



# MODEL MAGANG GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMK



**MODEL MAGANG GURU  
UNTUK MENINGKATKAN  
MUTU PEMBELAJARAN DI SMK**

**PUSAT PENELITIAN KEBIJAKAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PERBUKUAN  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**2020**

# **MODEL MAGANG GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMK**

## **Penulis:**

Simon Sili Sabon, M.Si. (Kontributor Utama)

Nur Listiawati, S.S., M.Ed. (Kontributor Anggota)

Relisa, S.S. (Kontributor Anggota)

**ISBN:** 978-602-0792-65-1

## **Penyunting:**

Prof Dr. Karwono, M.Pd

Dra. Lucia Hermien Winingsih, M.A., Ph.D.

Ir. Yendri Wirda, M.Si.

## **Tata Letak:**

Tatik Soroeida, SE, M.A.P

## **Desain Cover:**

Genardi Atmadiredja, S. Sn., M.Sn.

**Sumber Cover:** pxhere.com

## **Penerbit:**

Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan,  
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

## **Redaksi:**

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Gedung E Lantai 19

Jalan Jenderal Sudirman-Senayan, Jakarta 10270

Telp. +6221-5736365

Faks. +6221-5741664

Website: <https://puslitjakdikbud.kemdikbud.go.id>

Email: [puslitjakbud@kemdikbud.go.id](mailto:puslitjakbud@kemdikbud.go.id)

Cetakan pertama, 2020

**PERNYATAAN HAK CIPTA**

© Puslitjakdikbud/Copyright@2020

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA SAMBUTAN

**P**usat Penelitian Kebijakan (Puslitjak), Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan (Balitbang dan Perbukuan), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada tahun 2020 menerbitkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2019 dalam bentuk buku. Penerbitan buku hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menyebarluaskan hasil penelitian kepada berbagai pihak yang berkepentingan dan sebagai salah satu upaya untuk memberikan manfaat yang lebih luas dan wujud akuntabilitas publik.

Hasil penelitian ini telah disajikan di berbagai kesempatan secara terbatas, sesuai dengan kebutuhannya. Buku ini sangat terbuka untuk mendapatkan masukan dan saran dari berbagai pihak. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para pengambil kebijakan dan referensi bagi pemangku kepentingan lainnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan kebudayaan.

Akhirnya, kami menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penerbitan buku ini.

Jakarta, Agustus 2020  
plt. Kepala Pusat,

Irsyad Zamjani, Ph. D

## KATA PENGANTAR

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 15, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan satuan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu. Jadi, SMK mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Namun pada kenyataannya banyak lulusan SMK tidak bekerja atau menganggur dan salah satu penyebab yang berhasil diidentifikasi adalah karena kurangnya pengalaman industri guru yang mengajar mata pelajaran produktif. Untuk itu perlu diberikan pengalaman industri kepada guru produktif.

Dengan demikian maka tujuan kajian ini adalah (i) mengidentifikasi model-model magang industri bagi guru Produktif yang ada selama ini yang mampu menghasilkan lulusan yang bermutu yaitu lulusan yang dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja, dan (ii) mengembangkan model magang guru Produktif yang dapat meningkatkan kemampuan guru menghasilkan lulusan yang bermutu.

Penulis berharap model-model magang guru yang dikembangkan dapat dimanfaatkan dalam pengambilan kebijakan baik di tingkat Pusat maupun Daerah bahkan di tingkat sekolah dalam merumuskan kebijakan tentang peningkatan profesionalisme guru produktif. Kami mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku ini. Kami menyadari bahwa masih ada banyak kekurangan dalam penyusunan buku ini, untuk itu kami tetap membutuhkan masukan dan kritik dari pembaca yang budiman untuk penyempurnaannya.

Jakarta, Agustus 2020

Penulis

# DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
<b>BAB I MAKSIMALISASI KETERSERAPAN LULUSAN SMK</b>	
<b>MELALUI MAGANG GURU PRODUKTIF .....</b>	<b>1</b>
A. Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia .....	1
B. Fakta Terkait Mutu SMK .....	3
C. Konsep Mutu Pembelajaran, Magang Dan Relevansi Lulusan SMK Dengan Dunia Kerja.....	14
D. Kerangka Pengembangan Model Magang Guru .....	21
E. Metode Pengembangan Magang Guru Produktif.....	22
<b>BAB II KEKUATAN DAN KELEMAHAN MODEL MAGANG GURU</b>	
<b>YANG ADA SAAT INI DAN UPAYA PERBAIKANNYA.....</b>	<b>25</b>
A. Model-Model Magang Guru Yang Ada Saat Ini.....	25
B. Model Magang Guru Yang Dikembangkan Tim Kajian.....	34
<b>BAB III STRATEGI PENINGKATAN MUTU GURU PRODUKTIF DAN</b>	
<b>ALTERNATIF MODEL UNTUK MEREALISASIKANNYA .....</b>	<b>51</b>
A. Strategi Peningkatan Mutu Guru Produktif.....	51
B. Alternatif Model Magang Guru Produktif.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	59

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Keterserapan Lulusan 2 SMK Negeri di Bandung.....	19
--	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Lapangan Pekerjaan Utama Penduduk dan Persentase Penduduk Bekerja (BPS, 2019).....	2
Gambar 2.	TPT menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2017-2019 (BPS, 2019) .....	3
Gambar 3.	Capaian Standar Nasional Pendidikan Tahun 2017-2018 (Dit.Pembinaan SMK, 2019).....	4
Gambar 4.	Jumlah Guru SMK (Dapodik Desember 2018 (Ditjen GTK Kemdikbud)) .....	5
Gambar 5.	Kebutuhan Guru SMK (Dapodik Desember 2018 (Ditjen GTK Kemdikbud)).....	6
Gambar 6.	Persentase Menganggur Angkatan Kerja Periode 2016.....	7
Gambar 7.	Data Alumni SMK/MAK Usia 18-25 Tahun Yang Sementara Tidak Bekerja .....	8
Gambar 8.	Partisipasi Kerja Lulusan SMK.....	20
Gambar 9.	Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan (BPS, 2018) .....	21
Gambar 10.	Kerangka Pengembangan Model Magang Guru .....	22
Gambar 11.	Model Umum Magang Guru Produktif yang Dikembangkan Kajian .....	34
Gambar 12.	Bagan Lembaga Majelis Kemitraan Pendidikan Kejuruan .....	42
Gambar 13.	Kompetensi lulusan yang dibutuhkan industri dan kompetensi guru menghasilkan lulusan.....	44
Gambar 14.	Model 1: Model Magang Guru BMTI P4TK yang Disempurnakan.....	47
Gambar 15.	Model 2 : Model Magang Guru Atas Inisiasi Sekolah.....	48
Gambar 16.	Model Magang Langsung Ke Industri Secara Mandiri Dan Model Visiting Expert Program .....	53
Gambar 17.	Model Magang Industri Dalam Negeri Mencontoh Model Magang Yang Dikembangkan BMTI P4TK Dan Disempurnakan.....	55
Gambar 18.	Model Magang Guru Di Dalam Dan Luar Negeri Mencontoh Model Yang Dikembangkan Pusdiklat Kemenperin dan Disempurnakan.....	56



# **BAB I**

## **MAKSIMALISASI KETERSERAPAN LULUSAN SMK MELALUI MAGANG GURU PRODUKTIF**

**P**ada bab ini dibahas permasalahan yang dihadapi SMK mengapa lulusannya kurang dapat diserap oleh dunia kerja. Pada kenyataannya banyak lulusan SMK memang tidak terserap dunia kerja. Teridentifikasi minimal ada 4 faktor yang menyebabkan lulusan SMK kurang dapat terserap dunia kerja yaitu: (i) guru produktif kurang memiliki pengalaman industri, (ii) sekolah kekurangan guru produktif, (iii) Sekolah kekurangan fasilitas praktik, dan (iv) kurangnya kerja sama antara SMK dan industri. Oleh karena terbatasnya sumber daya maka kajian ini hanya difokuskan pada penyebab pertama yaitu karena banyak guru produktif tidak memiliki pengalaman industri. Atas dasar inilah maka kajian ini mencoba mengembangkan model magang industri yang dapat digunakan untuk memberikan dan meningkatkan pengalaman industri kepada guru produktif.

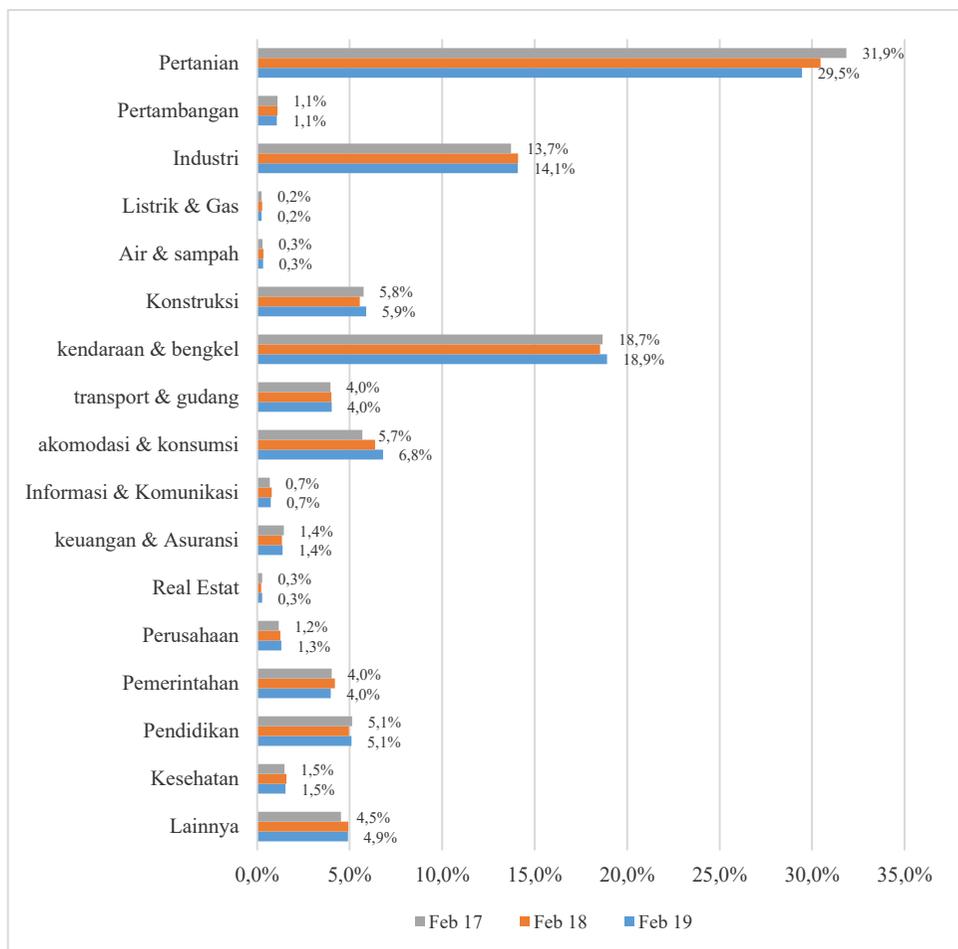
### **A. Lapangan Pekerjaan Utama di Indonesia**

BPS (2019) menyatakan bahwa lapangan pekerjaan utama penduduk dari tahun ke tahun masih didominasi oleh bidang pertanian, dalam hal ini juga mencakup kehutanan dan perikanan (Gambar 1). Jumlah penduduk yang bekerja pada bidang ini pada Februari 2019 sebesar 29,5 persen. Bidang pekerjaan lainnya yang juga cukup mendominasi lapangan pekerjaan utama penduduk adalah bidang perdagangan kendaraan dan bengkel yang pada posisi Februari 2019 menempati posisi kedua dengan jumlah penduduk yang bekerja di bidang tersebut sebesar 18,9 persen dan kemudian posisi ketiga di bidang industri pengolahan yang mana pada periode yang sama jumlah penduduk yang bekerja di bidang ini sebesar 14,1 persen.

Terlihat juga bahwa lapangan pekerjaan yang diminati atau tersedia di pasar kerja dari tahun ke tahun urutannya tidak berubah, belum terjadi pergeseran yang berarti. Setiap lapangan pekerjaan ini berpotensi menjadi tempat kerja penduduk termasuk lulusan SMK. Yang menarik adalah lapangan pekerjaan pertanian yang terlihat mulai mengalami pergeseran dari tahun ke tahun ke arah kiri artinya jumlah penduduk yang bekerja pada sektor ini terus mengalami penurunan sedangkan pada sektor jasa industri pengolahan, sektor

perdagangan mobil/motor dan jasa perbengkelan, sektor jasa akomodasi dan konsumsi, sektor jasa konstruksi, sektor jasa perusahaan perlahan tapi pasti terus mengalami pergeseran ke kanan yaitu jumlah penduduk yang bekerja pada sektor-sektor ini terus bertambah.

Terlihat sektor pekerjaan yang hampir tidak mengalami pergeseran artinya jumlah penduduk yang bekerja pada sektor ini umumnya tidak berubah dari tahun ke tahun yaitu sektor pertambangan, sektor listrik dan gas, sektor pengadaan air dan pengolahan sampah, sektor jasa transportasi dan pergudangan, sektor jasa informasi dan komunikasi, sektor jasa keuangan dan asuransi, sektor *real estate*, sektor administrasi pemerintahan, sektor pendidikan, dan sektor kesehatan.

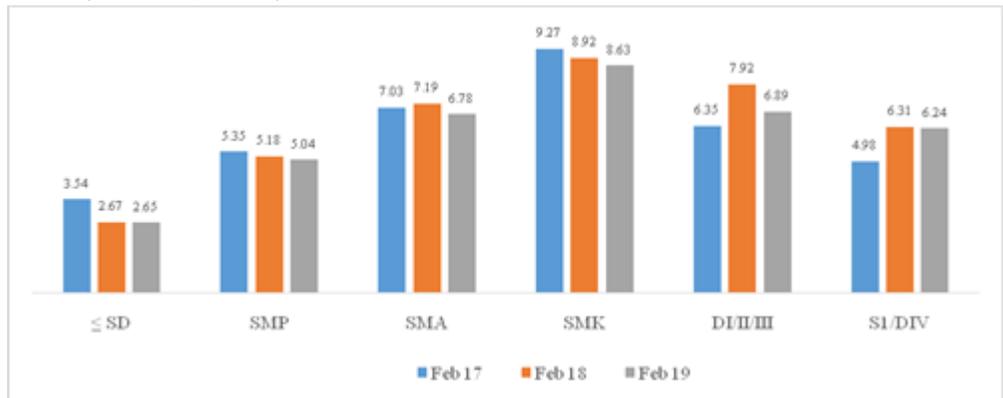


Gambar 1. Lapangan Pekerjaan Utama Penduduk dan Persentase Penduduk Bekerja (BPS, 2019)

## B. Fakta Terkait Mutu SMK

### 1. Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. Kepala BPS, Suhariyanto menyatakan TPT pada tahun 2019 sebesar 5,01 % dari seluruh angkatan kerja yang berjumlah 136,18 juta masih didominasi oleh lulusan SMK. Walaupun ada penurunan jumlah TPT sebanyak 50.000 orang, di mana jumlah tingkat pengangguran per Februari 2018 sebanyak 6,82 juta orang menjadi 6,87 juta per Februari 2019 (Kusuma, 2019).

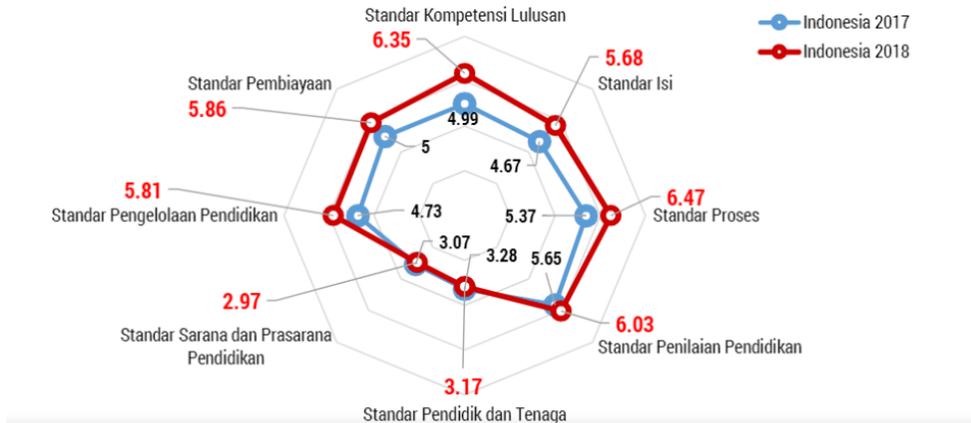


Gambar 2. TPT menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan tahun 2017-2019 (BPS, 2019)

Terlihat dari gambar di atas bahwa *trend* TPT di tingkat SMK semakin menurun dari tahun ke tahun. Ini merupakan kondisi positif yang harus lebih ditingkatkan sehingga angka pengangguran terbuka di tingkat SMK bisa lebih diminimalisir. Untuk meminimalisir angka pengangguran tentunya harus diketahui penyebab mengapa banyak lulusan SMK tidak terserap di pasar kerja sehingga perlu dilihat secara keseluruhan capaian komponen-komponen sistem pendidikan berdasarkan alat ukur yang sudah ditentukan yaitu standar nasional pendidikan.

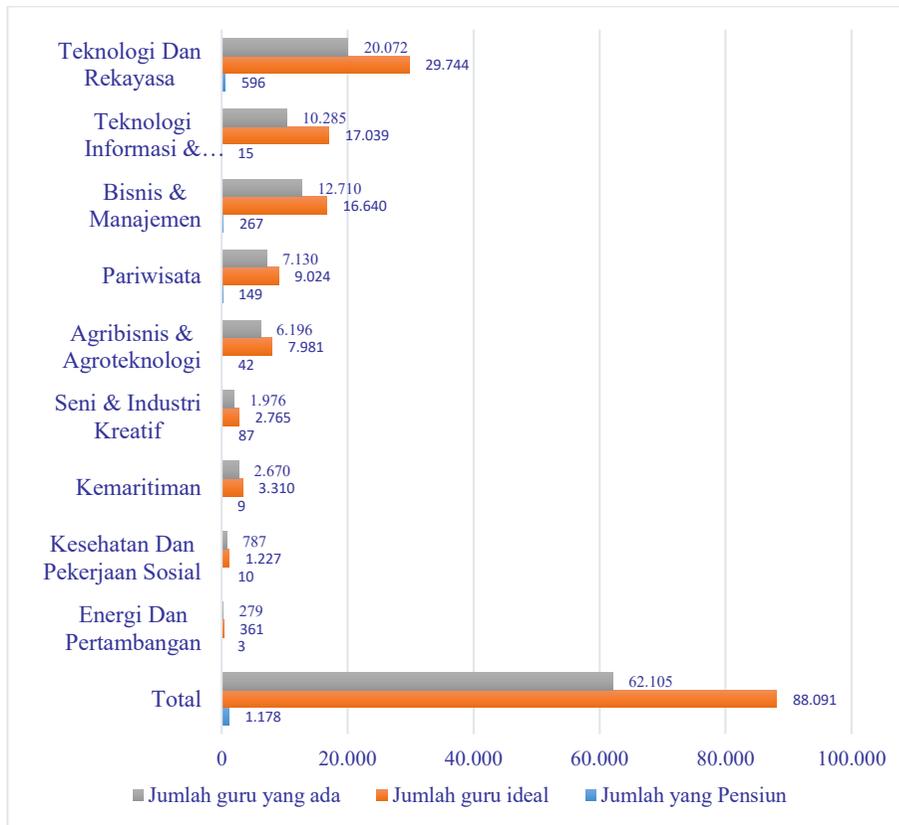
## 2. SMK dan Standar Nasional Pendidikan

Direktorat Pembinaan SMK (2019) melihat mutu SMK berdasarkan delapan standar nasional pendidikan sebagai kriteria atau standar minimal pelaksanaan sistem pendidikan memetakan mutu tersebut sebagai berikut.



