

**LAPORAN PENELITIAN
UNGGULAN PERGURUAN TINGGI**



**POLA PEMBINAAN
UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU**
(Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kota Medan Sumatera Utara)

Peneliti:

Ketua : Dr. Arif Rahman, M.Pd.
NIDN. 0012046607

Anggota : 1. Prof. Dr. Abd. Hamid K., M.Pd.
NIDN. 0022025807
2. Dr. Ridwan Abdullah Sani, M.Si.
NIDN. 0010016409

THE
Character Building
LEMBAGA PENELITIAN
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
November, 2012

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pola Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kota Medan Sumatera Utara)
2. Peneliti Utama :
 - a. Nama lengkap : Dr. Arif Rahman, M.Pd
 - b. Jenis Kelamin : L / P : L
 - c. NIP : 19660412 199203 1 001
 - d. Pangkat/Golongan : Pembina/IVa
 - e. Jabatan struktural : -
 - f. Jabatan fungsional : Lektor Kepala
 - g. Fakultas/Jurusan : Teknik/Pend. Teknik Elektro
 - h. Pusat Penelitian : Teknologi
 - i. Alamat : Jln. Willem Iskandar Ps. V. Medan Estate Medan
 - j. Telpon/Faks : (061) 6613365
 - k. Alamat Rumah : Jln. M. Safei No.23 Laut Dendang Medan
 - l. Telpon/Faks : 08121433302
 - m. E-mail : arifr81@gmail.com
3. Jangka Waktu Penelitian : 2 tahun
4. Pembiayaan :
 - Biaya Tahun Pertama : Rp 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah)
 - Usul Biaya Tahun Kedua : Rp. 60.000.000,- (enam puluh juta)
 - Biaya dari Instansi Lain : -

Mengotahui,
Dekan Fakultas Teknik

Prof. Dr. Abdul Hamid K., M.Pd.
NIP. 19580222-198103 1 001

Medan, 15 Oktober 2012

Ketua,

Dr. Arif Rahman, M.Pd.
NIP. 19660412 199203 1 001

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Prof. Drs. Manihar Simumorang, M.Sc., Ph.D
NIP. 19600804-198601 1 001

I. Identitas dan Uraian Umum

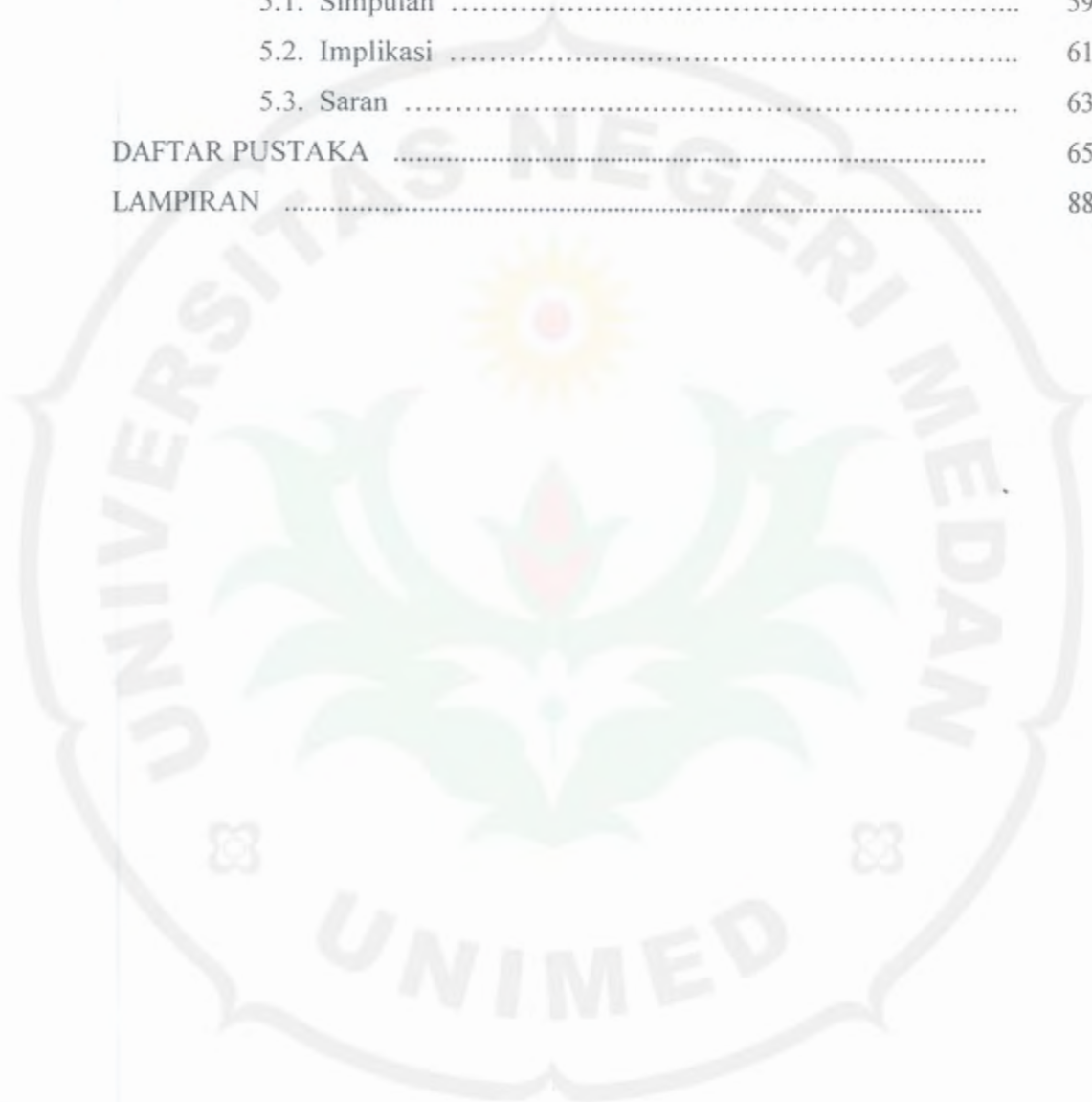
1. Judul Penelitian : Pola Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kota Medan Sumatera Utara)
2. Ketua Peneliti :
 - a. Nama lengkap : Dr. Arif Rahman, M.Pd
 - b. Jabatan : Lektor Kepala
 - c. Jurusan/Fakultas : Pend. Teknik Elektro/Teknik
 - d. Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Medan (Unimed)
 - e. Alamat Surat : Jln. M. Safei No.23 Laut Dendang Medan
 - f. Telpon/Faks : 08121433302
 - g. E-mail : arifr81@gmail.com
3. Tim Peneliti

