

**MENGEMBANGKAN KOMPETENSI GURU  
BIDANG KEAHLIAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
MELALUI IMPLEMENTASI PROGRAM LATIHAN PROFESI (PLP) DI  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN**

**Oleh**  
Dr. Rasto, M.Pd.

**ABSTRAK**

Salah satu wahan untuk mengembangkan kompetensi calon guru SMK khususnya bidang keahlian administrasi perkantoran adalah Program Latihan Profesi (PLP). Persoalannya adalah sejauhmana efektivitas implementasi Program Latihan Profesi (PLP) dapat mengembangkan kompetensi guru, khususnya bidang administrasi perkantoran di Sekolah Menengah Kejuruan. Kajian mengenai PLP sangat penting, mengingat guru SMK yang kurang kompeten akan mengakibatkan lulusan yang kurang mampu menghadapi tuntutan zaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut. Implikasinya akan terjadi kesenjangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja yang memberi dampak pada pengangguran.

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas implementasi Program Latihan Profesi (PLP) dalam mengembangkan kompetensi guru bidang keahlian administrasi perkantoran. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) kinerja praktikan dalam melaksanakan Program Latihan Profesi (PLP); (2) kinerja dosen luar biasa (guru pamong); (3) kinerja dosen tetap (dosen pembimbing); dan (4) tingkat penguasaan kompetensi guru oleh praktikan.

Metode penelitian menggunakan *Explanatory Survey Method*. Subjek penelitian ini terdiri atas: (1) Mahasiswa Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Angkatan 2007, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang telah melaksanakan Program Latihan Profesi/PLP; (2) Dosen Luar Biasa dari Sekolah Menengah Kejuruan yang dijadikan tempat PLP oleh mahasiswa Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Angkatan 2007; dan (3) Dosen Tetap dari Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran sebagai pembimbing PLP. Instrumen pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara dan kuesioner.

Analisis data dilakukan dengan bantuan metode statistik. Selanjutnya validasi dilakukan melalui diskusi terbatas (*focused group discussion*) untuk memperoleh pemahaman yang bermakna dari konteks yang diteliti.

Keluaran dari penelitian ini adalah tersusunnya implikasi-implikasi dan rekomendasi-rekomendasi yang bermanfaat bagi pengembangan model implementasi Program Latihan Profesi (PLP) yang efektif bagi pengembangan kompetensi guru bidang keahlian administrasi perkantoran di Sekolah Menengah Kejuruan.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) kinerja praktikan berada pada kategori sedang; (2) kinerja dosen luar biasa berada pada kategori tinggi; (3) kinerja dosen tetap berada pada kategori sedang; (4) tingkat penguasaan kompetensi guru oleh praktikan berada pada kategori tinggi; dan (5) kinerja praktikan, kinerja dosen luar biasa, dan kinerja dosen tetap berkontribusi positif dan signifikan terhadap pengembangan kompetensi guru bidang keahlian administrasi perkantoran melalui implementasi Program Latihan Profesi (PLP) di Sekolah Menengah Kejuruan.

Saran dari penelitian ini adalah (1) diperlukan sosialisasi yang lebih intensif kepada praktikan, dosen luar biasa, dan dosen tetap mengenai PLP agar masing-masing pihak memahami dengan baik tugas dan fungsinya masing-masing; (2) diperlukan pendampingan dan pembimbingan yang lebih insentif dari dosen tetap kepada praktikan; dan (3) diperlukan kajian yang mendalam mengenai model PLP yang efektif untuk mengembangkan kompetensi guru secara utuh.

Kata kunci: *Sekolah Menengah Kejuruan; Program Latihan Profesi; administrasi perkantoran*

## A. Pendahuluan

Guru menurut Hasan (2002) merupakan andalan utama dalam pelaksanaan acara kurikuler. Senada dengan pendapat ini, Suryadi (2001) mengatakan bahwa pihak yang paling berperan terhadap pendidikan di sekolah adalah guru. Ungkapan ini menegaskan bahwa dalam konteks pendidikan, guru adalah jantungnya. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia.