Gambar 3. Capaian Standar Nasional Pendidikan Tahun 2017-2018  
(Dit.Pembinaan SMK, 2019)

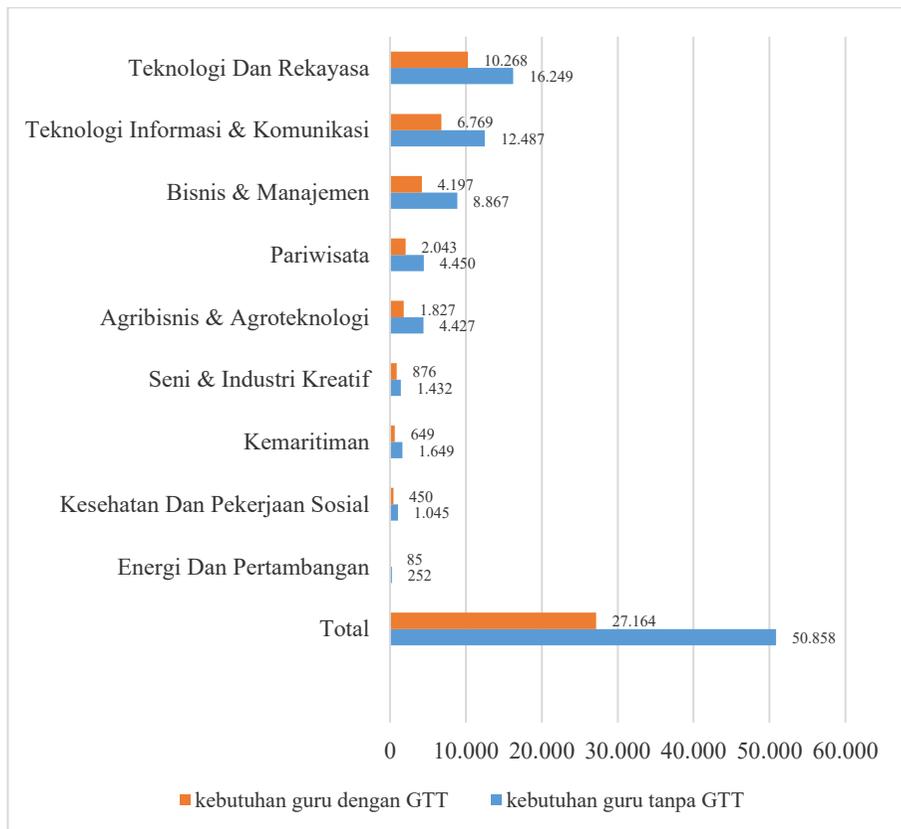
Pada pemetaan ini terlihat bahwa standar kompetensi lulusan SMK, standar isi, standar proses, standar pengelolaan pendidikan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan sudah melampaui standar minimal yang diharapkan. Sementara standar sarana dan prasarana pendidikan dan standar pendidik dan tenaga kependidikan belum melampaui standar minimal yang sudah ditentukan. Jika dilihat dari proses sebab akibat tentunya dapat dikatakan bahwa lulusan yang baik belum tentu disebabkan oleh guru yang kurang baik tapi guru yang baik tentunya dapat menghasilkan lulusan yang lebih baik. Selain itu fakta menunjukkan bahwa SMK masih mengalami kekurangan guru produktif sebagaimana digambarkan dalam 2 gambar berikut. Selain jumlah guru yang ada belum memenuhi, sejumlah guru juga memasuki usia pensiun sehingga SMK terus mengalami kekurangan guru.



Gambar 4. Jumlah Guru SMK (Dapodik Desember 2018 (Ditjen GTK Kemdikbud))

Dalam gambar di atas terlihat jumlah guru yang ada saat ini baik PNS maupun non PNS, jumlah guru ideal yang dibutuhkan dan jumlah guru yang memasuki usia pensiun pada sembilan bidang keahlian di SMK. Bidang keahlian yang jumlahnya paling banyak adalah Teknologi dan Rekayasa, diikuti di posisi kedua Teknologi Informasi dan Komunikasi, dan di posisi ketiga Bisnis dan Manajemen. Kekurangan guru juga paling banyak terjadi di ketiga bidang keahlian tersebut yaitu di bidang tersebut. Secara keseluruhan jumlah guru produktif di SMK sebanyak 62.105 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah guru ideal yang dibutuhkan yaitu sebesar 88.091 orang, maka saat ini terjadi kekurangan guru produktif sebesar 25.986 orang. Jumlah kekurangan guru tersebut bertambah menjadi 27.164 orang karena terdapat 1.178 guru yang memasuki usia pensiun. Dalam gambar berikut disajikan gambar tentang jumlah kebutuhan guru pada kesembilan sektor bidang keahlian di SMK. Selain itu dipaparkan pula jumlah kebutuhan guru produktif andaikata jumlah guru tidak tetapnya dikeluarkan. Jika jumlah guru tidak tetap dikeluarkan, maka jumlah

kebutuhan guru hampir dua kali lipat yaitu sebesar 50.858 orang sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut, yaitu jumlah kebutuhan guru baik dengan jumlah guru tidak tetap (GTT) maupun tanpa GTT.

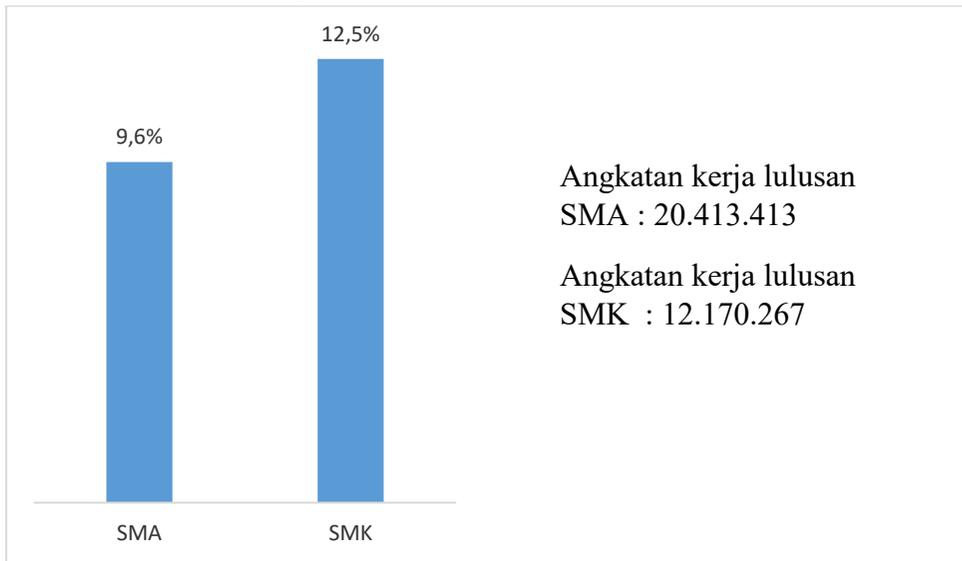


Gambar 5. Kebutuhan Guru SMK (Dapodik Desember 2018 (Ditjen GTK Kemdikbud)

### 3. Rendahnya Relevansi Lulusan SMK dengan Pasar Kerja

Dalam dunia pendidikan, sebagaimana diuraikan di atas, peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensinya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Memang tinggi rendahnya mutu lulusan dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun faktor yang paling menentukan adalah faktor guru dengan standar mutu tertentu. Dengan demikian tinggi rendahnya mutu lulusan sangat tergantung pada mutu guru. Dengan kata lain mutu lulusan akan

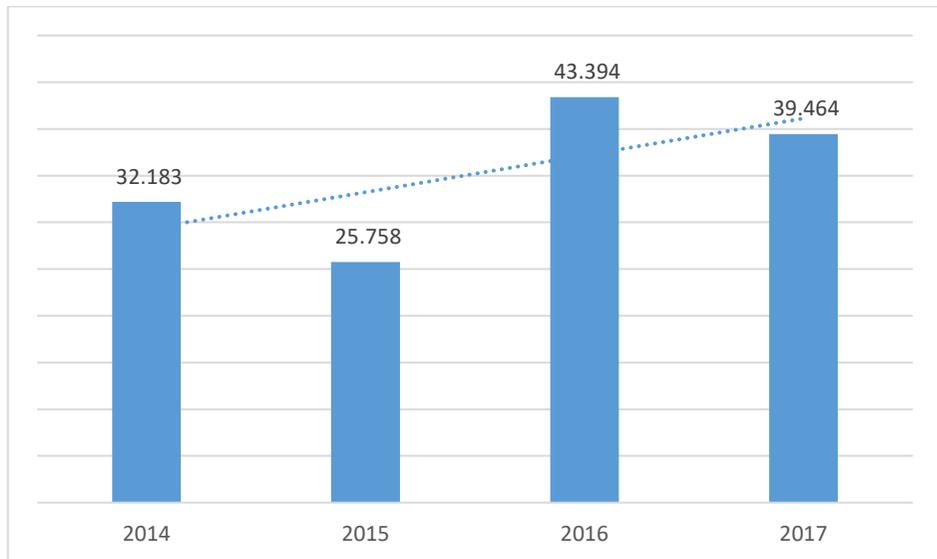
mencerminkan mutu guru. Berikut disajikan beberapa data yang menunjukkan rendahnya mutu lulusan SMK, yang secara tidak langsung mengindikasikan rendahnya mutu guru. Sebagaimana diketahui umum, SMK dikatakan berhasil apabila lulusannya terserap dunia kerja. Artinya jika banyak lulusan SMK tidak terserap ini dapat menunjukkan bahwa lulusan SMK kurang bermutu.



Sumber: Roadmap Kebijakan Pengembangan Vokasi Di Indonesia 2017-2025

Gambar 6. Persentase Menganggur Angkatan Kerja Periode 2016

Dari Gambar 6 di atas terlihat bahwa persentase lulusan SMK yang menganggur lebih besar daripada lulusan SMA, padahal SMK menyiapkan lulusan yang siap masuk dunia kerja, dan keterserapan lulusan merupakan salah satu indikator keberhasilan pendidikan SMK. Selanjutnya disajikan data yang menunjukkan tren pengangguran lulusan SMK dalam periode 2014-2017.



Sumber: *Employability Skills* Lulusan SMK Dan Relevansinya Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja

Gambar 7. Data Alumni SMK/MAK Usia 18-25 Tahun Yang Sementara Tidak Bekerja

Dari Gambar 7 di atas terlihat bahwa tren pengangguran lulusan SMK memiliki kecenderungan untuk naik. Sementara itu, berkenaan dengan perkembangan teknologi dan industri yaitu Industri 4.0 yang sangat erat kaitannya dengan peran SMK dan lulusannya, Revolusi Industri generasi keempat dapat diartikan sebagai keterlibatan sistem cerdas dan otomatisasi dalam industri. Ini merupakan sistem yang digerakan oleh data melalui teknologi *Machine Learning* dan *Artificial Intelligence* (AI). Dalam Industri 4.0, komputer saling terhubung dan berkomunikasi dan membuat keputusan tanpa keterlibatan manusia. Kombinasi dari sistem fisik-cyber, *Internet of Things* (IoT) dan *Internet of Systems*(IoS) membuat Industri 4.0 dan pabrik pintar menjadi kenyataan. Singkatnya, Revolusi Industri 4.0 merupakan upaya transformasi menuju perbaikan dengan mengintegrasikan dunia *online* dan lini produksi di industri, internet merupakan penopang utama (Laksana, 2019).

Bagaimana SMK dapat menempatkan dirinya sehingga mampu menyesuaikan dengan kebutuhan industri yang saat ini sudah memasuki Revolusi Industri 4.0? Sementara Taslim (2016) mengungkapkan secara gamblang bahwa lulusan SMK memiliki mutu yang rendah dan hal ini disebabkan antara lain karena faktor guru. Di sini disebutkan bahwa mutu lulusan SMK rendah karena guru kurang memiliki pengalaman praktik di

industri. Merujuk pada Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 yang dimaksud dengan guru yang bermutu/berkualitas adalah guru yang profesional. Ada beberapa istilah yang berkaitan dengan kata profesional, yaitu profesi, profesionalisme, profesionalitas, dan profesionalisasi. Menurut Sanusi, dkk. sebagaimana dikutip Taslim (2016), profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Artinya, pekerjaan itu tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu (pendidikan/latihan pra jabatan) maupun setelah menjalani profesi (*in service training*).

Dengan mengambil definisi tersebut maka supaya mutu lulusan SMK bagus, mutu guru yang mengajar di SMK harus bagus atau harus profesional, khususnya untuk guru yang mengajar mata pelajaran produktif perlu pengalaman praktik di industri. Dengan pengalaman praktik di industri seorang guru dapat mentransfer pengetahuannya tentang dunia kerja atau dunia industri kepada siswa. Kenyataannya adalah bahwa kualitas guru SMK yang ada saat ini masih rendah, sebagaimana yang diberitakan dalam surat kabar Jawa Pos. Dalam rubrik Humaniora diberitakan bahwa untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, baik karakter hingga keahliannya. Artikel ini mengutip ucapan pengamat pendidikan Indra Charisniadji yang mengatakan bahwa kompetensi SDM Indonesia saat ini masih sangat rendah padahal pemenuhan SDM untuk menghadapi MEA itu harus cepat. Disampaikan pula bahwa dari sisi kualitas pendidikan, misalnya, Indonesia masih di urutan terendah dunia. Padahal, kualitas guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan.

Selanjutnya Haryanto (2016) mengutip pengakuan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Muhadjir Effendy yang mengakui bahwa sebagian besar guru di Indonesia belum profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya, sebagian guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

Valerian (2017) menulis di Nawacitapost bahwa kualitas guru SMK kita rendah. Hal ini yang telah menyebabkan rendahnya kualitas lulusan SMK karena banyak lulusan SMK tidak memiliki keahlian. Dia mengutip ucapan Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalatas), Kementerian Ketenagakerjaan yang menyampaikan bahwa karena rendahnya kualitas guru SMK tersebut maka Kemendikbud mendidik dan melatih sebanyak 15.000 guru SMK agar menjadi produktif dan kompeten.

Untuk menjaga mutu lulusan tidak serta merta hanya mengandalkan guru yang profesional tetapi jumlah guru profesional yang dibutuhkan harus memadai. Selain itu peralatan dan fasilitas praktik sekolah harus memadai untuk mendukung pembelajaran yang dilakukan. Berikut disajikan penyebab lain dari rendahnya mutu lulusan SMK.

a. Sekolah kekurangan guru produktif

Mutu lulusan SMK dipengaruhi pula oleh memadainya jumlah guru produktif. Kenyataannya jumlah guru SMK khususnya untuk guru produktif masih kurang memadai sebagaimana diulas bahwa SMK belum mencapai standar minimal untuk pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan SNP yang ditetapkan (Gambar 4). Bahwa SMK kekurangan guru produktif juga ditunjukkan dalam gambar 5 dan gambar 6. Terlihat bahwa di SMK kekurangan guru Produktif sebanyak 27.164 orang. Jika di SMK negeri tidak ada guru GTT, maka sekolah kekurangan guru di SMK negeri sebesar 50.858 orang.

Salah satu alternatif yang dilakukan untuk mengurangi kekurangan guru adalah melalui Program Sertifikasi Keahlian dan Sertifikasi Pendidik Guru SMK/SMA (Program Keahlian Ganda). Program Keahlian Ganda dilakukan selama 12 bulan melalui tahapan *On Service Training*, *In Service Training*, dan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Pada tahap *On service Training* peserta mendapatkan pendalaman materi program keahlian sesuai capaian pembelajaran. Tahap kedua, *In Service Training* dilakukan selama 3,5 bulan. Pada tahap ini peserta mempelajari materi kompetensi keahlian. PPG dilaksanakan selama 4 bulan di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), yang memiliki SDM yang memenuhi persyaratan. Di sini diupayakan adanya guru pamong dari sekolah mitra serta tutor dari berbagai bidang belajar jika diperlukan (Micom, 2018).

#### b. Sekolah kekurangan fasilitas praktik

Mutu lulusan SMK juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kememadaiannya sarana prasarana di sekolah. Merujuk Permendiknas Nomor 40 Tahun 2008 tentang Standar Pendidikan Nasional mengenai sarana dan prasarana, setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Artinya jika sekolah tidak memiliki atau kekurangan fasilitas praktik maka akan menimbulkan kesenjangan antara pemahaman teori dan praktik yang pada akhirnya akan menghasilkan mutu lulusan yang rendah.

Kenyataan menunjukkan bahwa sekolah masih kekurangan sarana dan prasarana sekolah. Hal ini ditunjukkan dalam gambar 4 dimana sekolah belum mencapai standar minimal kepemilikan sarana dan prasarana sebagaimana yang dipersyaratkan dalam SNP. Berikut disajikan salah satu contoh kajian yang menunjukkan bahwa peralatan praktik di SMK masih kurang memadai yaitu hasil kajian Yusro, Sumarna dan Ridwan (2017) tentang ketersediaan sarana dan prasarana praktik pada mata pelajaran Pemeliharaan Mesin Kendaraan Ringan yang menunjukkan bahwa tingkat ketersediaan area kerja untuk praktik di SMK Negeri 6 Bandung belum memenuhi standar alias kurang layak karena tingkat ketersediaan area kerja mesin baru mencapai 55% dari standar yang ditetapkan, area kerja kelistrikan baru mencapai 36%, dan area kerja *chasis* baru mencapai 39% dari standar area kerja yang ditetapkan. Mereka juga menemukan bahwa rasio jumlah alat praktik yang tersedia dengan jumlah siswa pada mata pelajaran Pemeliharaan Mesin Kendaraan Ringan di SMK Negeri 6 kurang layak karena rasionya baru mencapai 56% dari standar yang ditetapkan.

#### c. Kurangnya kerja sama antara SMK dan industri

Rendahnya mutu lulusan tidak hanya dipengaruhi oleh kurangnya tenaga guru mapel produktif, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sekolah, dan kurangnya sarana dan prasarana sekolah, namun juga karena industri yang masih kurang banyak melakukan kerja sama dalam bidang: (i) penyelarasan kurikulum dan (ii) pemanfaatan sarana industri untuk pelatihan guru dan siswa (Valerian, 2017).

Khusus terkait belum profesionalnya guru produktif, berbagai upaya telah dilakukan baik oleh pemerintah maupun sekolah sendiri, untuk meningkatkan mutu guru khususnya guru mapel produktif. Cara yang

ditempuh adalah dengan memagangkan guru produktif. Magang industri dapat dilaksanakan dengan berbagai cara sebagaimana disampaikan oleh Sunardi dan Sudjimat (2016). Cara yang utama adalah dengan menugaskan guru mapel produktif mengikuti kegiatan magang kerja langsung di industri yang relevan.

Di samping itu juga dapat dilakukan dengan cara SMK mengundang pekerja ahli dari industri untuk memberikan diklat bagi guru mapel produktif di sekolah; atau melalui *peer learning* di SMK di mana guru junior melakukan magang kepada guru senior yang telah memiliki pengalaman magang di industri. Cara magang industri ini diyakini meningkatkan kompetensi keahlian guru produktif. Temuan serupa disampaikan Usep (2017) dalam kajiannya tentang magang industri dengan cara guru magang langsung ke industri. Usep menyampaikan bahwa cara magang ini efektif dalam meningkatkan kemampuan guru, namun diperlukan dukungan kebijakan dari pemerintah, karena selama ini magang industri bagi guru baru mendapat dukungan pada level sekolah. Jadi diperlukan regulasi yang jelas agar pihak-pihak yang berkepentingan tidak dirugikan.