No	Nama	Bidang Keahlian	Instansi	Alokasi Waktu (jam/Minggu)
1.	Dr. Arif Rahman, M.Pd.	Adm. Pend	FT Unimed	10
2.	Prof. Dr. Abd. Hamid K., M.Pd	Tek. Pend.	FT Unimed	8
3	Dr. Ridwan A. Sani, M.Si	Fisika	FMIPA	8
4. Objek Penelitian : Sekolah Menengah Kejuruan dan Guru SMK
5. Masa Pelaksanaan
 - Mulai : Maret 2012
 - Berakhir : Oktober 2013
6. Biaya :
 - Tahun Pertama : Rp. 35.000.000,- (tiga puluh lima juta rupiah)
 - Tahun Kedua : -
7. Lokasi Penelitian : Kota Medan
8. Temuan yang Ditargetkan : Pola Pembinaan yang teruji efektivitasnya
9. Jurnal Ilmiah yang menjadi sasaran : Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)
10. Instansi yang terlibat : -

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Penelitian	2
1.3. Urgensi Penelitian	2
BAB II STUDI PUSTAKA	4
2.1. Konsep dan Pengertian Profesional	4
2.2. Konsep Pembinaan Guru	5
2.2.1. Pembinaan Guru Melalui Supervisi	12
2.2.2. Pembinaan Guru Melalui Pelatihan	15
2.2.3. Lesson Study	22
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Populasi dan Sampel	29
3.2. Pendekatan Penelitian	30
3.3. Luaran Penelitian	31
BAB IV DESKRIPSI HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Keadaan Tenaga Pendidik	32
4.2. Upaya Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru ..	36
4.3. MGMP Sebagai Wadah Peminaan	42
4.4. Faktor-faktor yang Terkait Dalam Pembinaan Guru SMK Dan Penentuan Pola Pembinaan Profesionalitas Guru SMK ..	51

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	59
	5.1. Simpulan	59
	5.2. Implikasi	61
	5.3. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	88



THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1. Keunggulan dan Kelemahan Program-program Pelatihan ...	21
Tabel 3.1. SMK Negeri di Kota Medan dan Kompetensi Keahliannya ..	29
Tabel 4.1. Kompetensi dan Keadaan Guru di SMKN 4 Medan	32
Tabel 4.2. Kompetensi dan Keadaan Guru di SMKN 5 Medan	33
Tabel 4.3. Kompetensi dan Keadaan Guru di SMKN 8 Medan	34
Tabel 4.4. Kompetensi dan Keadaan Guru di SMKN 10 Medan	35



