur.

- 3) Rancangan strategi pembelajaran bagi peningkatan kompetensi guru di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur.
- 4) Profesional dalam pembinaan kompetensi kejuruan bagi peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur.
- 5) Peningkatan kualitas mutu dan keterampilan pelatihan praktik sesuai kebutuhan Dunia Usaha/Dunia Industri.
- 6) Efektif dalam pelayanan uji kompetensi dan sertifikasi bagi peserta didik sekolah menengah kejuruan di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur.
- 7) Hubungan kemitraan yang professional dalam rangka meningkatkan kompetensi guru di semua jenjang dan jenis pendidikan serta kompetensi peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur.
- 8) Sebagai wadah pengada prasarana dan sarana pelatihan guru dan praktik kejuruan didik Sekolah Menengah Kejuruan.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan pada penelitian ini adalah penelitian Maolana Arifin yaitu Evaluasi Kinerja Karyawan Pasca Pelatihan "*Communication Skill and Being Confident*" di Bank Indonesia, Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Tahun 2014. Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk menilai kinerja peserta pelatihan setelah kembali ke satuan kerja masing-masing setelah mengikuti pelatihan *Communication Skill and Being Confident* di Learning Center Bank Indonesia. Dan tujuan secara khusus adalah untuk melihat tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh peserta pelatihan.

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat sumber Daya Manusia biro *Human Capital Development Group* Bank Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian evaluasi dengan menggunakan model evaluasi 360 derajat dan menggunakan empat sistem penilaian yaitu penilaian keatas, penilaian setara, penilaian diri sendiri dan penilaian kebawah. instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Hasil penelitian ini adalah bahwa peserta pelatihan telah mempunyai kinerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan kerjanya setelah mengikuti pelatihan. Kinerja dalam berkomunikasi di

lingkungan kerja masing-masing oleh peserta pelatihan sudah sesuai dengan dimensi-dimensi kinerja yang harus dicapai yang terdiri dari atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Implikasi terhadap penelitian ini terhadap organisasi Bank Indonesia adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam evaluasi kinerja berikutnya, hasil penelitian ini meningkatkan tahapan evaluasi di Bank Indonesia hingga tahap evaluasi kinerja, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu komponen evaluasi karyawan tahunan di Bank Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan terhadap keberlangsungan program ini dimasa yang akan datang.

### **C. Kerangka Berpikir**

Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan profesi dan pekerjaan seseorang. Banyak organisasi perusahaan dan lembaga yang menyelenggarakan atau mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan sebagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Guru merupakan salah satu profesi yang juga memerlukan pelatihan mengingat tugasnya yang berat untuk membimbing, mengajar dan mendidik siswa agar

menjadi pribadi yang unggul. Selain itu tugas guru adalah mencetak lulusan siswa yang berkualitas dan siap bersaing di dunia industri.

Guru SMK atau guru kejuruan adalah salah satu profesi guru yang bertugas mencetak lulusan pendidikan kejuruan yang siap terjun ke dunia kerja maupun dunia usaha. Untuk itu guru SMK harus memiliki kompetensi ahli dalam mengajarkan dan membekali siswanya ilmu-ilmu yang dapat diterapkan ketika di dunia kerja, bukan hanya dalam teori tetapi juga prakteknya. Pelatihan untuk guru kejuruan sangat menunjang profesi mereka mengingat banyaknya praktek yang dilakukan oleh pendidikan kejuruan.

P2KKGK Jakarta Timur adalah lembaga pemerintah yang khusus untuk melaksanakan dan menyelenggarakan pelatihan bagi guru dan siswa kejuruan. Sudah banyak pelatihan untuk guru SMK yang diselenggarakan oleh P2KKGK dalam pengembangan kompetensi kejuruan. Akan tetapi pelatihan untuk guru SMK tersebut ternyata mengalami kendala dalam kehadiran peserta pelatihan yaitu guru-guru SMK itu sendiri.

Salah satu pelatihan di P2KKGK Jakarta Timur yang tingkat kehadiran pesertanya rendah adalah Pelatihan Test Bent Bekerjasama dengan DU/DI untuk guru SMK Kejuruan, yaitu hanya 36% saja tingkat

kehadirannya. Hal ini harus lebih diperhatikan mengingat pemerintah telah mengeluarkan biaya khusus untuk peningkatan kompetensi guru kejuruan. Kondisi tersebut membuat pelaksanaan pelatihan tidak efektif dan guru-guru yang seharusnya menerima pelatihan akhirnya tidak melaksanakannya.

Terkadang efektivitas sebuah pelatihan diragukan. Biaya dan tenaga telah dicurahkan, namun hasilnya tidak sebesar yang diharapkan para pelaksana pelatihan. Refleksi peserta yang tidak hadir dalam pelatihan menggambarkan ketercapaian tujuan, kelebihan dan kelemahan perencanaan pelatihan. Informasi tersebut sangat berharga bagi lembaga pelatihan P2KGK untuk perbaikan pada pelatihan berikutnya. Untuk itu penelusuran dengan pola 360 derajat dilaksanakan untuk menilai kekurangan yang terjadi dalam pelatihan test bent yang menyebabkan banyaknya ketidakhadiran peserta pelatihan.

Dalam pola 360 derajat, penilaian tidak hanya dilakukan oleh satu pihak melalui peserta pelatihan yang tidak hadir saja, tetapi juga lembaga P2KGK, kepala sekolah hingga rekan sejawat, sehingga diharapkan hasil penelitian benar-benar valid karena data terkumpul dari 4 sumber. Memang, instrumen penilaian oleh guru sebagai peserta pelatihan dan penilaian oleh lembaga lebih bersifat



komprehensif dibanding instrumen oleh kepala sekolah dan rekan sejawat. Penilaian guru sebagai peserta pelatihan dan penilaian lembaga P2KGK lebih spesifik sedangkan penilaian kepala sekolah dan rekan sejawat bersifat umum. Artinya aspek tertentu dari ketidakhadiran guru sebagai peserta pelatihan memang menjadi tanggung jawab guru tersebut dan menjadi perhatian lembaga P2KGK sebagai pelaksana pelatihan.

Penelitian ini diharapkan mampu mengungkap tentang penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan Test Bent di P2KGK Jakarta Timur. Hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi pertimbangan lembaga P2KGK Jakarta Timur dalam merancang pelatihan selanjutnya untuk dapat meminimalisir tingkat ketidakhadiran peserta pelatihan dan menjadikan evaluasi bagi para guru dalam mengikuti pelatihan selanjutnya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini untuk menelusuri ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KKG Jakarta Timur. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menelusuri ketidakhadiran peserta pelatihan Test Bent melalui model evaluasi 360 derajat dengan empat penilaian sebagai indikator yaitu meliputi:

1. Penilaian Keatas : Dalam penelitian ini penilaian keatas merupakan penilaian melalui kepala sekolah sebagai atasan peserta pelatihan Test Bent yaitu guru-guru SMK. Penilaian kepala sekolah berdasarkan tiga indikator yaitu Dorongan Umpan Balik, Perilaku Hubungan, dan Perilaku Tugas.
2. Penilaian Rekan Sejawat : Penilaian rekan sejawat dilakukan oleh rekan kerja peserta pelatihan yang juga merupakan guru SMK. Penilaian rekan sejawat berdasarkan dua indikator yaitu Dorongan Umpan Balik dan Kompetensi Sosial Guru.
3. Penilaian Diri Sendiri : Penilaian diri sendiri dilakukan oleh peserta pelatihan Test Bent yang tidak hadir dalam pelatihan. Penilaian ini berdasarkan tujuh indikator penilaian yaitu Penetapan

Tanggung Jawab, Desain Program, Volume Upah Kerja, Suasana Kerja, Penghargaan, Sarana yang Menunjang, serta Kondisi Fisik dan Kesehatan.

4. Penilaian Lembaga Pelatihan : Penilaian lembaga pelatihan dilakukan oleh perwakilan pihak lembaga pelatihan, yaitu dalam penelitian ini adalah Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan di P2KGK Jakarta Timur. Penilaian ini berdasarkan lima indikator yaitu Kebutuhan Pelatihan, Materi Relevan, Jadwal Pelatihan, Lokasi Pelatihan, serta Kuantitas dan Kualitas Peserta Pelatihan.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pengembangan Kompetensi Guru dan Kejuruan (P2KGK) Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Sawah Barat No. 5A, Duren Sawit, Jakarta Timur.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan september 2016 sampai dengan desember 2016. Sedangkan program pelatihan yang dimaksud telah dilaksanakan pada tanggal 14-19 september 2015.

### **C. Metode Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Metode penelitian survey dalam penelitian ini menggunakan pola 360 derajat. Pola 360 derajat digunakan untuk mengumpulkan informasi dari para responden terkait penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan Test Bend di P2KGK Jakarta Timur. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan variabel bebas, yaitu faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap ketidakhadiran peserta pelatihan Test Bend di P2KGK Jakarta Timur.

### **D. Sumber Data**

Sumber data dari penelitian ini adalah subjek dimana data dapat diperoleh. Sumber data dalam suatu penelitian dapat disebut dengan populasi. "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang populasinya terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak".<sup>40</sup>

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti menjadi responden adalah peserta yang tidak hadir dalam pelatihan, kepala sekolah dari peserta pelatihan, rekan sejawat dari peserta pelatihan dan penyelenggara pelatihan Test Bend untuk guru SMK di P2KGK Jakarta Timur. Jumlah total peserta yang tidak hadir dalam pelatihan ini adalah

---

<sup>40</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010),hlm.174

16 orang dari total peserta 25 orang.<sup>41</sup> Tetapi peneliti hanya menggunakan 15 responden dari total 16 orang peserta pelatihan yang tidak hadir dikarenakan 1 sekolah yang tidak menerima undangan pelatihan test bent. Untuk responden kepala sekolah dan rekan sejawat masing-masing berjumlah 15 responden atau masing-masing satu responden dari 15 sekolah.

Sementara itu responden dari pihak penyelenggara yang dimaksud adalah Ketua Satuan Pelaksana Pelatihan Guru di P2KGK Jakarta Timur. Responden dipilih karena berperan dalam menyusun kegiatan pelatihan Test Bend untuk Guru SMK di P2KGK Jakarta Timur. Sehingga total responden keseluruhan adalah 46 responden yang terdiri dari 15 orang peserta pelatihan, 15 orang kepala sekolah, 15 orang rekan sejawat peserta pelatihan dan 1 orang pihak penyelenggara pelatihan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data agar data yang terkumpul dapat saling menunjang dan mendukung satu sama lain. adapun teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

---

<sup>41</sup> P2KGK Jakarta Timur, *Rekap Peserta Pelatihan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Pendidik Kejuruan Tahun Anggaran 2015 di P2KGK Jakarta Timur* (Jakarta,2015)

## 1. Menyebarkan kuesioner

Pengumpulan data ditempuh dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket. Kuesioner adalah instrumen pengumpul data dalam bentuk sejauh mana pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.<sup>42</sup>

Kuesioner ditujukan untuk guru-guru SMK yang tidak hadir dalam pelatihan test bent di P2KGK Jakarta Timur berjumlah 33 butir pertanyaan, kepala sekolah berjumlah 24 butir pertanyaan dan rekan sejawat berjumlah 17 butir pertanyaan. Kuesioner berbentuk pilihan jawaban “Ya” dan “Tidak” dengan disediakannya kolom “Keterangan” pada setiap butir. Kuesioner yang disebarkan sebelumnya telah melalui proses validitas oleh ahli.

## 2. Melakukan wawancara

Wawancara adalah teknik mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan oleh seorang pewawancara kepada seorang responden dan pertanyaan tersebut dijawab secara lisan pula.<sup>43</sup>

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang penyelenggaraan pelatihan dari pihak P2KGK Jakarta Timur.

---

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto. Op.cit. hlm 128

<sup>43</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta,2010) hlm.135

Responden wawancara adalah Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan Guru P2KGK Jakarta Timur dengan jumlah 10 butir pertanyaan wawancara.

## **F. Instrumen Penelitian**

Untuk memudahkan pengembangan instrumen, peneliti harus merumuskan definisi konseptual, definisi operasional dan menyusun kisi-kisi instrumen terlebih dahulu.

Kisi-kisi instrumen disusun melalui teori yang telah dipaparkan pada kajian teori dengan menjadikan empat penilaian dalam pola 360 derajat sebagai teori utama. Hal selanjutnya yang dilakukan adalah mengembangkan kisi-kisi menjadi sebuah instrumen yang terdiri dari angket (kuesioner) dan pedoman wawancara.

### **1. Definisi Konseptual**

- 1) Penelitian ini memfokuskan pada penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan Test Bent di P2KGK Jakarta Timur yang ditinjau melalui pola 360 derajat dengan empat penilaian.
- 2) Pelatihan Test Bent adalah untuk menyiapkan kompetensi dan keterampilan guru SMK dibidang Test Bent untuk penempatan pada pasar kerja dan berwirausaha. Pengertian Test Bent itu sendiri adalah salah satu bentuk pengujian untuk menentukan

mutu suatu material secara visual. Selain itu Test Bent digunakan untuk mengukur kekuatan material akibat pembebanan dan kekenyalan hasil sambungan las baik di weld metal maupun HAZ

- 3) Pola penilaian 360 derajat merupakan penilaian dengan menggunakan banyak pihak sebagai penilai. Pola 360 derajat dalam penelitian ini menggabungkan penilaian dari peserta pelatihan, kepala sekolah, rekan sejawat peserta pelatihan dan pihak lembaga pelatihan.

## 2. Definisi Operasional

Penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan test bent pada penelitian ini dihasilkan dari skor yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada empat penilai dengan dipengaruhi oleh beberapa aspek/indikator yaitu:

- 1) Penilaian Keatas, adalah penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui aspek Dorongan Umpan Balik, Perilaku Hubungan dan Perilaku Tugas.
- 2) Penilaian Setara, adalah penilaian yang dilakukan oleh rekan sejawat peserta pelatihan melalui aspek Dorongan Umpan Balik dan Kompetensi Sosial Guru.
- 3) Penilaian Diri Sendiri, adalah penilaian yang dilakukan oleh peserta pelatihan melalui aspek Penetapan Tanggung Jawab,



Desain Program, Volume Upah Kerja, Suasana Kerja, Penghargaan, Sarana yang Menunjang serta Kondisi Fisik dan Kesehatan.

- 4) Penilaian Lembaga Pelatihan, adalah penilaian yang dilakukan oleh perwakilan pihak penyelenggara pelatihan yaitu lembaga P2KKGK dengan aspek Kebutuhan Pelatihan, Materi Relevan, Jadwal Pelatihan, Lokasi Pelatihan serta Kualitas dan Kuantitas Peserta Pelatihan.

### 3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun melalui teori yang telah dipaparkan pada kajian teori dengan menjadikan empat penilaian dalam evaluasi 360 derajat sebagai teori utama.. Hal selanjutnya yang dilakukan adalah mengembangkan kisi-kisi menjadi sebuah instrumen yang terdiri dari angket (kuesioner) dan pedoman wawancara.

### 4. Uji Coba Instrumen

Pada tahap ini, instrumen yang telah dibuat akan diuji coba dengan tujuan untuk melihat kelayakan instrumen tersebut. Adapun jenis uji coba instrumen yang dilakukan pada penelitian ini yaitu validitas konstruk. Pada tahap ini, instrumen yang sudah ada akan diuji dari segi konstruksi instrumen. Untuk segi konstruksi instrumen ini akan dilakukan oleh seorang ahli evaluasi yaitu Bapak Mulyadi, M.Pd.

Adapun hasil validitas konstruk pada instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kelebihan

Instrumen yang dikembangkan sudah sesuai dengan indikator dan kisi-kisi instrumen yang dirumuskan.

2) Kekurangan

Jumlah instrumen setiap responden kurang berimbang jumlahnya.

3) Kritik dan Saran

Idealnya jumlah instrumen setiap responden seimbang.

## **G. Teknik Analisis Data**

Pelaksanaan analisis data dilakukan setelah data terkumpul melalui hasil wawancara dan kuesioner. Langkah pertama adalah mencermati data kuesioner untuk meneliti kelengkapan dan kebenaran responden dalam mengisi instrumen tersebut.