Jadi, magang industri merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian guru-guru mapel produktif, namun perlu dikaji lebih jauh agar diperoleh alternatif model magang yang efektif tanpa ada pihak-pihak yang merasa dirugikan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru produktif di SMK dilakukan dengan memperhatikan pengembangan profesionalitas guru yang sesuai dengan karakteristik SMK, yaitu: (i) menekankan pada ranah psikomotorik, (ii) sesuai dengan perkembangan teknologi, dan (iii) orientasi pada bidang pekerjaan.

Pengembangan keprofesionalan guru SMK merupakan usaha belajar seorang guru untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya agar terus berkembang dan adaptif terhadap perubahan iptek yang muaranya adalah untuk peningkatan mutu sekolah, dan pembelajaran di kelas, serta peningkatan karir guru. Magang industri bagi guru SMK sangat membantu dalam meningkatkan relevansi kompetensi profesional guru dengan perkembangan iptek di dunia kerja sehingga guru dapat membelajarkannya kepada para siswanya kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Di samping itu, magang industri juga dapat membuat guru bertambah wawasan, meningkatkan percaya diri, dan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan jika terjadi permasalahan dalam mengajar.

Dari uraian di atas dirumuskan permasalahan kajian ini sebagai berikut.

- a. Bagaimana model magang industri guru produktif saat ini?
- b. Mengapa model-model magang industri bagi guru produktif yang ada saat ini belum mampu menghasilkan lulusan yang bermutu yaitu lulusan yang dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja?
- c. Model magang guru produktif seperti apa yang paling efektif dalam upaya menghasilkan lulusan SMK yang bermutu?

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut dibuat tujuan sebagai berikut. Tujuan umum adalah mengembangkan alternatif model magang guru yang dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan membuat kebijakan peningkatan relevansi SMK dengan dunia kerja. Untuk mencapai tujuan ini kajian melakukan:

- a. Mengidentifikasi model-model magang industri bagi guru produktif yang ada selama ini dan mampu menghasilkan lulusan yang bermutu yaitu lulusan yang dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja.
- b. Mengembangkan model magang guru produktif yang dapat meningkatkan kemampuan guru menghasilkan lulusan yang bermutu.

Setelah disusun tujuan kajian, dibuat lingkup kajian untuk mempertajam fokus kajian. Di SMK terdapat sembilan bidang keahlian yaitu (i) Teknologi dan Rekayasa, (ii) Teknologi Informasi & Komunikasi, (iii) Bisnis & Manajemen, (iv) Pariwisata, (v) Agribisnis & Agroteknologi, (vi) Seni & Industri Kreatif, (vii) Kemaritiman, (viii) Kesehatan dan Pekerjaan Sosial, dan (ix) Energi dan Pertambangan. Karena keterbatasan sumber daya, dan adanya informasi awal yang diperoleh bahwa guru produktif yang melakukan magang saat ini berasal dari bidang keahlian Teknologi dan Rekayasa, Teknologi Informasi & Komunikasi, Bisnis & Manajemen, dan Pariwisata maka kajian ini lebih terfokus pada magang industri yang dilakukan pada keempat bidang keahlian tersebut.

Selain itu teridentifikasi dari literatur ada empat faktor yang telah menyebabkan rendahnya mutu lulusan SMK yaitu (i) rendahnya kualitas/profesionalisme guru mapel produktif karena kurang memiliki pengalaman magang industri, (ii) sekolah kekurangan guru mapel produktif, (iii) sekolah kekurangan fasilitas praktik, dan (iv) kurangnya kerja sama antara sekolah dan dunia kerja dalam bidang penyesuaian kurikulum dan pemanfaatan sarana industri untuk pelatihan guru dan siswa. Agar terfokus maka kajian ini membatasi lingkup kajiannya hanya pada penyebab rendahnya mutu lulusan SMK yang pertama yaitu rendahnya

kualitas/profesionalisme guru mapel produktif yang ditengarai disebabkan karena kurang memiliki pengalaman magang industri.

### **C. Konsep Mutu Pembelajaran, Magang Dan Relevansi Lulusan SMK Dengan Dunia Kerja**

#### **1. Mutu Pembelajaran**

Triastuti R. (2017) mengutip definisi mutu menurut Deming bahwa mutu adalah penilaian subjektif “*customer*”. Mutu memiliki makna yang berlainan bagi setiap orang tergantung pada konteksnya. Mutu memiliki banyak kriteria yang berubah secara terus menerus. Orang yang berbeda akan menilai dengan kriteria yang berlainan pula. Mutu pembelajaran ditentukan oleh tiga variabel, yaitu budaya atau kebiasaan sekolah, proses belajar mengajar, dan realitas (kenyataan) sekolah sebagaimana dikutip Triastuti R. (2017) dari Sagala (2012). Kebiasaan-kebiasaan di sekolah yang dilakukan baik oleh guru ataupun peserta didik di sekolah dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran.

Pada saat guru mengajar di dalam kelas, tahapan pembelajarannya dapat memengaruhi kualitas pembelajaran. Kebiasaan di sekolah dapat terbentuk pada saat peserta didik mulai mengenal lingkungan sekolah dan akan menjadi kebiasaan untuk peserta didik pada tahun ajaran berikutnya. Hal ini dapat terjadi hampir setiap tahun dalam setiap tahun ajaran baru. Kebiasaan ini nantinya secara terus menerus memengaruhi semua warga di sekolah. Kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dapat memengaruhi mutu sekolah. Karakteristik peserta didik yang terbentuk dengan baik akan meningkatkan mutu sekolah, akan tetapi apabila karakteristik yang terbentuknya kurang baik maka akan menghambat peningkatan mutu sekolah. Sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk karakteristik baik untuk peserta didik.

Selanjutnya disampaikan pula bahwa kegiatan belajar mengajar juga merupakan salah satu aktivitas yang dapat memengaruhi mutu sekolah. Hal ini juga nantinya dapat menentukan mutu lulusan. Proses kegiatan belajar mengajar dan kualitas kurikulum juga berpengaruh pada mutu sekolah. Keadaan serta kondisi nyata yang ada di lingkungan sekolah, baik kondisi secara fisik seperti gedung beserta fasilitasnya, maupun kondisi secara non fisik juga mempengaruhi mutu sekolah.

Dijelaskan dengan uraian di atas bahwa pembelajaran dianggap bermutu atau berkualitas apabila peserta didik senang, terbentuk perilaku yang baik,

dan kemampuan dalam keterampilan dapat berkembang. Tentang pembelajaran Triastuti R. (2017) mengutip dari Hamalik bahwa pembelajaran merupakan suatu kombinasi yang tersusun dan diliputi oleh faktor-faktor manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan, dan tata cara yang saling mempengaruhi dalam mencapai suatu tujuan pembelajaran. Berhubungan dengan pembelajaran yang berkualitas Triastuti R. (2017) mengutip dari Mulyono yang menyebutkan bahwa konsep kualitas pembelajaran mengandung lima komponen, yaitu pembelajaran, kesesuaian, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Mutu pembelajaran berpusat pada kemampuan guru pada saat berlangsungnya proses pembelajaran di kelas. Guru dituntut mempunyai kemampuan untuk merencanakan pembelajaran, dalam proses pembelajaran, dan pada evaluasi pembelajaran.

## 2. Magang

Menurut Wardani P.Y.A. (2013) Magang merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung unsur belajar sambil bekerja. Biasanya warga belajar sebagai pemegang akan membiasakan diri mengikuti proses pekerjaan yang dilakukan oleh pembimbing atau orang yang bekerja di situ. Program pembelajaran magang biasa disebut juga dengan istilah *apprenticeship*, *learning by doing*, *on the job training/off the job training* dan juga *built in learning*, dimana program ini dirancang untuk level keahlian yang lebih tinggi. Oleh karenanya program pembelajaran magang (*learning by doing*) cenderung lebih mengarah pada pendidikan dan pelatihan dalam hal pengetahuan dan dalam melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang saling berhubungan. Program pembelajaran magang adalah menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan di dalam tempat tertentu untuk subjek-subjek tertentu. Berikut diuraikan tujuan dan manfaat magang bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

### a. Tujuan Magang

Menurut Wardani P.Y.A. (2013) tujuan proses pembelajaran magang adalah untuk memiliki pengetahuan, pengalaman atau keahlian, dan perubahan sikap mental pada bidang pekerjaan tertentu yang diharapkan setelah mengikuti proses pembelajaran magang, si pemegang dapat melakukannya sendiri sebagai bukti bahwa dia memiliki kemampuan mengerjakan sesuatu yang relatif sama dengan permagangannya. Latihan kerja merupakan suatu jalur yang harus dilalui oleh setiap tenaga kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang siap bekerja, baik dalam bentuk klasikal

maupun dalam bentuk permagangan, bekerja sambil berlatih atau belajar agar siap untuk dipakai bekerja.

Selanjutnya Komar O. (2017) menyampaikan bahwa tujuan magang adalah agar si pemegang mampu: (i) menerapkan ilmu yang didapat dibangku sekolah ke dunia kerja dan mendapatkan ilmu serta pengalaman baru dalam dunia kerja, (ii) melatih diri menjadi calon pekerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berpikir maju guna mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, (iii) meningkatkan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, (iv) meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi di kalangan dunia kerja, dan (v) mendapat gambaran tentang dunia kerja yang nantinya akan dijalani.

#### b. Manfaat Magang

Komar O. (2017) menyampaikan tentang manfaat magang di antaranya: (i) Sekolah dan perusahaan tempat magang dapat menjalin kerja sama, (ii) Sekolah dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman kerja, (iii) Sekolah akan lebih dikenal di dunia industri, (iv) Perusahaan akan mendapat bantuan tenaga kerja dari pemegang yang melakukan praktek, (vi) Perusahaan dikenal oleh kalangan akademis dan dunia pendidikan, dan (iv) Adanya orang yang mengaudit perusahaan tanpa mengeluarkan biaya dengan adanya laporan magang yang diberikan kepada perusahaan.

Manfaat magang bagi pemegang, yaitu: (i) Mendapatkan sertifikat dari lembaga pelatihan kerja apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan program magang, (ii) Mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi kompetensi, (iii) Mendapatkan perlindungan asuransi kecelakaan kerja, kesehatan, kematian yang preminya ditanggung oleh lembaga penerima peserta program magang yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tempat dilaksanakannya program magang, (iv) Mendapatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti praktek kerja di perusahaan dan (v) Mendapatkan uang saku dan transport sesuai perjanjian antara peserta magang dengan lembaga pelatihan kerja penyelenggara program magang.

Lebih lanjut Utami B. (2015) menyampaikan bahwa untuk menyiapkan guru profesional dalam bidang akademik, salah satunya dilakukan dengan prakondisi dalam bentuk kegiatan magang/*internship* sebagai bagian yang penting dari penyiapan guru berkewenangan ganda yang profesional. Magang kependidikan merupakan kegiatan yang memberikan pengalaman

awal (*earlier exposure*) untuk membangun jati diri, memantapkan kompetensi akademik kependidikan dan bidang studi, memantapkan kemampuan awal pemegang, mengembangkan perangkat pembelajaran dan kecakapan pedagogis dalam membangun bidang keahlian pemegang. Magang kependidikan merupakan kegiatan akademis dan praktis yang lebih memfokuskan pada bidang manajerial dan pembelajaran di sekolah.

Dalam artikel itu disebutkan Utami bahwa tujuan kegiatan magang adalah membangun landasan jati diri, melalui kegiatan: (i) pengamatan langsung kultur sekolah, (ii) pengamatan untuk membangun kompetensi dasar pedagogik, kepribadian dan sosial, dan (iii) pengamatan untuk memperkuat pemahaman peserta didik. Manfaatnya untuk calon guru agar lebih mengenal lingkungan sekolah dan lingkungan profesinya sehingga nantinya mampu melakukan kegiatan praktik mengajar dalam mata kuliah Program Pengalaman Lapangan (PPL).

Calon guru (mahasiswa LPTK) umumnya melakukan magang di sekolah-sekolah sehingga manfaat magang adalah: (i) mendapatkan pengalaman yang dapat dijadikan sebagai media pembelajaran, (ii) memberikan informasi untuk pelaksana magang selanjutnya, khususnya dibidang pendidikan sehingga mampu melaksanakan magang dengan lebih baik lagi. Sedangkan manfaat magang untuk LPTK: (i) dapat dijadikan sebagai acuan untuk peningkatan kegiatan magang selanjutnya, (ii) menjalin hubungan silaturahmi dan kerja sama antara LPTK dengan Sekolah sebagai tempat magang.

Konsep magang yang dijelaskan di atas memang lebih diperuntukan bagi siswa SMK atau mahasiswa calon guru SMK, namun tentunya konsep magang ini dapat diadopsi dan diterapkan bagi guru dalam jabatan khususnya guru yang mengajar mapel produktif. Mereka perlu melakukan magang industri agar memperoleh kompetensi dan keahlian yang memadai untuk mempersiapkan siswanya melaksanakan magang di industri. Tentu lebih baik lagi kalau LPTK selaku penghasil guru, tidak hanya mengadakan wajib magang bagi guru di sekolah saja tetapi sebaiknya LPTK juga bekerja sama dengan dunia kerja dan mewajibkan calon guru produktif untuk melakukan magang di dunia kerja untuk meningkatkan kompetensinya sehingga lebih siap menjadi guru produktif di SMK.

3. Relevansi SMK dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI)  
SMK merupakan satuan pendidikan menengah di Indonesia, yang penyelenggaraannya pendidikannya dirancang dengan tujuan untuk

mempersiapkan siswa memasuki lapangan kerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan berikutnya yang sifatnya spesifik (Mulyati (2012). Dewasa ini masih banyak lulusan SMK mengalami kendala dalam memasuki lapangan pekerjaan. Salah satu penyebabnya adalah karena rendahnya kualitas prestasi belajar lulusan SMK.

Disebutkan Mulyati (2012) bahwa mutu SMK sangat tergantung pada kualitas lulusan dan relevansi lulusannya dengan kebutuhan lapangan kerja. Sementara kebutuhan kemampuan lapangan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan DU/DI dan perkembangan teknologi yang diaplikasikan, sehingga untuk mempertahankan kualitas penyelenggaraan pendidikannya, SMK secara terus menerus harus mengembangkan diri. Sedangkan terkait relevansi, SMK harus senantiasa menjaga lulusannya sesuai dengan kebutuhan DU/DI. Praktik kerja industri (Prakerin) menjadi salah satu wahana untuk melihat kesesuaian kurikulum SMK dengan kebutuhan DU/DI.

Untuk melihat bagaimana lulusan SMK yang terserap di dunia kerja, berikut ini disajikan hasil studi pelacakan lulusan yang dilakukan oleh Mutaqin M.K.A., Kusnawa S.W. dan Sriyono (2015). Ketiganya melakukan studi explorasi lulusan dua SMK Negeri di Kota Bandung dan hasilnya seperti terlihat dalam tabel berikut.

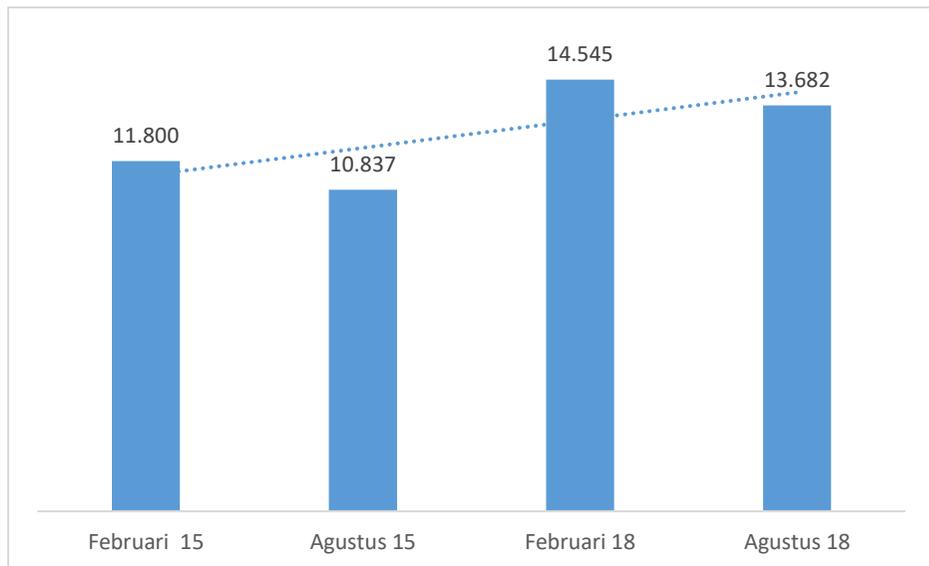
Tabel 1.  
Keterserapan Lulusan 2 SMK Negeri di Bandung

No	Bidang pekerjaan	2012		2013	
		jumlah	persen	jumlah	persen
1	Otomotif	179	43%	204	49%
2	Di luar Industri Otomotif	92	22%	78	19%
3	Melanjutkan Pendidikan	56	14%	48	12%
4	Wiraswasta	10	2%	12	3%
5	PNS/TNI/POLRI	8	2%	7	2%
6	Tidak diketahui	69	17%	66	16%
	total	414	100%	415	100%

Dari Tabel 1 terlihat bahwa pada tahun 2012 keterserapan lulusan dari dua SMK negeri yang bekerja sesuai dengan jurusannya yaitu jurusan Otomotif pada industri Otomotif baru sebesar 43 persen, belum ada separuhnya. Dalam tahun berikutnya 2013 persentasenya naik namun masih tetap di bawah 50 persen yaitu baru mencapai 49 persen. Jika dibandingkan dengan tujuan didirikan SMK yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa SMK didirikan untuk menyiapkan siswa agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya, maka tujuan ini belum tercapai. Ini mengacu pada acuan penilaian yang disampaikan Sudjana dan Ibrahim (2010) bahwa tujuan SMK dikatakan tercapai apabila tidak ada lagi lulusan SMK yang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Dari sini dapat dikatakan bahwa SMK masih belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan DU/DI.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa lulusan SMK belum sepenuhnya terserap pada dunia kerja sesuai dengan jurusan yang telah digeluti lulusan. Data menunjukkan bahwa kurang dari 50 persen lulusan SMK terserap pada dunia kerja yang sesuai dengan jurusan yang telah digeluti siswa. Data dan informasi di atas ini menunjukkan bahwa mutu lulusan SMK masih rendah. Namun kondisi tersebut terus diperbaiki dari tahun ke tahun. Berdasarkan data satuan kerja nasional (Sakernas) periode 2014 – 2018, partisipasi kerja

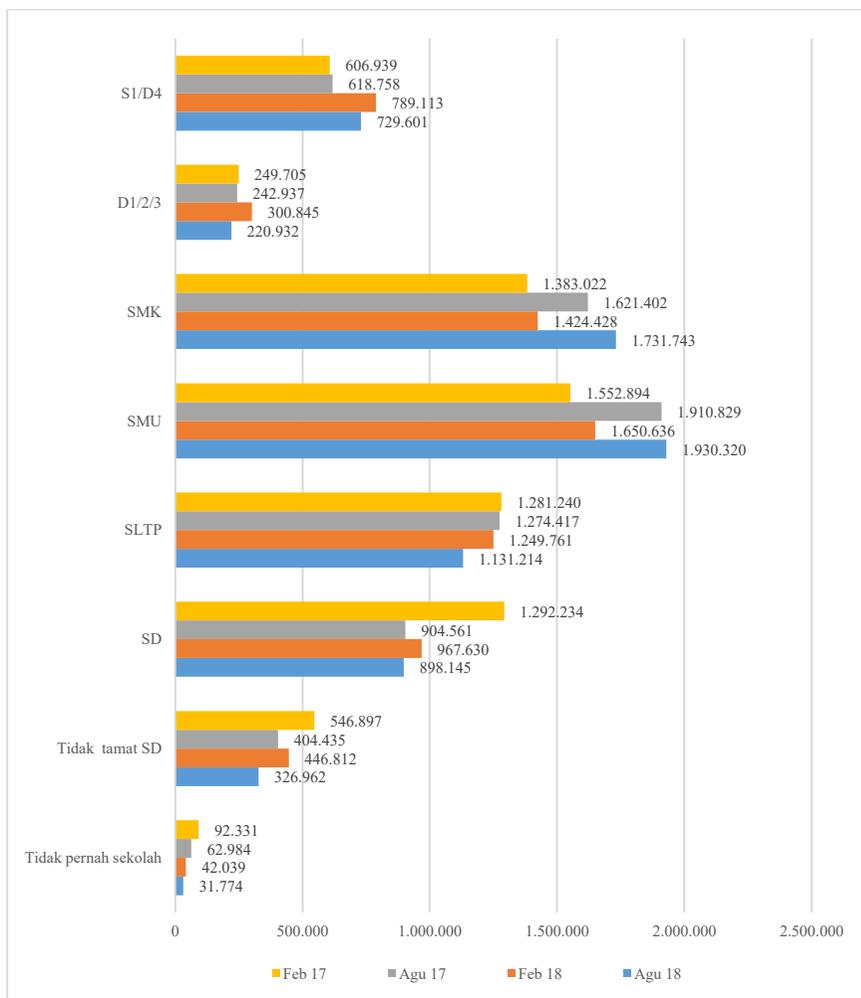
lulusan SMK mengalami kenaikan walaupun sifatnya fluktuatif, tergambar berikut.