UNIVERSITAS MEDAN
UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1. Proses Profesionalisasi	4
Gambar 2.2. Pola Supervisi I dan II	13
Gambar 2.3. Sistem Pengaruh Supervisi Pengajaran	15
Gambar 2.4. Model Proses Pelatihan	18
Gambar 4.1. Unsur-unsur Terkait Dalam Sistem Pembinaan Profesionalitas Guru SMK di Kota Medan	53
Gambar 4.2. Pola Konseptual Pembinaan Profesionalitas Guru SMK di Kota Medan	57

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Proses pendidikan yang bermutu di SMK tidak lepas dari peran serta tenaga pendidik yang bermutu. Menyinggung masalah tenaga kependidikan terutama guru kaitannya dengan kriteria SMK berstandar nasional dan internasional maka SMK di Kota Medan harus memiliki tenaga kependidikan khususnya guru-guru produktif yang memiliki kompetensi bersertifikat nasional, berpengalaman kerja di industri pada bidang yang relevan minimal 1 (Satu) tahun dan sebagian bersertifikat internasional, memiliki pengalaman kerja/magang di industri berstandar internasional dan mampu berkomunikasi dalam Bahasa Inggris. Guru yang memiliki kriteria tersebut sekarang ini masih langka. Pada umumnya guru SMK di Sumatera Utara masih kesulitan dalam menerapkan kurikulum berbasis kompetensi, terlebih lagi mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP). Untuk menaikkan kredibilitas program pendidikan kejuruan diperlukan guru-guru yang menguasai kurikulum dan proses pembelajaran serta memiliki pengalaman industri dan bahasa inggeris. Karena dengan kemampuan-kemampuan inilah guru kejuruan dapat meningkatkan kredibilitasnya.

Permasalahan di atas sejalan dengan temuan penelitian terdahulu Soedijarto (1996) salah satu faktor yang menjadi penghambat lembaga pendidikan kejuruan dalam mencapai lulusan sesuai standar mutu yang ditetapkan adalah faktor kurang tersedianya guru yang memiliki kemampuan praktik, terutama pengalaman dalam proses produksi di industri. Oleh karena itu sudah saatnya kita memiliki suatu pola pembinaan guru yang handal yang dapat mengantisipasi kebutuhan masa depan. Dalam menjawab tantangan tersebut, maka pilihan yang terbaik atau prioritas adalah mengadakan inovasi atau pembaharuan pola pembinaan untuk guru-guru SMK. Prioritas inovasi pembinaan tersebut dimaksudkan agar guru dapat mengimbangi tuntutan perubahan di dalam tugasnya.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian untuk adalah:

- 1) Dihasilkan suatu pola pembinaan guru yang dapat meningkatkan keprofesionalan guru SMK di Kota Medan.
- 2) Model tersebut diharapkan menjadi acuan bagi pembuat kebijakan program pembinaan keprofesionalan guru SMK di Kota Medan.

Untuk tahap satu tujuan khusus penelitiannya adalah:

- 1) Mengetahui faktor-faktor yang terkait dengan pembinaan guru SMK di Kota Medan.
- 2) Merancang pola pembinaan profesionalitas guru pada SMK di Kota Medan.

1.3. Urgensi Penelitian

Beberapa hasil studi terdahulu memperlihatkan pentingnya pembinaan guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan juga mutu pendidikan. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan, teridentifikasi dan signifikan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut.

Sukmadinata (1983) dalam penelitian disertasinya memperlihatkan bahwa variabel yang memberikan sumbangan langsung pada hasil belajar siswa adalah pelaksanaan mengajar (9,5%), sumbangan terbesar dari variabel-variabel yang dikaji. Pelaksanaan mengajar itu sendiri dipengaruhi oleh konsep mengajar, motif berprestasi dan persiapan mengajar guru. Faktor persiapan mengajar memberikan sumbangan 31% terhadap pelaksanaan mengajar dan signifikan pada taraf nyata 5%. Dari temuan ini tersirat bahwa faktor guru sangat penting untuk diperhatikan dalam peningkatan mutu pembelajaran.

