

Kode>Nama Rumpun Ilmu :/
Pend. Administrasi Perkantoran

LAPORAN PENELITIAN



ANALISIS KEBUTUHAN UNTUK PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN GURU SMK KOMPETENSI KEAHLIAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

Oleh:

Prof. Dr. Muhyadi, 19530130 197903 1 002/ 00030015303, Ketua

Sutirman, M.Pd., 197201032005011001/0003017211, Anggota

Rr. Chusnu Syarif Diah Kusuma, M.Si., 197912032015042001 / 0003127914, Anggota

Teguh wicaksono, 14802241001 Anggota

Isnani Sri Hartanti, 14802241005 Anggota

PENELITIAN INI DIBIYAI DENGAN DANA DIPA

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pelatihan Pengelolaan Arsip Berbasis Komputer Bagi Pegawai Kecamatan di Kabupaten Sleman
2. Bidang : Pendidikan
3. Ketua Pelaksana :
- a. Nama : Prof. Dr. Muhyadi
- b. NIP : 19530130 197903 1 002
- c. Pangkat/Golongan : Pembina Utama Madya/IVd
- d. Jabatan Fungsional : Guru Besar
- e. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Pendidikan Administrasi
4. Jumlah Tim : 4 anggota
5. Lokasi Kegiatan : a. Desa Caturtunggal
b. Kecamatan Depok
c. Kabupaten/Kodya Sleman
6. Bila program ini merupakan kerjasama kelembagaan
- a. Nama Instansi : -
- b. Alamat : -
7. Jangka Waktu Kegiatan : 6 Bulan
8. Biaya : Rp 5.000.000,-

Yogyakarta, 20 September 2016

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi UNY

Ketua Pelaksana,

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP.195503281983031002

Prof. Dr. Muhyadi.
NIP. 19530130 197903 1 002

Menyetujui,
Ketua LPPM UNY

Dr. Suyanta, M.Si.
NIP. 196605081992031002

ANALISIS KEBUTUHAN UNTUK PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN GURU SMK KOMPETENSI KEAHLIAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

Oleh : Muhyadi, Sutirman, Rr. Chusnu Syarifa Diah Kusuma

ABSTRAK

Sebagai pegawai pemerintah dalam pelayanan publik, pegawai kecamatan tidak hanya melaksanakan tugas secara oral tetapi juga harus mengembangkan ketrampilan dalam hal pengelolaan arsip. Salah satu bukti kemampuan mengembangkan ketrampilan pengelolaan arsip adalah dengan memahami dan menguasai pengelolaan arsip berbasis komputer atau elektronik. Namun fakta menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai kecamatan masih kurang mampu mengolah arsip elektronik. Tujuan kegiatan PPM ini adalah untuk mencegah terjadinya kehilangan dan kerusakan arsip di kantor kecamatan di Kabupaten Sleman serta meningkatkan kemampuan pegawai kecamatan dalam mengelola arsip berbasis komputer.

Untuk mencapai tujuan tersebut, metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pelatihan kepada pegawai kecamatan se-Kabupaten Sleman. Kabupaten Sleman dipilih sebagai sasaran kegiatan pelatihan ini, mengingat di kabupaten Sleman terdapat banyak wilayah yang rawan bencana yang dapat mengakibatkan tingkat kerusakan dan kehilangan arsip sangat tinggi. Kegiatan pelatihan diawali dengan pemberian materi untuk meningkatkan motivasi dan pemahaman pegawai kecamatan tentang pengelolaan arsip berbasis komputer. Setelah pemberian materi, para pegawai kecamatan diberikan demonstrasi peragaan penggunaan aplikasi arsip elektronik, yaitu program aplikasi *Digital File Cabinet (DFC)* serta memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan pengolahan arsip menggunakan komputer, yaitu dengan alih media arsip dari media arsip kertas menjadi arsip elektronik, berikut cara penyimpanan serta penemuan arsip kembali dengan cara mengoperasikan program aplikasi *Digital File Cabinet (DFC)*. Pelaksanaan pelatihan diadakan di Laboratorium Komputer Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 17 September 2016.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengelolaan Arsip Berbasis Komputer

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya tanpa aral melintang yang berarti. Penelitian ini dapat berhasil diselesaikan atas bantuan berbagai pihak baik bersifat materiil maupun spriritual. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dekan FE UNY yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan kegiatan PPM ini
2. Kepala sekolah se-DIY yang telah memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam penelitian ini
3. Bapak dan ibu pegawai guru SMK administrasi perkantoran se-DIY yang terlibat dalam penelitian ini.
4. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yaang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini.

Laporan penelitian ini dapat selesai tersusun atas bantuan bapak/ibu baik berupa penyediaan data, perijinan maupun kemudahan-kemudahan lainnya. Oleh karena kami berharap semoga smua amal kebaikan Bapak/ibu memperoleh pahala berlipat ganda dari Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa. Kami mengucakan mohon maaf yang sebesar-besarnya atas semua kekhilafan yang telah terjadi selama berkepentingan dengan Bapak/ibu. Semua data yang kami kumpulkan semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan diharapkan bermanfaat untuk pembuatan keputusan dan kebijakan dalam pengembangan model pelatihan guru SMK Administrasi Perkantoran.

Yogyakarta, 20 September 2016

Ketua Tim Pengabdian,

Prof. Dr. Muhyadi.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
Abstrak.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	
Daftar Gambar	vi
Daftar Lampiran	vii
Bab 1 Pendahuluan	8
1.1 Latar belakang masalah.....	8
1.2 identifikasi masalah.....	8
1.3 Pembatasan masalah.	8
1.4 Rumusan masaah.....	9
1.5 Tujuan dan manfaat penelitian	9
1.6 Roadmap Penelitian	9
Bab 2 Tinjauan Pustaka	10
2.1 Pelatihan.....	10
2.2 Guru	10
2.3 Pendidikan Kejuruan.....	12
2.4 Hasil penelitian yang relevan	12
2.5 kerangka Pikir	14
2.6 Pertanyaan penelitian	17
Bab 3 Metode Penelitian.....	20
3.1 Waktu dan lokasi penelitian	20
3.2 Desain Penelitian.....	20
3.3 Variabel.....	20
3.4 definisi operasional dan pengukuran.....	20
3.5 populasi dan uji instrumen	21
3.6 Teknik Analisis data.....	21
Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	22
4.1 Hasil Penelitian	22
4.2 Pembahasan	22
Bab 5 Simpulan dan saran	24
5.1 Simpulan	24
5.2 Saran.....	24
Daftar Pustaka	25
Lampiran-Lampiran.....	26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Siklus Hidup Arsip

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kontrak Kerja.

Lampiran 2. Berita Acara Seminar Proposal dan Hasil Pengabdian

Lampiran 3. Daftar hadir peserta seminar proposal dan hasil pengabdian

Lampiran 4. Materi/ Produk Artikel

Lampiran 5. Foto-foto Kegiatan

Lampiran 6. Artikel Publikasi.

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia dibentuk melalui proses pendidikan yang baik. Proses pendidikan yang baik membutuhkan guru-guru yang dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Profesi guru di Indonesia telah memiliki landasan hukum yang kuat dengan adanya UU No.20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta PP No.74 tahun 2008 tentang Guru. Dalam ketiga produk hukum tersebut, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal tersebut mengandung makna bahwa guru merupakan pilar utama dalam proses pendidikan untuk menghasilkan generasi bangsa yang berkualitas. Sebagai pilar utama dalam proses pendidikan, semua guru di Indonesia dituntut memiliki kompetensi yang memadai dalam hal kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, termasuk guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran.

Pendidikan kejuruan termasuk di dalamnya adalah SMK KKAP dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan baik untuk bekerja maupun untuk melanjutkan studi. Pendidikan kejuruan dapat mengembangkan manusia yang dapat dipasarkan dengan mengembangkan kemampuannya untuk menerapkan keterampilan yang melampaui kemanfaatannya sebagai suatu alat produksi. Pendidikan kejuruan adalah suatu cara untuk menguasai keterampilan dasar yang sangat esensial untuk suatu kompetisi yang adil di pasar kerja (Thomson:1973). Menurut Prosser (1950:223), pendidikan kejuruan akan efektif jika pengajarnya cukup berpengalaman dalam menerapkan kemampuan dan keterampilannya dalam mengajar. Oleh karena itu, guru-guru SMK KKAP harus memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang baik agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Kualitas guru sebagai pendidik profesional merupakan syarat mutlak terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Tidak ada pendidikan yang berkualitas tanpa kehadiran guru

yang profesional (BPSDMPK dan PMP, 2012:8). Oleh karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan profesionalitasnya.

Berbagai upaya telah dilakukan baik oleh pemerintah maupun lembaga nonpemerintah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru di Indonesia. Upaya-upaya tersebut antara lain: pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG), pendidikan profesi guru (PPG), serta berbagai workshop dan pelatihan guru. Selain itu, pada tahun 2012 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK dan PMP) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merancang empat tahap menuju guru profesional: (1) penyediaan guru berbasis perguruan tinggi; (2) induksi guru pemula berbasis sekolah; (3) profesionalisasi guru berbasis prakarsa institusi; (4) profesionalisasi guru berbasis individu atau menjadi guru madani (2012:6). Kebijakan tersebut bermuara pada terwujudnya kesadaran guru untuk mengembangkan diri secara terus-menerus.