Gambar 8. Partisipasi Kerja Lulusan SMK

Dengan kenaikan partisipasi kerja lulusan maka tingkat pengangguran terbuka jumlahnya menurun dari 11,41 persen pada Agustus 2017 menjadi 8,92 persen pada Februari 2018 (Gambar 2). Hal ini juga salah satunya dipengaruhi oleh Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing SDM Indonesia (Maarif, 2018).

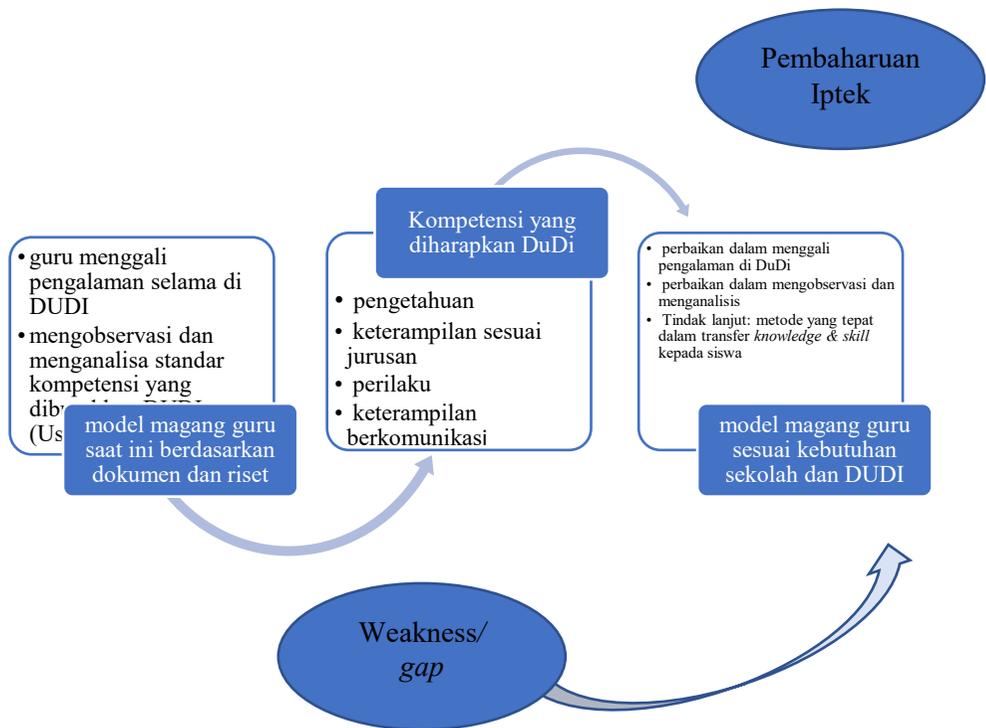
Sementara itu data nominal pengangguran terbuka BPS (Gambar 9) menunjukkan bahwa jumlah pengangguran lulusan SMK merupakan kedua terbanyak setelah SMA. Ketika dikaitkan dengan Gambar 8 maka keterserapan lulusan masih sangat rendah. Jika dibandingkan dengan jumlah pengangguran terbuka pada Februari 2018 maka keterserapan lulusan SMK saat itu hanya ( $14.545/1.424.428$ ) atau sama dengan 1,02 persen, sedangkan jika dibandingkan dengan jumlah pengangguran terbuka pada Agustus 2018, maka keterserapannya lebih kecil lagi yaitu hanya ( $13.682/1.731.743$ ) atau sama dengan 0,79 persen. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerjaan rumah yang harus dilakukan terkait pengurangan pengangguran terbuka tingkat SMK melalui relevansi antara kompetensi yang dibutuhkan industri dan kompetensi lulusan yang dihasilkan SMK. Salah satunya melalui program magang guru.



Gambar 9. Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan (BPS, 2018)

#### D. Kerangka Pengembangan Model Magang Guru

Riset dan pengembangan yang dilakukan adalah (i) mengetahui secara mendalam tentang model magang guru produktif yang saat ini sudah atau sedang berjalan; (ii) menganalisis kelemahan model magang dikaitkan dengan kompetensi yang diharapkan DU/DI terhadap guru produktif yang selanjutnya kelemahan ini akan menyebabkan adanya kesenjangan; dan (iii) mengembangkan model magang guru yang relevan dengan kebutuhan DU/DI untuk menghilangkan kesenjangan yang ada.



Gambar 10. Kerangka Pengembangan Model Magang Guru

### E. Metode Pengembangan Magang Guru Produktif

Fokus dari kajian ini adalah menghasilkan alternatif model atau formula tentang magang guru yang efektif, dengan penekanan pada cara guru menggali dan menganalisis kompetensi apa saja yang perlu dimiliki guru untuk menghasilkan lulusan SMK agar relevan dengan kebutuhan DU/DI. Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah *Research Based Development* atau pengembangan model magang guru untuk peningkatan mutu pendidikan berdasarkan hasil riset yang dilakukan terhadap model magang guru yang sekarang ada. Magang guru merupakan upaya peningkatan relevansi kompetensi keahlian guru mapel produktif dengan kebutuhan dan perkembangan iptek di DU/DI. Sekarang ini perkembangan iptek di DU/DI sering berjalan lebih cepat daripada perkembangan iptek di sekolah sehingga terjadi kesenjangan (Nofindra, 2016). Untuk itu guru mapel produktif harus selalu meningkatkan kompetensinya melalui pembaharuan terhadap pemahaman dan praktik iptek terkait tugasnya memberikan pembelajaran sesuai keahliannya.

Anam S. (2017) menguraikan bahwa terdapat tujuh macam cara pengembangan model. Untuk pengembangan model magang guru ini dipilih *Model Reflective Recursive Design and Development (R2D2)*. Model ini dikutip Anam S. (2017) dalam Saryono (LP2-UM). Model R2D2 merupakan model *konstruktivis interpretivis*, kolaboratif, dan non linier yang: (i) bersifat mengulang-ulang (*recursive*) dan perenungan (*reflective*). Di samping itu, model R2D2: (ii) melibatkan pengguna secara kolaboratif dalam pengembangan produk sehingga pengguna berpartisipasi, (iii) tidak menempatkan tujuan sebagai pemandu pengembangan, melainkan ditentukan bertahap selama proses pengembangan, (iv) meyakini perencanaan terus-menerus berkembang, (v) melakukan strategi evaluasi proses secara otentik, dan (vi) menggunakan data subjektif kualitatif sebagai bahan untuk merevisi produk, dalam hal ini model magang guru yang dikembangkan.

Sebagai pendekatan atau metode kualitatif yang *konstruktivis interpretivis*, model R2D2 tidak menguji efektivitas model magang guru yang dikembangkan, melainkan hanya menguji kelayakan atau akseptabilitas model magang guru secara kualitatif. Lebih lanjut, model R2D2 tidak berorientasi pada langkah pengembangan secara berurutan dan prosedural, melainkan berorientasi pada fokus pengembangan. Dalam model R2D2, fokus pengembangan terdiri atas penetapan (*define*), penentuan desain dan pengembangan (*design and develop*), dan penyebarluasan (*dissemination*). Dalam model pengembangan R2D2 terdapat 4 (empat) prinsip yang lentur dan terbuka, yaitu rekursi, refleksi, non linier, dan partisipatoris. Dengan prinsip rekursi atau mengulang-ulang sesuai keperluan, pengembang dapat menetapkan keputusan sementara dan setiap saat meninjau kembali keputusannya tentang model penjaminan mutu akademik internal pendidikan dan pelatihan atau magang bagi guru. Dengan prinsip refleksi, pengembang perlu merenungkan secara jernih, memikirkan ulang secara sungguh-sungguh, mencari dan menemukan berbagai balikan dan gagasan dari berbagai sumber selama proses pengembangan untuk mengetahui kelayakan produk yang dikembangkan. Kemudian dengan prinsip nonlinier, pengembang dapat memulai proses pengembangan secara bebas, tidak secara berurutan. Di sini pengembang model dapat melaksanakan aktivitas persiapan serempak memulai aktivitas pengembangan model magang awal; atau bisa juga memulai kegiatan persiapan dahulu, baru kemudian kegiatan pengembangan model magang awal.

Selama proses pengembangan, pengembang sudah diperbolehkan melakukan penilaian secara autentik dan berkelanjutan. Dalam hubungan ini temuan,

masukan, komentar, kritik, saran pandangan, tanggapan, penelaahan, dan penilaian dari tim partisipatif atau kolaboratif selama proses pengembangan dapat digunakan sebagai bahan revisi atau perbaikan model magang secara berkelanjutan. Selanjutnya, dengan prinsip partisipatoris pengembang dapat melibatkan partisipan atau melakukan kolaborasi dengan *stakeholder* dalam beberapa atau semua proses pengembangan.

## **BAB II**

### **KEKUATAN DAN KELEMAHAN MODEL MAGANG GURU YANG ADA SAAT INI DAN UPAYA PERBAIKANNYA**

**K**ajian menelaah model-model magang guru yang ada saat ini yaitu: (i) sekolah secara mandiri mengadakan magang industri dengan mengirimkan gurunya melakukan magang industri secara langsung di dunia kerja, (ii) belajar dari teman sejawat (guru junior belajar dari rekannya yang senior, (iii) sekolah mengadakan guru tamu (visiting expert program), caranya dengan mengundang expert ke sekolah untuk memberikan pengalaman industri kepada guru produktif, dan (iv) magang guru produktif yang diadakan lembaga Pusdiklat Kementerian, yaitu model magang guru produktif yang diadakan oleh Pusdiklat Kemenperin dan model magang guru produktif yang diadakan oleh P4TK Kemendikbud. Lembaga Pusdiklat mengadakan kerja sama dengan DU/DI untuk bersama-sama mengadakan magang industri bagi guru baik di dalam maupun luar negeri. Dari hasil telaah model yang ada tim kajian kemudian berusaha untuk mengembangkan model magang guru produktif yang baru atau melakukan penyempurnaan terhadap model-model magang guru yang sudah ada. Kajian mengembangkan 3 model magang guru produktif yaitu (i) visiting expert program dan (ii) model magang mandiri oleh sekolah dengan memanfaatkan forum MGMP, dan model magang oleh Pusdiklat Kementerian (disempurnakan) baik di dalam maupun di luar negeri.

#### **A. Model-Model Magang Guru Yang Ada Saat Ini**

Hasil kajian yang dilakukan Usep (2017) tentang pengelolaan magang guru mapel produktif paket keahlian Teknik Sepeda Motor Berbasis Kemitraan menunjukkan bahwa kegiatan magang guru di DU/DI merupakan kegiatan yang benar-benar memberi kesempatan kepada guru mempraktikkan kemampuannya dan menggali pengalaman secara nyata di DU/DI. Guru-guru mendapat bimbingan dari instruktur DU/DI. elama pelaksanaan magang, guru dapat memanfaatkan pengalamannya secara optimal dengan mengobservasi dan menganalisa standar kompetensi kerja yang dikerjakannya selama mengikuti magang sebagai bahan keselarasan dengan standar kompetensi yang

nantinya akan disampaikan kepada siswa di sekolah. Dengan demikian magang guru ini menjadi bagian penting dari proses pembelajaran di DU/DI bagi guru dalam meningkatkan profesionalitasnya. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan instruktur hasil kegiatan magang guru ini cukup efektif. Sayangnya kegiatan magang guru ini belum mendapat dukungan kebijakan dari dinas pendidikan. Kegiatan magang guru baru didasarkan atas kesepakatan antara sekolah dan perusahaan. Oleh perusahaan kegiatan magang guru sendiri dinilai kurang direncanakan secara matang, sebagai contoh pembiayaan magang guru tidak dianggarkan oleh pihak sekolah.

Hasil kajian lainnya dilakukan oleh Sunardi dan Sudjimat D. A. (2016) dengan judul Magang Industri untuk Meningkatkan Relevansi Kompetensi Profesional Guru Produktif SMK. Disampaikan bahwa magang industri bagi guru SMK sangat membantu dalam meningkatkan relevansi kompetensi profesional guru dengan perkembangan iptek di dunia kerja sehingga guru dapat membelajarkan kepada para siswanya suatu kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Di samping itu, magang industri juga dapat membuat guru bertambah wawasannya, meningkat percaya dirinya, dan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan jika terjadi permasalahan dalam melaksanakan pembelajaran. Magang industri dapat dilaksanakan dengan berbagai cara. Cara yang utama adalah dengan menugaskan guru mapel produktif untuk mengikuti kegiatan magang kerja langsung di industri yang relevan. Di samping itu juga dapat dilakukan dengan cara sekolah mengundang pekerja ahli dari industri untuk memberikan diklat bagi guru mapel produktif di sekolah; atau melalui *peer learning* di SMK di mana guru mapel produktif junior melakukan magang kepada guru senior yang telah memiliki pengalaman magang di industri. Hasil kajiannya menunjukkan bahwa magang industri merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan profesionalitas guru.

Pada pola kebijakan pengembangan guru mapel produktif (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (Dit PSMK), 2017), kegiatan supervisi untuk membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran berupa magang industri dan kolaborasi guru SMK dengan Praktisi Industri. Dalam hal ini guru harus dapat mengikuti perkembangan iptek yang berlangsung di dunia industri. Dikatakan bahwa “SMK memerlukan guru yang produktif, profesional dan berkualitas, yang menguasai dan mampu memperkenalkan iklim kerja dan menyelaraskan standar kompetensi pembelajarannya sesuai dengan tuntutan DU/DI, sehingga mutu pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan DU/DI

dapat tercapai”. Namun pada kenyataannya masih ada *gap* antara dunia pendidikan dan DU/DI baik dari kurikulum dan pelaksanaan pembelajarannya. Perbaikan melalui kurikulum sudah dilakukan melalui perbaikan spektrum keahlian di SMK/MAK (Perdirjen Dikdasmen No. 06/D.D5/KK/2018). Sedangkan upaya perbaikan pada pelaksanaan pembelajaran dilakukan melalui *apprenticeship teacher* atau magang guru yang didesain bersama DU/DI.

Menurut Dit PSMK (2019), ada beberapa metode magang yaitu: *Modeling*, *Approximating*, *Scaffolding*, *self directed learning* dan *generalisasi*. Tahap *modeling* memberikan kesempatan peserta magang mengamati kinerja praktisi yang berpengalaman. Kemudian tahap *approximating*, peserta magang mengamati dan meniru tindakan instruktur dalam jarak dekat sehingga dapat mengartikulusikannya dengan lebih jelas. Pada tahapan *scaffolding*, peserta magang melakukan segala sesuatu dalam struktur yang telah diajarkan secara lebih rinci namun masih dalam pengawasan ahli. Pada tahap *self directed learning* peserta magang melaksanakan tugas dengan sebenarnya dan mencari bantuan instruktur/ahli jika dibutuhkan. Terakhir tahap *generalisasi*, peserta magang mendiskusikan pengalaman untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya dari hasil diskusi dengan para narasumber ditemukan beberapa praktek baik yang dapat dimodifikasi untuk menjadi model magang guru yang lebih efektif sebagaimana disajikan berikut:

1. Model magang guru yang dikembangkan oleh Bidang Mesin dan Teknik Industri Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (BMTI P4TK) Bandung.

Garis besar model magang yang dilakukan oleh BMTI P4TK Bandung adalah sebagai berikut.

a. Peserta program magang adalah guru peserta program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang sedang mengikuti *In Service Training* (IN) dan telah menyelesaikan materi refleksi dan review modul *In Service Training* serta penguatan materi untuk 2 (dua) klaster

b. Tujuan magang industri adalah agar guru mampu mempelajari organisasi, menerapkan, dan membandingkan antara pengetahuan teori maupun praktik sesuai kompetensi keahlian yang diperoleh setelah mengikuti *On Service Training* (ON), dan setelah mempelajari materi modul kompetensi keahlian pada saat *In Service Training* (In) dengan pekerjaan sebenarnya yang ada di lingkungan DU/DI.

c. Waktu magang adalah selama 5 hari (50 jam pelajaran)

d. Tempat pelaksanaan magang pada DU/DI yang sudah disepakati dan ditetapkan.

e. Strategi pelaksanaan magang:

1) Persiapan: persiapan dilakukan guru di BMTI P4TK Bandung tempat peserta mengikuti *In Service Training* (IN). Persiapan dilakukan untuk memastikan dan menyepakati waktu pelaksanaan magang industri bersama DU/DI dan menyiapkan berkas administrasi yang diperlukan, seperti surat tugas dan sebagainya.

2) Orientasi lapangan: orientasi lapangan adalah awal kegiatan magang industri dimana peserta mendapatkan informasi terkait rencana dan jadwal kegiatan, pembimbing atau supervisor industri yang mendampingi selama magang industri, dan dapat menyiapkan/membuat format administrasi praktik yang mendukung pelaksanaan magang industri.

3) Kegiatan magang: kegiatan magang dilaksanakan di DU/DI dengan mengikuti jadwal yang telah disepakati pada saat orientasi lapangan. Selama mengikuti kegiatan magang di industri, peserta diharapkan memiliki kemampuan:

- a) Melaksanakan tugas sesuai petunjuk/arahan pembimbing industri
- b) Menjaga keselamatan kerja
- c) Mencatat agenda kegiatan harian pada buku jurnal yang diparaf oleh pembimbing industri
- d) Merencanakan pembuatan laporan magang industri

4) Monitoring dan evaluasi magang: monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh BMTI P4TK untuk memastikan penjaminan mutu magang guru

5) Pembuatan laporan magang industri: peserta membuat laporan hasil magang industri dengan mengisi instrumen dan disahkan oleh pihak industri serta guru pendamping.

f. Pembimbingan: selama melaksanakan magang, guru dibimbing oleh seorang supervisor industri yang memenuhi persyaratan antara lain: (i) memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan oleh suatu program keahlian tertentu; (ii) memiliki pengalaman dan wawasan dunia kerja; dan (iii) memiliki kemampuan berkomunikasi (*interpersonal communication*). Tugas dan tanggung jawab pembimbing: (i) melaksanakan bimbingan; dan (ii) melaksanakan penilaian bagi guru. Aspek-aspek yang dinilai adalah: (i) sikap/perilaku, meliputi: kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama; (ii) keterampilan yang diperoleh dari

keaktifan dan kemampuan peserta dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditugaskan, dan (iii) pengetahuan/teori melalui penilaian terhadap laporan penilaian magang industri oleh pembimbing/supervisor industri saat dan setelah magang industri.

g. Peserta yang memenuhi ketentuan kelayakan (memenuhi standar kelulusan sesuai tujuan magang), mendapat sertifikat.