Djuariah (2001: 208-209) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa, "...pemberian bantuan dan bimbingan tersebut dapat menghasilkan guru yang mampu berkreaitif, inovatif, mandiri, komitmen terhadap tugas dan tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi". Lebih lanjut ia juga

menyimpulkan bahwa, pembinaan kemampuan profesional guru melalui gugus sekolah memberikan dampak yang positif, baik kepada guru itu sendiri dalam upaya memperluas wawasan sebagai seorang pendidik, maupun kepada murid dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara umum dan mutu lulusan secara khusus”.

Wiharjadi (2000: 99) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa, terdapat hubungan yang bermakna antara pembinaan yang dilakukan pada sekolah SMK se-Jawa Barat dengan kinerja guru yang dibinanya. Pembinaan yang dilakukan pada sekolah SMK se-Jawa Barat memberikan kontribusi profesi sebesar 61% terhadap kinerja guru.

Gaudet dan Vincent (1993: 139-159) mempedulikan pola pengembangan sumber daya manusia untuk mengantisipasi abad ke-21, dan memperingatkan dunia usaha untuk bersama-sama, bahu membahu membantu membangun tenaga kerja agar tetap *survive* dalam persaingan global. Butir penting temuan Gaudet dan Vincent: (1) siapapun orangnya butuh belajar dan belajar ulang, melalui pendidikan sekolah atau latihan; (2) lembaga pendidikan sekolah dan dunia usaha harus terus mendidik dan melatih masyarakat, mempertemukan kebutuhan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi.

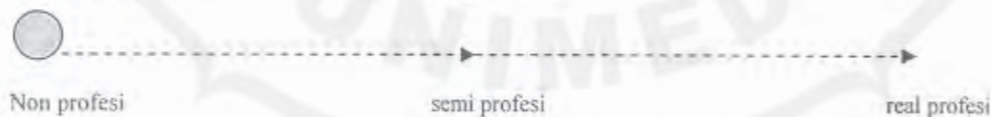
Djaelani (1998: 246) dalam penelitian kualitatifnya menyimpulkan bahwa keberhasilan pembinaan profesional guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan para pembina pendidikan saja, akan tetapi ditentukan pula oleh kemampuan profesional yang telah dimiliki di antara guru. Hal tersebut sangat menentukan keberhasilan kemampuan profesional dan pengembangan karir.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa pembinaan dapat menghasilkan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang lebih baik. Pembinaan juga memiliki peran penting dalam menumbuhkan etos kerja yang akhirnya dapat menghasilkan mutu pembelajaran. Karena mutu pembelajaran tidak bisa lepas dari kemampuan profesional guru dalam proses pembelajaran. Membuat pola pembinaan kemampuan profesional guru SMK merupakan upaya agar guru memiliki kemampuan profesional yang diharapkan oleh konstituennya.

BAB II. STUDI PUSTAKA

2.1. Konsep dan Pengertian Profesional

Profesionalisasi berasal dari kata *professionalization*, yang bermakna peningkatan kemampuan profesional. Konsep profesionalisasi biasa digunakan untuk proses dinamis menuju kondisi ideal suatu profesi. Vollmer dan Mills (1966) dalam Jarvis (1983: 24) menyatakan: "*the concept of 'professionalization' may be used to refer to the dynamic process whereby many occupations can be a 'profession' even though some of these may not move very far in this direction*". Selanjutnya Makmun (1996: 48) menyatakan bahwa: "profesionalisasi adalah proses usaha menuju ke arah terpenuhinya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal". Sutisna (1987: 303) mengatakan profesionalisasi yaitu suatu proses perubahan dalam status pekerjaan dari yang non-profesi ke arah profesi yang disusun dalam suatu rangkaian (*continuum*) dan di antaranya terdapat sederetan profesi. Selanjutnya Caplow (1954) dalam Jarvis (1983: 24) menyatakan bahwa langkah pertama profesionalisasi adalah membangun asosiasi profesional, kemudian disusul dengan perubahan title pekerjaan, ketiga menetapkan kode etik yang dipublikasikan sebagai gambaran pengabdian sosial dari pekerjaan tersebut, kemudian diikuti dengan legalisasi praktek pekerjaan.



Gambar 2.1. Proses Profesionalisasi

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa profesionalisasi adalah konsep yang begitu dinamis dan melibatkan perubahan dalam struktur pekerjaan. Faktor lain yang berkenaan dengan proses profesionalisasi adalah perlunya pertimbangan yang berkaitan dengan produk akhir dari keberlanjutan profesionalisasi (*continuum of professionalisation*). Profesionalisasi juga berkaitan dengan apa yang dipercayai sebagai tujuan yang semestinya dicapai. Dengan

serangkaian tujuan yang jelas, kita dapat mengidentifikasi berbagai indikator keberhasilan dan akan lebih mudah memahami wujud profesionalisme yang dikehendaki.