Meskipun telah banyak upaya dilakukan guna meningkatkan kompetensi guru dalam rangka mewujudkan pendidikan yang berkualitas, namun kenyataannya tidak semua upaya dapat berjalan dengan efektif. Sampai saat ini mutu pendidikan Indonesia masih tergolong rendah. Laporan UNDP menyatakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2011 berada di peringkat 124 dari 187 negara. Meskipun meningkat dari tahun sebelumnya, namun Indonesia masih berada di bawah lima negara ASEAN lainnya yaitu Singapura, Brunei, Malaysia, Thailand dan Filipina (Iris Gera: 2011).

Fenomena lain menunjukkan angka kelulusan ujian sertifikasi melalui jalur Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) rayon 111 UNY tahun 2011 gelombang dua sangat mengagetkan. Dari peserta PLPG Administrasi Perkantoran yang berjumlah 18 orang, yang dinyatakan lulus ujian sertifikasi hanya satu orang. Belum diketahui secara pasti apa penyebabnya.

Hasil uji kompetensi awal (UKA) guru tahun 2012 juga menjadi fenomena yang memprihatinkan. Rata-rata nilai UKA paling tinggi hanya sebesar 55,1 yang diraih oleh propinsi DIY dan rata-rata nilai terendah adalah 34,5 di propinsi Maluku (Kompasiana, 17 Maret 2012).

Baedhowi dalam pidato pengukuhan guru besarnya, menyampaikan bahwa realita kompetensi guru pascasertifikasi belum menunjukkan adanya peningkatan seperti yang diharapkan (Kompas.com, Kamis, 12 November 2009). Hal ini menggambarkan bahwa

program sertifikasi yang dilakukan melalui jalur PLPG maupun jalur lainnya belum efektif menjamin kualitas kompetensi guru di Indoensia.

Dilihat dari semangat guru untuk mengembangkan diri juga perlu mendapat perhatian. Kebijakan pemerintah untuk melakukan tes ulang guru pada tahun 2012 mendapat respon yang kurang positif dari kalangan guru. Banyak guru mengeluh atas kebijakan tersebut (Supriyoko: 2012). Respon para guru tersebut menggambarkan kekhawatiran yang dapat disebabkan oleh ketidaksiapan mereka karena merasa kompetensinya kurang memadai. Padahal sebagai guru profesional idealnya akan siap setiap saat untuk diuji keprofesionalannya.

Analisis dari BPSDMPK dan PMP menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Pembelajaran di kelas masih didominasi oleh ceramah satu arah (2012:16).

Upaya meningkatkan kualifikasi pendidikan guru ternyata juga belum berdampak positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Ipong Dekawati (2011) menyatakan bahwa pengaruh pendidikan lanjut terhadap kinerja guru masih belum optimal karena pendidikan lanjut yang terlaksana banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya sehingga kurang berpengaruh langsung terhadap bidang studi yang diampu.

Hasil penelitian I Wayan Santyasa menunjukkan bahwa sampai saat ini model pelatihan yang operasional dan praktis tentang pembelajaran aktif dan inovatif belum ditemukan dalam praksis pendidikan. Oleh sebab itu, pengembangan model pelatihan berikut pedoman pelatihan guru dipandang sangat penting untuk dilakukan (<http://www.santyasa.com/>).

Selain itu, berdasarkan keterangan dari beberapa guru SMK KKAP di propinsi DIY diketahui bahwa mereka sangat jarang memperoleh pelatihan untuk pengembangan profesi. Kalaupun ada pembinaan dari pemerintah hanya dalam bentuk pembinaan teknis (bintek) untuk para ketua kompetensi keahlian.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peran guru sangat strategis dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Namun demikian ternyata masih banyak guru yang penguasaan kompetensinya belum memenuhi standar yang ditentukan. Meskipun telah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam bentuk pelatihan, namun hasilnya belum efektif. Hal tersebut diduga dikarenakan belum ada

model pelatihan khusus yang bersifat operasional dan praktis untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya guru SMK KKAP.

Dengan demikian, analisis pengembangan model penyiapan guru SMK KKAP merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Hasil analisis kebutuhan akan digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan model penyiapan guru SMK KKAP

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia Indonesia masih kurang baik dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia;
2. Kualitas guru di Indonesia secara umum belum memuaskan;
3. Berbagai upaya peningkatkan kompetensi guru kurang efektif;
4. Masih banyak guru yang kurang terbuka untuk mengembangkan diri;
5. Pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas kurang efektif;
6. Belum ada model pelatihan yang bersifat operasional dan praktis untuk meningkatkan kompetensi guru;
7. Masih sangat sedikit program pelatihan yang khusus diberikan kepada guru-guru SMK KKAP.
8. Belum ada informasi yang jelas dan akurat mengenai kebutuhan untuk menyiapkan guru SMK KKAP yang profesional.

1.3 Pembatasan Masalah

Berbagai persoalan yang terkait dengan kualitas pendidikan dan guru di Indonesia perlu mendapat perhatian dan upaya pemecahannya. Namun demikian, penelitian ini hanya akan fokus pada upaya mengatasi masalah belum adanya informasi yang jelas dan akurat mengenai kebutuhan untuk menyiapkan guru SMK KKAP yang profesional di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Alasan pembatasan terhadap permasalahan ini karena fenomena rendahnya kompetensi guru saat ini menjadi sorotan publik dan berdampak terhadap rendahnya kualitas pendidikan, sehingga perlu segera dicarikan solusinya. Salah satu upaya untuk

meningkatkan kompetensi guru adalah melalui program pelatihan. Agar program pelatihan yang dilakukan dapat berhasil meningkatkan kompetensi guru, maka diperlukan suatu model pelatihan yang tepat. Untuk mengembangkan model pelatihan yang tepat perlu dilakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu.

Dipilihnya DIY sebagai lokasi penelitian karena terdapat banyak SMK yang membuka Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran. Disamping itu, guru-guru SMK KKAP di DIY masih membutuhkan pembinaan untuk meningkatkan kompetensinya

1.4 Rumusan Masalah

1. Kompetensi apa sajakah yang harus dimiliki oleh guru SMK KKAP?
2. Permasalahan apa sajakah yang dihadapi oleh guru SMK KKAP dalam mengembangkan kompetensinya?
3. Bagaimanakah profil kompetensi guru SMK KKAP?

1.5 Tujuan dan manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui ruang lingkup kompetensi yang harus dimiliki oleh guru SMK KKAP.
2. Mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh guru SMK KKAP dalam mengembangkan kompetensinya?
3. Mengetahui profil kompetensi guru SMK KKAP.

1.6 Roadmap Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian awal sebagai dasar untuk mengembangkan model penyiapan guru SMK KKAP. Sejauh pengetahuan peneliti, belum ada penelitian yang sama dengan rencana penelitian ini sebelumnya. Penelitian ini diduga merupakan penelitian awal tentang model penyiapan guru SMK KKAP. Oleh karena itu, untuk kepentingan yang lebih besar ke depan, masih diperlukan penelitian lanjutan dalam bidang ini, khususnya untuk menghasilkan model penyiapan guru SMK KKAP yang efektif dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan kejuruan bidang Bisnis dan Manajemen di Indonesia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan terminologi yang erat kaitannya dengan konsep pendidikan. Pelatihan menjadi salah satu bentuk proses pendidikan yang berorientasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Raymond A. Noe merumuskan konsep pelatihan sebagai upaya yang direncanakan oleh lembaga untuk memfasilitasi pegawai dalam mempelajari kompetensi kerja tertentu (2005:3). Berdasarkan pengertian tersebut, orientasi pelatihan adalah peningkatan kompetensi kerja. Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat mendukung kesuksesan bekerja

Simamora dalam Mustofa Kamil menjelaskan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (2010:4). Pendapat tersebut sejalan dengan konsep Raymond A. Noe di atas, dimana suatu pelatihan merupakan aktivitas yang direncanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Sejalan dengan dua pengertian di atas, Randal S. Schuler & Susan E. Jackson mengatakan bahwa konsep melatih mengacu kepada meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan sekarang atau yang segera muncul (1997:323).

Seiring dengan pendapat di atas, Gary Dessler & Tan Chwee Huat menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya memberikan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka (2009:186). Sedangkan Mustofa Kamil menyebut pelatihan sebagai proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang terarah pada suatu tujuan (2010:10).

Pendapat lain dikemukakan oleh P. Nick Blanchard & James W. Thacker yang menjelaskan bahwa *“Training is the systematic process of providing an opportunity to learn Knowledge, Skill, and Attitudes for current or future jobs”* (2003:10). Maksudnya adalah bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang memberikan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap bagi pekerjaan sekarang maupun yang akan datang.

Di sisi lain Kenneth N. Wexley & Gary P. Latham menyebutkan bahwa *“Training and development refers to a planned effort by an organization to facilitate the learning*

of job-related behavior on the part of its employees” (1991:3). Dengan demikian pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran berkaitan dengan perilaku pekerjaan pada unit kerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan kompetensi kerja sumber daya manusia suatu organisasi. Kompetensi sumber daya manusia yang ditingkatkan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan aktivitas yang terencana dan memiliki tujuan. Dale S. Beach sebagaimana dikutip Mustafa Kamil menyebutkan bahwa pelatihan memiliki tujuan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku peserta yang dilatih. Marzuki menjelaskan bahwa tujuan pelatihan adalah memenuhi kebutuhan organisasi, memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan, dan membantu para pimpinan dalam melaksanakan tugasnya. Masih dalam buku Mustafa Kamil, Simamora mengidentifikasi beberapa tujuan pelatihan yaitu memutakhirkan keahlian para pegawai seiring dengan kemajuan teknologi; mengurangi waktu belajar bagi pegawai untuk menjadi kompeten; membantu memecahkan masalah operasional; mempersiapkan pegawai untuk promosi; dan mengorientasikan pegawai terhadap organisasi (2010:11).