Sistem pendidikan guru sebagai suatu sub sistem pendidikan nasional merupakan faktor kunci dan memiliki peran yang sangat strategis. Derajat kualitas pendidikan guru ditentukan oleh tingkat kualitas semua komponen yang masing-masing memberikan kontribusi terhadap sistem pendidikan guru secara keseluruhan. Komponen-komponen tersebut adalah mahasiswa calon guru, pendidik, pembimbing calon guru, kurikulum, strategi pembelajaran, media instruksional, sarana dan prasarana, waktu dan ketersediaan dana, serta masyarakat dan sosial budaya. Semuanya memberikan pengaruh dan warna terhadap proses pendidikan guru dalam upaya mencapai tujuan sistem pendidikan guru, yang hasil atau lulusannya dapat diketahui melalui komponen evaluasi (tahap masukan, tahap proses, dan tahap kelulusan) secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Menyadari begitu pentingnya kualitas guru dan kualitas sistem pendidikan guru, lembaga-lembaga pendidikan guru seperti UPI Bandung selalu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas lulusannya yang akan menjadi calon guru. Salah satunya adalah dengan mengadakan sebuah Program Latihan Profesi

(PLP). Program ini merupakan salah satu kegiatan kurikuler yang harus dilaksanakan oleh mahasiswa, sebagai pelatihan untuk mendapatkan pengalaman kependidikan secara faktual di lapangan dan sebagai wahana untuk mempersiapkan tenaga pendidik yang profesional. Pengalaman yang dimaksud meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam profesi sebagai pendidik serta mampu menerapkannya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, baik di sekolah maupun luar sekolah dengan penuh tanggung jawab.

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB), telah melaksanakan PLP secara berkesinambungan dari tahun ke tahun. Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan kajian mendalam mengenai efektivitas implementasi Program Latihan Profesi terhadap pengembangan kompetensi guru khususnya pada bidang keahlian administrasi perkantoran, yang ruang lingkup kajiannya dibatasi pada kinerja praktikan, kinerja dosen luar biasa, dan kinerja dosen tetap. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas implementasi Program Latihan Profesi (PLP) dalam mengembangkan kompetensi guru bidang keahlian administrasi perkantoran.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Program Latihan Profesi (PLP)**

Program Latihan Profesi menurut Hamalik (2003:172) adalah serangkaian kegiatan yang diprogramkan bagi siswa atau mahasiswa calon guru, yang meliputi, baik latihan mengajar maupun latihan di luar mengajar. Kegiatan ini merupakan ajang untuk membina kompetensi-kompetensi profesional yang dipersyaratkan oleh pekerjaan guru atau tenaga kependidikan lain. Sasaran yang ingin dicapai adalah pribadi calon pendidik yang memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap, serta pola tingkah laku yang diperlukan bagi profesinya serta cakap dan tepat menggunakannya di dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Hamalik (2003:27) mengatakan bahwa “Belajar adalah modifikasi atau memperteguh kelakuan melalui pengalaman”. Menurut pengertian ini, belajar merupakan suatu proses, suatu kegiatan yang bukan hanya mengingat, akan tetapi lebih luas dari itu, yakni mengalami. PLP dilaksanakan agar mahasiswa memiliki pengalaman mengajar, sehingga dia akan tahu bagaimana cara menyampaikan materi-materi pelajaran yang telah dikuasainya, bagaimana merencanakan pengajaran dengan baik dan bagaimana berinteraksi dengan kelas yang diajarnya dengan baik pula.

Belajar juga harus ada bimbingan dari pihak-pihak yang ditunjuk atau diberi tugas. “Dalam proses belajar mengajar, guru (tenaga pengajar) mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan member fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru (tenaga pengajar) mempunyai tanggungjawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam rangka membantu proses perkembangan siswa” (Slameto 2003:97). Dalam konteks PPL tanggungjawab pembimbingan dilaksanakan oleh Dosen Pembimbing bersama-sama dengan Guru Pamong. Dosen Pembimbing mengarahkan dengan landasan-landasan teori dan pengalaman yang dimilikinya. Sedangkan Guru Pamong memberikan arahan-arahan dengan dasar-dasar profesionalisme yang dimilikinya. Dengan demikian setiap mahasiswa yang melaksanakan PLP akan mendapatkan arahan-arahan yang jelas bagi proses pembentukan mental keguruan mereka. Sehingga tujuan yang akan dicapai dari pelaksanaan PLP akan tercapai secara maksimal.