Data-data yang diperoleh dari hasil jawaban responden dipisahkan berdasarkan instrumennya yaitu angket dan wawancara. Data angket (kuesioner) diteliti untuk melihat kemungkinan cacat atau salah dalam pengisian. Analisis dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif

dengan teknik prosentase. Prosentase diperoleh dengan menggunakan rumus:<sup>44</sup>

$$P = F/N \times 100\%$$

Keterangan :

P = Proporsi

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Berdasarkan prosentase yang didapat dari hasil perhitungan statistik sederhana, peneliti mendeskripsikan hasil prosentase melalui narasi pada deskripsi data. Hasil perhitungan berupa prosentase tersebut dikategorikan menurut kriteria sebagai berikut<sup>45</sup>:

0% = tidak satupun

1% -< 25% = sebagian kecil

26% -< 49% = hampir setengahnya

50% = setengah dari

51% -< 75% = sebagian besar

76% -< 99% = hampir seluruhnya

100% = seluruhnya

---

<sup>44</sup> Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja rosdakarya, 2001), hlm.13

<sup>45</sup> Hermawan Warsito, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utara,1992) hlm. 10

Hasil wawancara diolah dengan cara melakukan reduksi data (pemilihan, pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, dan transformasi data kasar), lalu memaparkannya dalam bentuk teks naratif dan kemudian dianalisis secara deskriptif.<sup>46</sup> Data hasil wawancara akan dikaitkan dengan teori yang digunakan.

---

<sup>46</sup> Salim Agus, *Teori dan Paradigma Penelitian sosial*, (Yogyakarta:Tiara Wacana, 2006) hlm. 32

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menelusuri ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pola 360 derajat 4 kuadran yang terdiri atas penilaian keatas (Kepala Sekolah), penilaian setara (Rekan Sejawat), penilaian diri sendiri (Peserta Pelatihan) dan penilaian lembaga pelatihan (Lembaga P2KGK Jakarta Timur).

Berikut adalah daftar lembaga sekolah yang perwakilan gurunya tidak hadir dalam pelatihan Test Bent:

**Tabel 4.1**

Daftar Lembaga Sekolah

NO	NAMA SEKOLAH	NO	NAMA SEKOLAH
1	SMKT KAPIN	9	SMK KAWULA MUDA
2	SMK BPS & K 2	10	SMK BERLIAN
3	SMK PGRI 8	11	SMK IPTEK JAKARTA
4	SMK CORPATARIN 2	12	SMK DINAMIKA PEMBANGUNAN
5	SMK PANGUDI RAHAYU 1	13	SMK RISTEK KIKIN

6	SMK PGRI 20 JAKARTA	14	SMK TRISASTRA 2
7	SMK PKP 2	15	SMK RESPATI 1
8	SMK OTOMINDO	16	(*) SMK KEMALA BAYANGKARI

(\*) sekolah yang tidak dijadikan responden karena pihak sekolah merasa tidak menerima undangan pelatihan test bent dari lembaga P2KGK Jakarta Timur.

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa responden berasal dari 15 lembaga sekolah. Sehingga angket disebarakan kepada 45 orang responden, dengan jabaran 15 orang Kepala Sekolah, 15 orang Guru SMK sebagai Rekan Sejawat, dan 15 orang guru SMK sebagai peserta yang tidak hadir dalam pelatihan. Peneliti juga sudah mewawancarai 1 orang dari pihak lembaga P2KGK Jakarta Timur, yaitu Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan Guru.

Data yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan 4 penilaian yang dijabarkan menjadi indikator-indikator. Berikut adalah deskripsi data berdasarkan indikator yang dimaksud:

### **1. Penilaian Kepala Sekolah**

Penilaian ini diharapkan memberikan umpan balik dari atasan langsung karena lebih mengetahui pekerjaan dan

kinerja dari bawahannya tersebut. Hasil angket yang diisi oleh kepala sekolah terdiri dari 24 pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

1) ***Dorongan Umpan Balik*** yang terdiri dari enam butir pertanyaan.

**Tabel 4.2**

Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan aspek dorongan umpan balik

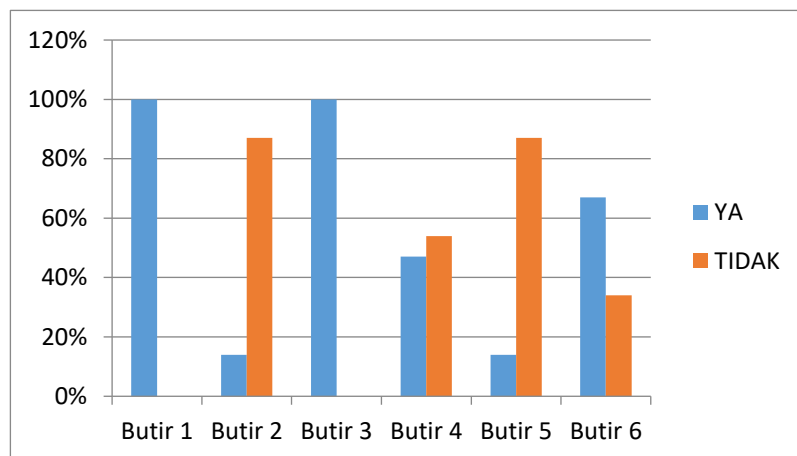
No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Dorongan Umpan Balik</b>					
1	Apakah menurut Anda pelatihan bagi guru-guru itu penting?	15	0	100 %	0 %
2	Apakah Anda Keberatan jika guru-guru di sekolah Anda mengikuti kegiatan pelatihan?	2	13	13,3 %	86,6 %
3	Apakah Anda memberi dukungan dan dorongan terhadap guru-guru yang akan mengikuti pelatihan?	15	0	100 %	0 %
4	Apakah sekolah menyediakan dukungan sarana seperti sarana transportasi menuju lokasi	7	8	46,6 %	53,3 %

	pelatihan?				
5	Apakah Anda maupun pihak sekolah memberikan penghargaan non material kepada guru-guru yang telah mengikuti pelatihan? *penghargaan berupa pujian, pengurangan tugas, dll	2	13	13,3 %	86,6 %
6	Apakah Anda maupun pihak sekolah memberikan penghargaan material/insentif/uang saku kepada guru-guru yang mengikuti pelatihan?	10	5	66,6 %	33,3 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket kepala sekolah, diketahui pada indikator dorongan umpan balik butir soal 1 bahwa seluruhnya (100 %) menganggap pelatihan bagi guru itu penting; butir soal 2 bahwa hampir seluruhnya (86,6 %) kepala sekolah tidak keberatan jika guru-guru mengikuti pelatihan; butir soal 3 bahwa seluruhnya (100 %) memberi dukungan dan dorongan terhadap guru-guru yang mengikuti pelatihan; butir soal 4 bahwa sebagian besar (53,3 %) sekolah tidak menyediakan sarana transportasi menuju lokasi pelatihan; butir soal 5 bahwa hampir seluruhnya (86,6 %) kepala sekolah tidak memberikan penghargaan non material



kepada guru-guru yang telah mengikuti pelatihan; butir soal 6 bahwa sebagian besar (66,6 %) kepala sekolah memberikan penghargaan material/insentif/uang saku kepada guru-guru yang mengikuti pelatihan. Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang sebagai berikut:



**Diagram 4.1**

Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan aspek dorongan umpan balik

2) **Perilaku Hubungan** yang terdiri dari sebelas butir pertanyaan.

**Tabel 4.3**

Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan aspek  
perilaku hubungan

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Perilaku Hubungan</b>					
7	Apakah Anda sebagai Kepala Sekolah selalu terbuka dengan segala penerimaan undangan pelatihan dari Dinas Pendidikan?	15	0	100 %	0 %
8	Apakah undangan Pelatihan Test Bent dari Lembaga P2KGK Jakarta Timur sampai kepada Anda/pihak sekolah?	15	0	100 %	0 %
9	Apakah menurut Anda prosedur penyampaian undangan pelatihan dari P2KGK Jakarta Timur sudah baik?	2	13	13,3 %	86,6 %
10	Apakah undangan pelatihan dari P2KGK sampai kepada Anda/pihak sekolah dalam rentan waktu yang memadai?	2	13	13,3 %	86,6 %
11	Apakah dalam setiap undangan informasi tentang pelatihan yang diadakan P2KGK sudah lengkap dan jelas?	3	12	20 %	80 %

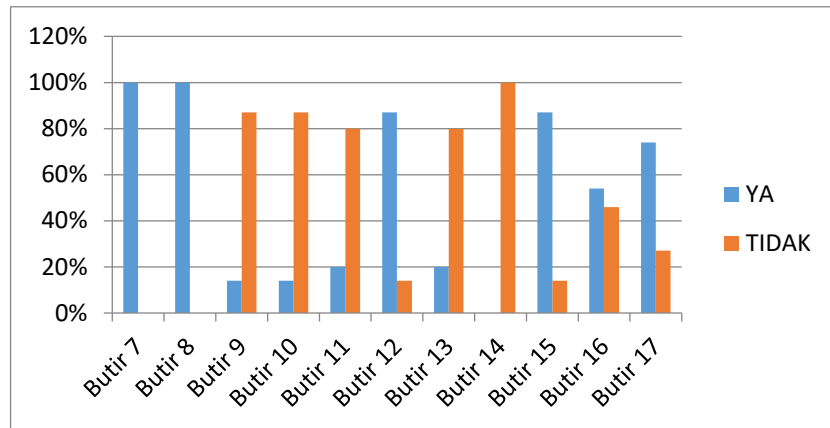
12	Apakah menurut Anda penting jika lembaga P2KKG dan kepala sekolah/guru bersama-sama berdiskusi tentang kebutuhan pelatihan para guru?	13	2	86,6 %	13,3 %
13	Apakah lembaga P2KKG dan kepala sekolah/guru bersama-sama berdiskusi tentang kebutuhan pelatihan para guru sebelum pelatihan test bent ini akan dilaksanakan?	3	12	20%	80 %
14	Apakah Anda sebagai Kepala Sekolah melarang guru mengikuti pelatihan test bent?	0	15	0 %	100 %
15	Apakah kompetensi guru di Sekolah Anda sudah baik/sudah memenuhi kualifikasi baik sebagai guru?	13	2	86,6 %	13,3 %
16	Apakah jumlah guru produktif di sekolah Anda terbatas?	8	7	53,3 %	46,6 %
17	Apakah Anda selalu memberikan kebebasan kepada guru untuk ikut atau tidaknya mereka dalam pelatihan?	11	4	73,3 %	26,6 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket kepala sekolah, diketahui pada indikator perilaku hubungan butir soal 7 bahwa seluruhnya (100 %) kepala sekolah selalu terbuka dengan segala penerimaan undangan pelatihan dari Dinas Pendidikan; butir soal 8

bahwa seluruhnya (100%) kepala sekolah menerima undangan pelatihan test bent dari P2KGK Jakarta Timur; butir soal 9 bahwa hampir seluruhnya (86,6 %) kepala sekolah menganggap undangan pelatihan dari P2KGK kurang baik; butir soal 10 hampir seluruhnya (86,6%) undangan sampai dalam waktu yang kurang memadai; butir soal 11 hampir seluruhnya (80%) undangan pelatihan kurang lengkap dan jelas; butir soal 12 hampir seluruhnya (86,6%) kepala sekolah menganggap bahwa lembaga P2KGK dan kepala sekolah/guru-guru penting untuk berdiskusi tentang kebutuhan pelatihan bersama-sama; butir soal 13 hampir seluruhnya (80%) kepala sekolah/guru dengan lembaga P2KGK tidak berdiskusi tentang kebutuhan pelatihan sebelum pelatihan test bent akan dilaksanakan; butir soal 14 seluruhnya (100%) kepala sekolah tidak melarang guru mengikuti pelatihan test bent; butir soal 15 hampir seluruhnya (86,6%) kompetensi guru di sekolah yang bersangkutan sudah baik/sudah memenuhi kualifikasi baik sebagai guru; butir soal 16 sebagian besar (53,3%) jumlah guru produktif di sekolah yang bersangkutan sudah tercukupi; butir soal 17 sebagian besar (73,3%) kepala

sekolah selalu memberikan kebebasan kepada guru untuk ikut atau tidaknya mereka dalam pelatihan.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



**Diagram 4.2**

Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan aspek perilaku hubungan

3) **Perilaku Tugas** yang terdiri dari tujuh butir pertanyaan.

**Tabel 4.4**

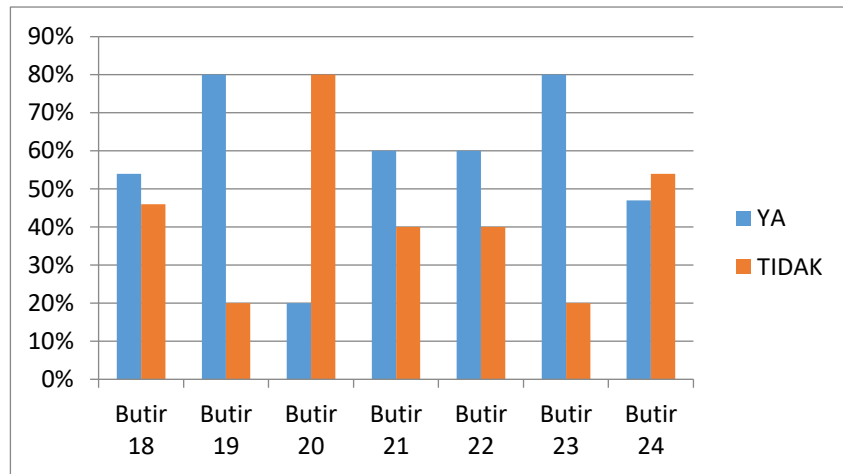
Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan aspek perilaku tugas

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak

Perilaku Tugas					
18	Apakah Anda selalu menyampaikan segala bentuk pelatihan kepada guru yang bersangkutan?	8	7	53,3 %	46,6 %
19	Apakah pelatihan mengganggu/berdampak pada kegiatan belajar mengajar di sekolah?	12	3	80 %	20 %
20	Apakah Anda mengalami kesulitan dalam memilih dan mengutus siapa guru yang akan mengikuti pelatihan?  *Terutama pada pelatihan test bent	3	12	20 %	80 %
21	Apakah jadwal pelatihan di P2KKGK sesuai dengan kalender akademik atau disaat sekolah sedang tidak dalam kondisi jadwal padat?  *Terutama pada pelatihan test bent	9	6	60 %	40 %
22	Apakah jangka waktu 5 hari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?	9	6	60 %	40 %
23	Apakah jangka waktu 8 jam perhari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?	12	3	80 %	20 %
24	Apakah ketika salah satu guru mengikuti pelatihan, ada guru mata pelajaran yang sama yang bisa menggantikan untuk mengajar di sekolah?	7	8	46,6 %	53,3 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket kepala sekolah, diketahui pada indikator perilaku tugas butir soal 18 bahwa sebagian besar (53,3 %) kepala sekolah selalu menyampaikan segala bentuk pelatihan kepada guru yang bersangkutan; butir soal 19 bahwa hampir seluruhnya (80%) kepala sekolah menganggap pelatihan mengganggu/berdampak pada kegiatan belajar mengajar disekolah; butir soal 20 bahwa hampir seluruhnya (80%) kepala sekolah tidak mengalami kesulitan dalam memilih dan mengutus siapa guru yang akan mengikuti pelatihan; butir soal 21 bahwa sebagian besar (60%) kepala sekolah menganggap jadwal pelatihan di P2KKGK Jakarta Timurtidak sesuai dengan kalender akademik sekolah; butir soal 22 bahwa sebagian besar (60%) kepala sekolah menganggap penyelenggaraan pelatihan dalam waktu 5 hari terlalu lama; butir soal 23 bahwa hampir seluruhnya (80%) kepala sekolah menganggap jangka waktu pelatihan 8 jam perhari terlalu lama; butir soal 24 bahwa sebagian besar (53,3%) tidak ada guru mata pelajaran yang sama yang bisa menggantikan mengajar jika guru yang bersangkutan diutus untuk ikut pelatihan.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



**Diagram 4.3**

Prosentase Hasil Angket Kepala Sekolah dengan aspek perilaku tugas

## 2. Penilaian Rekan Sejawat

Penilaian dari rekan kerja juga diharapkan dapat memberikan *feedback* yang lebih optimal, hal ini dikarenakan rekan kerja memiliki interaksi yang cukup dekat dalam proses penyesuaian pekerjaan.