P. Nick Blanchard dan James W. Thacker menjelaskan bahwa *“Training can provide employees with knowledge and skills to perform more effectively, preparing them to meet the inevitable changes that occur in their jobs”* (2003:4). Dapat diartikan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, mempersiapkan mereka untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan Kenneth N. Wexley & Gary P. Latham berpendapat bahwa tujuan pelatihan adalah *“increasing employees self awareness, skill, and motivation”* (1991:5). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran diri, keterampilan, dan motivasi pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari penyelenggaraan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan,

dan sikap kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan.

3. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Agar pelatihan yang diselenggarakan dapat mencapai tujuan secara efektif, maka dalam pelaksanaannya perlu memperhatikan prinsip-prinsip tertentu. Prinsip-prinsip pelatihan yang harus diperhatikan antara lain: prinsip perbedaan individu; prinsip motivasi; prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih; prinsip belajar; prinsip partisipasi aktif; prinsip fokus pada batasan materi; prinsip diagnosis dan koreksi; prinsip pembagian waktu; prinsip keseriusan; prinsip kerjasama; prinsip metode pelatihan; serta prinsip relevansi pelatihan dengan pekerjaan (Mustofa Kamil, 2010:12-13).

Prinsip-prinsip pelatihan di atas mengandung makna bahwa setiap peserta pelatihan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga perlakuan dan pendekatan yang dilakukan harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing individu. Para peserta pelatihan harus ditumbuhkan motivasinya agar dapat mengikuti pelatihan dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Salah satu cara membangun motivasi peserta pelatihan adalah dengan memberikan stimulus untuk memfokuskan perhatian (*attention*) mereka, memberikan penjelasan tentang relevansi (*relevance*) materi pelatihan dengan kebutuhan peserta dalam pekerjaan nyata, menumbuhkan rasa percaya diri (*confidence*) peserta bahwa mereka mampu melaksanakan dan mencapai hasil yang diinginkan, serta menciptakan suasana agar mereka mencapai kepuasan (*satisfaction*) melalui pelatihan yang diikutinya (John Keller).

4. Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis. Dale Yoder seperti dikutip oleh Mustofa Kamil (2010:14-15) membagi jenis pelatihan berdasarkan siapa yang dilatih (*who gets trained*); bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*); dimana ia dilatih (*where he gets trained*); bilamana ia dilatih (*when he gets trained*); dan apa yang dilatihkan (*what he is taught*).

Berdasarkan siapa yang dilatih, Denyer (1973) membedakan pelatihan menjadi: pelatihan induksi (*induction training*), pelatihan supervisor (*supervisory training*), pelatihan manajemen (*management training*), dan pengembangan eksekutif (*executive development*) (Mustofa Kamil, 2010:15).

Dilihat dari kapan pelatihan dilakukan, pelatihan dibedakan menjadi latihan prajabatan dan latihan dalam jabatan (UU No. 8 th 1974 tentang Pokok-Pokok

Kepegawaian). Sedangkan dilihat dari tujuannya, menurut Instruksi Presiden No.15 tahun 1974 pelatihan dibedakan menjadi pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan (Mustofa Kamil, 2010:16).

5. Manajemen Pelatihan

Mustofa Kamil mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dilakukan oleh penyelenggara pelatihan, yaitu: mengurus kebutuhan pelatihan pada umumnya; mengembangkan kebijakan dan prosedur pelatihan; mengelola anggaran pelatihan; mengembangkan dan menerapkan administrasi pelatihan; meneliti metode-metode pelatihan yang sesuai untuk diterapkan; mempersiapkan materi peralatan, dan fasilitas pelatihan; dan menganalisis dan memperbaiki sistem pelatihan (2010:16).

Sudjana dalam Mustofa Kamil (2010:17) menyebutkan sepuluh langkah pengelolaan pelatihan sebagai berikut: rekrutmen peserta pelatihan; identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan kemungkinan hambatan; menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan; menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir; menyusun urutan kegiatan pelatihan; pelatihan untuk pelatih; melaksanakan evaluasi bagi peserta; melaksanakan pelatihan; evaluasi akhir; dan evaluasi program pelatihan.

Sudjana juga mengemukakan komponen-komponen pelatihan yaitu: masukan sarana yang meliputi sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan pelatihan; masukan mentah yaitu peserta pelatihan dengan karakteristiknya; masukan lingkungan; proses; keluaran; masukan lain berupa daya dukung pelaksanaan pelatihan; dan pengaruh yaitu dampak pelatihan yang dirasakan oleh peserta (Mustofa Kamil, 2010:20).

6. Evaluasi Pelatihan

Evaluation is the systematic collection of descriptive and judgmental information necessary to make effective training decisions related to the selection, adoption, value, and modification of various training activities (Goldstein & Ford, 2002:138)

Grove and Ostroff (1991) mengemukakan bahwa evaluasi pelatihan dapat meningkatkan pelatihan dalam berbagai cara, yaitu: *training evaluation can serve as a diagnostic technique to permit the revision of programs to meet the large number of goals and objectives; good evaluation information can demonstrate the usefulness of the training enterprise; evaluation data are required to show the job-relatedness of the training program; many of the evaluation issues facing these evaluators, including the establishment of relevant criteria and innovative experimental designs, are exactly the same concern facing the training evaluator.*

Kegiatan evaluasi dapat dilakukan mulai dari perencanaan, proses, sampai hasil pelatihan. Evaluasi terhadap perencanaan dimaksudkan untuk menetapkan prioritas aktivitas yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan. Evaluasi terhadap proses untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan. Evaluasi terhadap hasil untuk mengukur perubahan kemampuan peserta. Dengan demikian tujuan evaluasi pelatihan adalah untuk menyediakan masukan bagi pengambilan keputusan tentang perencanaan, kelanjutan, perluasan, penghentian, modifikasi program pelatihan, dukungan terhadap kelangsungan dan penyelesaian program, serta penggunaan dan pengembangan landasan ilmiah yang mendasari proses evaluasi (Mustofa Kamil, 2010:63).

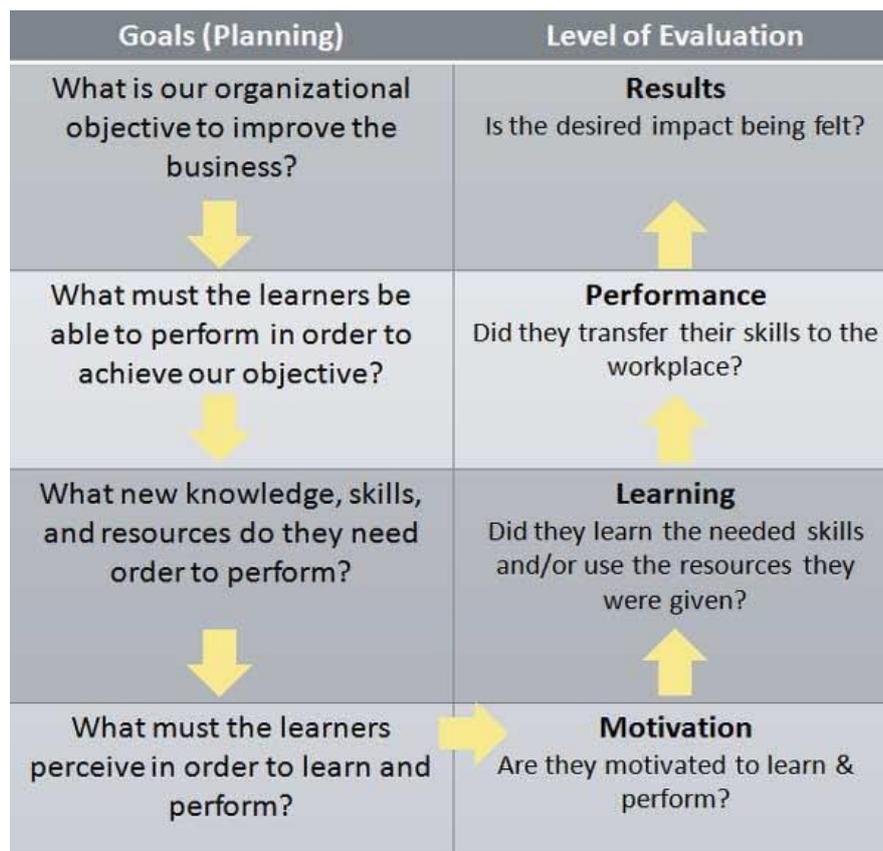
Oemar Hamalik dalam Mustofa Kamil (2010:63) membagi evaluasi menjadi tiga yaitu evaluasi hasil pelatihan, evaluasi program pelatihan, dan evaluasi dampak pelatihan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa evaluasi hasil mencakup aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Evaluasi terhadap aspek kognitif bertujuan untuk: mengetahui penguasaan peserta terhadap pengenalan fakta-fakta; mengetahui konsep-konsep tingkat pemahaman para peserta mengenai konsep-konsep dalam materi pelatihan; mengetahui kemampuan peserta dalam mengkaji masalah dan upaya pemecahannya; mengetahui kemampuan peserta mengenai penerapan prinsip-prinsip dalam materi pelatihan; dan mengetahui kemampuan peserta menilai kegiatan dan produk yang dihasilkan.