Sumardjo dkk. (2004: 29) menyatakan bahwa jenis pekerjaan yang berkualifikasi profesional memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu: memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya, kecakapan profesi berdasarkan standar baku yang ditetapkan oleh organisasi profesi atau organisasi yang berwenang lainnya, profesi tersebut mendapatkan pengakuan dari masyarakat dan negara dengan segala *civil effect*-nya.

2.2. Konsep Pembinaan Guru

Foster & Secker (2001: 1) menyatakan bahwa: "Pembinaan (*coaching*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak". Menurut Manunhardjana (1986: 12) pembinaan adalah suatu proses belajar dengan melepaskan hal-hal yang sudah dimiliki dan mempelajari hal-hal baru yang belum dimiliki, dengan tujuan membantu orang menjalaninya, untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada serta mendapatkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja yang sedang dijalani secara lebih efektif. Thoha (2002: 7) mengartikan pembinaan sebagai suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan juga merupakan suatu preskripsi untuk suatu perubahan, pembaharuan dan penyempurnaan yang berencana di dalam suatu organisasi. Soewono (1992: 2) dan Rifai (1987: 24-25) menyebut pembinaan guru sama dengan supervisi pendidikan. Supervisi pada prinsipnya adalah aktivitas membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang bermutu, yang selanjutnya berdampak pada proses belajar mengajar yang lebih efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan

(Wiles, 1983: 107); (Dauglas, 1961: 6); (Olivia, 1976: 7). Selanjutnya Bafadal (2003: 41) menyatakan ada empat hal yang berkenaan dengan pembinaan profesionalisme guru, yaitu: "(1) peningkatan kemampuan profesional guru; (2) supervisi klinis sebagai upaya peningkatan kemampuan profesional guru; (3) peningkatan motivasi kerja guru; dan (4) pengawasan kinerja guru". Menurut Gaffar (1987: 126) konsep pembinaan dalam arti pengembangan profesional mengandung dua arti, yaitu (1) dikaitkan dengan usaha peningkatan kemampuan profesional yang dapat dilakukan secara independen pada tingkat sekolah oleh individu masing-masing dan, (2) dikaitkan dengan jenjang karir kepegawaian dan ini harus dipolakan dari tingkat yang lebih tinggi. Lebih lanjut Gaffar (1987: 158-159) menyatakan bahwa pembinaan guru merupakan suatu keharusan untuk mengatasi permasalahan tugas di lapangan. Pembinaan guru mempunyai esensi "*professional growth*" dengan esensi pokoknya adalah keahlian teknis (*professional technical expertise*) serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional. Menurut Lucio dan Neil (1979: 44), pembinaan guru lebih merupakan suatu dimensi perilaku (*a diminsion of behavior*). Dengan demikian melalui pembinaan, guru akan semakin mampu memfasilisasikan belajar bagi peserta didiknya. Fungsi pokok dari pembinaan menyangkut tiga hal yaitu: (1) penyampaian informasi dan pengetahuan; (2) perubahan dan pengembangan sikap; (3) latihan dan pengembangan kecakapan serta keterampilan (Manunhardjana, 1986: 14). Dengan pembinaan ini guru diharapkan dapat mengenal hambatan-hambatan, baik yang di luar maupun di dalam situasi hidup dan kerjanya, melihat segi-segi positif dan negatifnya serta menemukan pemecahan-pemecahan masalah yang mungkin.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diartikan bahwa pembinaan adalah suatu tindakan, proses atau pernyataan untuk memelihara, memperbaiki, dan menumbuh-kembangkan potensi individu atau sekelompok individu untuk dapat bekerja ke arah yang lebih produktif, sehingga dapat dikatakan bahwa pembinaan sama fungsinya dengan pengembangan SDM. Dalam konteks tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan kepribadian guru agar lebih mampu menampilkan kinerja secara profesional, atau dapat dikatakan juga sebagai aktivitas pemeliharaan, perbaikan dan pencapaian mutu. Aktifitas pemeliharaan, perbaikan dan pencapaian mutu tersebut dapat terlaksana secara berkelanjutan jika pembinaan merupakan suatu sistem. Melalui sistem pembinaan diharapkan ada suatu sistem bantuan profesional yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan profesional guru secara terus menerus, sehingga mutu pengelolaan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru terjabarkan dalam *Planning, Organizing, Actuating* dan *Evaluating* pembelajaran yang bermutu. Keterampilan guru dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi yang bermutu dalam proses belajar mengajar akan menjadikan guru untuk senantiasa termotivasi dalam melakukan perbaikan-perbaikan sebagai suatu langkah pemberian jaminan mutu dalam proses belajar mengajar. Sistem pembinaan guru diarahkan untuk mengubah perilaku, menyangkut pengetahuan, keterampilan, maupun sikap guru sesuai tuntutan profesi. Sistem pembinaan guru ini merupakan suatu hal yang mutlak perlu dilaksanakan, terlebih jika dikaitkan dengan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, sifat pendidikan yang sangat dinamis dan diperuntukkan bagi menyongsong masa mendatang.