Hasil angket yang diisi oleh rekan sejawat terdiri dari 17 pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:



1) **Dorongan Umpan Balik** yang terdiri dari lima butir pertanyaan.

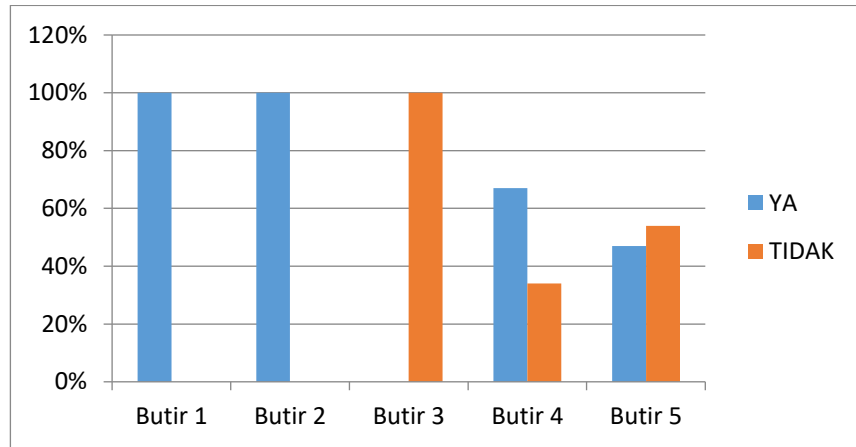
**Tabel 4.5**

Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan aspek dorongan umpan balik

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Dorongan Umpan Balik</b>					
1	Apakah menurut anda pelatihan bagi guru itu penting?	15	0	100 %	0 %
2	Apakah anda mendukung/mendorong rekan anda ketika diutus untuk mengikuti pelatihan?	15	0	100 %	0 %
3	Apakah motivasi belajar rekan anda rendah selama di sekolah?	0	15	0 %	100 %
4	Apakah guru yang ikut pelatihan mendapat penghargaan material (uang saku, insentif, dll) ataupun non material (pujian, pengurangan tugas, dll)?	10	5	66,6 %	33,3 %
5	Apakah sekolah menyediakan sarana penunjang transportasi untuk guru menuju lokasi pelatihan?	7	8	46,6 %	53,3 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket rekan sejawat, diketahui pada indikator dorongan umpan balik butir soal 1 bahwa seluruhnya (100%) menganggap pelatihan bagi guru itu penting; butir soal 2 bahwa seluruhnya (100%) rekan sejawat mendukung atau mendorong rekannya ketika diutus untuk mengikuti pelatihan; butir soal 3 bahwa seluruhnya (100%) menganggap bahwa motivasi belajar rekan mereka tinggi; butir soal 4 bahwa sebagian besar (66,6%) guru yang ikut pelatihan mendapat penghargaan atau insentif uang saku; butir soal 5 bahwa sebagian besar (53,5%) sekolah tidak menyediakan sarana penunjang transportasi untuk guru menuju lokasi pelatihan.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut :



**Diagram 4.4**

Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan aspek dorongan umpan balik

2) **Kompetensi Sosial** yang terdiri dari dua belas butir pertanyaan.

**Tabel 4.6**

Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan aspek kompetensi sosial

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Kompetensi Sosial</b>					
6	Apakah Kepala Sekolah melarang Guru ikut pelatihan?	0	15	0 %	100 %
7	Apakah informasi mengenai	3	12	20 %	80 %

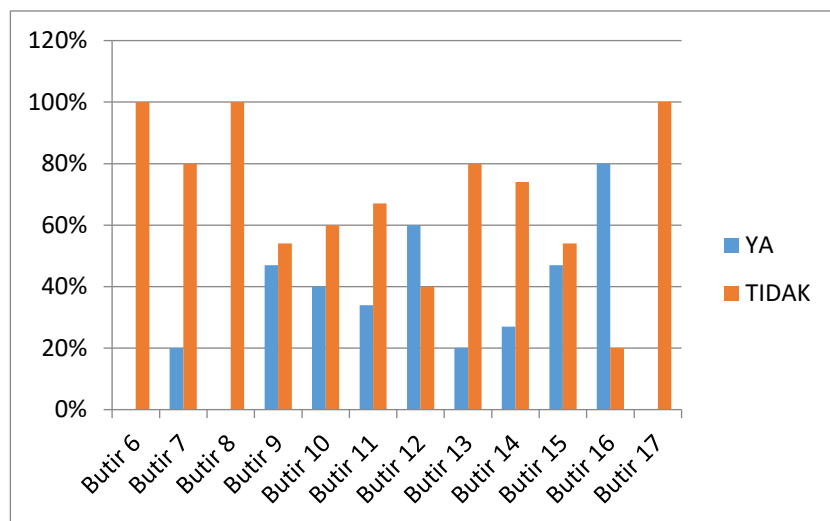
	segala bentuk pelatihan sudah jelas dan lengkap untuk guru?				
8	Apakah rekan anda sering tidak hadir ketika mengajar?	0	15	0 %	100 %
9	Apakah rekan Anda sering diutus untuk ikut pelatihan?	7	8	46,6 %	53,3 %
10	Apakah rekan Anda pernah sekali hingga beberapa kali tidak hadir pelatihan selain pelatihan test bent ini?	6	9	40 %	60 %
11	Apakah ketika salah satu guru mengikuti pelatihan, ada guru mata pelajaran yang sama yang bisa menggantikan untuk mengajar di sekolah?	5	10	33,3 %	66,6 %
12	Apakah rekan anda mengajar di lebih dari satu sekolah sehingga jadwal mengajar begitu padat?	3	12	20 %	80 %
13	Apakah alamat ataupun informasi mengenai lokasi pelatihan jarang diketahui oleh guru?	3	12	20 %	80 %
14	Apakah jarak lokasi pelatihan dari sekolah terlalu jauh untuk ditempuh guru?	4	11	26,6 %	73,3 %
15	Apakah jangka waktu 5 hari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?	7	8	46,6 %	53,3 %
16	Apakah jangka waktu 8 jam perhari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?	12	3	80 %	20 %

17	Apakah rekan Anda memiliki kondisi kesehatan yang kurang baik dalam kurun waktu 1 tahun terakhir hingga menyebabkan tidak hadir dalam pelatihan test bent?	0	15	0 %	100 %
----	--	---	----	-----	-------

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket rekan sejawat, diketahui pada indikator kompetensi sosial butir soal 6 bahwa seluruhnya (100%) kepala sekolah tidak pernah melarang guru ikut pelatihan; butir soal 7 bahwa hampir seluruhnya (80%) menyatakan informasi mengenai segala bentuk pelatihan belum lengkap dan jelas untuk guru; butir soal 8 bahwa seluruhnya (100%) rekan sejawat menyatakan rekannya selalu rajin hadir ketika mengajar; butir soal 9 bahwa sebagian besar (53,3%) rekan sejawat menyatakan rekannya tidak sering diutus ikut pelatihan; butir soal 10 bahwa sebagian besar (60%) rekan sejawat menyatakan rekannya selalu hadir dalam pelatihan selain pelatihan test bent; butir soal 11 bahwa sebagian besar (66,6%) rekan sejawat menyatakan tidak ada guru mata pelajaran yang sama yang bisa menggantikan mengajar; butir soal 12 bahwa hampir seluruhnya (80%) rekan sejawat menyatakan rekan mereka hanya mengajar

di satu sekolah; butir soal 13 bahwa hamper seluruhnya (80%) guru sudah mengetahui lokasi pelatihan; butir soal 14 bahwa sebagian besar (73,3%) menyatakan lokasi pelatihan tidak terlalu jauh; butir soal 15 bahwa sebagian besar (53,5%) menyatakan jangka waktu pelatihan dalam waktu 5 hari tidak terlalu lama; butir soal 16 bahwa hamper seluruhnya (80%) menyatakan jangka waktu pelatihan 8 jam perhari terlalu lama; butir soal 17 bahwa seluruhnya (100%) menyatakan kondisi kesehatan rekan mereka tidak menjadi penyebab tidak hadirnya mereka dalam pelatihan.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



### Diagram 4.5

Prosentase Hasil Angket Rekan Sejawat dengan aspek kompetensi sosial

### 3. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri akan mendorong guru untuk lebih peka dan sensitif dengan apa yang telah menjadi kekuatannya dan aspek apa saja yang masih perlu mendapatkan pengembangan.

Hasil angket yang diisi oleh Guru SMK yang berperan sebagai pihak ternilai berupa 33 pertanyaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

- 1) **Penetapan Tanggung Jawab** yang terdiri dari enam butir pertanyaan.

**Tabel 4.7**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Penetapan Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Penetapan Tanggung Jawab</b>					

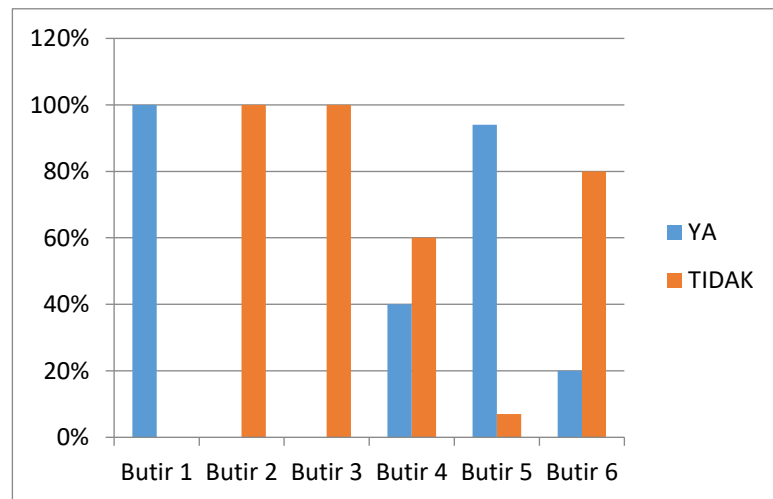
1	Apakah menurut anda pelatihan bagi guru itu penting?	15	0	100 %	0 %
2	Apakah anda keberatan diutus untuk mengikuti pelatihan?	0	15	0 %	100 %
3	Apakah menurut anda guru tidak perlu mengikuti pelatihan?	0	15	0 %	100 %
4	Apakah anda tidak percaya diri dan meragukan kemampuan anda ketika diutus mengikuti pelatihan test bent?	6	9	40 %	60 %
5	Apakah anda tidak siap dengan akan diberikannya tugas setelah mengikuti pelatihan test bent?	14	1	93,3 %	6,6 %
6	Apakah anda mengajar di lebih dari satu sekolah sehingga sulit untuk mengatur waktu jika mengikuti pelatihan test bent?	3	12	20 %	80 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket peserta pelatihan, diketahui pada indikator penetapan tanggung jawab butir soal 1 bahwa seluruhnya (100%) menyatakan pelatihan bagi guru itu penting; butir soal 2 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan tidak keberatan diutus untuk ikut pelatihan; butir soal 3 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan



menyatakan bahwa guru perlu mengikuti pelatihan; butir soal 4 bahwa sebagian besar (60%) peserta pelatihan percaya diri dan tidak meragukan kemampuan mereka ketika diutus mengikuti pelatihan; butir soal 5 bahwa hampir seluruhnya (93,3%) peserta pelatihan menyatakan tidak siap dengan akan diberikannya tugas setelah mengikuti pelatihan; butir soal 6 bahwa hampir seluruhnya (80%) guru-guru peserta pelatihan tidak mengajar lebih dari satu sekolah.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



**Diagram 4.6**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Penetapan Tanggung Jawab

2) **Desain Program** yang terdiri dari lima belas butir pertanyaan

**Tabel 4.8**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Desain Program

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Desain Program</b>					
7	Apakah undangan pelatihan test bent sampai kepada anda?	15	0	100 %	0 %
8	Apakah anda menerima undangan pelatihan selain dari P2KGK yang jadwal pelatihannya bersamaan dengan pelatihan test bent?	0	15	0 %	100 %
9	Apakah informasi terkait pelatihan test bent sudah sangat jelas?	3	12	20 %	80 %
10	apakah menurut anda sebagai guru dan peserta pelatihan anda perlu berpartisipasi dalam menentukan kebutuhan pelatihan bersama lembaga P2KGK?	12	3	80 %	20 %

11	apakah selama ini anda ataupun guru sebagai peserta pelatihan berpartisipasi dalam menentukan kebutuhan pelatihan bersama lembaga P2KGK?  *terutama dalam pelatihan test bent	0	15	0 %	100 %
12	Apakah Anda tidak memiliki gambaran bagaimana pelatihan berlangsung sehingga anda tidak tertarik untuk ikut pelatihan?	10	5	66,6 %	33,3 %
13	Apakah menurut anda pelatihan test bent sesuai dengan kebutuhan guru sebagai guru otomotif?	7	8	46,6 %	53,3 %
14	Apakah menurut anda pelatihan test bent akan bermanfaat nantinya untuk menunjang kompetensi anda sebagai guru?	11	4	73,3 %	26,6 %
15	Apakah menurut anda materi pelatihan test bent sesuai dengan kompetensi guru otomotif?	15	0	100 %	0 %
16	Apakah menurut anda tujuan pelatihan test bent mampu memecahkan masalah mengajar sehari-hari yang sedang Anda hadapi saat ini?	6	9	40 %	60 %
17	Apakah menurut anda pelatihan test bent menarik untuk dipelajari?	6	9	40 %	60 %
18	Apakah menurut anda pelatihan test bent terlalu	0	15	0 %	100 %

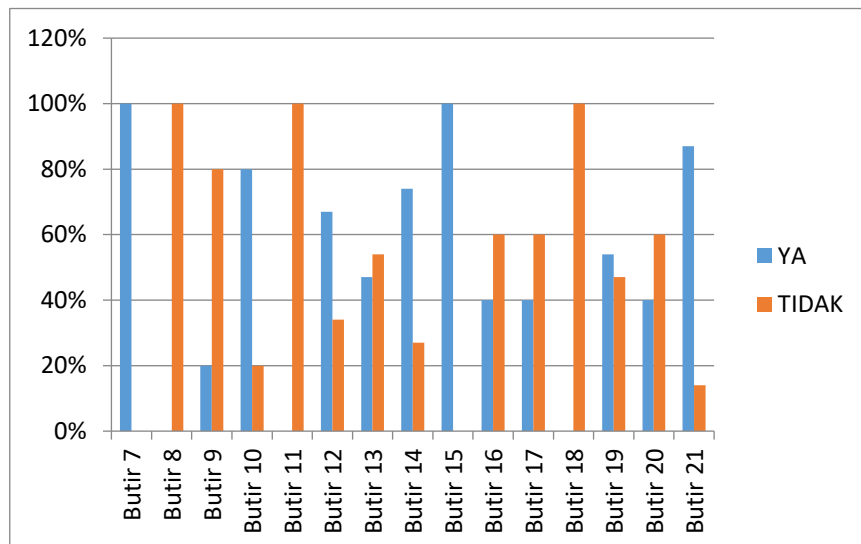
	rumit untuk di pelajari?				
19	Apakah jadwal pelatihan di P2KKGK sesuai dengan kalender akademik atau disaat sekolah sedang tidak dalam kondisi jadwal padat? *Terutama pada pelatihan test bent	8	7	53,3 %	46,6 %
20	Apakah jangka waktu 5 hari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?	6	9	40 %	60 %
21	Apakah jangka waktu 8 jam perhari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?	13	2	86,6 %	13,3 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket peserta pelatihan, diketahui pada indikator desain program butir soal 7 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan undangan pelatihan test bent sampai kepada mereka; butir soal 8 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan undangan pelatihan test bent tidak bersamaan dengan undangan pelatihan dari lembaga pelatihan lain; butir soal 9 bahwa hamper seluruhnya (80%) peserta pelatihan menyatakan informasi terkait pelatihan test bent kurang jelas; butir soal 10 bahwa hamper seluruhnya (80%) peserta pelatihan menyatakan guru-guru perlu berpartisipasi dalam menentukan kebutuhan pelatihan

bersama lembaga P2KGK; butir soal 11 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan mereka tidak berpartisipasi dalam menentukan kebutuhan pelatihan bersama lembaga P2KGK terutama dalam pelatihan test bent; butir soal 12 bahwa sebagian besar (66,6%) peserta pelatihan tidak memiliki gambaran bagaimana pelatihan berlangsung sehingga mereka tidak tertarik untuk ikut pelatihan; butir soal 13 bahwa sebagian besar (53,3%) peserta pelatihan menyatakan pelatihan test bent tidak sesuai dengan kebutuhan guru sebagai guru otomotif; butir soal 14 bahwa sebagian besar (73,3%) peserta pelatihan menyatakan pelatihan test bent akan bermanfaat nantinya untuk menunjang kompetensi mereka sebagai guru; butir soal 15 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan materi pelatihan test bent sesuai dengan kompetensi guru otomotif; butir soal 16 bahwa sebagian besar (60%) peserta pelatihan menyatakan tujuan pelatihan test bent tidak mampu memecahkan masalah sehari-hari mereka dalam mengajar; butir soal 17 bahwa sebagian besar (60%) peserta pelatihan menyatakan pelatihan test bent kurang menarik untuk dipelajari; butir soal 18 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan pelatihan

test bent tidak terlalu rumit untuk di pelajari; butir soal 19 bahwa sebagian besar (53,3%) peserta pelatihan menyatakan jadwal pelatihan di P2KKG terutama pelatihan test bent sesuai dengan kalender akademik atau disaat sekolah sedang dalam kondisi jadwal padat; butir soal 20 bahwa sebagian besar (60%) peserta pelatihan menyatakan jangka waktu 5 hari tidak terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru; butir soal 21 bahwa hamper seluruhnya (86,6%) peserta pelatihan menyatakan jangka waktu 8 jam perhari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



### Diagram 4.7

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Desain Program

3) **Volume Upah Kerja** yang terdiri dari dua butir pertanyaan.