Evaluasi domain afektif dilakukan dalam rangka: mengetahui perubahan sikap peserta; perubahan cara berfikir peserta; mengetahui tingkat keuletan peserta dalam bekerja, tangguh, teguh pendirian, dan tidak cepat menyerah. Evaluasi domain psikomotor ditujukan untuk: mengetahui keterampilan apa saja yang dimiliki peserta; mengetahui cara bekerja peserta dalam melakukan pekerjaan; dan mengetahui kecepatan dan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Evaluasi pelatihan bermanfaat untuk mengetahui dampak program pelatihan terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan untuk memperoleh informasi tentang kualitas dan kuantitas pelaksanaan program setelah karyawan mengikuti pelatihan. (Mustofa Kamil, 2010:64)

Kirkpatrick membagi kriteria evaluasi pelatihan menjadi empat level yaitu: *reaction, learning, behavior, dan results* (Jim Kirkpatrick and Wendy Kayser Kirkpatrick: 2009). Level reaksi untuk mengetahui seberapa baik tanggapan peserta terhadap pelatihan yang diikuti. Level learning terkait dengan seberapa besar pengetahuan dan keterampilan diperoleh peserta dari proses belajar dalam pelatihan.

Behavior mengacu kepada seberapa besar peserta menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaannya. Results berarti apa hasil nyata dari proses pembelajaran dalam hal mengurangi biaya, meningkatkan kualitas, meningkatkan produksi, efisiensi, dan sebagainya.

Selain model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick, terdapat pula model evaluasi pelatihan yang merupakan modifikasi dari model Kirkpatrick. Jika model Kirkpatrick terdiri dari level *reaction, learning, behavior dan result* maka dalam model ini terdiri dari level *motivation, learning, performance, dan result*.

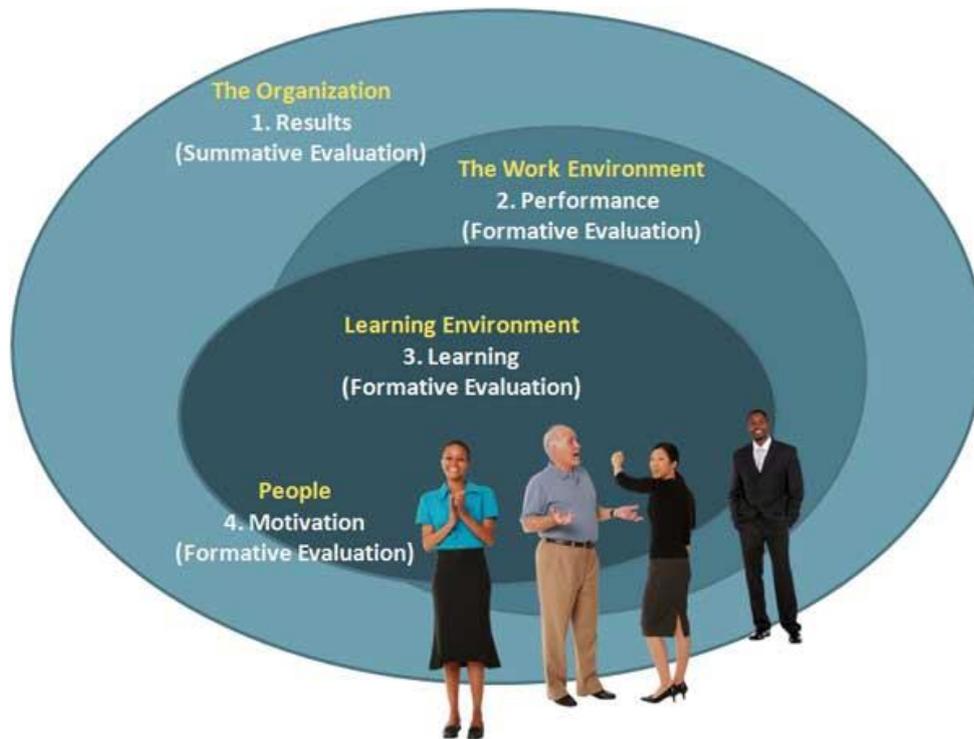


Gambar 1.

Modifikasi model evaluasi Kirkpatrick

Sumber: <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/kirkpatrick.html>

Level motivasi untuk mendeteksi apakah para peserta mengetahui kebutuhan akan pelatihan sesuai dengan kinerja yang diinginkan. Level belajar dimaksudkan untuk mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang dibutuhkan, sehingga berdampak terhadap pemilihan model pembelajaran. Level kinerja (performance) untuk mengetahui perubahan kinerja peserta pelatihan dalam pekerjaan. Sedangkan level hasil terkait dengan dampak hasil pelatihan terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.



Gambar 2.
Level evaluasi

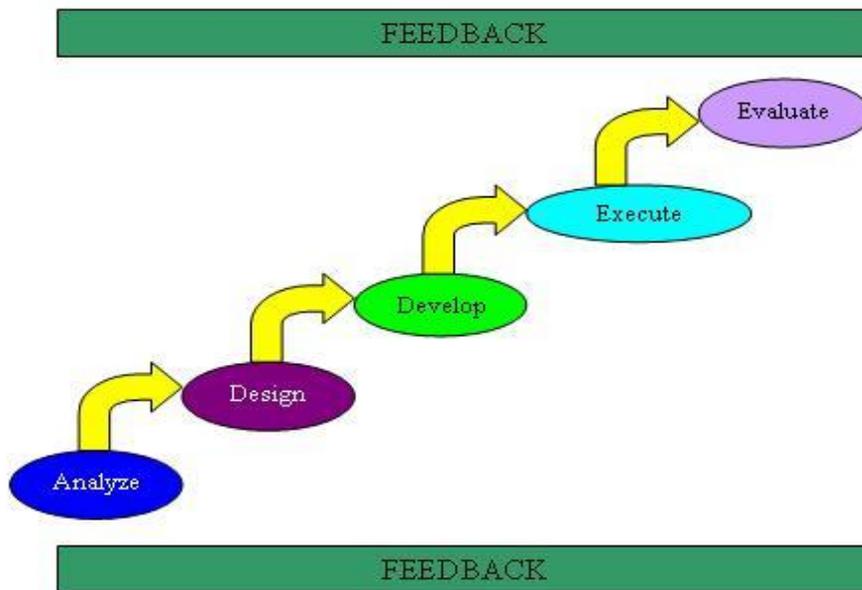
Sumber: <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/isd/kirkpatrick.html>

7. Model Pelatihan

Model diartikan sebagai pedoman dalam melakukan suatu kegiatan. Model merupakan penyajian fisik atau konseptual dari suatu objek yang menyatukan bagian-bagian dari objek aslinya. Model dapat berupa skema, gambar, bagan atau diagram (Edhy Susatya, 2010:68-69). Model mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan mulai dari awal sampai akhir (Endang Mulyatiningsih, 2011:146). Model diartikan pula sebagai suatu abstraksi yang dapat digunakan untuk membantu memahami sesuatu yang tidak bisa dilihat atau dialami secara langsung. Model adalah representasi realitas yang disajikan dengan suatu derajat struktur dan urutan (Seels & Richey, 1994).

Menurut Molenda (1996), ada dua macam model yang umum dikenal dalam pembelajaran, yakni model mikromorf dan paramorf. Mikromorf adalah model yang visual, nyata secara fisik. Paramorf adalah model simbolik yang biasanya menggunakan deskripsi verbal. Model paramorf dibagi menjadi tiga jenis, yakni (1) model konseptual, (2) model prosedural, dan (3) model matematik. Dengan demikian model pelatihan dapat diartikan sebagai kerangka konseptual yang menggambarkan prosedur dan proses kegiatan pelatihan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi.

Terdapat tiga model pelatihan, yaitu model sistematis, model pengembangan sistem instruksional (ISD), dan model transisional. Model sistematis terdiri dari lima tahap yaitu tahap **analisis, desain, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi**.



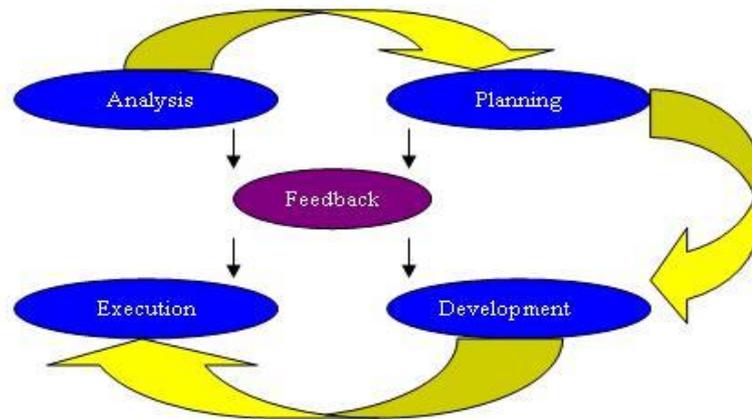
Gambar 3
Model Sistematis

Sumber:<http://traininganddevelopment.naukrihub.com/systematic-model.html>

Model Sistem Pengembangan Instruksional atau model pelatihan ISD dibuat untuk menjawab masalah pelatihan. Model ini banyak digunakan dalam organisasi karena berkaitan dengan kebutuhan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Tujuan pelatihan didefinisikan atas dasar tanggung jawab pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan atas dasar kemajuan tujuan yang telah ditetapkan individu. Model ini juga membantu dalam menentukan dan mengembangkan strategi yang menguntungkan, urutan konten, dan memberikan media untuk jenis tujuan pelatihan yang akan dicapai.