Intinya tujuan utama dari pembinaan guru adalah upaya pengembangan atau *improvement* yang mengacu kepada aktivitas peningkatan mutu guru agar mencapai bentuk mutu yang multi dimensional, yang bersifat pelestarian, pembaharuan serta pengembangan progresif.

Ditataran implementasi banyak sekali jenis-jenis pembinaan tergantung pada cara dan tujuan yang hendak dicapai dalam proses pembinaan. Pembinaan berdasarkan tujuannya dapat dikelompokkan sebagai pembinaan orientasi, pembinaan kecakapan, pembinaan kepribadian, pembinaan penyegaran dan pembinaan lapangan. Pembinaan orientasi (*orientation training program*) diadakan untuk sekelompok orang yang baru masuk dalam suatu bidang pekerjaan. Pembinaan kecakapan (*skill training*) diadakan untuk membantu para peserta guna mengembangkan kecakapan yang sudah dimiliki atau mendapatkan kecakapan baru yang diperlukan untuk pelaksanaan tugasnya. Pembinaan pengembangan kepribadian (*personality development training*). Tekanan pembinaannya pada pengembangan kepribadian, sikap. Pembinaan ini berguna untuk membantu para peserta, agar mengenal dan mengembangkan diri menurut gambaran atau cita-cita hidup yang sehat dan benar. Pembinaan kerja (*in-service training*), diadakan oleh suatu lembaga untuk para stafnya. Tujuannya untuk keluar dari situasi kerja sehingga dapat menganalisis kerja dan membuat rencana peningkatan untuk masa depan. Pembinaan penyegaran (*refreshing training*), para pekerja yang agar berusaha mengubahnya sesuai dengan tuntutan kebutuhan baru dengan cara penambahan cakrawala pada pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada. Pembinaan lapangan (*field training*), bertujuan untuk menempatkan para peserta dalam situasi nyata, agar

mendapatkan pengetahuan dan memperoleh pengalaman langsung dalam bidang yang diolah dalam pembinaan. Pembinaan ini membantu para peserta untuk membandingkan situasi hidup dan kerja mereka dengan situasi hidup dan kerja di tempat yang dikunjungi.

Banyak metoda yang dapat dilakukan untuk memberikan pembinaan kepada guru, namun begitu secara garis besar pembinaan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan yaitu pembinaan kemampuan dan pembinaan komitmen (Bafadal, 2003: 44). Pembinaan kemampuan dapat dilakukan dengan cara pelatihan, supervisi pengajaran, dan pendidikan lanjut. Sedangkan pembinaan komitmen guru salah satunya dapat dilakukan dengan melalui pembinaan kesejahteraan. Menurut buku Pedoman Pembinaan Guru yang dikeluarkan oleh Depdikbud (1998), teknik-teknik pembinaan profesional terhadap guru meliputi kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat dewan guru, kunjungan antar sekolah, kunjungan antar kelas, pertemuan dalam kelompok kerja, dan penerbitan bulletin profesional.

Pertama, Kunjungan Kelas (KK), yaitu kegiatan guru pembina yang dilakukan pada saat guru magang sedang di kelas. Situasi dan kondisi yang dialami guru-guru yang dibina dalam proses belajar mengajar di kelas harus benar-benar diketahui oleh guru pembina, agar guru-guru tersebut dapat mengajar secara profesional oleh karenanya kunjungan kelas (KK) secara langsung oleh guru pembina mutlak diperlukan. Teknik pembina melakukan kunjungan kelas dilakukan pada saat guru magang sedang mengajar, dengan tujuan ingin mengetahui situasi dan kondisi yang dialami guru magang tersebut dalam proses belajar mengajar.