**Tabel 4.9**

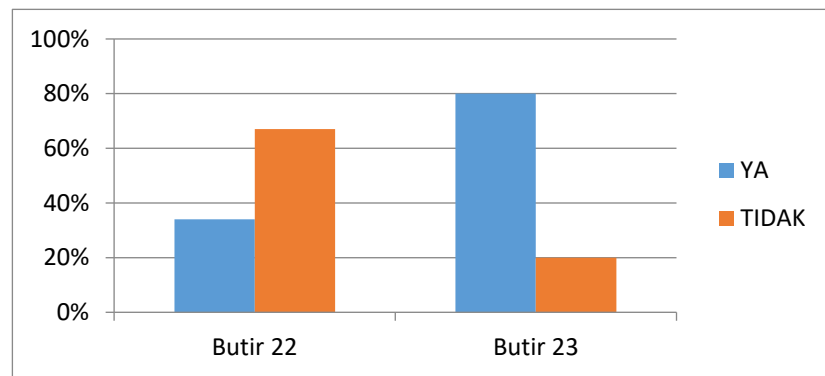
Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Volume Upah Kerja

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Volume Upah Kerja</b>					
22	Apakah gaji anda sebagai guru masih jauh dari kata kesejahteraan guru?	5	10	33,3 %	66,6 %
23	Apakah besar kecilnya gaji anda menjadi salah satu motivasi untuk ikut pelatihan?	12	3	80 %	20 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket peserta pelatihan, diketahui pada indikator volume upah kerja butir soal 22 bahwa sebagian besar (66,6%) peserta pelatihan menyatakan gaji mereka sebagai guru masih sudah mewakili kata kesejahteraan guru; butir soal 23

bahwa hampir seluruhnya (80%) peserta pelatihan menyatakan besar kecilnya gaji mereka menjadi salah satu motivasi untuk ikut pelatihan.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut :



**Diagram 4.8**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Volume Upah Kerja

4) **Suasana Kerja** yang terdiri dari dua butir pertanyaan.

**Tabel 4.10**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Suasana Kerja

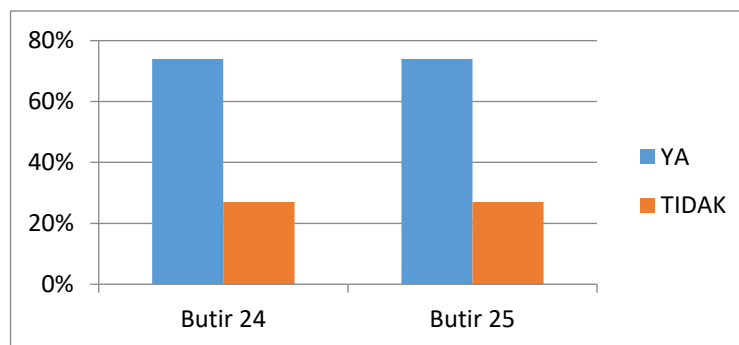
No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak



Suasana Kerja					
24	Apakah anda menyukai suasana belajar dalam sebuah pelatihan bersama dengan guru-guru dari sekolah lain?	11	4	73,3 %	26,6 %
25	Apakah menurut anda bentuk kegiatan pelatihan kondusif bagi pembelajaran guru?	11	4	73,3 %	26,6 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket peserta pelatihan, diketahui pada indikator suasana kerja butir soal 24 bahwa sebagian besar (73,3%) peserta pelatihan menyukai suasana belajar dalam sebuah pelatihan bersama dengan guru-guru dari sekolah lain; butir soal 25 bahwa sebagian besar (73,3%) peserta pelatihan menyatakan bentuk kegiatan pelatihan kondusif bagi pembelajaran guru.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang sepertiii:



### Diagram 4.9

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Suasana Kerja

5) **Penghargaan** yang terdiri dari tiga butir pertanyaan.

**Tabel 4.11**

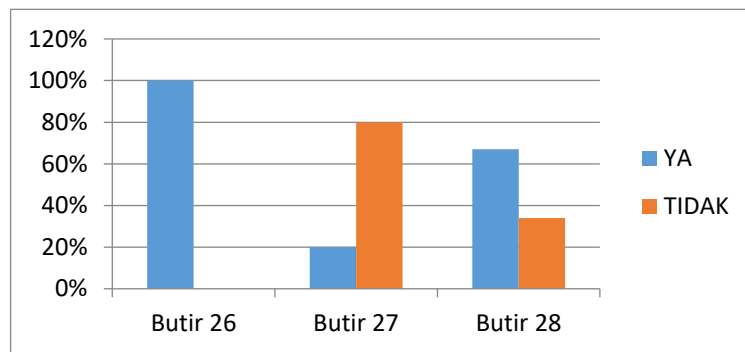
Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Penghargaan

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Penghargaan</b>					
26	Apakah menurut anda penghargaan ataupun insentif bagi guru yang mengikuti pelatihan itu perlu?	15	0	100 %	0 %
27	Apakah telah di sediakan penghargaan non material seperti pujian, pengurangan tugas, dll dari pihak sekolah?	3	12	20 %	80 %
28	Apakah setiap guru yang mengikuti pelatihan diberikan uang saku?	10	5	66,6 %	33,3 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket peserta pelatihan, diketahui pada indikator penghargaan butir soal 26 bahwa seluruhnya (100%)

peserta pelatihan menyatakan penghargaan ataupun insentif bagi guru yang mengikuti pelatihan itu perlu; butir soal 27 bahwa hampir seluruhnya (80%) peserta pelatihan menyatakan tidak disediakan penghargaan non material seperti pengurangan tugas bagi guru yang mengikuti pelatihan; butir soal 28 bahwa sebagian besar (66,6%) peserta pelatihan menyatakan setiap guru yang mengikuti pelatihan diberikan uang saku.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



**Diagram 4.10**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Penghargaan

6) **Sarana yang Menunjang** yang terdiri dari empat butir pertanyaan.

**Tabel 4.12**

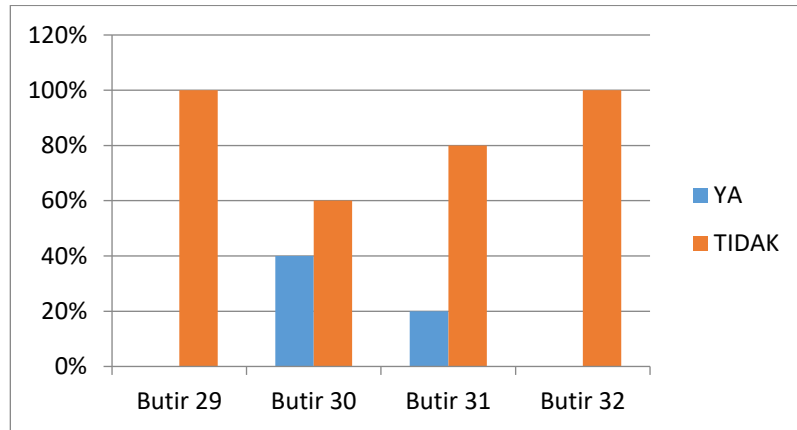
Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Sarana yang menunjang

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Sarana yang Menunjang</b>					
29	Apakah minimnya informasi mengenai lokasi pelatihan mengurungkan niat Anda untuk ikut pelatihan?	0	15	0 %	100 %
30	Apakah guru yang diutus ikut pelatihan disediakan sarana transportasi menuju lokasi pelatihan?	6	9	40 %	60 %
31	Apakah masalah ketersediaan transportasi menuju lokasi pelatihan mengurungkan niat anda untuk ikut pelatihan?	0	15	0 %	100 %
32	Apakah jarak sekolah menuju lokasi pelatihan yang jauh menjadi salah satu alasan anda tidak mengikuti pelatihan?	0	15	0 %	100 %

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket peserta pelatihan, diketahui pada indikator sarana

yang menunjang butir soal 29 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan minimnya informasi mengenai lokasi pelatihan tidak mengurungkan niat mereka untuk ikut pelatihan; butir soal 30 bahwa sebagian besar (60%) peserta pelatihan menyatakan guru yang diutus pelatihan tidak disediakan sarana transportasi menuju lokasi pelatihan; butir soal 31 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan masalah ketersediaan transportasi menuju lokasi pelatihan tidak mengurungkan niatnya untuk ikut pelatihan; butir soal 32 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan menyatakan jarak sekolah menuju lokasi pelatihan yang jauh tidak menjadi alasan untuk tidak mengikuti pelatihan.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



**Diagram 4.11**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Sarana yang menunjang

7) **Kondisi Fisik dan Kesehatan** yang terdiri dari satu butir pertanyaan.

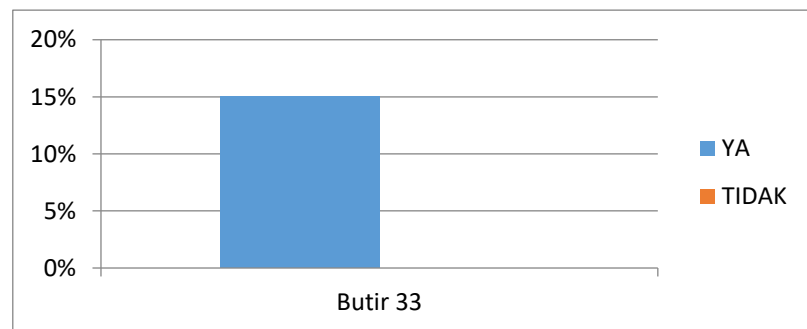
**Tabel 4.13**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek  
Kondisi Fisik dan Kesehatan

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Kondisi Fisik dan Kesehatan</b>					
33	Apakah anda memiliki gangguan kesehatan/gangguan fisik sehingga tidak bisa hadir dalam pelatihan Test Bent?	0	15	0%	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran angket peserta pelatihan, diketahui pada indikator kondisi fisik dan kesehatan butir soal 33 bahwa seluruhnya (100%) peserta pelatihan tidak memiliki gangguan kesehatan ataupun gangguan fisik ketika pelatihan test bent berlangsung.

Deskripsi data yang diperoleh di atas, divisualisasikan dengan diagram batang seperti berikut:



**Diagram 4.12**

Prosentase Hasil Angket Peserta Pelatihan dengan Aspek Kondisi Fisik dan Kesehatan

#### **4. Penilaian Lembaga Pelatihan**

Penilaian lembaga pelatihan diharapkan mampu memberikan data terkait perencanaan pelatihan yang memungkinkan ditemukannya penyebab ketidakhadiran

peserta pelatihan. Khusus untuk penilaian lembaga pelatihan dilakukan dengan teknik wawancara. Hasil wawancara dapat dilihat dalam lampiran.

## **B. Analisis Data**

Terdapat 2 (dua) opsi atau frekuensi jawaban untuk seluruh butir pertanyaan yang tercantum pada setiap instrumen penilaian. Kedua opsi tersebut adalah YA dan TIDAK. Dalam memudahkan proses analisis data, maka peneliti mengkategorikan dengan dua respon yaitu respon positif dan respon negatif.

**Respon positif** dikategorikan untuk butir pertanyaan yang memiliki nilai prosentase **Sebagian Besar** hingga **Seluruhnya** (53,3%-100%) untuk pertanyaan dengan hasil respon positif.

**Respon negatif** dikategorikan untuk butir pertanyaan yang memiliki nilai prosentase **Sebagian Besar** hingga **Seluruhnya** (53,3%-100%) untuk pertanyaan dengan hasil respon negative.



Analisis data juga diperkuat dengan jawaban dalam kolom “keterangan” yang diisi responden didalam kuesioner. Jawaban dalam kolom “keterangan” tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis data ini. Penyebab ketidakhadiran dilihat dari nilai prosentase terbanyak (53,3%-100%) dari jawaban dengan respon negatif.

## **1. Penilaian Kepala Sekolah**

### **1. Dorongan Umpan Balik**

Menurut deskripsi data bahwa kepala sekolah menganggap pelatihan untuk guru-guru itu penting dan tidak keberatan jika guru-guru diutus ikut pelatihan. Dengan begitu dapat menandakan bahwa masih ada kesadaran pentingnya pelatihan bagi guru, sebab jika tidak maka kepala sekolah sudah pasti akan melarang setiap guru ikut pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Kepala sekolah juga sudah memberi dorongan dan dukungan bagi guru-guru yang mengikuti pelatihan. Hal tersebut sangat baik karena kepala

sekolah merupakan sumber utama pendorong. Pembelajaran guru dan perubahan perilaku akan terjadi ketika kepala sekolah mendorong perubahan. Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam terwujudnya setiap program pengembangan bagi guru karena kedudukannya sebagai pemimpin tertinggi di sekolah. Untuk penghargaan material atau uang saku, kepala sekolah rata-rata memberikan uang transport atau uang makan. Hal tersebut sudah baik sebab dapat menjadi motivasi bagi setiap guru yang mengikuti pelatihan. Setidaknya pemberian biaya akomodasi membuat guru merasa didukung oleh pihak sekolah dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.

Kepala sekolah sebagian besar tidak menyediakan sarana transportasi sebab menurut mereka uang saku berupa uang transport sudah cukup mewakili. Hal ini juga tidak banyak dipermasalahkan oleh para guru karena memang sebagian besar guru sudah memiliki kendaraan sendiri dan memang guru menyadari kurangnya kendaraan yang dimiliki sekolah. Perihal mengenai tidak disediakannya kendaraan menuju lokasi pelatihan, peserta pelatihan juga menyatakan hal

tersebut tidak menjadi penyebab mereka tidak datang ke pelatihan sesuai dengan hasil jawaban kuesioner peserta pada butir nomor 31. Sebagian besar kepala sekolah juga tidak memberikan penghargaan non material seperti pengurangan tugas. Menurut hasil data dari peserta pelatihan bahwa hampir seluruhnya peserta pelatihan yang tidak hadir salah satunya karena tidak siap akan banyaknya tugas setelah mengikuti pelatihan. Diberikannya tugas pasca pelatihan ditambah dengan tugas-tugas di sekolah membuat guru menjadi berpikir dua kali untuk ikut pelatihan. Hal ini menjadi penyebab terbanyak dalam aspek dorongan umpan balik yaitu hampir seluruhnya dengan prosentase 80%.

Berdasarkan analisis diatas, dalam aspek dorongan umpan balik yang menjadikan indikasi penyebab ketidakhadiran adalah tidak diberikannya penghargaan non material seperti pengurangan tugas.