## **2. Kompetensi Guru**

Majid (2005:6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Robotham (1996:27), kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan

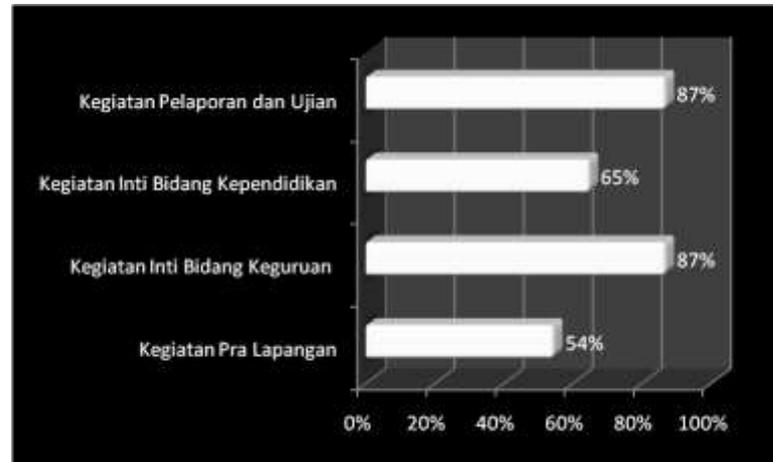
sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.

### **C. Hasil Penelitian**

Kinerja praktikan diukur melalui empat aspek, yaitu (1) Kegiatan Pra Lapangan; (2) Kegiatan Inti Bidang Keguruan; (3) Kegiatan Inti Bidang Kependidikan; dan (4) Kegiatan Pelaporan dan Ujian. Secara empirik kinerja praktikan berada pada kategori sedang (65%). Secara rinci berdasarkan aspek yang diukur, kinerja praktikan dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar berikut.

Gambar 1

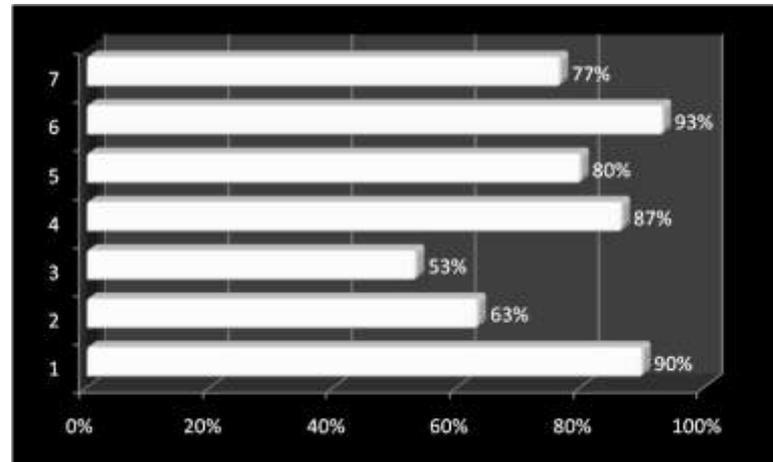
**Grafik Tingkat Kinerja Praktikan**

Berdasarkan Gambar 1, tampak bahwa kinerja praktikan dalam kegiatan pra lapangan dan kegiatan inti bidang kependidikan berada pada kategori sedang, sedangkan kinerja praktikan dalam kegiatan inti kependidikan dan kegiatan pelaporan dan ujian berada pada kategori tinggi.

Kinerja Dosen Luar Biasa (DLB) diukur melalui tujuh aspek, yaitu (1) bimbingan pada praktikan untuk mengenal situasi dan kondisi sekolah; (2) bimbingan pada praktikan untuk mencari data/informasi mengenai struktur sekolah, kurikulum, administrasi sekolah, kesiswaan, perpustakaan, dan bimbingan konseling; (3) memperkenalkan semua guru dan karyawan di sekolah; (4) memberikan bimbingan pada praktikan untuk berpartisipasi dalam rapat, upacara bendera, piket, kegiatan administrasi sekolah, membantu kegiatan wali kelas, kurikulum, kesiswaan, perpustakaan sekolah, dan ekstrakurikuler lainnya; (5) memperkenalkan praktikan kepada mahasiswa yang akan diajarnya; (6) memeriksa, mengomentari, dan menilai setiap rencana pengajaran yang disusun oleh praktikan; dan (7) mengamati dan menilai setiap penampilan praktikan, serta membuat catatan mengenai penampilan praktikan sebagai bahan diskusi.

Secara empirik kinerja DLB berada pada kategori tinggi (78%). Secara rinci berdasarkan aspek yang diukur, kinerja DLB dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar berikut.