## 2. Model magang guru yang dikembangkan beberapa SMK kenamaan di Jakarta

Praktik baik tentang magang guru dari beberapa SMK kenamaan di Jakarta dan sekitarnya dapat menjadi model magang yang dapat dicontoh di daerah lain. Magang guru diawali dan diinisiasi oleh kepala sekolah dengan menganalisis kompetensi keahlian yang belum dikuasai guru produktif. Tahap berikutnya pihak sekolah membicarakan dengan pihak industri dengan cara mendatangi industri baik secara formal maupun informal dan berdiskusi dengan industri apakah industri bersedia untuk membelajarkan keahlian tersebut kepada guru. Berhubung guru-guru di DKI wajib absen di sekolah untuk mendapat Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), maka pembicaraan kepala sekolah dengan industri juga terkait pilihan waktu yang tepat agar guru dapat melaksanakan magang tanpa merugikan perusahaan tempat guru magang.

Prinsip kerja sama yang dianut adalah simbiosis mutualisme yaitu saling menguntungkan kedua belah pihak yang bersepakat untuk bekerja sama. Apalagi dengan terbitnya Permenkeu Nomor 128/PMK.10/2019 tentang pemberian pengurangan penghasilan bruto atas penyelenggaraan kegiatan praktik kerja, pemagangan, dan atau pembelajaran dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi tertentu, maka kepala sekolah menjadi lebih yakin dan nyaman dalam melakukan pendekatan kepada industri untuk diajak bekerja sama.

Sebenarnya praktik baik yang dilakukan sekolah-sekolah di Jakarta dan sekitarnya tidak berbeda dengan temuan yang sudah disampaikan dalam kajian serupa sebelumnya, yaitu guru belajar langsung ke industri atau tenaga ahli atau *expert* didatangkan ke sekolah, namun kerja sama secara mandiri antara SMK di Jakarta dan sekitarnya dengan industri ini cukup unik dan menarik untuk dicontoh di sekolah atau daerah lain. Uniknya model magang guru yang diadakan adalah sebagai berikut.

a. Guru belajar langsung ke industri: dengan industri dibahas waktu pelaksanaan magang yang disesuaikan dengan waktu luang guru yaitu pada Sabtu atau Minggu atau pada hari dimana guru tidak memiliki jam mengajar.

Kalaupun guru harus meninggalkan kelas, maka kepala sekolah akan berupaya mencari guru pengganti dan caranya juga cukup unik yaitu bisa dengan melibatkan alumni yang berhasil atau juga orangtua peserta didik yang berkompeten karena memiliki usaha terkait dengan pelajaran yang ditinggalkan oleh guru.

b. Mendatangkan *expert* ke sekolah. Sekolah-sekolah kebetulan memiliki forum MGMP dengan melibatkan sekolah negeri maupun swasta dan via forum ini sekolah-sekolah mendatangkan pakar atau *expert* untuk membagikan ilmunya atau keahliannya di unit produksi sekolah secara bergantian di sekolah-sekolah yang memiliki peralatan praktik yang memadai. Dengan cara ini sekolah-sekolah swasta yang kecil pun bertambah maju. Hal lain yang unik adalah mendatangkan *expert* dari luar negeri. Pengalaman ini dilakukan oleh SMKN 57 yang berhasil mendatangkan *expert* yaitu chef terkenal dari Perancis.

Awalnya lewat informasi yang diperoleh via asosiasi profesi tertentu bahwa negara maju memiliki program membantu negara berkembang antara lain dengan mengirimkan dan memfasilitasi tenaga ahli di bidang tertentu untuk berbagi ilmu dan keahliannya kepada negara berkembang. Negara berkembang cukup memberikan insentif sebesar \$10 US per hari selama *expert* tersebut berkunjung untuk membagikan ilmunya. Biaya perjalanan dan akomodasi serta biaya terkait lainnya ditanggung oleh negara asal tenaga ahli. SMKN 57 memanfaatkan peluang tersebut. SMKN 57 merealisasikan rencananya dengan mengundang tenaga ahli (seorang chef terkenal asal Perancis). Tenaga ahli pun datang dan membagikan ilmunya kepada guru-guru yang tergabung dalam MGMP yang mengajar mapel produktif tentang *pastry*. Biaya insentif \$10 US perhari pun menjadi lebih ringan lagi karena ditanggung bersama oleh sekolah-sekolah yang gurunya terlibat dalam MGMP tersebut. Manfaat lain dari mendatangkan tenaga ahli dari luar negeri adalah membantu meningkatkan kemampuan guru dan peserta didik berbahasa Inggris, karena *expert* berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris. Selain itu sekolahpun ikut andil dalam mengembangkan pariwisata di Indonesia.

Biasanya guru yang melaksanakan magang diberi biaya pengganti transport atau honor. Menurut kepala sekolah insentif ini boleh saja diberikan, namun sebaiknya dibicarakan secara terbuka dengan guru bahwa yang paling penting adalah guru dapat memperoleh keahlian. Dari pihak sekolah sendiri memang tidak ada anggaran untuk membiayai magang guru, jadi jika ada sumber lain yang dapat memberikan insentif, misalnya dari industri tempat

guru magang atau sumber lainnya, kepala sekolah tidak melarang. Intinya adalah guru tidak berkurang penghasilan bulanannya selama melaksanakan magang.

### 3. Model magang yang diterapkan di Pusdiklat Kemenperin

Dengan mengikuti arahan Presiden RI untuk merevitalisasi pendidikan vokasi nasional, Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mengembangkan kerja sama dengan berbagai pihak untuk memperkuat dan mengembangkan pendidikan vokasi agar dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing sesuai dengan kebutuhan dunia usaha industri. Untuk merealisasinya salah satu kegiatan yang dilakukan adalah menyelenggarakan magang guru. Kemenperin menyelenggarakan magang guru baik di dalam maupun di luar negeri. Di dalam negeri Kemenperin menyelenggarakan magang guru dengan bekerja sama dengan Kemendikbud khususnya PSMK dan Ditjen GTK khususnya P4TK Medan dan Malang sedangkan magang di luar negeri diselenggarakan bekerja sama dengan *Institute of Technical Education (ITE)* Singapura.

Prosedur rekrutmen guru baik untuk magang di dalam maupun luar negeri adalah sama yaitu diawali dengan bersurat untuk menyampaikan maksud akan menyelenggarakan magang guru kepada Dit PSMK dan Ditjen GTK. Umumnya surat tersebut berisi antara lain tentang nama pelatihan, kapan, dan dimana dilaksanakan. Surat tersebut kemudian dilengkapi dengan format pendaftaran peserta disebar di grup WA dengan tembusannya ke Dit PSMK, Ditjen GTK dan Dinas Pendidikan Provinsi di seluruh Indonesia.

Pendaftaran peserta dilakukan secara *online* dan guru yang mendaftar wajib menyertakan surat rekomendasi keikutsertaan oleh kepala sekolah. Persyaratan lain yang perlu dipenuhi adalah guru harus berasal dari SMK yang sudah terdaftar dalam program *link and match* (2.612 SMK). Pendaftar yang berasal dari SMK di luar kelompok ini tidak diterima. Terkadang ada perusahaan yang menerapkan persyaratan khusus misalnya persyaratan umur seperti hanya menerima peserta dengan umur maksimal 45 tahun, maka pendaftar yang umurnya tidak memenuhi persyaratan akan ditolak. Selain itu Kemenperin lebih memprioritaskan guru yang belum pernah ikut magang. Sistem seleksinya, guru yang pertama kali masuk/mendaftar dan memenuhi persyaratan akan diterima sebagai peserta sampai dengan kuota peserta yang ditetapkan terpenuhi.

#### a. Magang dalam negeri

Perusahaan yang digandeng untuk menyelenggarakan magang guru dalam negeri antara lain PT Dirgantara Indonesia, PT Petrokimia Gresik, PT

Yogya Presisi Tehnikatama Industri (PT YPTI Yogyakarta), PT Sritex Indonesia, PT Astra Internasional, dan sebagainya. Lama magang guru di industri adalah minimal dua minggu dan bervariasi tergantung kepada jenis keahlian apa yang hendak dikuasai.

Sejak awal magang sampai dengan akhir magang, dilakukan penilaian terhadap peserta magang. Ada tiga jenis penilaian yang dilakukan yaitu:

- 1) Penilaian sikap: penilaian sikap dimaksudkan untuk mengetahui sikap peserta pada aspek kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan keaktifan. Sikap-sikap tersebut dapat diamati pada saat menerima materi, melaksanakan tugas individu dan kelompok, mengemukakan pendapat dan bertanya jawab, serta saat berinteraksi dengan instruktur dan peserta lain. Penilaian aspek sikap dilakukan mulai sejak awal sampai akhir kegiatan secara terus menerus yang dilakukan oleh instruktur pada setiap materi. Namun, untuk nilai akhir aspek sikap ditentukan di hari terakhir atau menjelang kegiatan berakhir yang merupakan kesimpulan instruktur terhadap sikap peserta selama kegiatan dari awal sampai akhir berlangsung. Hasil penilaian sikap dituangkan dalam format Lembar Penilaian Sikap.
- 2) Penilaian keterampilan: Penilaian keterampilan dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan peserta dalam mendemonstrasikan pemahaman dan penerapan pengetahuan yang diperoleh serta keterampilan yang mendukung kompetensi dan indikator. Penilaian keterampilan menggunakan pendekatan penilaian autentik mencakup bentuk tes dan non tes. Penilaian aspek keterampilan dilakukan pada saat pembelajaran melalui penugasan individu dan/atau kelompok oleh instruktur. Komponen yang dinilai dapat berupa hasil Lembar Kerja dan/atau hasil praktik sesuai dengan kebutuhan. Hasil penilaian keterampilan dituangkan dalam format Lembar Penilaian Keterampilan.
- 3) Tes akhir: tes akhir diikuti oleh seluruh peserta pada akhir kegiatan. Peserta yang dapat mengikuti tes akhir (*post test*) adalah peserta yang memenuhi minimal kehadiran 90% dan mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan.

**Sertifikat:** peserta pelatihan yang memenuhi kriteria administratif dan akademik akan diberikan sertifikat Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan (STTPL) dan yang lulus Uji Kompetensi Keahlian (UKK) akan mendapatkan sertifikat keahlian dari LSP-P2 P4TK.

b. Magang di luar negeri

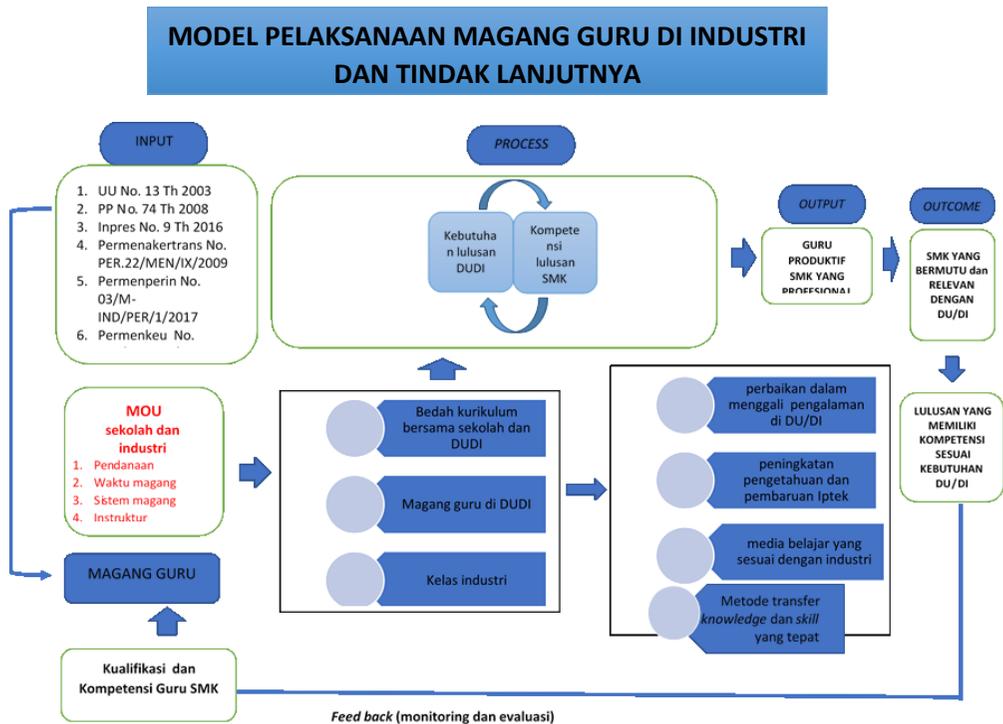
Magang di luar negeri dilaksanakan Pusdiklat Kemenperin bekerja sama dengan ITE Singapura untuk mempelajari sistem pendidikan vokasi (TVET) Singapura serta peran penting yang dimainkan oleh pendidikan vokasi ITE dalam meningkatkan daya saing Singapura. Kerja sama tersebut dibuat dalam bentuk nota kesepahaman dan ditandatangani oleh Menteri Perindustrian RI dan Menteri Pendidikan Tinggi Singapura mewakili kedua negara dengan disaksikan Presiden RI dan Perdana Menteri Singapura. Penandatanganan MOU tersebut juga telah ditindaklanjuti dengan penandatanganan *technical agreement* antara Sekretaris Jenderal Kemenperin dengan ITE Singapura dan Pusdiklat Industri Kemenperin dengan ITEES (*ITE Education Services*), yang menyepakati penyelenggaraan program pelatihan guru-guru SMK bidang produktif di Singapura sebanyak 75 orang untuk tahap pertama di tahun 2017. Selanjutnya 10.000 guru produktif SMK akan dikirim untuk melakukan magang di Singapura. Selain peserta harus berasal dari SMK yang masuk dalam program *link and match*, persyaratan lain yang harus dipenuhi oleh peserta yang ingin magang ke ITE Singapura adalah harus memiliki kemampuan komunikasi berbahasa Inggris secara aktif.

Dalam menyukseskan program revitalisasi SMK sesuai Instruksi Presiden Nomor 16 Tahun 2016 tentang revitalisasi SMK, maka dibutuhkan kerja sama yang solid antar lembaga agar tercapai harapan lulusan SMK terserap dunia usaha. Kemenperin mengeluhkan bahwa dalam melaksanakan magang guru kurang mendapat dukungan dari Kemendikbud. Maksud dari informasi ini adalah bukan hendak mencari-cari kesalahan, namun lebih ditujukan untuk menyadarkan seluruh pihak yang berkepentingan agar lebih meningkatkan kerja sama antar lembaga dan saling bahu membahu dalam mensukseskan Inpres tentang revitalisasi SMK.

Salah satu bukti kerja sama yang kurang solid adalah dalam hal rekrutmen guru oleh Kemenperin dalam melaksanakan magang guru. Seleksi pesertanya menurut kajian ini kurang ketat, karena siapapun guru yang mendaftar dengan menyertakan rekomendasi kepala sekolah akan diterima selama kuota peserta pelatihan belum terpenuhi. Cara seleksi harus diperbaiki dan ini membutuhkan kerja sama yang intensif antara pihak-pihak yang berkepentingan khususnya Kemenperin dan Kemendikbud.

## B. Model Magang Guru Yang Dikembangkan Tim Kajian

Berdasarkan model-model magang guru yang ditemukan dalam literatur dan juga melalui diskusi kelompok terpumpun, tim kajian mencoba menggambarkan draf umum model magang guru yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMK.



Gambar 11. Model Umum Magang Guru Produktif yang Dikembangkan Kajian

**Penjelasan tentang model yang dikembangkan adalah sebagai berikut.**

### **Pendahuluan**

Berbicara masalah rendahnya pendidikan di Indonesia maka tidak lepas dari peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Guru merupakan unsur yang paling penting dalam proses pendidikan. Tanpa adanya guru, pendidikan hanya menjadi slogan dan pencitraan karena segala bentuk kebijakan dalam sektor pendidikan pada akhirnya yang akan menentukan tercapainya tujuan pendidikan adalah guru. Guru menjadi titik sentral dan awal dari semua pembangunan pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena guru yang melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di sekolah. Melalui proses belajar mengajar inilah berawalnya kualitas pendidikan. Artinya, secara keseluruhan kualitas pendidikan berawal dari kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di ruang kelas (Mursita, 2015).

Menurut Nofindra (2016) keberhasilan pendidikan kejuruan dalam hal ini SMK diukur berdasarkan seberapa banyak lulusan dapat bekerja di DU/DI maupun berwirausaha mandiri. Permasalahannya adalah bahwa masih banyak guru SMK yang belum memiliki pengalaman magang di dunia usaha dan industri sehingga kompetensi yang diajarkan ada yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi di DU/DI itu sendiri. Hal ini menyebabkan kompetensi keahlian yang diajarkan di SMK sering mengalami kesenjangan dengan kompetensi yang dibutuhkan DU/DI sehingga lulusan SMK belum siap bekerja saat mereka lulus.

Dengan demikian maka jika kita ingin meningkatkan mutu lulusan SMK agar mudah terserap oleh dunia kerja maka kita harus selalu meningkatkan mutu guru SMK khususnya guru produktif. Caranya adalah dengan melaksanakan magang bagi guru produktif.

### **Pelaksanaan Magang**

Magang guru produktif merupakan suatu proses belajar yang dilakukan oleh seorang guru produktif SMK dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai suatu kompetensi (keterampilan atau keahlian) tertentu. Guru produktif adalah guru yang mengajar mata pelajaran keahlian di SMK. Guru produktif paling banyak mendapat sorotan karena dianggap bertanggung jawab atas pengangguran lulusan SMK. Kurangnya pengalaman industri guru

produktif merupakan salah satu penyebab rendahnya mutu lulusan SMK yang pada akhirnya mereka tidak terserap di DU/DI. Lagi pula pesatnya perkembangan teknologi menyebabkan guru perlu untuk meningkatkan dan memperbaharui kompetensi yang pernah didapatnya agar sesuai dengan perkembangan iptek di DU/DI. Dengan demikian maka tujuan magang industri adalah memberi kesempatan kepada guru produktif untuk *upgrade* kompetensinya dengan cara mempelajari organisasi, menerapkan, dan membandingkan antara pengetahuan teori maupun praktik dengan pekerjaan sebenarnya yang ada di lingkungan DU/DI.

Keberhasilan magang sangat tergantung kepada pembimbing/instruktur untuk itu diperlukan seorang pembimbing/instruktur yang sedapat mungkin memenuhi kriteria berikut: (i) memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dipersyaratkan oleh suatu program keahlian tertentu; (ii) memiliki pengalaman dan wawasan dunia kerja; dan (iii) memiliki kemampuan berkomunikasi (*interpersonal communication*). Tugas dan tanggung jawab pembimbing/instruktur: (i) melaksanakan bimbingan; dan (ii) melaksanakan penilaian bagi guru. Aspek-aspek yang dinilai adalah: (i) sikap/perilaku, meliputi: kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama; dan (ii) keterampilan yang diperoleh dari keaktifan dan kemampuan peserta dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditugaskan.