Model Pengembangan Sistem Instruksional ini meliputi lima fase yaitu Analisis, Perencanaan, Pengembangan, Pelaksanaan, dan Evaluasi. Tahap analisis terdiri dari analisis pekerjaan dan analisis target peserta pelatihan. Tahap perencanaan berupa penetapan tujuan pelatihan, jenis materi pelatihan, pemilihan media dan metode pelatihan. Tahap pengembangan terdiri dari pengembangan materi termasuk handout, workbook, alat peraga, alat peraga demonstrasi, dan lain-lain. Tahap pelaksanaan berupa pengaturan logistik, seperti mengatur speaker, peralatan, kursi, podium, fasilitas makanan, ruangan, parkir, dan aksesoris pelatihan lainnya. Tahap evaluasi

untuk memastikan bahwa program pelatihan telah mencapai tujuannya dalam hal kinerja berikutnya. Fase ini terdiri dari mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, membuat perubahan yang diperlukan dari tahap sebelumnya dalam rangka untuk memperbaiki kegagalan.

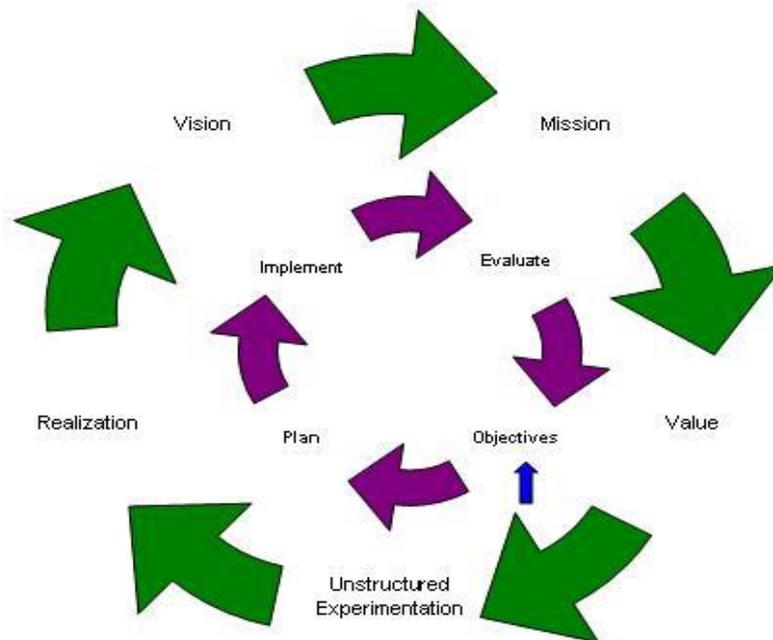


Gambar 4
Model ISD

Sumber:<http://traininganddevelopment.naukrihub.com/isd-model.html>

Model ISD merupakan proses yang berkesinambungan yang berlangsung sepanjang program pelatihan. Hal ini juga menyoroti bahwa umpan balik merupakan fase penting di seluruh seluruh program pelatihan. Dalam model ini, output dari satu fase merupakan masukan untuk tahap berikutnya. Model ISD juga dikenal sebagai model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*), dan SAT (*System Approach Training*).

Model transisi berfokus pada organisasi secara keseluruhan. Lingkaran luar menggambarkan visi, misi dan nilai-nilai dari organisasi atas dasar mana model pelatihan yaitu loop batin dijalankan. Visi - berfokus pada tonggak bahwa organisasi ingin dicapai setelah titik waktu tertentu. Pernyataan visi mengatakan bahwa di mana organisasi melihat sendiri beberapa tahun ke depan. Sebuah visi mungkin termasuk pengaturan mode peran, atau membawa beberapa transformasi internal, atau mungkin menjanjikan untuk memenuhi tenggat waktu beberapa lainnya.



Gambar 5
Model Transisional

Sumber: <http://traininganddevelopment.naukrihub.com/transitional-model.html>

8. Metode Pembelajaran Diklat

Ada berbagai metode pelatihan, yang dapat dibagi ke dalam metode kognitif dan perilaku. Pelatih perlu memahami pro dan kontra dari setiap metode, juga dampaknya terhadap peserta pelatihan. Metode kognitif lebih memberikan pelatihan teori kepada para peserta pelatihan. Metode perilaku lebih memberikan pelatihan praktis kepada para peserta pelatihan.

2.2 Guru

a. Pengertian Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru Tetap adalah Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat

2 (dua) tahun secara terusmenerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai Guru.

Guru Dalam Jabatan adalah Guru pegawai negeri sipil dan Guru bukan pegawai negeri sipil yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun penyelenggara pendidikan yang sudah mempunyai Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama (PP No.74 tahun 2008 tentang Guru).

Berdasarkan kelompok mata pelajaran yang diampu, guru pada sekolah menengah kejuruan dikelompokkan menjadi guru mata pelajaran normatif, adaptif, dan produktif. Guru mata pelajaran normatif adalah guru yang bertugas mengajarkan standar kompetensi yang termasuk dalam kelompok mata pelajaran normatif. Guru mata pelajaran adaptif adalah guru yang bertugas mengajarkan standar kompetensi yang termasuk dalam kelompok mata pelajaran adaptif. Sedangkan guru mata pelajaran produktif adalah guru yang bertugas mengajarkan standar kompetensi yang termasuk dalam kelompok mata pelajaran produktif.

Kelompok mata pelajaran produktif pada SMK Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran terdiri dari dasar kompetensi kejuruan dan kompetensi kejuruan. Dasar kompetensi kejuruan Administrasi Perkantoran terdiri dari empat standar kompetensi, dan kompetensi kejuruannya terdiri dari 14 standar kompetensi, sehingga program produktif seluruhnya mencakup 18 standar kompetensi.

b. Karakteristik Profesi Guru

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2 UU No.14 th 2005). Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU No.14 th 2005 ttg Guru dan Dosen). Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (pasal 4).

Profesi guru sesuai dengan UU No.14 tahun 2005 merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip bahwa guru harus memiliki: 1)

komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; 2) kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; 3) kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; 4) tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; 5) penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; 6) kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; 7) jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan 8) organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

c. Hak dan Kewajiban Guru

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (UU No.20 tahun 2003 pasal 39).

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 3) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 4) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: 1) penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; 2) penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; 3) pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; 4) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan 5) kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas (UU No.20 tahun 2003 pasal 40 ayat 1).

Dengan demikian, selain harus memenuhi berbagai kewajiban, guru juga memperoleh hak yang dapat digunakan untuk menjamin kesejahteraan hidup diri dan keluarga.

d. Kompetensi Guru

Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Bab 2 Pasal 2). Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (pasal 3 ayat 1).

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No.14 th 2005).

Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (pasal 3 ayat 2).

Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; b. pemahaman terhadap peserta didik; c. pengembangan kurikulum atau silabus; d. perancangan pembelajaran; e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f. pemanfaatan teknologi pembelajaran; g. evaluasi hasil belajar; dan h. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian sebagaimana dimaksud pada ayat sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang: beriman dan bertakwa; berakhlak mulia; arif dan bijaksana; demokratis; mantap; berwibawa; stabil; dewasa; jujur; sportif; menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru sebagai bagian dari Masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk: a. berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; b. menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c. bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik; d. bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan e. menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: a. materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan b. konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

e. Pengembangan Profesi Guru

Bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (UU No.14 th 2005 tentang Guru dan Dosen).

Guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan Kualifikasi Akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya (Bagian13 pasal 46). Pengembangan dan peningkatan kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (4) dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian Guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan Fungsional (pasal 48 ayat 1).

Kegiatan untuk memperoleh angka kredit jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh Guru sekurang-kurangnya melalui: kegiatan kolektif Guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian Guru; pendidikan dan pelatihan; pemagangan; publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif; karya inovatif; presentasi pada forum ilmiah; publikasi buku teks pelajaran yang lolos penilaian oleh Badan Standar Nasional Pendidikan; publikasi buku pengayaan; publikasi buku pedoman Guru; publikasi pengalaman lapangan pada pendidikan khusus dan/atau pendidikan layanan khusus; dan/atau penghargaan atas prestasi atau dedikasi sebagai Guru yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah.

2.3 Pendidikan Kejuruan

a. Pengertian Pendidikan Kejuruan

Pendidikan menengah kejuruan merupakan program pendidikan yang dirancang secara spesifik dengan tujuan menyiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu, melaksanakan tugas secara profesional, serta siap untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Budiarso, 2011:11).

Menurut Clark dan Winch (2007:9) pendidikan kejuruan dikhususkan untuk menyiapkan seseorang untuk bekerja, dalam proses pekerjaan menekankan pada aspek yang bersifat praktis dan teknis.