Kedua, Pertemuan Pribadi (PP), adalah pertemuan, percakapan, dialog atau tukar pikiran antara guru pembina dengan guru magang mengenai usaha peningkatan secara formal dan informal (Depdikbud, 1986). Pembinaan profesional guru melalui pendekatan pribadi (PP) diperlukan untuk menciptakan iklim keterbukaan dalam lingkungan sekolah. Guru pembina akan mengenal lebih jauh keadaan guru yang dibinanya melalui dialog dan tukar pikiran secara individual. Hal ini diharapkan akan berdampak positif kepada kinerja guru tersebut dalam rangka peningkatan hasil belajar siswa. Dengan PP guru pembina dapat mengetahui secara jelas masalah atau kendala yang dihadapi guru magang sehingga guru pembina dapat memberikan saran untuk mengatasi masalah atau kendala tersebut secara tepat.

Ketiga, Rapat Dewan Guru (RDG) yaitu pertemuan antara kepala sekolah, guru pembina, dan guru magang. Dalam rapat dewan guru diikuti oleh semua guru magang dengan guru pembina dan kepala sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah atau guru yang ditunjuk oleh kepala sekolah.

Keempat, Kunjungan Antar Sekolah (KAS), adalah suatu kunjungan yang dilakukan guru-guru magang bersama dengan guru serta kepala sekolah ke sekolah-sekolah lain. Dari kunjungan ini, guru-guru magang akan mengenal bagaimana rekan guru di sekolah lain mengajar. Teknik ini diartikan sebagai kunjungan yang dilakukan oleh guru magang dan kepala sekolah ke sekolah pembina. Guru magang melakukan pengajaran di sekolah pembina yang diamati langsung oleh guru pembina. Adapun tujuannya adalah agar guru-guru magang dapat mengenal situasi dan kondisi sekolah lain dan dapat mengaplikasikan keilmuannya pada kondisi lain, sehingga kemampuan guru magang dapat diukur melalui kemampuannya beradaptasi. Teknik ini guru magang dapat melihat keberhasilan dan kegagalan yang dialami oleh sekolah yang

dikunjunginya dan dijadikan bahan pelajaran oleh sekolah yang dimagangkan. Menurut Sunendiari, dkk (2004) teknik pembinaan melalui KAS ini akan mempunyai banyak manfaat dan akan mencapai tujuan yang diharapkan apabila guru pembina mampu menyusun rencana, prosedur, memimpin pelaksanaan KAS dan membuat tindak lanjut.

Kelima, Kunjungan Antar Kelas (KAK), guru dari kelas yang satu mengunjungi kelas lain yang sedang mengajar dalam satu sekolah. KAK adalah suatu teknik pembinaan guru, di mana guru yang dibina diajak mengunjungi guru dari kelas yang satu ke kelas yang lain yang sedang mengajar dalam satu sekolah. Tujuan dari teknik KAK adalah agar guru-guru yang dibina dapat melihat metode mengajar, materi, alat peraga ataupun memperoleh pengalaman baru tentang proses belajar mengajar dan pengelolaan kelas dari guru lain yang dikunjunginya. Dengan pengalaman melihat guru lain mengajar diharapkan kemampuan guru magang lebih meningkat dan memperluas wawasannya dalam proses belajar mengajar dan pengelolaan kelas.

Keenam, Pertemuan dalam kelompok kerja, adalah suatu pertemuan yang dihadiri guru magang, guru pembina, dan kepala sekolah. Pertemuan dalam kelompok kerja (PKK) merupakan pertemuan antara guru magang dan kepala sekolah dengan tujuan menyatakan pandangan terhadap suatu masalah dan mencari solusinya, bertukar pikiran dan menumbuhkan prakarsa dan daya cipta (Depdikbud, 1986).

Dan *ketujuh*, Penerbitan Buletin Profesional (PBP), suatu media cetak yang diterbitkan secara berkala berisi hasil kerja profesional para guru, misalnya tulisan ilmiah hasil tealah suatu konsep materi ajar atau pun karya ilmiah hasil penelitian tindakan kelas.