## 2. Perilaku Hubungan

Kepala sekolah terbuka dengan segala penerimaan undangan pelatihan dari dinas pendidikan,

hal tersebut mengindikasikan bahwa memang kepala sekolah terbuka dan menerima jika guru di sekolahnya diminta untuk mengikuti pelatihan demi pengembangan kompetensi. Sehingga dalam aspek perilaku hubungan, kepala sekolah sudah membuka lebar jalur komunikasi . Undangan pelatihan test bent juga sampai kepada seluruh pihak sekolah sehingga memang penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan bukan karena tidak menerima undangan tetapi memang ada faktor penyebab lain. Selain itu Kepala sekolah tidak melarang guru mengikuti pelatihan dan memberikan kebebasan kepada guru untuk ikut pelatihan, dalam hal perilaku hubungan hal ini sudah sangat memenuhi sebab salah satu tindakan nyata dalam perilaku hubungan adalah memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk menggunakan potensinya.

Kepala sekolah menganggap prosedur penyampaian undangan pelatihan kurang baik diantaranya undangan pelatihan sampai kepada pihak sekolah dalam rentan waktu yang kurang memadai sebab banyak yang mengaku undangan sampai 1 minggu hingga 5 hari sebelumnya dan menyebabkan

kepala sekolah serta guru sulit untuk mengatur ulang jadwal karena waktu yang dianggap mepet. Dalam hasil wawancara dengan pihak lembaga P2KGK menyebutkan bahwa lembaga mengirimkan 2 minggu sebelum pelatihan melalui pos, dan memang pihak lembaga tidak bisa memastikan sampainya akan terlambat atau tidak. Hal tersebut yang menjadi kekurangan dalam hal penyampaian undangan. Selain itu informasi di dalam undangan kurang lengkap dan jelas, yang dimaksud dalam hal ini adalah undangan hanya berisikan informasi nama-nama pelatihan dan waktunya saja tanpa memberikan penjelasan tentang profil pelatihan. Hal tersebut membuat guru dan kepala sekolah ragu dan kurang berminat mengikuti pelatihan sebab banyak dari mereka tidak mengerti pelatihan apa yang akan dilaksanakan jika hanya melihat dari judul pelatihannya saja. Menurut kepala sekolah, lembaga P2KGK juga tidak berdiskusi bersama-sama tentang kebutuhan pelatihan bagi para guru. Hal tersebut menyebabkan pelatihan test bent dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan guru-guru saat itu dan membuat mereka tidak tertarik ikut pelatihan.

Berdasarkan analisis diatas, dalam aspek Perilaku Hubungan yang menjadikan indikasi penyebab ketidakhadiran adalah prosedur undangan dan perencanaan kebutuhan pelatihan.

### 3. Perilaku Tugas

Berdasarkan Perilaku Tugas, kepala sekolah bertugas untuk menerangkan kegiatan apa yang harus dikerjakan, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai guru. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan kepala sekolah yang dimana mereka selalu menyampaikan segala bentuk pelatihan kepada guru jika memang pelatihan tersebut jelas informasinya dan memang sedang dibutuhkan untuk pengembangan kompetensi para guru. Kepala sekolah juga tidak mengalami kesulitan dalam memilih dan mengutus guru ikut pelatihan. Selain itu menurut kepala sekolah jadwal pelatihan di P2KKGK sudah sesuai dengan kalender akademik.

Bagi sekolah swasta yang memiliki tenaga pengajar yang terbatas memang pelatihan terkadang

sedikit mengganggu atau berdampak pada kegiatan belajar mengajar karena terkadang tidak ada yang bisa menggantikan mengajar jika guru terlalu lama pergi pelatihan hal tersebut membuat kepala sekolah menginginkan jam pelatihan yang bisa disesuaikan dengan jadwal mengajar guru swasta yang rata-rata selesai hingga pukul 12 siang. Sehingga menurut kepala sekolah jangka waktu 8 jam sehari terlalu lama bagi peserta pelatihan karena guru sama sekali tidak bisa masuk kelas terlebih dahulu untuk memberikan tugas atau sekedar mengajar beberapa saat sebelum berangkat pelatihan karena mengingat tidak ada guru mata pelajaran yang sama yang bisa menggantikan mengajar.

Berdasarkan analisis diatas, dalam aspek perilaku tugas yang menjadikan indikasi penyebab ketidakhadiran adalah waktu pelaksanaan pelatihan.

## **2. Penilaian Rekan Sejawat**

### **1. Dorongan Umpan Balik**

Dalam penilaian rekan sejawat, mereka seluruhnya menyatakan pelatihan bagi guru itu penting. Hal tersebut berarti rekan sejawat peserta memang mengakui pelatihan memang dibutuhkan oleh para guru. Sesuai dengan aspek dorongan umpan balik yang seharusnya dilakukan rekan sejawat terhadap rekannya yang diutus mengikuti pelatihan, rekan sejawat yang menjadi responden menyatakan mereka mendorong rekan mereka ketika diutus mengikuti pelatihan. Selain itu mereka menilai bahwa motivasi belajar rekan mereka baik selama di sekolah itu berarti motivasi belajar di pelatihan seharusnya juga tinggi. Rekan sejawat juga mengaku pihak sekolah tidak menyediakan sarana penunjang transportasi untuk guru. Tetapi guru merasa itu tidak menjadi masalah besar karena mereka sudah diberikan uang saku ataupun uang transport. Hal ini dibenarkan oleh hasil jawaban kuesioner peserta pelatihan bahwa tidak tersedianya kendaraan dari pihak sekolah tidak mengurangi niatnya untuk datang ke pelatihan.



Berdasarkan analisis diatas, dorongan umpan balik dari sisi penilaian rekan sejawat bukan sebagai penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan.

## 2. Kompetensi sosial guru

Menurut penilaian rekan sejawat, Kepala sekolah tidak pernah melarang guru ikut pelatihan. Hasil kuesioner mereka juga menyatakan bahwa rekan mereka adalah guru yang selalu rajin hadir untuk mengajar dan selalu hadir jika diutus ikut pelatihan selain pelatihan test bent. Hal tersebut berarti guru-guru peserta pelatihan memang pada dasarnya rajin jika diutus pelatihan. Menurut rekan sejawat dalam hal lokasi pelatihan banyak diketahui oleh para guru dan dinilai tidak terlalu jauh dan masih bisa ditempuh karena masih sekitar wilayah Jakarta timur.

Masih sama dengan alasan dari pihak kepala sekolah bahwa informasi mengenai pelatihan di undangan dianggap kurang jelas dan lengkap bagi guru serta waktu 8 jam perhari terlalu lama.

Berdasarkan analisis diatas, dalam aspek kompetensi sosial yang menjadikan indikasi penyebab ketidakhadiran adalah prosedur undangan dan waktu pelaksanaan pelatihan.

## **1. Penilaian Diri Sendiri**

### **1. Penetapan tanggung jawab**

Menurut deskripsi data bahwa peserta pelatihan menganggap pelatihan untuk guru-guru itu penting dan tidak keberatan jika mereka diutus ikut pelatihan. Dengan begitu dapat menandakan bahwa guru memang sudah memiliki kesadaran pentingnya pelatihan, sebab jika tidak maka guru-guru sudah pasti tidak akan bersedia untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Mereka juga percaya diri akan kemampuan mereka jika diutus mengikuti pelatihan. Hal tersebut menandakan dalam segi hal penetapan tanggung jawab mereka masih menyadari tanggung jawab mereka sebagai seorang guru yang akan terus memerlukan pengembangan kompetensi.

Dalam aspek penetapan tanggung jawab, tidak siap akan diberikannya tugas setelah mengikuti pelatihan menjadi faktor penyebab paling banyak dipilih oleh

peserta pelatihan. Sebab mereka merasa tugas dan pekerjaan mereka menjadi guru sudah sangat banyak ditambah lagi dengan tugas yang akan diberikan jika mengikuti pelatihan. Hal tersebut membuat peserta pelatihan memilih untuk tidak mengikuti pelatihan.

Berdasarkan analisis diatas, dalam aspek penetapan tanggung jawab yang menjadikan indikasi penyebab ketidakhadiran adalah guru tidak siap akan diberikannya tugas setelah mengikuti pelatihan.

## 2. Desain program

Menurut seluruh guru yang menjadi responden, undangan pelatihan test bent sampai kepada mereka dan penerimaan undangan tidak berbarengan dengan pelatihan lain. Selain itu peserta pelatihan menganggap memang pelatihan test bent terdapat manfaatnya bagi guru otomotif walaupun menurut mereka untuk saat ini masih ada pelatihan yang lebih penting dan dibutuhkan para guru otomotif. Menurut kepala sekolah jangka waktu

5 hari terlalu lama bagi pelatihan guru, tetapi untuk guru yang bersangkutan sebagai peserta pelatihan, hal tersebut dianggap wajar dalam sebuah pelatihan dan tidak menjadi masalah jika dilakukan selama 5 hari asalkan jam pelaksanaannya tidak terlalu memakan banyak waktu.

Dalam aspek desain program, banyak faktor penyebab yang telah disebutkan di penilaian kepala sekolah ternyata sesuai dengan apa yang dirasakan oleh peserta pelatihan, yaitu informasi undangan di pelatihan test bent kurang jelas, dan tidak dilaksanakannya partisipasi bersama dalam menyusun kebutuhan pelatihan. Akibat faktor-faktor tersebut, peserta banyak yang mengeluhkan tidak memiliki gambaran pelatihan test bent seperti apa, lalu pelatihan test bent tidak sesuai dengan kebutuhan pelatihan saat itu serta pelatihan test bent dianggap tidak menjawab masalah sehari-hari guru otomotif yang dirasa masih ada materi pelatihan lain yang lebih dibutuhkan para guru. Seperti yang dihasilkan melalui penilaian kepala sekolah serta rekan sejawat bahwa peserta pelatihan menilai jangka waktu 8 jam terlalu lama. Sudah tiga penilai yang menganggap waktu

8 jam terlalu lama yaitu kepala sekolah, rekan sejawat serta peserta pelatihan itu sendiri

Berdasarkan analisis diatas, dalam aspek desain program yang menjadikan indikasi penyebab ketidakhadiran adalah prosedur undangan, perencanaan kebutuhan pelatihan, dan waktu pelaksanaan pelatihan.

### 3. Volume upah kerja

Dalam aspek volume upah kerja, menurut peserta pelatihan gaji sebagai guru sudah cukup. Sebab volume upah kerja menjadi salah satu motivasi guru untuk ikut pelatihan. Dengan demikian volume upah kerja guru tidak menjadi faktor penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan test bent.

### 4. Suasana kerja

Dalam aspek suasana kerja, peserta pelatihan pada dasarnya menyukai suasana belajar dalam sebuah pelatihan yang dilaksanakan bersama guru-guru lain dan menganggap kondusif bagi pembelajaran guru. Hal tersebut menjadi bekal bahwa memang pada dasarnya

guru menyukai suasana belajar dalam sebuah pelatihan. Dengan demikian suasana kerja tidak menjadi faktor penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan test bent.

#### 5. Penghargaan

Guru-guru peserta pelatihan mengaku menerima uang saku, insentif ataupun uang akomosiasi dari pihak sekolah. Menurut peserta pelatihan, penghargaan dan insentif itu perlu selain untuk motivasi juga sebagai dukungan pihak sekolah bagi guru.

Peserta pelatihan menyatakan tidak disediakan penghargaan non material, hanya mendapat sertifikat saja dari pihak lembaga tetapi tidak ada pengurangan tugas dari pihak sekolah. Hal tersebut yang biasa terjadi jika guru diutus untuk mengikuti pelatihan. Padahal pengurangan tugas sangat dibutuhkan oleh para guru yang mengikuti pelatihan sebab dapat meringankan dari beban tugas setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan analisis diatas, penghargaan yang menjadikan indikasi penyebab ketidakhadiran adalah

tidak diberikannya pengurangan tugas dalam penghargaan non material.

#### 6. Sarana yang menunjang

Peserta pelatihan menyatakan minimnya informasi alamat lokasi tidak mengurungkan niat untuk tidak hadir dalam pelatihan, dalam wawancara terhadap pihak lembaga juga dijelaskan bahwa sudah banyak guru-guru kejuruan yang tahu mengenai lokasi P2KKG Jakarta Timur tanpa diinformasikan lebih luas lagi. Selain itu masalah transportasi yang tidak disediakan pihak sekolah dan jarak yang harus ditempuh menuju lokasi pelatihan tidak menjadi penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan. Sebab peserta pelatihan merasa uang akomodasi yang akan mereka dapatkan jika diutus pelatihan sudah mewakili dukungan sarana transportasi menuju lokasi pelatihan.

Berdasarkan analisis diatas, sarana yang menunjang bukan sebagai penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan.

## 7. Kondisi fisik dan kesehatan

Peserta pelatihan menyatakan mereka tidak mengalami gangguan kesehatan atau gangguan fisik lainnya ketika pelatihan test bent berlangsung sehingga faktor tersebut tidak menjadi penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan.

## 2. Penilaian Lembaga Pelatihan

Melalui segi fasilitas gedung dan sarana prasarana, lembaga P2KGK sudah memiliki fasilitas yang menunjang pembelajaran para guru. Untuk penghargaan pun lembaga menyediakan sertifikat bagi seluruh peserta pelatihan. Untuk kualitas dan kuantitas peserta sudah diperhitungkan dengan sesuai dengan fasilitas yang dimiliki lembaga.

Lembaga P2KGK menyatakan tidak melakukan kebutuhan pelatihan secara menyeluruh terhadap pelatihan test bent. Hal ini berdampak pada ketidaksesuaian pelatihan yang diselenggarakan dengan kompetensi yang sedang dibutuhkan guru. Hal ini juga memungkinkan guru tidak tertarik ikut pelatihan karena tidak sesuai dengan kebutuhannya atau tidak sesuai dengan masalah yang sedang dihadapi. Kondisi yang sama juga dikeluhkan



melalui hasil kuesioner peserta pelatihan bahwa pelatihan test bent tidak sesuai dengan pengembangan kompetensi yang sedang dibutuhkan para guru.

Lembaga P2KGK menyatakan bahwa undangan berbentuk surat yang terdiri dari keterangan maksud dan tujuan surat undangan pelatihan, daftar nama-nama pelatihan yang akan diselenggarakan beserta tanggal diselenggarakannya pelatihan dan kolom kosong untuk diisi oleh kepala sekolah terkait nama-nama guru yang akan diutus untuk ikut pelatihan. Jika dikaitkan dengan hasil kuesioner kepala sekolah, rekan,sejawat dan peserta pelatihan memang sesuai dengan yang disampaikan oleh pihak lembaga. Hal ini sangat disayangkan undangan tidak dilengkapi dengan informasi keterangan pelatihan membahas tentang apa saja dan lain sebagainya. Sebab beberapa guru masih belum memahami pelatihan tersebut akan lebih banyak membahas apa saja jika hanya tertera nama pelatihannya saja tanpa dilengkapi dengan kerangka acuan kerja ataupun profil singkat pelatihan. Lembaga P2KGK menyatakan bahwa penyebaran undangan adalah 2 minggu sebelum pelatihan dilaksanakan dan undangan disebarkan melalui surat undangan yang diantarkan oleh

pihak pos, dimana sampai atau tidaknya undangan ke sekolah tujuan atau sampai tepat waktu atau tidaknya, lembaga tidak bisa menjamin karena melalui pos sebagai pihak ketiga. Sangat disayangkan jika undangan ternyata tidak sampai. Hal ini dibuktikan dengan dari 16 sekolah yang akan dijadikan responden di penelitian ini, terdapat 1 sekolah yang tidak menerima undangan pelatihan test bent sehingga peneliti menguranginya menjadi 15 responden. Sehingga harus ada solusi dalam pengiriman undangan selain melalui pos.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari betul penelitian ini jauh dari kata sempurna, banyak keterbatasan pada penelitian ini yang tidak dapat dihindari, diantaranya sebagai berikut:

1. Tingkat validitas instrumen tergolong rendah karena peneliti hanya menggunakan validitas oleh satu orang penguji.
2. Jumlah butir soal pada instrumen masing-masing jumlahnya kurang berimbang dikarenakan perbedaan jumlah indikator penilaian 360 derajat pada penelitian ini, sehingga dianggap kurang ideal.