Thompson (1972:111) pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang menyediakan pengalaman, stimuli yang dapat dilihat, kesadaran, informasi, atau keterampilan psikomotor, dan meningkatkan proses pengembangan kejuruan dari eksplorasi, menetapkan, dan memelihara orang itu sendiri di pekerjaan.

Rupert Evans (1978) dalam Wardiman Djojonegoro (1998:33) menyebutkan pendidikan kejuruan sebagai bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang-bidang pekerjaan lainnya. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didiknya untuk memasuki lapangan kerja (Wardiman Djojonegoro, 1998:34).

Istilah pendidikan kejuruan seringkali diartikan sama dengan pendidikan vokasi. Berbagai literatur asing cenderung memberikan makna yang sama terhadap pendidikan kejuruan dan pendidikan vokasi. Namun demikian dalam undang-undang sistem pendidikan nasional (UU Sisdiknas) konsep pendidikan kejuruan dan pendidikan vokasi diberi penjelasan yang berbeda. Pendidikan kejuruan dimaksudkan sebagai pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Sedangkan pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana (penjelasan pasal 15 UU No.20 tahun 2003). Berdasarkan penjelasan pasal 15 undang-undang sistem pendidikan nasional tersebut diketahui bahwa pendidikan kejuruan berada pada tingkat pendidikan menengah, sementara pendidikan vokasi berada pada tingkat pendidikan tinggi. Dengan demikian SMK Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran merupakan bentuk dari pendidikan kejuruan.

b. Fungsi, Tujuan, dan Manfaat Pendidikan Kejuruan

Fungsi pendidikan kejuruan: fungsi sosialisasi, kontrol sosial, seleksi dan alokasi, asimilasi dan konservasi budaya, dan mempromosikan perubahan demi perbaikan.

Singkatnya, pendidikan kejuruan berfungsi sebagai akulturasi (penyesuaian diri) dan enkulturasi pembawa perubahan) (Wardiman Djojonegoro, 1998:35).

Pendidikan menengah kejuruan berfungsi: 1). meningkatkan, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai keimanan, akhlak mulia, dan kepribadian luhur; 2). meningkatkan, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai kebangsaan dan cinta tanah air; 3). membekali peserta didik dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecakapan kejuruan para profesi sesuai dengan kebutuhan masyarakat; 4). meningkatkan kepekaan dan kemampuan mengapresiasi serta mengekspresikan keindahan, kehalusan, dan harmoni; 5). menyalurkan bakat dan kemampuan di bidang olahraga, baik untuk kesehatan dan kebugaran jasmani maupun prestasi; dan 6). meningkatkan kesiapan fisik dan mental untuk hidup mandiri di masyarakat dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi.

Tujuan pendidikan kejuruan menurut Rupert Evans adalah untuk: memenuhi kebutuhan masyarakat akan tenaga kerja; meningkatkan pilihan pendidikan bagi setiap individu; dan mendorong motivasi untuk belajar terus (1998:36).

Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruan (PP No.19 th. 2005)

Menurut Wardiman (1998:36) tujuan pendidikan kejuruan adalah untuk mempersiapkan peserta didik sebagai calon tenaga kerja dan mengembangkan eksistensi peserta didik, untuk kepentingan peserta didik, masyarakat, bangsa dan negara.

Manfaat pendidikan kejuruan: 1) . bagi siswa: peningkatan kualitas diri; peningkatan penghasilan; penyiapan bekal pendidikan lebih lanjut; penyiapan diri agar berguna bagi masyarakat dan bangsa; penyesuaian diri terhadap lingkungan; 2). bagi dunia kerja: memperoleh tenaga kerja berkualitas tinggi; meringankan biaya usaha; membantu memajukan dan mengembangkan usaha; 3). bagi masyarakat: meningkatkan kesejahteraan masyarakat; meningkatkan produktivitas nasional sehingga meningkatkan pendapatan negara; mengurangi pengangguran (1998:36-37).

c. Karakteristik Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan memiliki karakteristik: 1). Pendidikan kejuruan diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki lapangan kerja; 2). Pendidikan kejuruan didasarkan atas kebutuhan dunia kerja; 3). Fokus isi pendidikan kejuruan ditekankan

pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh dunia kerja; 4). Penilaian yang sesungguhnya terhadap kesuksesan siswa harus pada performa dalam dunia kerja; 5). Hubungan yang erat dengan dunia kerja merupakan kunci sukses pendidikan kejuruan; 6). Pendidikan kejuruan yang baik adalah responsif dan antisipatif terhadap kemajuan teknologi; 7). Pendidikan kejuruan lebih ditekankan pada *learning by doing* dan *hands-on experience*; 8). Pendidikan kejuruan memerlukan fasilitas yang mutakhir untuk praktik; 9). Pendidikan kejuruan memerlukan biaya investasi dan operasional yang lebih besar daripada pendidikan umum.

d. Prinsip-Prinsip Pendidikan Kejuruan

Menurut Charles Prosser (1925), penyelenggaraan pendidikan kejuruan harus mengacu kepada prinsip-prinsip: 1). Pendidikan kejuruan akan efisien jika lingkungan dimana siswa dilatih merupakan replika lingkungan dimana nanti ia akan bekerja; 2). Pendidikan kejuruan yang efektif hanya dapat diberikan dimana tugas-tugas latihan dilakukan dengan cara, alat dan mesin yang sama seperti yang ditetapkan di tempat kerja; 3). Pendidikan kejuruan akan efektif jika dia melatih seseorang dalam kebiasaan berfikir dan bekerja seperti yang diperlukan dalam pekerjaan itu sendiri; 4). Pendidikan kejuruan akan efektif jika dapat memampukan setiap individu memodali minatnya, pengetahuannya dan keterampilannya pada tingkat yang paling tinggi; 5). Pendidikan kejuruan yang efektif untuk setiap profesi, jabatan atau pekerjaan hanya dapat diberikan kepada seseorang yang memerlukannya, yang menginginkannya dan yang dapat untung darinya; 6). Pendidikan kejuruan akan efektif jika pengalaman latihan untuk membentuk kebiasaan kerja dan kebiasaan berfikir yang benar diulangkan sehingga pas seperti yang diperlukan dalam pekerjaan nantinya; 7). Pendidikan kejuruan akan efektif jika gurunya telah mempunyai pengalaman yang sukses dalam penerapan keterampilan dan pengetahuan pada operasi dan proses kerja yang akan dilakukan; 8). Pada setiap jabatan ada kemampuan minimum yang harus dipunyai oleh seseorang agar dia tetap dapat bekerja pada jabatan tersebut; 9). Pendidikan kejuruan harus memperhatikan permintaan pasar (memperhatikan tanda-tanda pasar kerja); 10). Proses pembinaan kebiasaan yang efektif pada siswa akan tercapai jika pelatihan diberikan pada pekerjaan yang nyata (pengalaman sarat nilai); 11). Sumber yang dapat dipercaya untuk mengetahui isi pelatihan pada suatu okupasi tertentu adalah dari pengalaman para ahli pada okupasi tersebut; 12). Setiap okupasi mempunyai ciri-ciri isi (*body of content*) yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya;

13). Pendidikan kejuruan akan merupakan layanan sosial yang efisien jika sesuai dengan kebutuhan seseorang yang memang memerlukan dan memang paling efektif jika dilakukan lewat pengajaran kejuruan; 14). Pendidikan kejuruan akan efisien jika metode pengajaran yang digunakan dan hubungan pribadi dengan peserta didik mempertimbangkan sifat-sifat peserta didik tersebut; 15). Administrasi pendidikan kejuruan akan efisien jika dia luwes dan mengalir daripada kaku dan terstandar; 16). Pendidikan kejuruan memerlukan biaya tertentu dan jika tidak terpenuhi maka pendidikan kejuruan tidak boleh dipaksakan beroperasi (1998:38).

e. Asumsi-Asumsi Pendidikan Kejuruan

Terdapat beberapa asumsi tentang pendidikan kejuruan. Menurut Wardiman Djojonegoro asumsi-asumsi tersebut adalah: 1). Pendidikan kejuruan dapat mengembangkan tenaga kerja yang marketable yaitu dengan mengembangkan kemampuannya untuk melakukan keterampilan-keterampilan yang memberikan kemanfaatannya sebagai alat produksi.; 2). Pendidikan kejuruan adalah suatu cara untuk menguasai keterampilan-keterampilan dasar yang esensial untuk dapat berkompetisi di pasar kerja; 3). Tidak ada dualisme antara pendidikan kejuruan dan pendidikan umum; 4). Pendidikan kejuruan adalah pendidikan ekonomi sebab dia diturunkan dari kebutuhan pasar kerja, dan oleh karenanya memberi urunan terhadap kekuatan ekonomi nasional; 5). Pendidikan kejuruan adalah pendidikan untuk melayani tujuan sistem ekonomi dan oleh karenanya mempunyai kemanfaatan sosial; 6). Pendidikan kejuruan di sekolah menengah ditujukan untuk mempersiapkan pekerja pemula; 7). Pendidikan kejuruan seharusnya diarahkan terhadap kebutuhan tenaga kerja di masyarakat lingkungannya; 8). Pendidikan kejuruan seharusnya dievaluasi berdasarkan efisiensi ekonomi. Tolok ukur pendidikan kejuruan yang efisien adalah: mempersiapkan siswa untuk jenis pekerjaan yang didasarkan atas kebutuhan tenaga kerja dan siswa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang telah dilatihkan (1998:39-40).