### ***Input***

Untuk mencapai sukses, pelaksanaan magang guru harus direncanakan dengan matang dan dilaksanakan dengan mengikuti prosedur atau mekanisme atau strategi tertentu. Pada tahap pertama perlu disosialisasikan regulasi yang mengatur tentang magang kepada DU/DI. Pihak-pihak yang bertanggung jawab melakukan sosialisasi adalah (i) Kementerian Perindustrian dan kantor perwakilannya di daerah, seperti kantor dinas perindustrian provinsi dan kantor dinas perindustrian kabupaten/kota, (ii) Kamar Dagang dan Industri (Kadin) berikut perwakilannya di daerah, (iii) Kementerian Tenaga Kerja berikut kantor perwakilannya di daerah, (iv) Kementerian Pariwisata berikut kantor perwakilannya di daerah, dan (v) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam hal ini Direktorat Jenderal Pembinaan SMK, berikut kantor perwakilannya di daerah. Berikut ini ada beberapa regulasi yang perlu disosialisasikan yang dapat menyadarkan dan menggugah hati dunia industri bahwa mereka turut bertanggung jawab dalam menciptakan SDM Indonesia handal yang kelak dibutuhkannya untuk memajukan perusahaan mereka sendiri.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:  
Pasal 21 Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.  
Pasal 22: (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis; (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.  
Penjelasan Pasal 22 ayat 2: (i) Hak peserta pemagangan antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transport, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program, (ii) Hak pengusaha antara lain berhak atas hasil kerja/jasa peserta pemagangan, merekrut pemagang sebagai pekerja/buruh bila memenuhi persyaratan, (iii) Kewajiban peserta pemagangan antara lain menaati perjanjian pemagangan, mengikuti tata tertib program pemagangan, dan mengikuti tata tertib perusahaan. (iv) Adapun kewajiban pengusaha antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transport bagi peserta pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja, (v) Jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru  
Pasal 46: Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.  
Pasal 51: ayat (1) Guru dapat memperoleh cuti studi yang bertujuan untuk pengembangan keprofesian, paling lama 6 (enam) bulan dengan tetap memperoleh hak gaji penuh; ayat (4) Cuti studi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh guru untuk: antara lain praktik kerja di dunia industri atau usaha yang relevan dengan tugasnya.
3. Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Inpres tersebut ditujukan kepada 12 Menteri Kabinet Kerja (termasuk Menteri Pendidikan dan Kebudayaan), 34 Gubernur, dan Kepala Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Dalam Inpres tersebut, Presiden Jokowi menginstruksikan kepada para menteri, para gubernur, dan Kepala BNSP

agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk merevitalisasi SMK guna meningkatkan kualitas dan daya saing SDM Indonesia. Khusus untuk Mendikbud, Presiden memberikan instruksi antara lain agar meningkatkan jumlah dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan SMK dan meningkatkan kerja sama dengan kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan DU/DI. Khusus untuk Menperin, Presiden memberikan instruksi antara lain agar meningkatkan kerja sama dengan dunia usaha untuk memberikan akses yang lebih luas bagi siswa SMK untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan program magang bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dan mendorong industri untuk memberikan dukungan dalam *teaching factory* dan infrastruktur.

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri:

Pasal 5: Penyelenggara pemagangan harus memiliki: antara lain tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan

Pasal 7: ayat (1) Program pemagangan dapat disusun oleh perusahaan dan/atau bersama-sama Lembaga Pelatihan Kerja (LPK); ayat (2) Program Pemagangan sekurang-kurangnya memuat: (i) nama program; (ii) tujuan program; (iii) jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai dalam jabatan tertentu; (iv) uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari; (v) jangka waktu pemagangan; (vi) kurikulum dan silabus; dan (vii) sertifikasi; ayat (3) Program pemagangan mengacu pada: (i) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI); (ii) Standar Internasional; dan/atau (iii) Standar khusus; ayat (4) Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 11: ayat (1) Penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis antara peserta pemagangan dengan perusahaan; dan ayat (2) Perjanjian pemagangan sekurang-kurangnya memuat: (i) hak dan kewajiban peserta; (ii) hak dan kewajiban penyelenggara program; dan (iii) jenis program dan kejuruan.

Pasal 12: ayat (i) Perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan perusahaan harus diketahui dan disahkan oleh dinas kabupaten/kota setempat;

Pasal 13: Perjanjian Kerja Sama Pemagangan antara LPK dengan perusahaan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis, sekurang-kurangnya memuat: (i) hak dan kewajiban; (ii) pembiayaan; (iii) jangka

waktu; (iv) jenis program dan bidang kejuruan; dan (v) jumlah peserta pemagangan.

Pasal 15 ayat (1) Peserta pemagangan berhak untuk: (i) memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan; (ii) memperoleh uang saku dan/atau uang transport; (iii) memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan (iv) memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus; ayat (2) Penyelenggara pemagangan berhak untuk: (i) memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan (ii) memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.

Pasal 16: Ayat (1) Peserta pemagangan berkewajiban untuk: (i) menaati perjanjian pemagangan; (ii) mengikuti program pemagangan sampai selesai; (iii) menaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan (iv) menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan; ayat (2) Penyelenggara pemagangan berkewajiban untuk: (i) membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan; (ii) memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan; (iii) menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3); (iv) memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta; (v) memberikan uang saku dan/atau uang transport kepada peserta; (vi) mengevaluasi peserta pemagangan; dan (vii) memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 19: ayat (1) Pelaksanaan program pemagangan meliputi teori, praktik, *workshop laboratory* di unit pelatihan/LPK dan praktik kerja di perusahaan secara rotasi yang dibimbing oleh tenaga pelatihan dan/atau pembimbing pemagangan sesuai dengan tuntutan program; ayat (2) Teori, simulasi, dan praktik di unit pelatihan/LPK dilaksanakan paling banyak 25% dari komposisi program pemagangan, sedangkan praktik kerja secara langsung di perusahaan dilaksanakan paling sedikit 75% dari komposisi program pemagangan; ayat (3) Waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan.

Pasal 21: ayat (1) Penyelenggara pemagangan melakukan evaluasi terhadap peserta pemagangan secara berkala; ayat (2) Peserta pemagangan yang telah dievaluasi dan dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan oleh perusahaan diberikan sertifikat pemagangan; dan ayat (3) Peserta pemagangan yang telah memiliki sertifikat pemagangan

dapat mengikuti sertifikasi kompetensi melalui lembaga sertifikasi profesi yang terlisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Pasal 23: ayat (1) Dinas kabupaten/kota melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap penyelenggaraan pemagangan di wilayah kerjanya; dan ayat (2) Hasil monitoring dan evaluasi dilaporkan oleh kepala dinas kabupaten/kota kepada kepala dinas provinsi dengan tembusan kepada Direktur Jenderal.

5. Peraturan Menteri Perindustrian (Permenperin) Nomor 03/M-IND/PER/1/2017 tentang pedoman pembinaan dan pengembangan sekolah menengah kejuruan berbasis kompetensi yang *link and match* dengan industri:

Pasal 6 Ayat (1) Peningkatan kompetensi guru bidang studi produktif, dapat dilakukan melalui Pemagangan Industri; dan ayat (2) Pemagangan Industri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh Perusahaan Industri dan/atau Perusahaan Kawasan Industri.

6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128/PMK.10/2019 tentang pemberian pengurangan penghasilan bruto atas penyelenggaraan kegiatan praktik kerja, pemagangan, dan atau pembelajaran dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi tertentu.

Pasal 2 ayat (1): Wajib Pajak dapat diberikan pengurangan penghasilan bruto paling tinggi 200% (dua ratus persen) dari jumlah biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan praktik kerja, pemagangan, dan/atau pembelajaran, ayat (2) Pengurangan penghasilan bruto paling tinggi 200% (dua ratus persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. Pengurangan penghasilan bruto sebesar 100% dari jumlah biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan praktik kerja, pemagangan, dan/atau pembelajaran; dan b. Tambahan pengurangan penghasilan bruto sebesar paling tinggi 100% dari jumlah biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan praktik kerja, pemagangan, dan/atau pembelajaran sebagaimana dimaksud pada huruf a.

Pasal 3 ayat (1) Kegiatan praktik kerja dan/atau pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) merupakan kegiatan yang diikuti antara lain oleh pendidik, dan/atau tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan atau madrasah aliyah kejuruan, yang dilakukan Wajib Pajak di tempat usaha Wajib Pajak, sebagai bagian dari kurikulum pendidikan kejuruan atau vokasi dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian di bidang tertentu.

Dengan adanya sosialisasi regulasi pemerintah terkait pelaksanaan magang bagi guru tersebut maka DU/DI merasa memiliki kewajiban untuk ikut serta dalam menciptakan SDM yang handal dan sangat dibutuhkan oleh DU/DI di masa yang akan datang. Simultan dengan sosialisasi regulasi tersebut, sekolah agar mengidentifikasi kompetensi apa saja dari guru produktif yang perlu ditingkatkan.

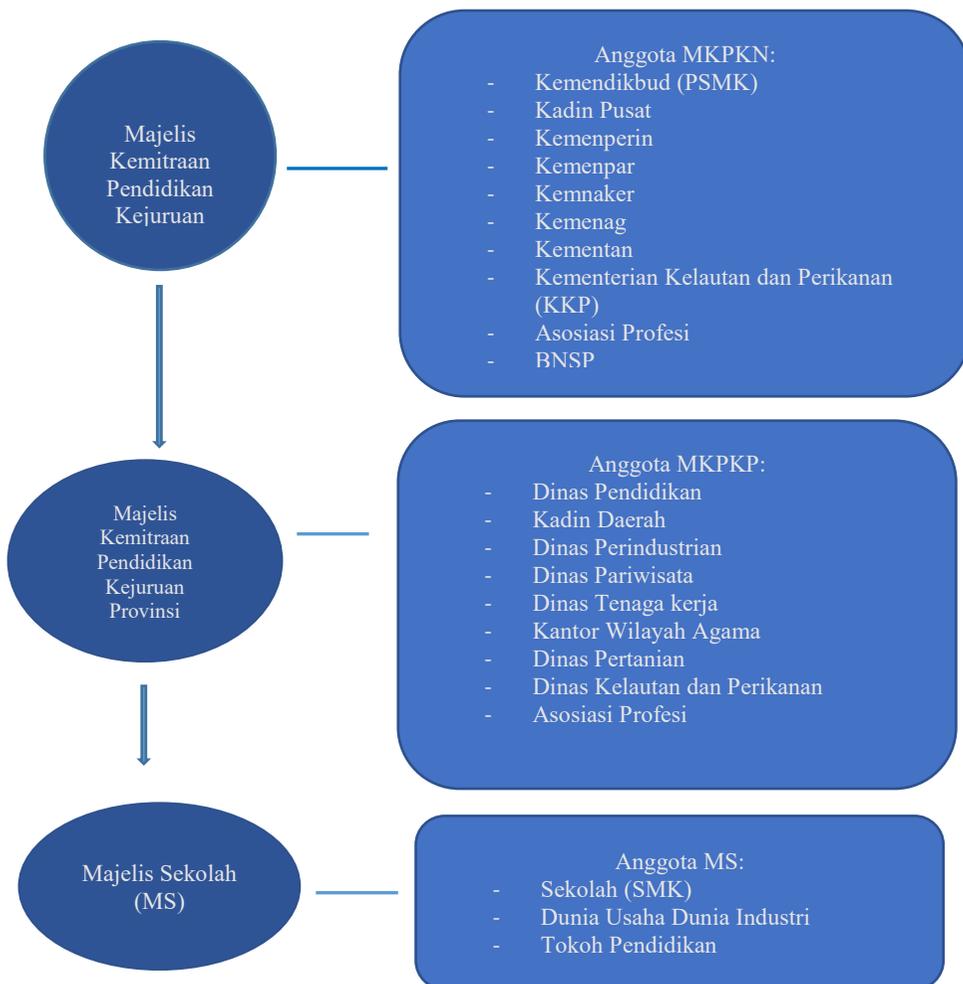
Dengan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan guru produktif, maka sekolah memperoleh gambaran perusahaan seperti apa yang perlu didekati untuk diajak bekerja sama menerima guru untuk magang. Setelah dilakukan sosialisasi dan identifikasi kompetensi guru yang perlu untuk ditingkatkan, maka sekolah selaku pihak yang butuh tempat magang bagi gurunya melakukan pendekatan dengan perusahaan-perusahaan yang berpotensi menjadi tempat magang guru produktif tersebut. Ketika melakukan pendekatan ke perusahaan sekolah perlu menggali juga tuntutan perusahaan tentang calon guru yang bakal diterima untuk magang misalnya terkait jurusan atau latar belakang pendidikan guru, umur, persyaratan fisik tertentu dan lain sebagainya. Tuntutan perusahaan ini juga menjadi pegangan bagi kepala sekolah dalam merekrut bakal calon guru untuk melaksanakan magang.

Terkadang sekolah mengalami kesulitan dalam melakukan pendekatan dengan perusahaan yang berpotensi menjadi tempat magang guru sebagaimana disampaikan Syarief Oebaidillah (2015) yang mengutip pernyataan pengurus Kadin Pusat yang juga merupakan kepala BNSP bahwa masih banyak SMK yang tidak memiliki harmonisasi ataupun keterikatan dengan industri. Untuk memudahkan perusahaan bersedia bekerja sama dengan sekolah maka diperlukan adanya campur tangan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) seperti Kadin baik di pusat maupun di daerah serta Kementerian Perindustrian dan perwakilannya di daerah.

Kementerian dan Lembaga ini perlu secara tertulis dan secara lisan pada setiap kesempatan mempromosikan perlunya perusahaan untuk berpartisipasi dalam memajukan pendidikan di tanah air dengan cara antara lain bekerja sama dengan SMK menyelenggarakan magang baik bagi siswa maupun bagi guru. Pada tahun 1990-an atas prakarsa Kemendikbud dibentuk majelis Pendidikan kejuruan berjenjang dari tingkat Pusat hingga provinsi dan sekolah (SK Mendikbud Nomor 323/U/1997 tentang PSG / Prakerin). Lembaga pendidikan kejuruan seperti ini mendapat sorotan dan diwacanakan untuk dibentuk lagi (Syarief Oebaidillah, 2015) namun sampai saat ini masih belum terbentuk. Lembaga ini diwacanakan bernama Majelis Kemitraan Pendidikan Kejuruan

Nasional (MKPKN). Anggota Majelis ini disarankan berasal dari Kemendikbud, Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia, dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Kajian inipun berpendapat bahwa lembaga pendidikan kejuruan ini dapat segera dibentuk agar dapat mendukung model magang guru yang direkomendasikan dalam kajian ini. Dengan dasar regulasi tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda pada SMK dan wacana pembentukan MKPKN tersebut dicoba untuk disusun bagan lembaga/majelis pendidikan kejuruan di berbagai jenjang yang dapat dibentuk guna membantu memudahkan pelaksanaan magang guru, sekaligus juga untuk Praktek Kerja Industri (Prakerin) siswa SMK, seperti tampak pada gambar berikut. Disampaikan pula pihak berkepentingan yang perlu dilibatkan menjadi anggota lembaga tersebut.

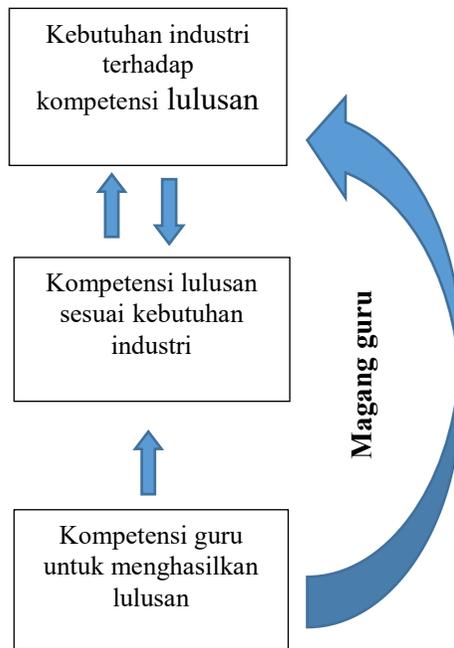


Gambar 12. Bagan Lembaga Majelis Kemitraan Pendidikan Kejuruan

Setelah perusahaan bersedia menerima guru untuk magang, maka sekolah dan perusahaan perlu mempersiapkan dokumen kesepakatan kerja sama, semacam *Memorandum of Understanding* (MOU). MOU yang disiapkan agar memuat sekurang-kurangnya: (i) ketentuan hak dan kewajiban peserta dan perusahaan, (ii) jangka waktu pemagangan, dan (iii) instruktur/pembimbing magang yang perlu disiapkan oleh perusahaan. Khusus untuk waktu pelaksanaan, sebaiknya didiskusikan secara lebih detail misalnya apakah dapat dilakukan oleh guru pada hari Sabtu dan Minggu atau setelah jam sekolah. Artinya bahwa waktu magang sedapat mungkin menyesuaikan dengan waktu guru, karena saat ini banyak sekolah kekurangan guru produktif, sebagaimana yang disampaikan pada bagian latar belakang. Namun demikian tetap mempertimbangkan kepentingan perusahaan

### **Proses**

Dalam tahapan proses, yaitu pelaksanaan magang guru di industri, agar pelaksanaannya lebih lancar maka sekolah dan industri perlu duduk bersama melakukan penyesuaian kurikulum. Poin-poin yang perlu diselaraskan sebaiknya berangkat dari kriteria lulusan seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seorang lulusan SMK akan dapat menjadi bakal calon pegawai atau karyawan perusahaan. Untuk itu maka yang dapat dijadikan acuan dalam hal penyesuaian kurikulum adalah persyaratan-persyaratan yang dituntut dikuasai oleh seorang bakal calon karyawan/pegawai baru. Sementara kajian ini berpikir bahwa terdapat minimal empat poin berikut yang perlu dikuasai oleh seorang bakal calon pegawai/karyawan baru yaitu: (i) pengetahuan umum dan khusus, (ii) keterampilan umum dan khusus, (iii) perilaku/sikap, dan (iv) keterampilan berkomunikasi. Berikut ini disajikan bagan bagaimana sekolah mengidentifikasi kebutuhan gurunya terhadap peningkatan kompetensinya.



Gambar 13. Kompetensi lulusan yang dibutuhkan industri dan kompetensi guru menghasilkan lulusan

Tuntutan kebutuhan perusahaan terhadap bakal calon pegawai/karyawan baru ini akan digunakan atau menjadi acuan oleh sekolah untuk menciptakan lulusan sebagaimana harapan perusahaan perekrut. Setelah itu dilanjutkan dengan mengidentifikasi apakah guru produktif di sekolah sudah memiliki kemampuan untuk dapat menciptakan lulusan sebagaimana tuntutan perusahaan. Jika ada kompetensi yang belum dikuasai guru untuk diajarkan kepada peserta didik, maka kompetensi yang belum dikuasai oleh si guru produktif ini yang harus diajarkan oleh perusahaan dalam hal ini oleh pembimbing/instruktur kepada guru. Kuncinya adalah bahwa si guru harus dengan jujur mengakui kelemahan dan kekurangannya sehingga perusahaan lebih siap dalam membimbing guru untuk dapat menguasai jenis kompetensi yang belum dikuasainya.

Selanjutnya dibahas mengenai durasi atau lama waktu yang dibutuhkan oleh guru produktif untuk mengikuti magang dan akhirnya dapat menguasai setiap kompetensi yang hendak dikuasai oleh si guru tersebut. Perusahaan harus dapat menentukan berapa lama waktu yang diperlukan. Tentunya perusahaan diharapkan harus total atau *all out* dalam melakukan bimbingan sampai si guru menguasai kompetensi yang hendak dikuasai. Dengan teridentifikasinya lama waktu yang diperlukan untuk menguasai setiap kompetensi maka dapat dijumlahkan untuk kemudian diperoleh lama waktu untuk melaksanakan

magang guru. Jadi lama waktu magang bagi guru bisa jadi tidak selalu sama antara guru yang satu dengan guru lainnya. Seluruh aktivitas ini membutuhkan waktu dan energi namun sebaiknya semua aktivitas ini didokumentasikan dengan baik agar menjadi panduan bagi pembimbing dan guru dalam pelaksanaan magang.