3. Target responden dari 16 sekolah ternyata hanya menjadi 15 sekolah dikarenakan satu sekolah yang menyatakan tidak menerima undangan pelatihan.
4. Sampel penelitian terbatas hanya satu pelatihan yaitu Pelatihan Test Bent Bekerjasama dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI).
5. Tidak semua butir pertanyaan instrumen ditanyakan pada setiap responden, sehingga data dapat bersifat subjektif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu menelusuri ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur melalui Pelatihan “Test Bent” dengan pola 360 derajat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan untuk guru kejuruan di P2KGK Jakarta Timur yaitu 1. prosedur undangan; 2. kebutuhan pelatihan; 3. ketidaksiapan akan tugas; 4. waktu pelaksanaan; dan 5. penghargaan. Secara rinci, kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Kepala Sekolah**

Penyebab Ketidakhadiran Peserta Pelatihan menurut Penilaian atasan melalui Kepala Sekolah ditemukan dalam aspek Perilaku Hubungan, yaitu:

##### **1) prosedur undangan**

Prosedur undangan yang dimaksud adalah cara penyebaran undangan yang hanya melalui pos tanpa adanya konfirmasi telepon ataupun email, kurang memadainya waktu penyampaian undangan sehingga

undangan sampai dalam kurun waktu yang mendekati jadwal pelatihan dan membuat kepala sekolah serta guru sulit mengatur jadwal, serta kurang jelasnya informasi mengenai pelatihan dalam undangan yang hanya berisi daftar nama pelatihan tanpa adanya informasi lebih terkait profil pelatihan membuat calon peserta pelatihan ragu untuk berpartisipasi karena tidak mengenal materi pelatihan apa yang akan dilaksanakan.

## 2) Kebutuhan Pelatihan

Pihak lembaga P2KGK tidak melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan dalam menyelenggarakan pelatihan. Dalam menyelenggarakan pelatihan pihak lembaga hanya menentukan bersama oleh pihak internal lembaga tanpa campur tangan pihak sekolah maupun guru-guru kejuruan tentang pelatihan apa yang dirasa diperlukan oleh guru-guru. Hal tersebut membuat pelatihan di P2KGK kurang tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebutuhan nyata para guru dalam menghadapi masalah mengajar sehari-hari sehingga guru-guru tidak tertarik untuk mengikuti pelatihan.

## 2. Rekan Sejawat

Penyebab Ketidakhadiran Peserta Pelatihan menurut Penilaian rekan sejawat ditemukan dalam aspek Kompetensi Sosial, yaitu:

1) Waktu Pelaksanaan

Lamanya jam pelatihan dalam kurun waktu 8 jam juga mengindikasikan bahwa waktu tersebut terlalu lama hingga membuat rekan mereka keberatan untuk datang ke pelatihan karena guru memerlukan waktu lebih untuk mengerjakan tugas-tugasnya yang lain di sekolah yang juga menumpuk. Rentan waktu 8 jam pelatihan juga dianggap tidak efektif menurut guru-guru peserta pelatihan.

3. Peserta Pelatihan

Penyebab Ketidakhadiran Peserta Pelatihan menurut Penilaian diri sendiri ditemukan dalam aspek Penetapan Tanggung Jawab, Desain Program, Penghargaan

1) Tidak siapnya akan tugas setelah mengikuti pelatihan (Aspek Penetapan Tanggung Jawab)

Persepsi guru tentang ketidaksiapan mereka akan tugas setelah mengikuti pelatihan menumbuhkan keraguan bagi guru untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Pengurangan tugas

sangat memberikan keringanan pada guru sebab tidak mengikuti pelatihan pun guru sudah memiliki banyak tugas dan pekerjaan apalagi jika ditambah guru mengikuti pelatihan. Untuk itu kepala sekolah harus lebih peka dan toleransi memberikan pengurangan tugas di sekolah sebagai bentuk apresiasi karena guru sudah bersedia meluangkan waktu untuk ikut pelatihan.

## 2) Prosedur Undangan (Aspek Desain Program)

Masih dalam faktor prosedur undangan, Kurang lengkapnya informasi dalam undangan menjadi penyebab yang paling banyak dikeluhkan oleh kepala sekolah, rekan sejawat bahkan peserta pelatihan. Peserta pelatihan ragu untuk mengikuti pelatihan salah satunya karena informasi pelatihan dalam undangan yang membuat mereka tidak memiliki gambaran bagaimana pelatihan yang dimaksud.

## 3) Kebutuhan Pelatihan (Aspek Desain Program)

Penentuan kebutuhan pelatihan untuk guru juga menjadi penyebab karena para guru peserta pelatihan ingin ikut berpartisipasi menentukan kebutuhan pelatihan yang tepat bagi mereka. Ini terbukti bahwa penentuan kebutuhan pelatihan tanpa melibatkan guru-guru menyebabkan pelatihan tidak diminati oleh peserta karena dianggap tidak sesuai dengan

kompetensi yang sedang mereka butuhkan. Karena masih banyak pelatihan yang lebih cocok untuk membantu memecahkan masalah mengajar yang sedang dihadapi para guru.

#### 4) Waktu pelaksanaan (Aspek Desain Program)

Selain itu peserta pelatihan juga menganggap 8 jam pelatihan terlalu lama bagi mereka. Guru-guru peserta pelatihan menganggap waktu 8 jam pelatihan masih bisa dibagi lagi dengan waktu mereka untuk mengajar atau mengerjakan pekerjaan lain yang menumpuk disekolah.

#### 5) Penghargaan (Aspek Penghargaan)

Masalah mendapatkan penghargaan baik dari pihak sekolah maupun pihak lembaga juga menjadi pertimbangan peserta pelatihan untuk hadir atau tidaknya dalam pelatihan. Penghargaan menjadi motivasi peserta untuk ikut pelatihan. Penghargaan tidak melulu soal material tetapi juga non material seperti pengurangan tugas, dll. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk uang akomodasi menuju pelatihan atau bantuan rekan sejawat dalam membantu menyelesaikan pekerjaan peserta pelatihan ketika mereka sedang menjalani pelatihan.



#### 4. Lembaga Pelatihan

Menurut Penilaian Lembaga Pelatihan melalui Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan di P2KKGK Jakarta Timur bahwa memang penyelenggaraan pelatihan di P2KKGK masih memiliki banyak kekurangan terutama dalam hal perencanaan pelatihan, selain itu pihak lembaga menganggap kepala sekolah atau kepala yayasan terutama pada lembaga swasta sering tidak mengizinkan guru untuk mengikuti pelatihan untuk itu mereka menghimbau untuk kepala sekolah dapat mengizinkan guru-gurunya mengikuti pelatihan. Untuk hal perencanaan pelatihan, analisis kebutuhan pelatihan serta prosedur undangan memang masih dinilai kurang dari pihak lembaga. Lembaga juga menyadari perlunya perbaikan dan menyadari hal tersebut dapat mengindikasikan penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan. Tetapi pihak lembaga menyatakan sudah berupaya yang terbaik dan akan segera memperbaiki kekurangan yang ada.

#### **B. Implikasi**

Penelitian ini memiliki implikasi terhadap pelaksanaan pelatihan yang akan datang di P2KKGK Jakarta Timur dan bagi Tenaga Pendidik Kejuruan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga P2KGK Jakarta Timur dalam melakukan kebutuhan pelatihan yang lebih baik. Merencanakan kebutuhan pelatihan juga perlu dilakukan bersama-sama oleh pihak sekolah terutama guru-guru sebagai calon peserta pelatihan.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga P2KGK Jakarta Timur dalam prosedur undangan pelatihan yang lebih baik supaya menyertakan informasi lengkap dalam undangan pelatihan selanjutnya.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga P2KGK Jakarta Timur dalam perencanaan pelatihan yang lebih baik.
4. Melalui hasil penelitian Lembaga dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam perencanaan pelatihan.
5. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah dan guru kejuruan guna memperbaiki kekurangan dalam hal partisipasi atau keikutsertaan menjadi peserta pelatihan.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran-saran yang diberikan sebagai tindak lanjut penelitian:

#### **1. Kepala Sekolah**

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa kepala sekolah harus masih berusaha lagi untuk menjadi sosok pemimpin yang mampu membimbing dan mendorong guru-guru di sekolah untuk ikut serta dalam pelatihan. Sehingga, saran-saran yang diberikan adalah:

- Dalam hal undangan jika menurut kepala sekolah informasi didalam undangan pelatihan tersebut kurang lengkap dan jelas, kepala sekolah dapat langsung menghubungi pihak lembaga P2KGK Jakarta Timur melalui telepon ataupun email yang tercantum dalam kop surat undangan.
- Kepala sekolah dapat membuat program atau membentuk panitia pengembangan sekolah sendiri untuk membantu dan bekerjasama dengan guru dan koordinator pengembangan staf dalam mengatur dan memilih kegiatan pengembangan kompetensi (pelatihan) apa yang dibutuhkan guru-guru di sekolah. Karena ada

tidaknya suatu program, atau bentuk program seperti apa yang dipilih mencerminkan visi seorang pemimpin. Sehingga setiap sekolah memiliki daftar kebutuhan pelatihan apa yang sedang dibutuhkan oleh guru-guru di sekolah dan dapat menjadi masukan bagi lembaga pelatihan.

- kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah diharapkan tidak hanya memberikan sejumlah tugas dan tanggung jawab pada guru, tetapi juga harus memberikan hak-hak yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya, misalnya seperti mengutus guru mengikuti pelatihan tetapi juga harus tetap memperhatikan banyaknya pekerjaan guru yang bersangkutan agar guru tersebut tidak merasa memiliki beban pekerjaan yang berat. Kepala sekolah dapat memberikan hak-hak guru seperti mengurangi pekerjaannya atau meminta rekan sejawat untuk membantu meringankan pekerjaan guru yang bersangkutan.
- Kepala sekolah juga harus memperhatikan imbalan finansial yang memadai terhadap tugas dan prestasi kerja guru. Pemberian insentif dapat berupa material

maupun non material. Insentif yang tepat akan mendorong kualitas kinerja dan pengembangan kompetensi guru meningkat. Selain itu insentif yang dilakukan secara transparan akan menimbulkan kebanggaan bagi yang menerima. Insentif yang dimaksud dapat berupa banyak hal seperti sedikit tugas *extra* karena sudah banyak menghabiskan waktu pada pelatihan, penghargaan atau pujian atas pencapaian guru, bantuan dan dukungan dari rekan kerja untuk membantu menyelesaikan beberapa pekerjaan, dan lain-lain.

## 2. Rekan Sejawat

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa rekan sejawat harus menjadi sosok rekan yang mampu mendorong sesama profesi guru di sekolah untuk ikut serta dalam pelatihan. Sehingga, saran-saran yang diberikan adalah:

- Sebagai rekan sejawat sesama guru, diharapkan selalu mendukung dan mendorong rekan guru yang lain dalam mengikuti segala bentuk pelatihan. Karena bentuk dorongan dari rekan juga sangat membantu guru peserta pelatihan lebih percaya diri akan kemampuannya.

- Sebagai rekan sesama guru yang tidak ikut pelatihan, sebaiknya lebih peka dalam mengajak berdiskusi guru-guru yang terdaftar dalam pelatihan. Dengan begitu kemungkinan permasalahan yang dialami guru-guru yang akan ikut pelatihan dapat diatasi dan didiskusikan bersama jika memang guru tersebut ternyata mengalami beberapa kendala ketika akan mengikuti pelatihan.
- Sebagai rekan sejawat, sebaiknya saling tolong menolong membantu meringankan pekerjaan rekan yang diutus pelatihan. Sebab sesama guru akan lebih mengerti bagaimana kondisi profesi guru yang sebenarnya.

### 3. Peserta Pelatihan

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa guru-guru peserta pelatihan harus sadar akan tanggung jawabnya sebagai guru dimana guru perlu untuk mengembangkan kompetensinya dengan baik. Sehingga, saran-saran yang diberikan adalah:

- Guru dapat mendiskusikan permasalahan yang dapat menghambat keikutsertaan dalam pelatihan dengan rekan sejawat atau kepala sekolah agar dapat dipecahkan bersama-sama. Karena dukungan dan

dorongan dari kepala sekolah dan rekan sejawat dapat lebih memotivasi dan menumbuhkan rasa percaya diri untuk mengembangkan kompetensi dalam diri.

- Jika guru mengalami kendala dalam mengajar, ataupun mengalami kesulitan dalam pemahaman materi ajar, guru dapat mencatatnya sebagai laporan untuk diajukan sebagai saran dalam merencanakan pelatihan selanjutnya. Hal tersebut dapat membantu lembaga pelatihan untuk merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru-guru saat ini.
- Guru bukan hanya sadar akan pentingnya pengembangan kompetensi tetapi juga harus berpartisipasi secara nyata dalam segala kegiatan pelatihan yang mengharuskan untuk diikuti. Guru harus menanamkan bahwa apapun kegiatan pengembangan kompetensi yang diikuti juga akan berdampak pada pengembangan peserta didiknya di sekolah.
- Guru dapat mengutarakan kompensasi yang diinginkan kepada kepala sekolah dan keterbatasan waktu serta tenaga yang guru miliki agar kepala sekolah juga tahu kondisi guru yang sebenarnya supaya dapat disesuaikan

kegiatan pengembangan kompetensi apa yang sesuai dengan kondisi guru.

#### 4. Lembaga pelatihan

- Lembaga P2KGK Jakarta Timur harus merencanakan dengan matang setiap pelatihan, mulai dari pemilihan materi, waktu, tempat metode, hingga kualitas instruktur.
- Untuk prosedur undangan selain mengirimkan undangan melalui pos, sebaiknya lembaga juga perlu mengirimkan undangan melalui email sekolah atau menghubungi kepala sekolah via telepon untuk meminimalisir tidak sampainya undangan. Sertakan pula juklak atau kerangka acuan kerja mengenai pelatihan yang akan diselenggarakan agar calon peserta dapat memperkirakan bagaimana pelatihan dan membahas tentang apa saja ketika pelatihan akan berlangsung. selain itu sebaiknya pengiriman undangan paling lambat satu bulan sebelum pelatihan akan dilaksanakan agar pihak sekolah dan guru dapat mengatur waktu dan jadwal.



- Lembaga P2KGK dapat menyelenggarakan sosialisasi ataupun diskusi dengan perwakilan-perwakilan sekolah dengan membicarakan masalah-masalah apa yang banyak dihadapi guru-guru dalam mengajar agar kebutuhan pelatihan untuk guru terlaksana dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan para guru.
- Untuk waktu 8 jam (08.00-16.00) perhari yang dinilai terlalu lama pagi guru-guru, lembaga P2KGK dapat mengubah jam pelatihan yang bisa dilaksanakan menjadi pukul 13.00 hingga pukul 16.00 dimana guru-guru kejuruan sudah selesai mengajar sehingga tidak mengganggu proses belajar mengajar. Guru juga masih dapat memberikan materi kepada siswa sebelum mereka berangkat mengikuti pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agus, Salim. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian sosial*. Yogyakarta:Tiara Wacana.

Amstrong, Michael. 2006. *Performance Management : Key Strategis and Prectical Guidelines, 3<sup>rd</sup> Edition*. London, United Kingdom: Kogan Page.

Andryanto, Michael. 2011. *Mengenal Metode Penilaian 360 Derajat*. <http://michaeladryanto.wordpress.com/2011/11/09/mengenal-metode-penilaian-360-derajat/> diakses pada tanggal 2 april 2016

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Husein, Umar. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.

Miskurich, George M. 2009. *Rapid Training Development*. San Fransisco, Pleiffer.

Moekijat. 1991. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Mandar Maju.

Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta:Kencana,

Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalial: Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Sapdosadi.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

P2KGK Jakarta Timur. 2015. *Rekap Peserta Pelatihan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Pendidik Kejuruan Tahun Anggaran 2015 di P2KGK Jakarta Timur*. Jakarta.

Prawiradilaga, Dewi Salma. 2008. *Prinsip Desain Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.

Prawiradilaga, Dewi salma. 2012. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Salim, Sardi. 2011. *Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Kejuruan*. Gorontalo: UNG.

Sudjana, Nana. 2001. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.

Susanto, Ahmaf. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.

Uzer Usman, Moh. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.

Warsito, Hermawan. 1992. *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utara).