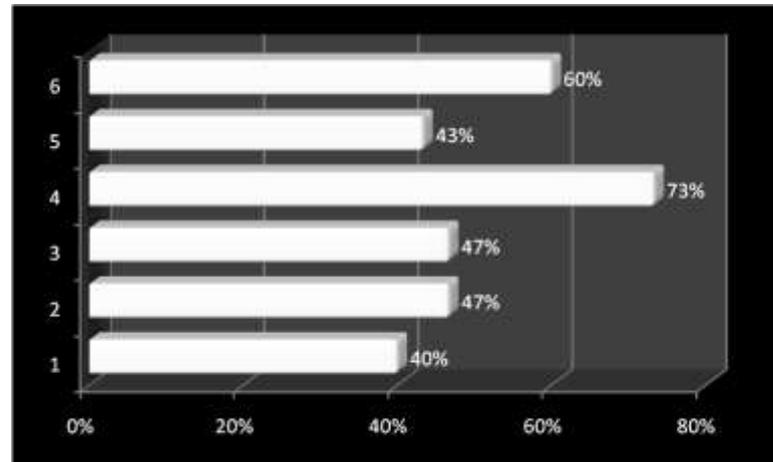
Gambar 2

**Grafik Tingkat Kinerja Dosen Luar Biasa**

Berdasarkan Gambar 2. tampak bahwa kinerja Dosen Luar Biasa (DLB) dalam (a) bimbingan pada praktikan untuk mencari data/informasi mengenai struktur sekolah, kurikulum, administrasi sekolah, kesiswaan, perpustakaan, dan bimbingan konseling; dan (b) memperkenalkan semua guru dan karyawan di sekolah; berada pada kategori sedang, sedangkan kinerja DLB pada aspek lainnya berada pada kategori tinggi.

Kinerja Dosen Tetap (DT) diukur melalui enam aspek, yaitu (1) membantu praktikan dalam penguasaan/pemahaman materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya; (2) membantu praktikan dalam pemilihan dan penggunaan media pengajaran, dan alat evaluasi; (3) melaksanakan supervisi klinis terhadap kualitas penampilan praktikan, baik di dalam maupun di luar kelas; (4) memberikan saran-saran yang dianggap perlu dalam upaya pembentukan profesionalisme praktikan secara optimal; (5) mendampingi praktikan ke sekolah tempat latihan pada waktu penyerahan; dan (6) membantu memelihara dan meningkatkan hubungan baik yang saling menguntungkan antara praktikan dengan pihak sekolah. Secara empirik kinerja DT berada pada kategori sedang (62%). Secara rinci berdasarkan aspek yang diukur, kinerja DT dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar berikut.

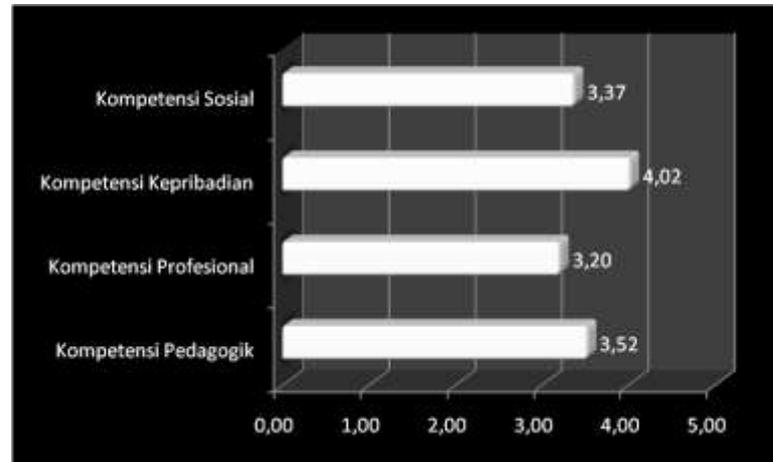
Gambar 3  
Grafik Tingkat Kinerja Dosen Tetap



Berdasarkan Gambar 3. tampak bahwa kinerja DT dalam memberikan saran-saran yang dianggap perlu dalam upaya pembentukan profesionalisme praktikan secara optimal berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja DT pada aspek lainnya berada pada kategori sedang.