2.4 Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian I Wayan Santyasa, Nyoman Natajaya, dan Gede Anggan Suhandana tahun 2008 berjudul Analisis Kebutuhan Pengembangan Model Pelatihan untuk Pembinaan Profesi Guru yang dimuat dalam Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, Volume 2 Nomor 3 Desember 2008 diterbitkan oleh Lembaga Penelitian Undiksa. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: a) terdapat indikasi bahwa masih

banyak guru belum terlibat secara optimal dalam pelatihan-pelatihan pembelajaran dan asesmen inovatif, lesson study, atau penelitian tindakan kelas; b) pengetahuan konseptual dan pengetahuan terapan guru tentang pembelajaran dan asesmen inovatif, lesson study, atau penelitian tindakan kelas berkategori kurang; c) proses pembelajaran yang dilakukan guru berkategori rendah; d) pelaksanaan pelatihan bagi para guru di sekolah belum menggunakan model pelatihan yang standar, terutama yang menyangkut standar pengetahuan maupun standar praktiknya; e) pengembangan model-model pelatihan pembelajaran dan asesmen inovatif, lesson study, maupun penelitian tindakan kelas sangat diharapkan oleh para kepala sekolah untuk segera diwujudkan.

2. Penelitian Cristine Smith, Judy Hofer, Marilyn Gillespie, Marla Solomon, and Karen Rowe tahun 2003 berjudul **How Teachers Change: A Study of Professional Development in Adult Education** yang dipublikasikan melalui National Center for the Study of Adult Learning and Literacy (NCSALL). Harvard Graduate School of Education. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pengembangan profesional yang dilakukan dalam kondisi yang tepat dapat membantu guru menjadi lebih efektif. Perlu lebih banyak penelitian untuk memahami hubungan antara prestasi siswa, pengembangan profesional, dan faktor-faktor seperti struktur program pendidikan orang dewasa, latar belakang guru, dan kondisi kerja.
3. Penelitian Pamela S. Edens dan Suzanne T. Bell berjudul Effectiveness of Training in Organizations: a meta-analysis of design and evaluation features, dimuat dalam Journal of Applied Psychology, tahun 2003, Vol.88, No.2, 234-245. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa metode pelatihan yang digunakan, karakteristik keterampilan atau tugas yang dilatihkan, serta kriteria evaluasi yang dipilih memiliki hubungan dengan efektivitas program pelatihan.

2.5 Kerangka Pikir

Terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh guru SMK KKAP. Permasalahan tersebut menyebabkan penguasaan terhadap empat kompetensi guru masih rendah. Untuk meningkatkan penguasaan kompetensi guru diperlukan upaya pengembangan guru secara berkelanjutan. Salah satu bentuk pengembangan guru adalah melalui pelatihan. Namun demikian sampai saat ini belum ada model pelatihan yang standar dan terbukti efektif untuk meningkatkan kompetensi guru mata pelajaran produktif SMK KKAP. Oleh karena itu diperlukan pengembangan model pelatihan

yang tepat untuk meningkatkan kompetensi guru mata pelajaran produktif SMK KKAP. Untuk menghasilkan model yang tepat diperlukan analisis kebutuhan terlebih dahulu. Analisis kebutuhan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang tepat untuk menjadi dasar pengembangan model pelatihan yang efektif. Model pelatihan yang tepat akan dapat meningkatkan kompetensi guru mata pelajaran produktif SMK KKAP sebagai guru profesional. Dampak dari meningkatkan kompetensi guru mata pelajaran produktif SMK KKAP adalah meningkatkan kualitas lulusan SMK KKAP.

2.6 Pertanyaan penelitian

1. Kompetensi apa sajakah yang harus dimiliki guru SMK KKAP dalam aspek kepribadian?
2. Kompetensi apa sajakah yang harus dimiliki guru SMK KKAP dalam aspek sosial?
3. Kompetensi apa sajakah yang harus dimiliki guru SMK KKAP dalam aspek profesional?
4. Kompetensi apa sajakah yang harus dimiliki guru SMK KKAP dalam aspek pedagogik?
5. Permasalahan apa sajakah yang dihadapi guru SMK KKAP dalam mengembangkan kompetensi kepribadian?
6. Bagaimanakah model pelatihan guru SMK Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran selama ini yang dilaksanakan dinas pendidikan propinsi Permasalahan apa sajakah yang dihadapi guru SMK KKAP dalam mengembangkan kompetensi sosial?
7. Permasalahan apa sajakah yang dihadapi guru SMK KKAP dalam mengembangkan kompetensi profesional?
8. Permasalahan apa sajakah yang dihadapi guru SMK KKAP dalam mengembangkan kompetensi pedagogik?
9. Bagaimanakah profil kompetensi kepribadian guru SMK KKAP?
10. Bagaimanakah profil kompetensi sosial guru SMK KKAP?
11. Bagaimanakah profil kompetensi profesional guru SMK KKAP?
12. Bagaimanakah profil kompetensi pedagogik guru SMK KKAP?

BAB 3. MATERI DAN METODE PELAKSANAAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif

3.3 Variabel

3.4 Definisi Operasional

3.5 Populasi dan Instrumen

1. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK KKAP di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek dalam penelitian ini akan diambil sampel secara proporsional (*proporsional sampling*). Maksudnya sampel diambil secara proporsional dari setiap kabupaten.

2. Teknik dan instrumen pengumpulan data

Teknik dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik wawancara dengan instrumen berupa pedoman wawancara.

Teknik wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai permasalahan yang dihadapi oleh guru SMK KKAP.

2. Teknik studi dokumentasi dengan instrumen daftar dokumentasi.

Teknik studi dokumentasi ini digunakan untuk mempelajari dokumen-dokumen yang terkait dengan ruang lingkup kompetensi pembelajaran yang harus diajarkan oleh guru SMK KKAP.

3. Teknik angket dengan instrumen berupa angket.

Teknik angket ini digunakan untuk mengetahui profil kompetensi guru SMK KKAP.

3.6 Teknik Analisis data

Analisis data penelitian akan dilakukan dengan teknik analisis deskriptif, menggunakan model interaktif dari Mills & Huberman

Kerangka pemecahan masalah yang akan dilakukan dalam kegiatan PPM ini adalah:

- a. Membangun kesadaran pentingnya arsip, khususnya arsip elektronik
- b. Memberikan pelatihan pengelolaan arsip berbasis komputer

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pelaksanaan Kegiatan PPM

Kegiatan PPM telah dilaksanakan pada tanggal 17 September 2016 bertempat di Laboratorium Komputer Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNY. Kegiatan PPM dilaksanakan dalam bentuk pelatihan pengelolaan arsip berbasis komputer. Peserta pelatihan adalah pegawai kecamatan se-Kabupaten Sleman.

Materi pelatihan yang diberikan kepada para peserta berupa :

1. Konsep manajemen arsip dan sistem manajemen arsip elektronik berbasis komputer
 2. Komputerisasi kearsipan kantor
 3. Alih media arsip dan penyimpanan arsip elektronik
- Berdasarkan pengamatan dan evaluasi terhadap peserta, diketahui bahwa
- a. Semua peserta (100%) dapat melakukan alih media arsip dengan cara scanning
 - b. Semua peserta (100%) dapat mengoperasikan program aplikasi *Digital File Cabinet (DFC)*.

1.2 Pembahasan Hasil Pelaksanaan Kegiatan PPM

Pelaksanaan program pengabdian ini diawali dengan koordinasi anggota tim PPM untuk menentukan waktu pelaksanaan dan pembagian tim. Setelah melalui koordinasi tim, maka disepakati bahwa pelaksanaan PPM dilaksanakan pada tanggal 17 September 2016. Kegiatan PPM dilaksanakan dalam bentuk pelatihan bertempat di Laboratorium Komputer Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNY.

Peserta pelatihan terdiri dari pegawai kecamatan yang berasal dari 13 kecamatan se-kabupaten Sleman. Pegawai kecamatan yang diundang untuk mengikuti pelatihan seluruhnya berjumlah 26 orang, akan tetapi yang hadir dan mengikuti pelatihan sampai selesai berjumlah 25 orang. Satu orang pegawai tidak dapat mengikuti karena ada keperluan keluarga. Materi yang diberikan pertama kali adalah Konsep manajemen arsip dan sistem manajemen arsip elektronik berbasis komputer. Ruang lingkup materi tersebut meliputi pengertian arsip elektronik, siklus manajemen arsip elektronik, model sistem manajemen arsip elektronik, serta kelebihan dan kelemahan manajemen arsip elektronik. Selain itu materi membahas bagaimana mengelola arsip yang baik serta hal-hal apa yang dibutuhkan dalam pengelolaan arsip..

Materi kedua adalah komputerisasi kearsipan kantor yang disampaikan oleh Prof. Dr. Muhyadi. Materi ini membahas peranan teknologi dalam pengelolaan arsip. Peran administrasi kearsipan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi juga diberikan dalam materi. Materi ketiga adalah Alih media arsip dan penyimpanan arsip elektronik

serta praktik mengoperasikan program aplikasi Digital File Cabinet yang terintegrasi dengan proses alih media arsip. Materi ini disampaikan oleh anggota tim yaitu Bapak Sutirman, M.Pd. Program aplikasi Digital File Cabinet adalah program aplikasi yang berfungsi untuk mengelola arsip secara elektronik yang langsung terkoneksi dengan scanner. Pengelolaan arsip dengan program aplikasi DFC sangat mudah dan praktis, karena dapat mengelompokkan penyimpanan arsip sesuai dengan klasifikasi arsip yang dimiliki masing-masing organisasi. Sebagian besar peserta pelatihan ternyata masih sangat membutuhkan materi ini. Hal ini disebabkan selama ini peserta belum memperoleh materi tentang arsip elektronik dari instansi tempat mereka bekerja.