<https://draakuskus.wordpress.com/2012/05/11/penelusuran-informasi/> diunduh pada tanggal 2 februari 2017

[http://eprints.dinus.ac.id/18258/10/bab2\\_17817.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/18258/10/bab2_17817.pdf) diunduh pada tanggal 1 februari 2017

<http://rintobayu.blogspot.com/2013/03/pelilaian-kinerja-bimbingan-konseling.html> (diunduh pada tanggal 25 mei 2016

<http://www.rumahbelajar.web.id/pelatihan-guru-meningkatkan-profesional-dan-mutu-guru/> diakses pada tanggal 24 maret 2016

<http://www.teknologipendidikan.net/2008/12/02/human-performance-technology/> diakses pada tanggal 18 mei 2016

# **LAMPIRAN 1**

**(Hasil Uji Coba Instrumen)**

## INSTRUMEN PENILAIAN AHLI KONSTRUKSI

### Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menilai instrumen yang dikembangkan untuk penelitian Evaluasi penyebab ketidakhadiran peserta pelatihan test bent bekerjasama dengan DU/DI untuk guru SMK di P2KKGK Jakarta Timur.
2. Mohon berikan penilaian pada tiap butir soal sesuai dengan pernyataan bahasa yang digunakan.
3. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda centang (✓) pada skala yang dianggap tepat, yang memiliki makna:  
4 = sangat sesuai, 3 = sesuai, 2 = cukup sesuai, 1 = tidak sesuai
4. Keterangan diisi apabila ada catatan untuk butir soal

### A. Instrumen Angket atau Kuesioner Kepala Sekolah (Kuadran Atas)

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan kategori aspek dalam kisi-kisi instrumen				Sesuai dengan indikator dalam kisi-kisi instrumen				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				✓				✓	
2				✓				✓	
3				✓				✓	

4				✓				✓	
5				✓				✓	
6				✓				✓	
7				✓				✓	
8				✓				✓	
9				✓				✓	
10				✓				✓	
11				✓				✓	
12				✓				✓	
13				✓				✓	
14				✓				✓	
15				✓				✓	
16				✓				✓	
17				✓				✓	
18				✓				✓	
19				✓				✓	
20				✓				✓	
21				✓				✓	
22				✓				✓	
23				✓				✓	
24				✓				✓	

**B. Instrumen Angket atau Kuesioner Teman Sejawat (Kuadran  
Teman Sejawat)**

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan kategori aspek dalam kisi-kisi instrumen				Sesuai dengan indikator dalam kisi-kisi instrumen				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				✓				✓	
2				✓				✓	
3				✓				✓	
4				✓				✓	
5				✓				✓	
6				✓				✓	
7				✓				✓	
8				✓				✓	
9				✓				✓	
10				✓				✓	
11				✓				✓	
12				✓				✓	
13				✓				✓	
14				✓				✓	
15				✓				✓	

16				✓				✓	
17				✓				✓	

C. Instrumen Angket atau Kuesioner Peserta Pelatihan (Kuadran diri Sendiri)

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan kategori aspek dalam kisi-kisi instrumen				Sesuai dengan indikator dalam kisi-kisi instrumen				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				✓				✓	
2				✓				✓	
3				✓				✓	
4				✓				✓	
5				✓				✓	
6				✓				✓	
7				✓				✓	
8				✓				✓	
9				✓				✓	
10				✓				✓	



11				✓				✓	
12				✓				✓	
13				✓				✓	
14				✓				✓	
15				✓				✓	
16				✓				✓	
17				✓				✓	
18				✓				✓	
19				✓				✓	
20				✓				✓	
21				✓				✓	
22				✓				✓	
23				✓				✓	
24				✓				✓	
25				✓				✓	
26				✓				✓	
27				✓				✓	
28				✓				✓	
29				✓				✓	
30				✓				✓	
31				✓				✓	

32				✓				✓	
33				✓				✓	

**D. Instrumen Wawancara Lembaga P2KGK Jakarta Timur (Kuadran  
Lembaga Pelatihan**

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan kategori aspek dalam kisi-kisi instrumen				Sesuai dengan indikator dalam kisi-kisi instrumen				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				✓				✓	
2				✓				✓	
3				✓				✓	
4				✓				✓	
5				✓				✓	
6				✓				✓	
7				✓				✓	
8				✓				✓	
9				✓				✓	
10				✓				✓	

**E. Kelebihan**

- Instrumen yang dikembangkan sudah sesuai dengan indikator dan ciri-ciri instrumen yang sempurna.

**F. Kekurangan**

- Jumlah instrumen setiap responden kurang, sehingga jumlahnya

**G. Kritik dan Saran**

- Idealnya jumlah instrumen setiap responden seimbang

Instrumen ini sudah tepat untuk mengumpulkan data penelitian tentang  
Evaluasi Penyebab Ketidakhadiran Peserta Pelatihan Test Bent Bekerjasama  
dengan DU/DI Untuk Guru SMK di P2KGK Jakarta Timur

YA  TIDAK

Penilai,



Mulyadi, A. H.

NIP. 69710403200501002

# **LAMPIRAN 2**

**(Kisi-kisi Instrumen dan Pedoman Wawancara)**

### KISI-KISI INSTRUMEN DAN WAWANCARA:

VARIABEL	DIMENSI / ASPEK	INDIKATOR	SUMBER DATA	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	BUTIR SOAL
Kuadran Kepala Sekolah	Dorongan Umpan Balik	Mendukung guru untuk ikut pelatihan	Kepala Sekolah	Kuesioner	1,2,3,4
		Pemberian penghargaan/insentif untuk guru yang mengikuti pelatihan			5,6
	Perilaku Hubungan	Membuka lebar jalur komunikasi dengan guru maupun pihak luar			7,8,9,10,11,12,13
		Mengetahui potensi guru dan memberikan kesempatan untuk guru menggunakan potensinya			14,15,16,17
Perilaku Tugas	Mengatur dan menyampaikan kegiatan apa yang harus dilakukan guru, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai	18,19,20,21,22,23,24			
Kuadran Rekan Sejawat	Dorongan Umpan Balik	Mendukung rekan sejawat mengikuti pelatihan	Rekan sesama guru di sekolah	Kuesioner	1,2,3,4,5
	Kompetensi Sosial Guru	Mengetahui informasi yang bersifat umum maupun pribadi tentang rekan sejawat selama bersosialisasi di lingkungan sekolah			6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17
	Penetapan Tanggung	Kesediaan dan rasa tanggung			1,2,3,4,5,6

Kuadran Peserta Pelatihan/Guru	Jawab	jawab guru mengikuti pelatihan	Peserta Pelatihan (Guru Otomotif)	Kuesioner		
	Desain Program	Penerimaan Undangan Pelatihan			7,8,9	
		Perencanaan Pelatihan			10,11,12	
		Bentuk struktur dan isi pelatihan			13,14,15,16,17,18	
		Jangka waktu pelatihan			19,20,21	
	Volume Upah Kerja	Upah kerja yang didapatkan sebagai pendorong untuk ikut pelatihan			22,23	
	Suasana Kerja	Suasana/Kondisi pelatihan Guru			24,25	
	Penghargaan	Mendapatkan penghargaan atau insentif jika ikut pelatihan			26,27,28	
	Sarana yang Menunjang	Informasi lokasi pelatihan			29	
		Transportasi menuju lokasi pelatihan			30,31	
Jarak lokasi pelatihan		32				
Kondisi Fisik dan Kesehatan	Kondisi dan kesehatan peserta pelatihan ketika pelatihan berlangsung		33			
Kuadran Lembaga Pelatihan	Kebutuhan Pelatihan	Bagaimana menentukan kebutuhan pelatihan	Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan Guru Lembaga P2KKG Jakarta Timur	Wawancara	1	
		Bagaimana mengkomunikasikan perencanaan pelatihan			2	
	Materi Relevan	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan masalah sehari-hari			3	
	Jadwal Pelatihan	Jadwal pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi peserta			4	
		Bagaimana bentuk undangan				

		pelatihan yang disembarkan			5
		Jarak waktu pemberian undangan dengan berlangsungnya pelatihan			6
	Lokasi Pelatihan	Lokasi yang menunjang diadakannya pelatihan			7
	Kuantitas dan Kualitas Peserta Pelatihan	Jumlah peserta disesuaikan dengan kondisi pelatihan			8
		Kriteria peserta sesuai kondisi pelatihan			9
		Penghargaan untuk peserta dalam pelaksanaan pelatihan			10



# **LAMPIRAN 3**

**(Instrumen Kepala Sekolah, Instrumen Rekan Sejawat, Instrumen Peserta Pelatihan dan Instrumen Wawancara Lembaga Pelatihan)**

**KUESIONER KUADRAN ATASAN  
(KEPALA SEKOLAH)**

Identitas Responden :

Nama :

Jabatan :

Asal Sekolah :

Salam,

Saya Lina Marselya, mahasiswa jurusan Teknologi Pendidikan UNJ. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai ***Penelusuran Ketidakhadiran Peserta Pelatihan untuk Guru Kejuruan di P2KKGK Jakarta Timur dengan Pola 360 Derajat..*** Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Atas kerjasamanya Saya ucapkan Terimakasih.

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang tersedia
2. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan yang terdapat pada kolom yang tersedia
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban (Ya/Tidak) yang paling tepat dan sesuai menggambarkan kondisi yang terjadi dengan memberi tanda centang (√).
4. Isilah kolom keterangan dengan jawaban yang bersifat menambahi atau melengkapi

No	Pertanyaan	Ya (√)	Tidak (√)	Keterangan
<b>Dorongan Umpan Balik</b>				
1	Apakah menurut Anda pelatihan bagi guru-			

	guru itu penting?			
2	Apakah Anda Keberatan jika guru-guru di sekolah Anda mengikuti kegiatan pelatihan?			
3	Apakah Anda memberi dukungan dan dorongan terhadap guru-guru yang akan mengikuti pelatihan?			
4	Apakah sekolah menyediakan dukungan sarana seperti sarana transportasi menuju lokasi pelatihan?			
5	Apakah Anda maupun pihak sekolah memberikan penghargaan non material kepada guru-guru yang telah mengikuti pelatihan? *penghargaan berupa pujian, pengurangan tugas, dll			
6	Apakah Anda maupun pihak sekolah memberikan penghargaan material/insentif/uang saku kepada guru-guru yang mengikuti pelatihan?			
<b>Perilaku Hubungan</b>				
7	Apakah Anda sebagai Kepala Sekolah selalu terbuka dengan segala penerimaan undangan pelatihan dari Dinas Pendidikan?			
8	Apakah undangan Pelatihan Test Bent dari Lembaga P2KGK Jakarta Timur sampai kepada Anda/pihak sekolah?			
9	Apakah menurut Anda prosedur penyampaian undangan pelatihan dari P2KGK Jakarta Timur sudah baik?			
10	Apakah undangan pelatihan dari P2KGK sampai kepada Anda/pihak sekolah dalam rentan waktu yang memadai?			
11	Apakah dalam setiap undangan informasi tentang pelatihan yang diadakan P2KGK sudah lengkap dan jelas?			
12	Apakah menurut Anda penting jika lembaga P2KGK dan kepala sekolah/guru bersama-sama berdiskusi tentang kebutuhan pelatihan para guru?			
13	Apakah lembaga P2KGK dan kepala sekolah/guru bersama-sama berdiskusi tentang kebutuhan pelatihan para guru sebelum pelatihan test bent ini akan dilaksanakan?			
14	Apakah Anda sebagai Kepala Sekolah melarang guru mengikuti pelatihan test			

	bent?			
15	Apakah kompetensi guru di Sekolah Anda sudah baik/sudah memenuhi kualifikasi baik sebagai guru?			
16	Apakah jumlah guru produktif di sekolah Anda terbatas?			
17	Apakah Anda selalu memberikan kebebasan kepada guru untuk ikut atau tidaknya mereka dalam pelatihan?			
<b>Perilaku Tugas</b>				
18	Apakah Anda selalu menyampaikan segala bentuk pelatihan kepada guru yang bersangkutan?			
19	Apakah pelatihan mengganggu/berdampak pada kegiatan belajar mengajar di sekolah?			
20	Apakah Anda mengalami kesulitan dalam memilih dan mengutus siapa guru yang akan mengikuti pelatihan? *Terutama pada pelatihan test bent			
21	Apakah jadwal pelatihan di P2KGK sesuai dengan kalender akademik atau disaat sekolah sedang tidak dalam kondisi jadwal padat? *Terutama pada pelatihan test bent			
22	Apakah jangka waktu 5 hari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?			
23	Apakah jangka waktu 8 jam perhari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?			
24	Apakah ketika salah satu guru mengikuti pelatihan, ada guru mata pelajaran yang sama yang bisa menggantikan untuk mengajar di sekolah?			

**KUESIONER KUADRAN SETARA  
(GURU-TEMAN SEJAWAT)**

Identitas Responden :

Nama :

Jabatan :

Asal Sekolah :

Salam,

Saya Lina Marselya, mahasiswa jurusan Teknologi Pendidikan UNJ. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai ***Penelusuran Ketidakhadiran Peserta Pelatihan untuk Guru Kejuruan di P2KKGK Jakarta Timur dengan Pola 360 Derajat..*** Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Atas kerjasamanya Saya ucapkan Terimakasih.

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang tersedia
2. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan yang terdapat pada kolom yang tersedia
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban (Ya/Tidak) yang paling tepat dan sesuai menggambarkan kondisi yang terjadi dengan memberi tanda centang (√).
4. Isilah kolom keterangan dengan jawaban yang bersifat menambahi atau melengkapi

No	Pertanyaan	Ya (√)	Tidak (√)	Keterangan
<b>Dorongan Umpan Balik</b>				
1	Apakah menurut anda pelatihan bagi guru itu penting?			
2	Apakah anda mendukung/mendorong rekan anda ketika diutus untuk mengikuti pelatihan?			
3	Apakah motivasi belajar rekan anda rendah selama di sekolah?			
4	Apakah guru yang ikut pelatihan mendapat penghargaan material (uang saku, insentif, dll) ataupun non material (pujian, pengurangan tugas, dll)?			
5	Apakah sekolah menyediakan sarana penunjang transportasi untuk guru menuju lokasi pelatihan?			
<b>Kompetensi Sosial</b>				
6	Apakah Kepala Sekolah melarang Guru ikut pelatihan?			
7	Apakah informasi mengenai segala bentuk pelatihan sudah jelas dan lengkap untuk guru?			
8	Apakah rekan anda sering tidak hadir ketika mengajar?			
9	Apakah rekan Anda sering diutus untuk ikut pelatihan?			
10	Apakah rekan Anda pernah sekali hingga beberapa kali tidak hadir pelatihan selain pelatihan test bent ini?			
11	Apakah ketika salah satu guru mengikuti pelatihan, ada guru mata pelajaran yang sama yang bisa menggantikan untuk mengajar di sekolah?			
12	Apakah rekan anda mengajar di lebih dari satu sekolah sehingga jadwal mengajar begitu padat?			
13	Apakah alamat ataupun informasi mengenai lokasi pelatihan jarang diketahui oleh guru?			
14	Apakah jarak lokasi pelatihan dari sekolah terlalu jauh untuk ditempuh guru?			
15	Apakah jangka waktu 5 hari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?			
16	Apakah jangka waktu 8 jam perhari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?			
17	Apakah rekan Anda memiliki kondisi			

	kesehatan yang kurang baik dalam kurun waktu 1 tahun terakhir hingga menyebabkan tidak hadir dalam pelatihan test bent?			
--	---	--	--	--

**KUESIONER KUADRAN DIRI SENDIRI  
(GURU-PESERTA PELATIHAN)**

Identitas Responden :

Nama :

Jabatan :

Asal Sekolah :

Salam,

Saya Lina Marselya, mahasiswa jurusan Teknologi Pendidikan UNJ. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai ***Penelusuran Ketidakhadiran Peserta Pelatihan untuk Guru Kejuruan di P2KGK Jakarta Timur dengan Pola 360 Derajat***. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Atas kerjasamanya Saya ucapkan Terimakasih.