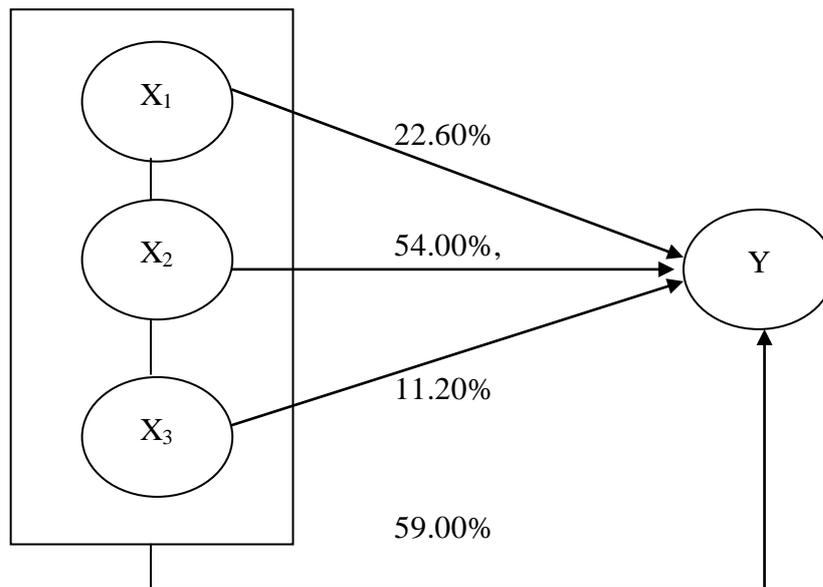
Tingkat penguasaan kompetensi guru (TPKG) oleh praktikan diukur melalui empat aspek, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian; dan (4) kompetensi sosial. Secara empirik TPKG oleh praktikan berada pada kategori tinggi (3.47 pada skala 5). Secara rinci berdasarkan aspek yang diukur, TPKG oleh praktikan digambarkan seperti tampak pada Gambar berikut 4.

Gambar 4  
Grafik Tingkat Penguasaan Kompetensi Guru oleh Praktikan



Berdasarkan Gambar 4. tampak bahwa TPKG oleh praktikan untuk kompetensi sosial dan kompetensi profesional berada pada kategori sedang, sedangkan TPKG oleh praktikan untuk kompetensi kepribadian dan kompetensi pedagogik berada pada kategori tinggi.

Secara kuantitatif efektivitas implementasi PLP dalam mengembangkan kompetensi guru bidang keahlian administrasi perkantoran, diperoleh dengan menggunakan regresi, baik secara parsial maupun secara bersama. Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi PLP dalam mengembangkan kompetensi guru bidang keahlian administrasi perkantoran yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu (1) kerja praktikan; (2) kinerja dosen luar biasa; dan (3) kinerja dosen tetap. Berdasarkan perhitungan determinasi diperoleh hasil seperti tampak pada Gambar berikut



**Gambar 5**  
**Model Determinasi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Berdasarkan gambar 5 dapat diketahui pengaruh antara variabel kinerja praktikan ( $X_1$ ) terhadap tingkat penguasaan kompetensi guru oleh praktikan (Y) sebesar 22.60%. Besarnya pengaruh variabel kinerja dosen luar biasa ( $X_2$ ) terhadap tingkat penguasaan kompetensi guru oleh praktikan (Y) adalah 54.00%. Besarnya pengaruh variabel kinerja dosen tetap ( $X_3$ ) terhadap tingkat penguasaan kompetensi guru oleh praktikan (Y) adalah 11.20%. Besarnya pengaruh variabel kinerja praktikan, kinerja dosen luar biasa, dan kinerja dosen tetap terhadap tingkat penguasaan kompetensi guru oleh praktikan (Y) adalah 59.00%.

#### D. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) kinerja praktikan berada pada kategori sedang; (2) kinerja dosen luar biasa berada pada kategori tinggi; (3) kinerja dosen tetap berada pada kategori sedang; (4) tingkat penguasaan kompetensi guru oleh praktikan berada pada kategori tinggi; dan (5) kinerja praktikan, kinerja dosen luar biasa, dan kinerja dosen tetap berkontribusi positif dan signifikan terhadap pengembangan kompetensi guru bidang keahlian administrasi perkantoran melalui implementasi Program Latihan Profesi (PLP) di Sekolah Menengah Kejuruan.

Sedangkan rekomendasi dari penelitian ini adalah: (1) diperlukan sosialisasi yang lebih intensif kepada praktikan, dosen luar biasa, dan dosen tetap mengenai PLP agar masing-masing pihak memahami dengan baik tugas dan fungsinya masing-masing; (2) diperlukan pendampingan dan pembimbingan yang lebih insentif dari dosen tetap kepada praktikan; dan (3) diperlukan kajian yang mendalam mengenai model PLP yang efektif untuk mengembangkan kompetensi guru secara utuh.

#### E. Daftar Pustaka

- Hamalik, Oemar. (2001). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hamalik, Oemar. (2003). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moore, Kenneth, D. (2001). *Classroom Teaching Skill*. New York: McGraw Hill
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Reece, Ian & Walker, Stephen (1997). *Teaching, Training and Learning: A Practical Guide*. Sunderland: Business Education Publisher Ltd.
- Sudjana, Nana. (1989). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Supriadi, Dedi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Usman, Moh. Uzer. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yutmini, Sri. (1992). *Strategi Belajar Mengajar*. Surakarta: FKIP UNS.

Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.