Masih dalam tahapan proses, guru produktif yang melaksanakan magang industri sebaiknya tidak mengharapkan agar mendapat insentif dari pihak manapun karena yang terpenting adalah guru dapat meningkatkan/*upgrade* kompetensinya. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pada Pasal 47 ayat 4 mewajibkan setiap guru untuk melakukan pengembangan diri dalam menjalankan tugas keprofesionalannya agar kompetensi keprofesionalannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi yang terpenting bagi guru adalah bahwa hak guru untuk mendapat penghasilan bulannya jangan sampai berkurang atau tidak dibayar. Misalnya jika guru sudah mendapat Tunjangan Profesi Guru (TPG), jangan sampai selama melaksanakan magang guru, TPG atau tunjangan lainnya yang biasa diterima guru dikurangi atau tidak dibayar. Dengan demikian maka guru akan tetap bersemangat untuk mengembangkan dirinya, karena sebagai guru harus taat pada tuntutan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan magang guru, guru tidak harus selalu datang dan belajar di perusahaan. Tentunya sangat tergantung kepada materi magang. Jika materinya menuntut guru harus magang langsung di industri maka boleh guru ke industri, namun andaikata materinya tidak memerlukan guru untuk hadir di industri, maka diatur agar instruktur perusahaan berkunjung ke sekolah dan mengajarkannya kepada guru di sekolah. Apalagi kalau di sekolah diselenggarakan kelas industri maka akan sangat tepat karena guru bisa bergabung dengan siswanya dan belajar bersama siswanya.

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan magang guru pun perlu dibahas bersama. Dari literatur teridentifikasi ada lima metode magang yaitu (i) *Modeling*: memberikan kesempatan peserta magang mengamati kinerja praktisi yang berpengalaman, (ii) *Approximating*: peserta magang mengamati dan meniru tindakan instruktur dalam jarak dekat sehingga dapat mengartikulasikannya dengan lebih jelas, (iii) *Scaffolding*: peserta magang melakukan segala sesuatu dalam struktur yang telah diajarkan secara lebih rinci namun masih dalam pengawasan ahli, (iv) *Self directed learning*: peserta magang melaksanakan tugas dengan sebenarnya dan mencari bantuan instruktur/ahli jika dibutuhkan; dan (v) *Generalisasi*: peserta magang

mendiskusikan pengalaman untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya. Metode magang yang digunakan dapat dipilih dari antara kelima metode magang ini, dan disesuaikan dengan kompetensi apa yang hendak dikuasai oleh si guru. Tentunya dalam hal pilihan metode magang, perusahaanlah yang paling tahu tentang metode apa yang paling tepat untuk penguasaan kompetensi tertentu, sehingga pilihan metodenya diserahkan untuk ditentukan oleh perusahaan.

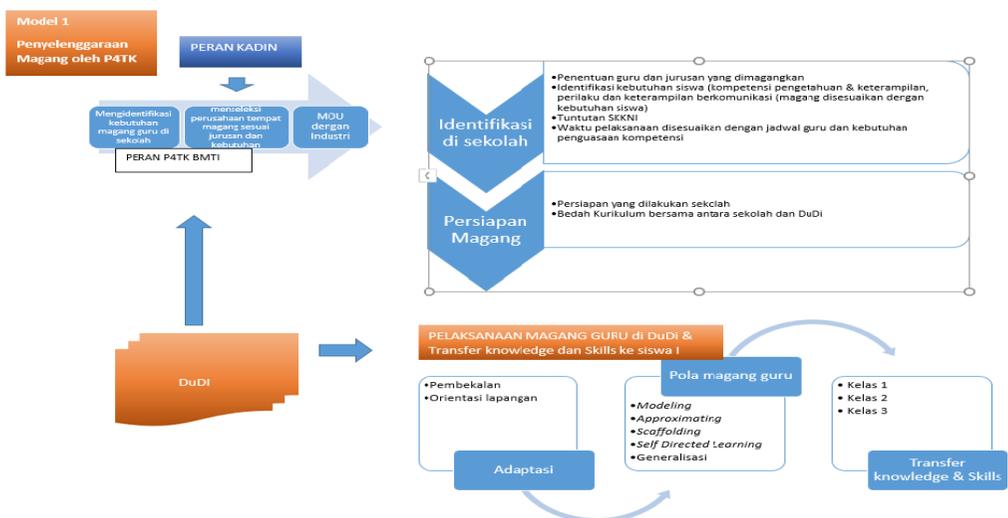
Selama pelaksanaan magang pengawasan dan evaluasi harus selalu dilakukan baik oleh perusahaan atau dalam hal ini pembimbing maupun oleh pihak sekolah atau dinas pendidikan yang berwenang atau juga oleh Majelis Pendidikan Kejuruan minimal di tingkat sekolah yaitu majelis sekolah seandainya majelisnya sudah dibentuk. Pengawasan dan evaluasi dari pembimbing tentunya harus dilaksanakan setiap hari karena pembimbing yang bertanggung jawab penuh atas keberhasilan pelaksanaan program magang guru. Pengawasan dan evaluasi sangat bermanfaat karena jika terjadi masalah dapat langsung terdeteksi dan dapat dengan segera dicarikan solusinya. Selain itu si guru harus benar-benar serius menjalankan tugas magang dan harus berani mengajukan pertanyaan jika ada hal-hal yang kurang dipahami. Jadi guru harus proaktif, karena keberhasilan program magang sangat ditentukan oleh si guru sendiri dengan dibantu oleh pembimbingnya. Pihak lain yang melakukan pengawasan dan evaluasi juga diperlukan untuk perbaikan program magang guru namun perlu dikoordinasikan agar tidak sering dilakukan karena di satu sisi cukup banyak mengganggu rutinitas perusahaan dan di sisi lain kegiatan tersebut membutuhkan anggaran sehingga jangan sampai terkesan terjadi pemborosan.

Pada tahap akhir pelaksanaan program guru harus membuat laporan magang. Laporan tersebut harus dibuat apa adanya sesuai dengan realita di lapangan dan memuat kompetensi apa saja yang sudah dipelajari oleh guru termasuk kesesuaian media belajar disekolah dengan di industri dan bagaimana pencapaian program magangnya. Sebaiknya juga dilaporkan kelebihan dan kelemahan magang yang diikuti dan juga saran-saran bagaimana sebaiknya menggali pengalaman di DU/DI sehingga dapat menjadi masukan untuk perbaikan program magang guru di masa yang akan datang.

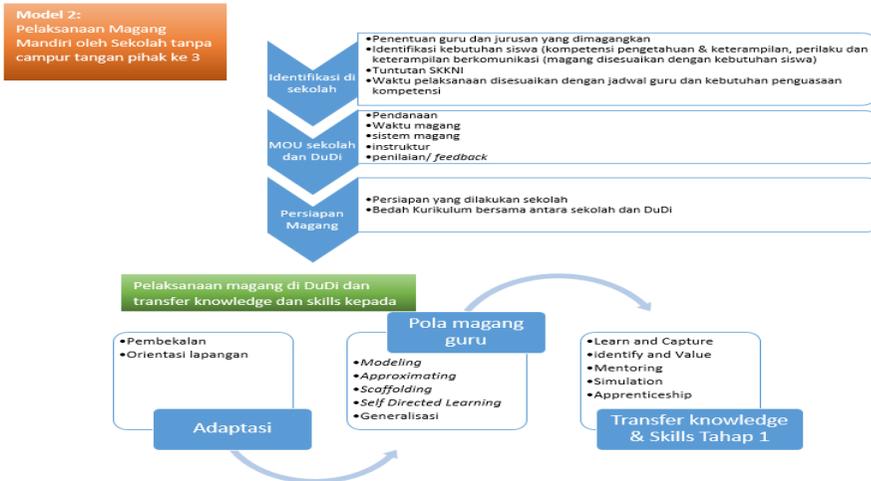
Tujuan akhir dari magang insdustri adalah untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Untuk itu maka guru yang sudah magang industri diharapkan memiliki kemampuan pedagogis yang mumpuni untuk dapat mentransfer ilmunya kepada siswa. Jangan sampai terkesan program

magang hanya bisa membuat guru pintar namun tidak dapat memintarkan siswa. Jadi guru harus dapat memilih metode transfer ilmu yang tepat untuk mentransfer ilmunya kepada siswa.

Dari model magang guru yang dikembangkan atau dihasilkan kajian ini dicoba dikembangkan atau disederhanakan lagi menjadi dua sub model yang lebih operasional yaitu model yang merupakan penyempurnaan dari model yang selama ini diterapkan oleh BMTI P4TK Bandung untuk melaksanakan magang guru dan model yang mirip dengan yang diterapkan BMTI P4TK namun dilakukan secara mandiri oleh sekolah (Model 1 dan Model 2), sebagaimana disajikan berikut.



Gambar 14. Model 1: Model Magang Guru BMTI P4TK yang Disempurnakan



Gambar 15. Model 2 : Model Magang Guru Atas Inisiasi Sekolah

Pada prinsipnya kedua model ini mirip, yang membedakan dari kedua model tersebut adalah dalam hal penentuan DU/DI yang menjadi tempat magang guru. Model BMTIP4TK cukup bagus namun responden guru yang ikut magang dengan Model BMTI merasa pilihan DU/DI menjadi tempat magang kurang sesuai dengan kompetensi yang sudah dimiliki guru, lagi pula praktek di industrinya terlalu singkat hanya 5 hari saja sehingga dirasakan tidak memadai untuk dapat menguasai kompetensi yang hendak dikuasai.

Untuk itu maka model magang yang dikembangkan BMTI agar memperhatikan penentuan perusahaan yang lebih sesuai untuk dijadikan tempat magang guru kemudian lama praktik di industrinya supaya disesuaikan dengan kompetensi yang hendak dikuasai. Jangan dipukul rata lama praktek industri bagi semua guru 5 hari, karena bisa jadi ada kompetensi tertentu yang butuh waktu praktik lebih dari 5 hari. Caranya adalah dengan memberi kesempatan kepada industri untuk menentukan lama waktu praktek di industri karena perusahaan yang lebih tahu lama waktu yang diperlukan untuk menguasai suatu kompetensi tertentu.

Kelemahan lainnya (dalam tanda kutip) dari model yang dikembangkan oleh BMTI adalah pemberian insentif kepada guru selama mengikuti magang industri. Sesungguhnya sebagaimana tuntutan Undang-Undang, seorang guru harus melakukan pengembangan diri apalagi bagi guru yang sudah menerima TPG. Dengan memberikan insentif kepada guru, maka guru menjadi terlena, tidak berusaha mandiri untuk mengembangkan dirinya meski sudah menerima TPG. Di atas sempat diutarakan bahwa yang terpenting adalah bahwa

penghasilan bulanan guru jangan sampai berkurang atau terpotong selama melakukan magang industri.

Untuk itu maka disarankan model magang yang diinisiasi secara mandiri oleh sekolah. Dengan model magang ini kepala sekolah yang mengetahui kelemahan gurunya dapat menentukan perusahaan yang tepat untuk diajak bekerja sama guna meningkatkan atau *upgrade* kompetensi gurunya.

Mengenai adanya insentif yang diberikan kepada guru ini bukannya dilarang. BMTI atau sekolah boleh-boleh saja memberikan insentif kepada guru asalkan hanya bertujuan untuk menggantikan penghasilan guru yang hilang selama mengikuti magang. Semuanya dapat dibicarakan secara transparan dan terbuka, karena seorang guru SMK tentu tidak akan merasa puas kalau lulusan yang dihasilkannya hanya menjadi penganggur, artinya guru tentu tidak terima kalau diberi *image* bisanya hanya menciptakan penganggur.

### ***Output***

*Output* dari program magang guru adalah menghasilkan guru-guru produktif yang profesional yaitu guru-guru yang menguasai kompetensi yang diperlukan untuk mempersiapkan siswanya yang akan melakukan praktek kerja industri agar sesuai dengan harapan DU/DI, sehingga dapat meningkatkan peluang siswa diterima bekerja di DU/DI setelah lulus SMK.

### ***Outcome***

*Outcome* dari kegiatan magang guru adalah meningkatnya relevansi SMK dengan DU/DI. Artinya jumlah lulusan SMK yang terserap oleh DU/DI meningkat atau juga jumlah lulusan SMK yang menciptakan lapangan pekerjaan untuk dirinya sendiri atau berwirausaha (*entrepreneurship*) meningkat. Meningkatnya daya serap lulusan atau meningkatnya jumlah lulusan yang berwirausaha ini adalah merupakan dampak dari *upgrading* kompetensi guru-guru produktif melalui magang industri.

Selain itu untuk meningkatkan mutu lulusan di masa yang akan datang dibutuhkan pula adanya *feedback* dari lulusan SMK. Lulusan SMK agar diwajibkan minimal ½ tahun setelah lulus agar memberikan umpan balik kepada SMK yang menjadi almamaternya berupa saran-saran yang harus dilakukan oleh sekolah atau guru sehingga lebih meningkatkan lagi kemampuan siswanya dalam hal keterampilan dan keahlian tertentu agar relevansi lulusan SMK dengan kebutuhan DU/DI meningkat. Sebaliknya sekolah juga perlu proaktif melacak/mengidentifikasi lulusannya yang sukses

mendapat pekerjaan agar bersedia sesekali mengunjungi sekolah dan menjadi guru tamu memberikan masukan kepada gurunya untuk meningkatkan pembelajaran kepada siswanya yang akan melaksanakan praktek kerja industri agar sesuai dengan harapan DU/DI.

## **BAB III**

# **STRATEGI PENINGKATAN MUTU GURU PRODUKTIF DAN ALTERNATIF MODEL UNTUK MEREALISASIKANNYA**

Kajian menemukan bahwa terdapat 3 model magang guru yang saat ini ada yaitu (i) guru magang langsung ke industri, (ii) tenaga ahli didatangkan untuk memberikan pengalaman industri di sekolah, dan (iii) guru yang belum berpengalaman industri belajar dari teman sejawatnya. Dengan menelaah model-model magang guru produktif yang ada tim kajian mengembangkan dan merekomendasi 3 model magang guru (i) Visiting expert program (ii) Guru produktif magang langsung ke perusahaan di dalam negeri dan (iii) guru produktif magang langsung ke perusahaan di luar negeri.

### **A. Strategi Peningkatan Mutu Guru Produktif**

Kajian ini menemukan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya mutu lulusan SMK adalah faktor guru yaitu karena guru yang mengajar tidak memiliki pengalaman industri. Untuk itu guru-guru produktif perlu diberikan pengalaman industri. Pengalaman tersebut dapat diperoleh guru melalui program magang guru. Berdasarkan kajian literatur dan melalui diskusi kelompok terpumpun ditemukan ada 3 jenis magang yaitu:

1. Guru magang langsung ke industri;
2. Tenaga ahli didatangkan untuk memberikan pengalaman industri di sekolah;
3. Guru yang belum berpengalaman industri belajar dari teman sejawatnya.

Menurut kajian ini, untuk memberikan pengalaman industri kepada guru lebih tepat dilakukan dengan jenis magang yang pertama yaitu guru magang langsung ke industri. Selain itu sekolah juga dapat mendatangkan tenaga ahli dari perusahaan untuk memberikan pengalaman industri kepada guru di sekolah. Untuk itu kajian mengembangkan model magang langsung ke industri bagi guru dan juga mengembangkan model mendatangkan tenaga ahli dari perusahaan untuk memberikan pengalaman industri kepada guru.

## **B. Alternatif Model Magang Guru Produktif**

Kajian mengembangkan dan merekomendasikan 3 model magang yang dapat digunakan untuk memberikan dan meningkatkan pengalaman industri kepada guru-guru yaitu:

1. *Visiting expert program*, mendatangkan tenaga ahli dari perusahaan baik dari dalam dan luar negeri;
2. Magang langsung ke perusahaan di dalam negeri;
3. Magang langsung ke perusahaan di luar negeri, sebaiknya magang ke luar negeri ini lebih diprioritaskan kepada guru yang sudah pernah magang di perusahaan di dalam negeri.

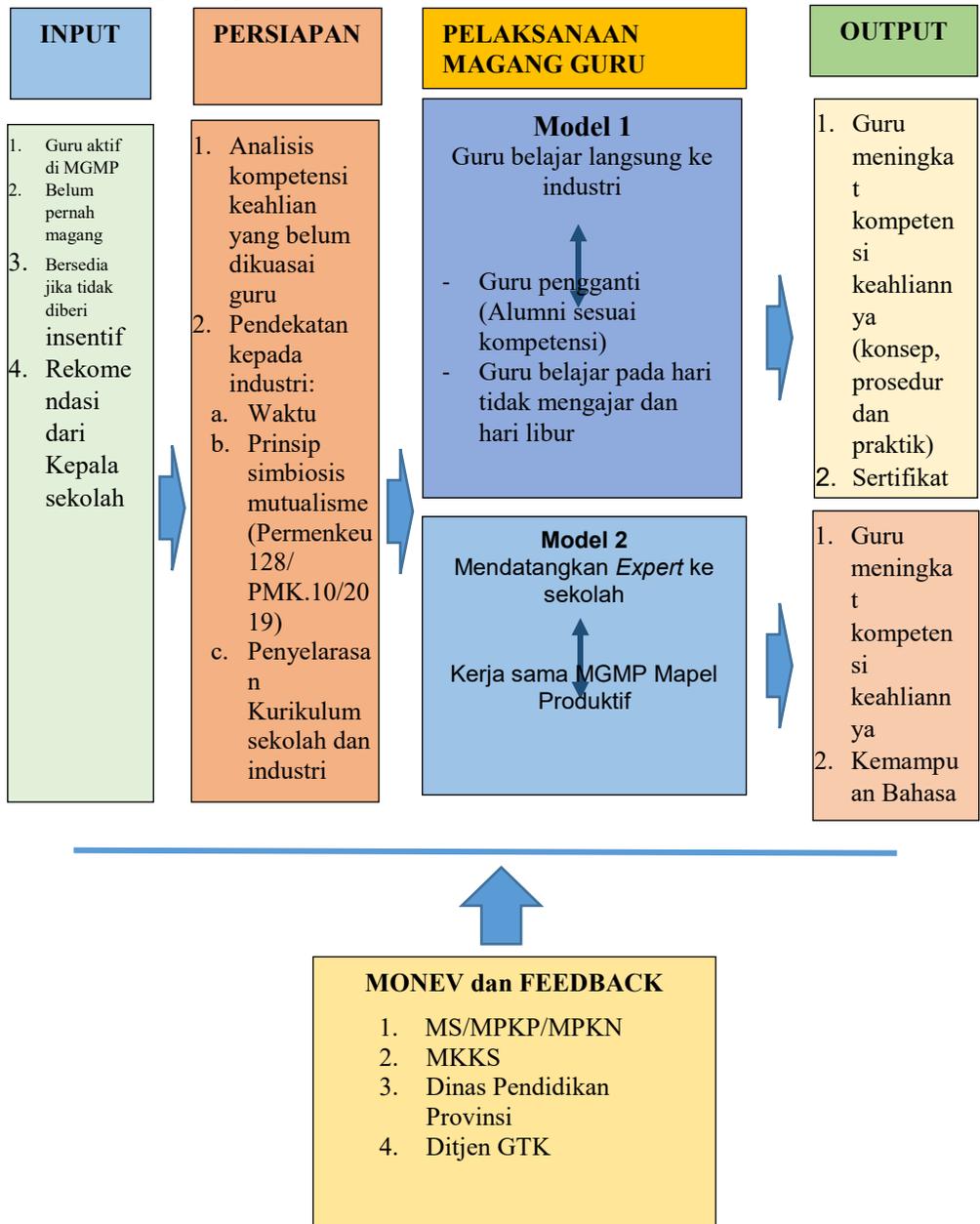
Berikut disajikan model-model yang dikembangkan tim kajian ini:

### **1. Model Magang Guru mandiri oleh sekolah**

Sekolah-sekolah dapat melakukan magang gurunya menggunakan model magang ini, karena model ini dikembangkan dari pengalaman magang guru yang selama ini dilakukan oleh sejumlah sekolah tertentu. Terdapat dua model yaitu:

- a. *Visiting expert program*: mendatangkan guru tamu, baik dari dalam maupun luar negeri;
- b. Magang langsung ke industri, yang dilakukan secara mandiri.