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang tersedia
2. Bacalah dengan cermat setiap pertanyaan yang terdapat pada kolom yang tersedia
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban (Ya/Tidak) yang paling tepat dan sesuai menggambarkan kondisi yang terjadi dengan memberi tanda centang (√).
4. Isilah kolom keterangan dengan jawaban yang bersifat menambahi atau melengkapi



No	Pertanyaan	Ya (√)	Tidak (√)	Keterangan
<b>Penetapan Tanggung Jawab</b>				
1	Apakah menurut anda pelatihan bagi guru itu penting?			
2	Apakah anda keberatan diutus untuk mengikuti pelatihan?			
3	Apakah menurut anda guru tidak perlu mengikuti pelatihan?			
4	Apakah anda tidak percaya diri dan meragukan kemampuan anda ketika diutus mengikuti pelatihan test bent?			
5	Apakah anda tidak siap dengan akan diberikannya tugas setelah mengikuti pelatihan test bent?			
6	Apakah anda mengajar di lebih dari satu sekolah sehingga sulit untuk mengatur waktu jika mengikuti pelatihan test bent?			
<b>Desain Program</b>				
7	Apakah undangan pelatihan test bent sampai kepada anda?			
8	Apakah anda menerima undangan pelatihan selain dari P2KKG yang jadwal pelatihannya bersamaan dengan pelatihan test bent?			
9	Apakah informasi terkait pelatihan test bent sudah sangat jelas?			
10	Apakah menurut Anda sebagai guru dan peserta pelatihan, Anda perlu berpartisipasi dalam menentukan kebutuhan pelatihan bersama lembaga P2KKG?			
11	Apakah selama ini anda ataupun guru sebagai peserta pelatihan berpartisipasi dalam menentukan kebutuhan pelatihan bersama lembaga P2KKG? *terutama dalam pelatihan test bent			
12	Apakah Anda tidak memiliki gambaran bagaimana pelatihan test bent berlangsung sehingga anda tidak tertarik untuk ikut pelatihan?			
13	Apakah menurut anda pelatihan test bent sesuai dengan kebutuhan guru sebagai guru otomotif?			
14	Apakah menurut anda pelatihan test bent akan bermanfaat nantinya untuk			

	menunjang kompetensi Anda sebagai guru?			
15	Apakah menurut anda materi pelatihan test bent sesuai dengan kompetensi guru otomotif?			
16	Apakah menurut anda tujuan pelatihan test bent mampu memecahkan masalah mengajar sehari-hari yang sedang Anda hadapi saat ini?			
17	Apakah menurut anda pelatihan test bent menarik untuk dipelajari?			
18	Apakah menurut anda pelatihan test bent terlalu rumit untuk di pelajari?			
19	Apakah jadwal pelatihan di P2KGK sesuai dengan kalender akademik atau disaat sekolah sedang tidak dalam kondisi jadwal padat? *Terutama pada pelatihan test bent			
20	Apakah jangka waktu 5 hari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?			
21	Apakah jangka waktu 8 jam perhari terlalu lama bagi penyelenggaraan pelatihan guru?			
<b>Volume Upah Kerja</b>				
22	Apakah gaji anda sebagai guru masih jauh dari kata kesejahteraan guru?			
23	Apakah besar kecilnya gaji anda menjadi salah satu motivasi untuk ikut pelatihan?			
<b>Suasana Kerja</b>				
24	Apakah anda menyukai suasana belajar dalam sebuah pelatihan bersama dengan guru-guru dari sekolah lain?			
25	Apakah menurut anda bentuk kegiatan pelatihan kondusif bagi pembelajaran guru?			
<b>Penghargaan</b>				
26	Apakah menurut anda penghargaan ataupun insentif bagi guru yang mengikuti pelatihan itu perlu?			
27	Apakah telah di sediakan penghargaan non material seperti pujian, pengurangan tugas, dll dari pihak sekolah?			
28	Apakah setiap guru yang mengikuti pelatihan diberikan insentif ataupun uang saku dari pihak sekolah?			
<b>Sarana yang Menunjang</b>				

29	Apakah minimnya informasi mengenai alamat lokasi pelatihan mendorong niat Anda untuk ikut pelatihan?			
30	Apakah guru yang diutus ikut pelatihan disediakan sarana transportasi menuju lokasi pelatihan?			
31	Apakah masalah ketersediaan transportasi menuju lokasi pelatihan mendorong niat anda untuk ikut pelatihan?			
32	Apakah jarak sekolah menuju lokasi pelatihan yang jauh menjadi salah satu alasan anda tidak mengikuti pelatihan?			
<b>Kondisi Fisik dan Kesehatan</b>				
33	Apakah anda memiliki gangguan kesehatan/gangguan fisik sehingga tidak bisa hadir dalam pelatihan Test Bent?			

**INSTRUMEN WAWANCARA  
(LEMBAGA PELATIHAN)**

Identitas Responden :

Nama :

Jabatan :

No	Pertanyaan
<b>Kebutuhan Pelatihan</b>	
1	Bagaimana cara lembaga menentukan kebutuhan pelatihan yang cocok bagi guru?
2	Bagaimana cara lembaga mengkomunikasikan bentuk pelatihan yang akan dilaksanakan?
<b>Materi Relevan</b>	
3	Apakah menurut lembaga materi pelatihan sudah sesuai kebutuhan dan masalah sehari-hari para guru?
<b>Jadwal Pelatihan</b>	
4	Bagaimana lembaga menyusun jadwal pelatihan?
5	Bagaimana bentuk undangan yang disebarakan kepada sekolah-sekolah?
6	Berapa lama rentan waktu saat peyebaran undangan menuju hari H pelatihan?
<b>Lokasi Pelatihan</b>	
7	Apakah yang menjadi pertimbangan lembaga yang dalam memilih lokasi pelatihan?
<b>Kualitas dan Kuantitas Peserta Pelatihan</b>	
8	Bagaimana lembaga menentukan jumlah peserta pelatihan?
9	Bagaimana lembaga menentukan kriteria peserta pelatihan?
10	Apakah lembaga memberikan penghargaan maupun insentif baik material ataupun non material kepada seluruh peserta yang mengikuti pelatihan?

# **LAMPIRAN 4**

**(Hasil Distribusi Jawaban Instrumen dan Hasil  
Wawancara Lembaga)**

**HASIL DISTRIBUSI JAWABAN KUESIONER PENILAIAN KEPALA SEKOLAH**

no	Responden	Nomor soal																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	Responden 1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1
2	Responden 2	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0
3	Responden 3	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
4	Responden 4	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0
5	Responden 5	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	Responden 6	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0
7	Responden 7	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0
8	Responden 8	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
9	Responden 9	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
10	Responden 10	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
11	Responden 11	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1
12	Responden 12	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
13	Responden 13	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0
14	Responden 14	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
15	Responden 15	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1

\*skor 1 untuk jawaban “Ya”, Skor 0 Untuk Jawaban “Tidak”

### HASIL DISTRIBUSI JAWABAN KUESIONER PENILAIAN REKAN SEJAWAT

No	Responden	Nomor Soal																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Responden 1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0
2	Responden 2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
3	Responden 3	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0
4	Responden 4	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
5	Responden 5	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
6	Responden 6	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
7	Responden 7	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
8	Responden 8	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0
9	Responden 9	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
10	Responden 10	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0
11	Responden 11	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
12	Responden 12	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
13	Responden 13	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
14	Responden 14	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
15	Responden 15	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0

\*skor 1 untuk jawaban "Ya", Skor 0 Untuk Jawaban "Tidak"

## HASIL DISTRIBUSI JAWABAN KUESIONER PENILAIAN PESERTA PELATIHAN

no	Responden	Nomor Soal																																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	Responden 1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
2	Responden 2	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
3	Responden 3	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	
4	Responden 4	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0
5	Responden 5	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0
6	Responden 6	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
7	Responden 7	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0
8	Responden 8	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
9	Responden 9	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
10	Responden 10	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0
11	Responden 11	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
12	Responden 12	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0
13	Responden 13	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
14	Responden 14	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0
15	Responden 15	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0

\*skor 1 untuk jawaban "Ya", Skor 0 Untuk Jawaban "Tidak"



## Hasil Wawancara dengan Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan Guru di P2KKG Jakarta

### Timur

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
<b>Kebutuhan Pelatihan</b>		
1	Bagaimana cara lembaga menentukan kebutuhan pelatihan yang cocok bagi guru?	Kami biasanya menyebar kuesioner kepada guru-guru dan bertanya kepada guru-guru kira-kira pelatihan apa yang cocok untuk dilaksanakan, tetapi tidak semua dapat kami akomodir biasanya hanya beberapa saja yang bisa kami ambil. Tetapi untuk periode tahun 2017 kita akan bekerjasama dengan kementrian bahwa guru-guru yang harus ikut pelatihan adalah guru-guru yang nilai UKG-nya rendah. Nilai UKG adalah Nilai Uji Kompetensi Guru. Khusus untuk pelatihan test bent saat itu dipilih karena mengikuti nomenklatur yang sudah ada atas hasil yang sudah direncanakan oleh lembaga. Memang kekurangannya dalam menentukan kebutuhan pelatihan test bent ini kami hanya mengira-ngira pelatihan apa yang kira-kira cocok dan tidak melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara menyeluruh.
2	Bagaimana cara lembaga mengkomunikasikan bentuk pelatihan yang akan dilaksanakan?	Kami mengirimkan surat dengan format daftar nama-nama pelatihan apa saja yang akan dilaksanakan di P2KKG Jakarta Timur, nantinya pihak kepala sekolah yang mengutus dan memilih kira-kira siapa guru yang akan diutus untuk ikut pelatihan. Kami tidak pernah melakukan sosialisasi khusus terkait informasi pelatihan karena kami sudah memiliki website sendiri akan tetapi memang terkadang informasi di website kami jarang diperbaharui.
<b>Materi Relevan</b>		
3	Apakah menurut lembaga materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan dan masalah sehari-hari para guru?	untuk itu menurut kami mungkin sudah ya, karena pihak lembaga sudah memperkirakan itu semua dan di seluruh P2KKG itu semua pelaksanaan pelatihannya sama jadi kami anggap pelatihan disini sudah sesuai dengan masalah sehari-hari para guru. Kami tinggal mengikuti apa yang sudah ditetapkan oleh seluruh lembaga P2KKG di 5 wilayah Jakarta.
<b>Jadwal Pelatihan</b>		
4	Bagaimana lembaga menyusun jadwal pelatihan?	Untuk jadwal setiap tahun kami sudah menyusun pelatihan apa saja yang akan di selenggarakan. Untuk penyusunan jadwal sendiri disusun berdasarkan rapat internal lembaga saja dan memperkirakan tanggal-tanggal yang sesuai menurut lembaga P2KKG.
5	Bagaimana bentuk undangan yang disebar kepada sekolah-sekolah?	Undangan pelatihan sampai saat ini hanya berbentuk surat undangan saja yang dikirim melalui Pos Indonesia. Bentuk surat undangan terdiri dari keterangan maksud dan tujuan surat undangan pelatihan, daftar nama-nama pelatihan yang akan di selenggarakan beserta tanggal diselenggarakannya pelatihan dan kolom kosong untuk diisi oleh kepala sekolah terkait nama-nama guru yang akan diutus untuk ikut pelatihan. Jadi yang menentukan

		ikut pelatihan apa dan siapa guru yang diutus adalah kepala sekolah, kemudian setelah nama-nama guru diisi oleh kepala sekolah surat undangan tersebut dikembalikan lagi ke lembaga P2KGK Jakarta Timur.
6	Berapa lama rentan waktu saat penyebaran undangan menuju hari H pelatihan?	Jarak penyebaran undangan sebelum hari H biasanya kami kirim 2 minggu sebelumnya melalui pos Indonesia. Sebenarnya kami juga tidak bisa menjamin sampai atau tidaknya karena mengingat kami menggunakan jasa pos yang bisa saja ternyata suratnya tidak sampai atau telat sampainya.
<b>Lokasi Pelatihan</b>		
7	Apakah yang menjadi pertimbangan lembaga dalam memilih lokasi pelatihan?	Untuk hal itu sudah dari Dinas Pendidikan. P2KGK ini terdapat di 5 wilayah Jakarta. Yaitu Jakarta Timur ada di Duren Sawit, Jakarta selatan ada di Lenteng Agung, Jakarta Utara ada di Pulogadung, Jakarta Barat ada di Kebon Jeruk dan Jakarta Pusat di Budi Utomo. Jadi guru-guru wilayah Jakarta timur ya pengembangan uji kompetensinya disini di Lembaga P2KGK Jakarta timur. itu sudah dari dinas seperti itu dan untuk informasi alamat dan letak gedung di lokasi ini kami rasa semua guru sudah tahu karena gedung ini selain untuk pelatihan juga serong dipakai oleh sudin untuk rapat dinas pendidikan, sosialisasi guru ataupun sertifikasi guru, jadi pasti sudah tahu semua. Kalau untuk fasilitas khususnya untuk guru kejuruan sebenarnya disini masih banyak kurangnya mengingat ini juga gedung baru, tapi kami juga sudah mengajukan soal kekurangan fasilitas disini oleh pemerintah dan dinas pendidikan.
<b>Kualitas dan Kuantitas Peserta Pelatihan</b>		
8	Bagaimana lembaga menentukan jumlah peserta pelatihan?	kami biasanya melihat dari jumlah sekolah yang ada di Jakarta timur dan juga menyesuaikan dengan ruang kelas. untuk test bent ini lebih banyak swasta karena biasanya fasilitas sekolah swasta itu fasilitasnya kurang dibanding negeri. Untuk pelatihan test bent ini banyak dari sekolah swasta yang tidak hadir. Memang terkadang dari pihak yayasan ataupun kepala sekolah yang tidak mengizinkan guru-guru disana ikut pelatihan karena sekolah swasta itu guru-gurunya terbatas.
9	Bagaimana lembaga menentukan kriteria peserta pelatihan?	kami hanya menentukan sekolah yang diundang saja, untuk menentukan peserta pelatihan itu dari kepala sekolah yang bersangkutan kira-kira akan mengutus siapa dan pelatihan apa yang cocok untuk guru tersebut.
10	Apakah lembaga memberikan penghargaan maupun insentif baik material ataupun non material kepada seluruh peserta yang mengikuti pelatihan?	Peserta pelatihan disini hanya mendapatkan sertifikat dan makan siang saja, kami tidak menyediakan uang saku ataupun insentif lainnya.

# **LAMPIRAN 5**

**(Surat Pernyataan Penelitian dan Surat Izin  
Penelitian)**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982  
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486  
Laman : [www.unj.ac.id](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 3530/UN39.12/KM/2016  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian  
untuk Penulisan Skripsi

9 November 2016

Yth. Kepala P2KGK Jakarta Timur  
Jl. Duren Sawit Baru No.22 Duren Sawit  
Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Lina Marselya**  
Nomor Registrasi : 1215125736  
Program Studi : Teknologi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta  
No. Telp/HP : 085692396773

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

**“Evaluasi Penyebab Ketidakhadiran Peserta Pelatihan Test Bent Bekerjasama Dengan DU/DI Untuk Guru Kejuruan di P2KGK Jakarta Timur”**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,  
dan Hubungan Masyarakat

Woro Sasmiyo, SH  
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
2. Kaprog Teknologi Pendidikan



**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DAN KEJURUAN  
JAKARTA TIMUR**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 1225 / -082.8

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suraji  
NIP : 196605011987031005  
Jabatan : Kasubbag Tata Usaha Pusat Pengembangan  
Kompetensi Guru dan Kejuruan Jakarta Timur

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lina Marselya  
Nomor Registrasi : 1215125736  
Program Studi : Teknologi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta  
Jenjang : (S1) Strata satu

benar telah melaksanakan penelitian dengan judul " Evaluasi Penyebab ketidak  
hadiran peserta pelatihan Test Bent bekerjasama dengan DU/DI untuk Guru  
Kejuruan di P2KKGK Jakarta Timur" selama Februari s.d Desember 2016 , dalam  
rangka memenuhi persyaratan Tugas Penelitian bahan Skripsi.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

Dikeluarkan di Jakarta  
pada tanggal 7 Desember 2016

Kepala subbag Tata Usaha  
P2KKGK Jakarta Timur  
  
Suraji  
NIP 196605011987031005



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Lina Marselya.** Lahir di Kediri pada tanggal 20 Maret 1994. Anak Pertama dari dua bersaudara. Menyelesaikan pendidikan di TK Al-Karimah pada tahun 1999, SDN Duren Sawit 08 Pagi pada tahun 2006, SMP N 27 Jakarta pada tahun 2009, SMA N 103 Jakarta pada tahun 2012 dan Universitas Negeri Jakarta

Program Studi Teknologi Pendidikan pada tahun 2017.

Pernah menjadi Duta Social Media Indosat Jakarta Pada tahun 2012 dan aktif mengikuti pelatihan serta kegiatan dari Indosat Jakarta. Selama berkuliah peneliti aktif mengikuti kegiatan tari saman jurusan Teknologi Pendidikan yaitu "Seulanga". Pernah menjalankan Program Pengalaman Lapangan di Adira Finance pada Divisi Training Development.