Kegiatan PPM dalam bentuk pelatihan berjalan dengan baik dan lancar, meskipun tetap di temukan faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat pelaksanaan kegiatan PPM ini. Adapun faktor yang mendukung diantaranya ketersediaan dana dari fakultas, ketersediaan laboratorium komputer Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, ketersediaan software Digital File Cabinet, dan kerjasama yang baik dari pihak kecamatan dengan pegawainya. Faktor penghambat yang ditemukan adalah kemampuan peserta pelatihan dalam mengoperasikan komputer berbeda-beda. Pada saat pelaksanaan pelatihan, peserta antusias mengikuti pelatihan karena merasa sesuai dengan kebutuhan mereka dalam pengelolaan arsip di kantor kecamatan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kegiatan PPM telah dilaksanakan dengan lancar serta telah memberikan pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang pengelolaan arsip elektronik berbasis komputer. Ketrampilan yang dilatihkan berupa pengelolaan arsip elektronik berbasis komputer menggunakan program aplikasi Digital File Cabinet. Pelatihan pengelolaan arsip elektronik ini telah dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yaitu memberikan bekal pemahaman dan kemampuan melakukan pengelolaan arsip elektronik di kecamatan.

5.2 Saran

Menindaklanjuti hasil pelatihan, kecamatan sebaiknya menyediakan fasilitas komputer dan *scanner* yang memadai untuk melakukan praktik kearsipan berbasis komputer. Adapun saran lain yang dapat dikemukakan berkaitan dengan pelatihan ini sebagai berikut :

1. Pengelolaan arsip hendaknya dilaksanakan secara kontinyu/ terus menerus seiring dengan penambahan jumlah arsip sehingga arsip tidak menumpuk.
2. Hendaknya diselenggarakan kegiatan pelatihan dalam lingkup yang lebih luas, baik dalam hal jumlah peserta, wilayah, maupun dana dan fasilitas

DAFTAR PUSTAKA

- Arsip Nasional Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Nomor 43, Tahun 2009, tentang Kearsipan.*
- Arsip Nasional Republik Indonesia. (1999). Modul manajemen arsip dinamis (Edisi Pertama).* Jakarta: ANRI.
- Diamond, S. Z. (1995). Record management: A practical approach (3th ed.).* New York: AMACOM Books.
- Griffin, R. W. (2002). Manajemen (Edisi Ketujuh).* Alih bahasa oleh Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Holliday, J. (2009). Managing official records with microsoft® office share point® server 2007.* Indianapolis: Wiley Publishing, Inc.
- <http://bpadjogja.info/public/article/74/151e2b23ed55c34bdf41d4bcbf036d9.pd> tanggal 15 September 2016
- Megill, K. A. (2005). Corporate memory: Records and information management in the knowledge age (2th ed.).* Munchen: K. G. Saur.
- Odgers, Pattie. (2005). Administrative office management: Short course (13th ed.).* Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2014 Tentang Jabatan fungsional Arsiparis.
- Read, Judith & Ginn, M. L. (2011). Record management (9th ed.).* Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2009). Management (10th ed.).* Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Smith, Kelvin. (2007). Public sector records management: A practical guide.* Burlington: Ashgate Publishing Company.
- Sukoco, B. M. (2007). Manajemen administrasi perkantoran modern.* Jakarta: Erlangga.

Lampiran 1. Kontrak Kerja.

Lampiran 2. Berita Acara Seminar Proposal dan Hasil Pengabdian

Lampiran 3. Daftar hadir peserta seminar proposal dan hasil pengabdian

Lampiran 4. Materi/ Produk Artikel

Lampiran 5. Foto-foto Kegiatan

Lampiran 6. Artikel Publikasi.

Lampiran Lain

FOTO KEGIATAN PPM



Ketua Tim PPM saat memberikan sambutan



Anggota tim PPM mempersiapkan pelaksanaan PPM

FOTO KEGIATAN PPM



Anggota Tim PPM saat memberikan materi pengelolaan arsip berbasis komputer



Anggota Tim PPM mendemonstrasikan materi pengelolaan arsip berbasis komputer

FOTO KEGIATAN PPM



Peserta mempraktikkan materi pelatihan pengelolaan arsip berbasis komputer



Peserta mempraktikkan materi pelatihan pengelolaan arsip berbasis komputer

FOTO KEGIATAN PPM

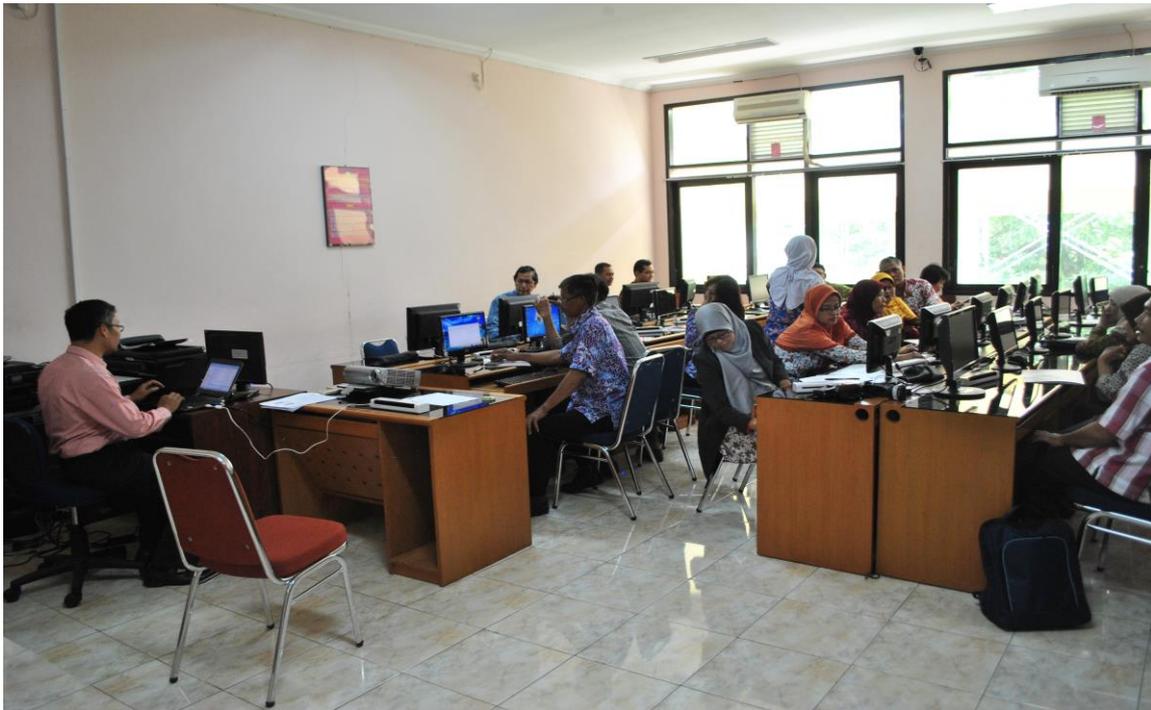


Anggota Tim PPM memberikan pendampingan dalam praktik pelatihan arsip berbasis komputer



Anggota Tim PPM memberikan pendampingan dalam praktik pelatihan arsip berbasis komputer

FOTO KEGIATAN PPM



Peserta Pelatihan melakukan sesi tanya jawab dan diskusi



Foto bersama setelah pelaksanaan pelatihan

HALAMAN PENGESAHAN

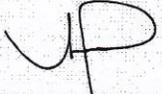
1. **Judul** : Analisis Kebutuhan Untuk Pengembangan Model Pelatihan Guru SMK Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran
2. **Bidang** : Pendidikan
3. **Ketua Pelaksana** :
 - a. **Nama** : Prof. Dr. Muhyadi
 - b. **NIP/NIDN** : 195301301979031002
 - c. **Pangkat/Golongan** : Pembina Utama Madya, IV/d
 - d. **Jabatan** : Guru Besar
 - e. **Fakultas/Jurusan** : Fakultas Ekonomi/Pendidikan Administrasi
4. **Jumlah Tim** : 3 orang
5. **Lokasi Kegiatan** :
 - a. **Desa** : Caturtunggal
 - b. **Kecamatan** : Depok
 - c. **Kabupaten** : Sleman
6. **Bila kegiatan ini merupakan kerjasama kelembagaan**
 - a. **Nama Instansi** : -
 - b. **Alamat** : -
7. **Jangka waktu kegiatan** : 6 bulan
8. **Biaya total** : Rp. 8.000.000,00
 - a. **Sumber dari UNY** : -
 - b. **Sumber lain** : -
 - c. **Jumlah** : Rp. 8.000.000,00
=====

Mengetahui
Ketua Jurusan Pddk Administrasi FE UNY


Drs. Joko Kumoro, M.Si.
NIP.19600626198511001

Yogyakarta, 20 Oktober 2016

Ketua Pelaksana,


Prof. Dr. Muhyadi.
NIP. 195301301979031002



Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi UNY

Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 195503281983031002