Berikut disajikan gambar kedua model tersebut.

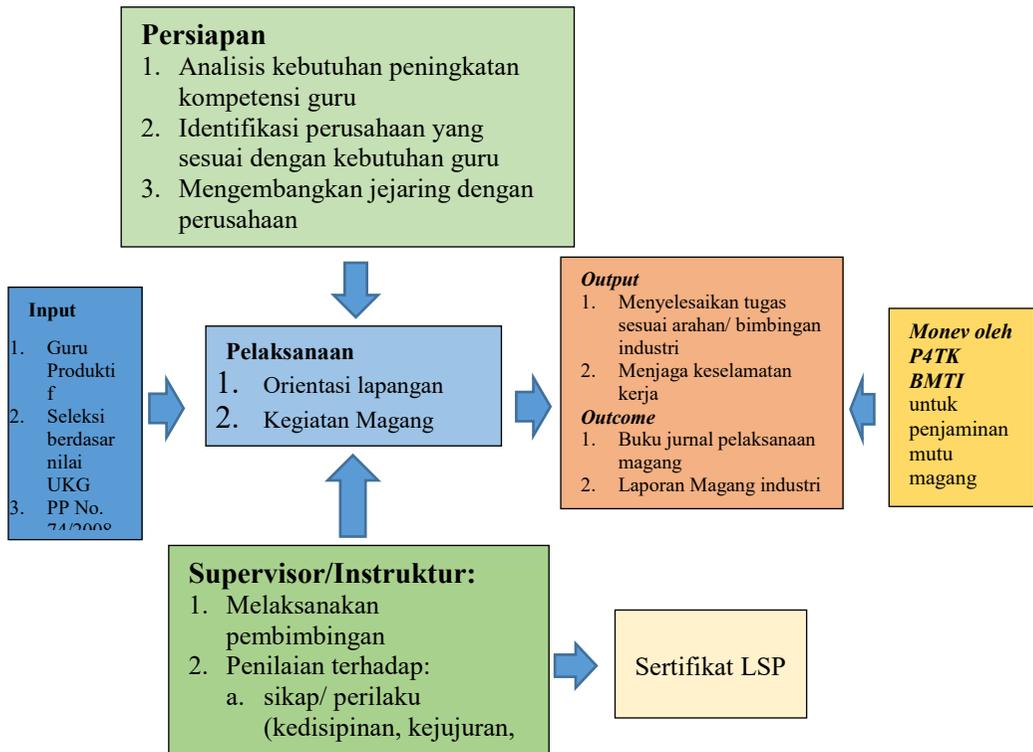


Gambar 16. Model Magang Langsung Ke Industri Secara Mandiri Dan Model Visiting Expert Program

Sasaran Model magang guru ini adalah untuk guru di sekolah masing-masing. Khusus untuk mendatangkan *expert* sebaiknya menyertakan guru dari sekolah yang memiliki jurusan yang sama. Kedua model magang guru ini, merupakan model yang sangat direkomendasikan untuk diikuti karena kepala sekolah yang paling mengetahui kebutuhan gurunya, sehingga dapat langsung melakukan pendekatan ke perusahaan agar guru bisa langsung magang atau meminta perusahaan mengirimkan tenaganya menjadi guru tamu di sekolah. Sebaiknya model ini rutin dilakukan agar guru dapat terus *mengupgrade* dan *mengupdate* ilmunya/keahliannya sehingga dapat mempersiapkan siswa mengikuti Prakerin sesuai harapan industri. Model dimana guru langsung magang ke industri sebaiknya juga dihargai dengan pemberian sertifikat yang dapat digunakan guru untuk meningkatkan jenjang karirnya. Kerja sama seperti ini pun lebih menguntungkan karena dapat menyesuaikan dengan waktu luang guru sehingga guru tidak perlu meninggalkan kelas.

Model magang mendatangkan *expert* ke sekolah membutuhkan biaya yang besar apalagi *expertenya* didatangkan dari luar negeri. Agar lebih murah maka model ini dimodifikasi untuk diselenggarakan oleh MGMP. Pengawasan juga menjadi lebih mudah karena diawasi langsung oleh pengurus MGMP, atau majelis sekolah, atau oleh MKKS. Biaya mendatangkan *expert* ditanggung bersama oleh sekolah-sekolah yang tergabung dalam MGMP sehingga menjadi lebih murah.

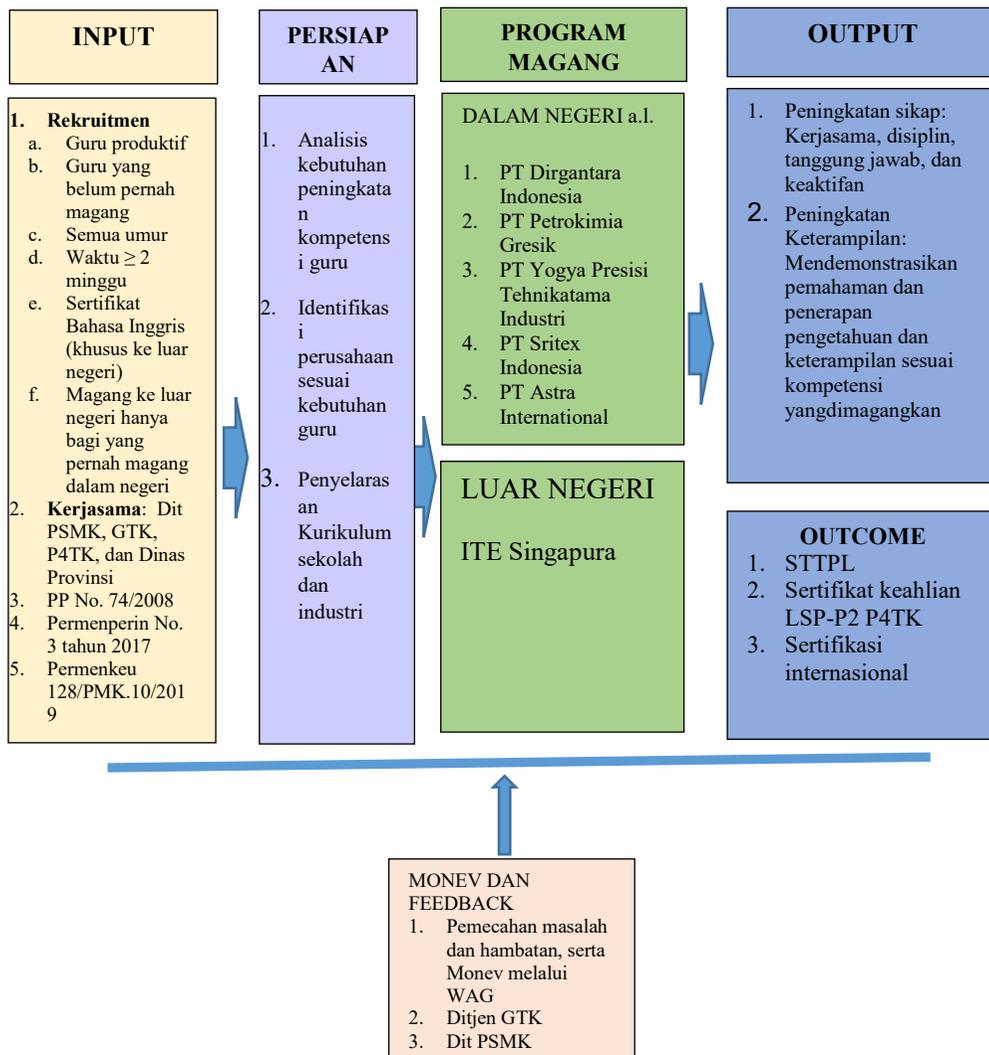
## 2. Model Magang Guru dalam negeri mencontoh Model yang dikembangkan BMTI P4TK Bandung dan disempurnakan



Gambar 17. Model Magang Industri Dalam Negeri Mencontoh Model Magang Yang Dikembangkan BMTI P4TK Dan Disempurnakan

Sasaran model magang guru yang dikembangkan BMTK P4TK adalah guru peserta program PKB. Lama praktik di industri pun hanya 5 hari, padahal menurut pendapat perusahaan praktik magang di industri minimal 2 minggu, dengan begitu perusahaan merasa mendapat bantuan tenaga. Prinsip kerja sama saling menguntungkan harus dilakukan, sehingga perlu dipertimbangkan. Model ini disempurnakan misalnya lama magang menjadi minimal 2 minggu berdasarkan jenis keahlian yang hendak dipelajari. Lebih lanjut pemberian insentif kepada guru sebaiknya dibatasi, yang terpenting adalah guru dapat melaksanakan amanat UU dan prinsip yang dipegang adalah guru tidak boleh mengurangi penghasilannya selama mengikuti kegiatan magang. Dengan begitu model magang ini dapat menjadi salah satu alternatif model magang tidak hanya untuk guru PKB saja tapi untuk setiap guru produktif yang membutuhkan dan dapat diseleksi berdasarkan nilai UKG.

### 3. Model Magang Guru di dalam dan luar negeri mencontoh Model yang Dikembangkan Pusdiklat Kemenperin dan Disempurnakan



Gambar 18. Model Magang Guru Di Dalam Dan Luar Negeri Mencontoh Model Yang Dikembangkan Pusdiklat Kemenperin dan Disempurnakan

Sasaran Model magang guru yang dikembangkan Pusdiklat Kemenperin adalah untuk guru dari SMK yang tergabung dalam program *link and match*. Kelemahan model ini terletak pada rekrutmen peserta. Rekrutmennya kurang ketat, karena mereka yang pertama mendaftar diterima menjadi peserta. Kerja sama dengan pihak terkait lainnya juga masih kurang intens. Selanjutnya ada persyaratan pembatasan umur peserta. Untuk itu maka sebaiknya model ini dimodifikasi agar dapat diterapkan secara luas. Rekrutmen peserta dapat diperbaharui dengan cara menyeleksi dari

pendaftar yang ada. Perlu dilakukan kerja sama yang lebih intensif dengan pihak *stakeholders* seperti Ditjen GTK dan Dit PSMK serta asosiasi profesi supaya dapat mengoptimalkan pemberdayaan lembaga pelatihan yang ada di bawah naungan Kemendikbud. Persyaratan umur sebaiknya ditiadakan. Kerja sama yang intensif juga akan meningkatkan pelaksanaan pengawasan terhadap program karena Kemendikbud memiliki kantor-kantor di daerah yang dapat melakukan pengawasan.

Selain itu jika Majelis Kemitraan Pendidikan Kejuruan sudah terbentuk, maka akan memudahkan dalam pendekatan terhadap perusahaan untuk diajak bekerja sama dan juga untuk pelaksanaan pengawasan. Selain itu untuk magang ke luar negeri sebaiknya perlu ada persyaratan kepemilikan sertifikat menguasai bahasa Inggris karena bahasa pengantar yang digunakan dalam magang adalah bahasa Inggris. Hal ini secara tidak langsung dapat memaksa guru untuk melakukan pengembangan diri. Selain itu magang keluar negeri sebaiknya menyasar guru-guru yang sudah pernah magang di dalam negeri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS). 2018. Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2018, dalam <https://www.bps.go.id/galeri#>, diakses pada 20 Maret 2019.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2019. Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019, dalam [file:///C:/Users/user/Downloads/BRSbrsInd-20190508080\\_909\\_rev.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/BRSbrsInd-20190508080_909_rev.pdf), diakses pada 15 April 2020.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). 2018. Perencanaan Kebutuhan Guru Pendidikan Menengah (SMA dan SMK) Berdasarkan Kurikulum 2013.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Ditjen Dikdasmen) Kemendikbud. 2018. Peraturan Direktur Jenderal (Dirjen) Dikdasmen Kemendikbud Nomor: 06/D.D5/KK/2018 tentang Spektrum Keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)/Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
- Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (Dit PSMK) Ditjen Dikdasmen Kemendikbud. 2017. Serial Revitalisasi SMK, Pola Kebijakan Pengembangan Guru Produktif Berdasarkan Inpres Nomor 9 Tahun 2016.
- Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (Dit PSMK) Ditjen Dikdasmen Kemendikbud. 2019. *Vocational Education Policy White Paper: Peningkatan Mutu Pendidikan SMK melalui Revitalisasi Berkelanjutan*, dalam, [https://www.researchgate.net/publication/338101654\\_Peningkatan\\_Mutu\\_Pendidikan\\_SMK\\_Melalui\\_Revitalisasi\\_Berkelanjutandiakses](https://www.researchgate.net/publication/338101654_Peningkatan_Mutu_Pendidikan_SMK_Melalui_Revitalisasi_Berkelanjutandiakses) pada 15 April 2020.
- Haryanto A. 2016. Mendikbud Akui Banyak Guru yang Belum Profesional, dalam <https://tirto.id/mendikbud-akui-banyak-guru-yang-belum-profesional-bRTF>, diakses pada tanggal 15 Maret 2019.
- Humaniora Jawa Pos. 2016. Kualitas Guru Indonesia Masih Terendah, dalam <https://www.jawapos.com/nasional/humaniora/27/04/2016/kualitas-guru-indonesia-masih-terendah>, diakses pada 13 Maret 2019.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. 2017. Roadmap: Kebijakan Pengembangan Vokasi di Indonesia 2017-2025.
- Komar O. 2017. Model Magang Berbasis *Link and Match*. *Department of Non Formal Education, Faculty of Education Sciences, Universitas*

- Pendidikan Indonesia. Seminar Nasional Pendidikan Non Formal FKIP Universitas Bengkulu, Volume 1 Nomor 1, Juli 2017, halaman 69-75.
- Kusuma H. 2019. Lulusan SMK Masih Dominasi Pengangguran di RI, dalam <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4537723/lulusan-smk-masih-dominasi-pengangguran-di-ri>, diakses pada 15 April 2020.
- Maarif. 2018. Keterserapan Lulusan SMK ke Dunia Kerja Semakin Meningkat. Sumber: <http://www.monitorday.com/keterserapan-lulusan-smk-ke-dunia-kerja-semakin-meningkat>, diakses 08 April 2019
- Micom. 2018. Program Keahlian Ganda Jadi Solusi Kekurangan Guru Produktif. Sumber: <http://mediaindonesia.com/read/detail/197551-program-keahlian-ganda-jadi-solusi-kekurangan-guru-produktif> diakses 08 April 2019
- Mulyati Y.S. 2012. Relevansi Program SMK Dengan Kebutuhan Dunia Kerja: Studi Tentang Relevansi Program Keahlian SMK Dengan Kebutuhan Dunia Kerja Khususnya Melalui Kajian Program Prakerin SMK di Kota Bandung. Disertasi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mursita R. A. 2015. Guru Merupakan Penentu Keberhasilan Pendidikan : Realitasnya Masih Banyak Sekolah kekurangan Guru dalam <https://www.kompasiana.com/beprocess123/55b8565c927a61c8134654da/guru-merupakan-penentu-keberhasilan-pendidikan-realitasnya-masih-banyak-sekolah-kekuranganguru>, diakses pada 20 Maret 2019.
- Mutaqin M.K.A., Kusnawa W.S, dan Sriyono. 2015. Studi Eksplorasi Keterserapan Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Bandung pada Industri Otomotif, *Journal of Mechanical Engineering Education*, Departemen Pendidikan Teknik Mesin Universitas Pendidikan Indonesia Volume 2, Nomor 2, Desember 2015, halaman 247-252.
- Nofindra R. 2016. Magang Guru dan Kompetensi Siswa dalam <https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1743/magang-guru-dan-kompetensi-siswa>, diakses pada 28 Maret 2019.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128/PMK.10/2019 tentang Pemberian Pengurangan Penghasilan Bruto Atas Penyelenggaraan Kegiatan Praktik Kerja, Pemagangan, Dan Atau Pembelajaran Dalam Rangka Pembinaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Tertentu.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Standar Sarana Dan Prasarana Untuk Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK).
- Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 03/M-IND/PER/1/2017 tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Kompetensi Yang *Link And Match* Dengan Industri
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Sudjana N. dan Ibrahim. 2010. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sunardi dan Sudjimat D.A. 2016. Magang Industri Untuk Meningkatkan Relevansi Kompetensi Profesional Guru Produktif SMK. Jurnal Teknologi Dan Kejuruan, Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar Volume 39, Nomor 2, September 2016, halaman 171-182.
- Taslim S. 2016. Rendahnya Mutu Lulusan SMK, dalam <http://sontaslim.blogspot.com/2016/03/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html>, diakses pada 20 Maret 2019.
- Triastuti R. 2017. Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran *Beyond Centers and Circle Time* (BCCT) Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dengan Menggunakan Model CIPP di TK Kristen 03 Eben Haezer Salatiga. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usep. 2017. Pengelolaan Magang Guru Produktif SMK Paket Keahlian Teknik Sepeda Motor Berbasis Kemitraan. Jurnal Administrasi Pendidikan STAIPI Garut Volume XXIV Nomor 1, April 2017, halaman 173-181.
- Utami B. 2015. Pelaksanaan Magang Profesi Kependidikan Mahasiswa Pendidikan Kimia FKIP UNS. Program Studi Pendidikan Kimia, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No. 36-A Kentingan Surakarta. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Sains (SNPS) 2015, halaman 336-343.
- Valerian F. 2017. Kualitas Guru Rendah Penyebab Lulusan SMK Minim Keahlian dalam <http://nawacitapost.com/kualitas-guru-rendah-penyebab-lulusan-smk-minim-keahlian>, diakses pada 15 Maret 2019.

- Wardani P.Y.A. 2013. Model Pembelajaran Magang (Studi Pada Pengrajin Logam di Sentra *Home* Industri Logam Kelurahan Kejambon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal). Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Yusro, Sumarna N. dan Ridwan A.M.N. 2017. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Praktik Pada Mata Pelajaran Pemeliharaan Mesin Kendaraan Ringan. *Journal of Mechanical Engineering Education*, Universitas Pendidikan Indonesia Vol. 4, No. 1, Juni 2017, halaman 121-125.



**S**MK merupakan satuan pendidikan menengah yang mempersiapkan siswanya untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Namun faktanya banyak lulusan SMK tidak bekerja atau menganggur, dimana salah satu penyebabnya yaitu kurangnya pengalaman industri guru yang mengajar mata pelajaran produktif. Oleh karena itu, maka perlu memberikan pengalaman industri kepada guru produktif agar mampu meningkatkan mutu lulusan SMK. Salah satu bentuk peningkatan pengalaman industri yang dapat dilakukan oleh guru yakni mengikuti magang industri.

Terdapat tiga model magang industri yang dikembangkan dan direkomendasikan untuk meningkatkan pengalaman industri bagi guru SMK. Model magang tersebut meliputi visiting expert program yakni mendatangkan tenaga ahli dari perusahaan baik dari dalam dan luar negeri, magang langsung ke perusahaan di dalam negeri, dan magang langsung ke perusahaan di luar negeri.



Pusat Penelitian Kebijakan  
Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan  
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan  
2020

ISBN 978-602-0792-65-1