2.2.1. Pembinaan Guru Melalui Supervisi

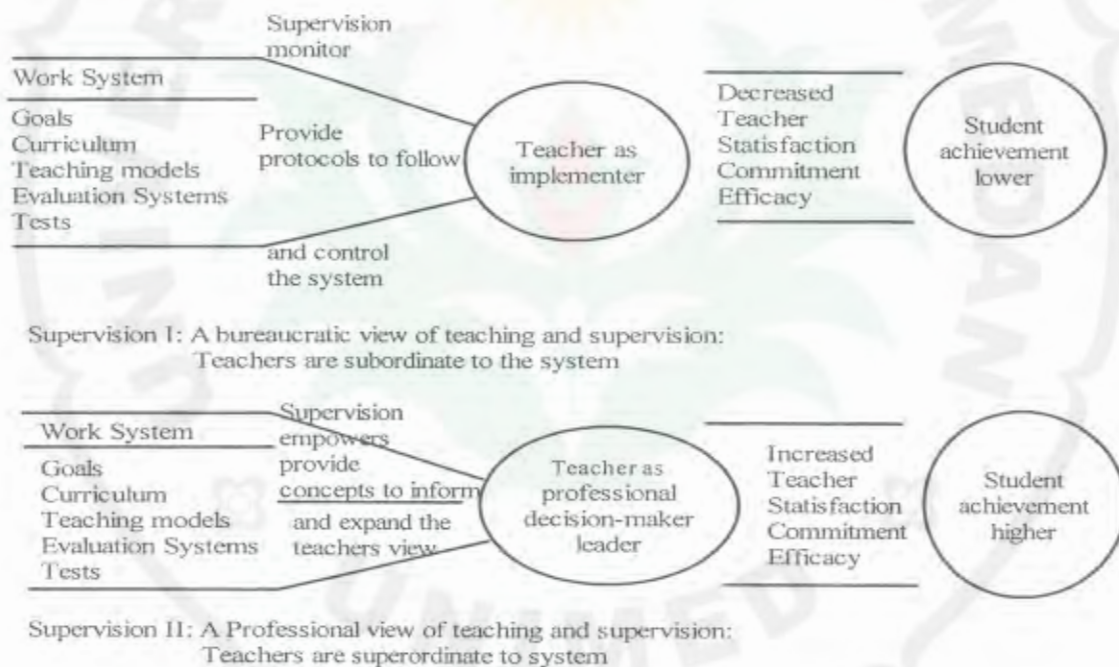
Menurut Glickman (1981) dalam Bafadal (1992: 2) supervisi pengajaran adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan Alfonso, Firth, & Neville (1981: 43) bahwa:

Instructional supervision is here in defined as: behavior officially designed by the organization that directly affects teacher behavior in such a way as to facilitate pupil learning and achieve the goals organization.

Sergiovanni dan Starratt dalam Hariwung (1989: 133-134) menyetengahkan konsep supervisi yang dibedakan atas supervisi I dan supervisi II. Supervisi I memiliki asumsi-asumsi dasar bahwa dunia persekolahan adalah terstruktur dan dihubungkan secara ketat. Secara ideal guru-guru, kurikulum, metoda mengajar, supervisor dan sistem evaluasi, jadwal kegiatan dan kejadian-kejadian sekaliannya terikat bersama-sama dalam suatu cara yang tersusun, serupa gigi-gigi dan as yang membentuk kerja mekanis suatu jam. Dalam pandangan ini supervisi ialah mengontrol gigi-gigi dan as utama. Sekali hal ini dikerjakan, maka sekalian bagian-bagian lain akan bekerja secara teramal dan serentak. Supervisor yang memegang pandangan ini akan memfokuskan perhatian kepada kontrol manajemen dan strategi serta teknik-teknik supervisi yang dapat mengatur berbagai bagian dalam usaha supervisi. Supervisi II, sebaliknya didasarkan pada pandangan tentang pengajaran dan persekolahan yang benar-benar berbeda. Guru, kurikulum, siswa, pengajaran, strategi, jadwal kegiatan dan kejadian-kejadian lainnya ada tetapi satu dengan lainnya tak terikat. Supervisor yang memegang pandangan ini agak kurang bersandar pada kontrol manajemen dan strategi supervisi yang serupa

dalam usaha mengatur sekolah. Kunci bagi supervisi II adalah suatu pandangan baru dan lebih luas tentang motivasi dan kesepakatan guru-guru.

Efek dari kedua model supervisi digambarkan oleh Soergiovani (1993:68) seperti pada Gambar 2.2. di bawah ini. Dua model supervisi ini memberikan suatu pemikiran apakah pengajaran dipandang birokrasi atau profesional, dan ini akan berdampak pada praktek supervisi di lapangan.



Sumber: Soergiovani (1993:68)

Gambar 2.2. Pola Supervisi I dan II

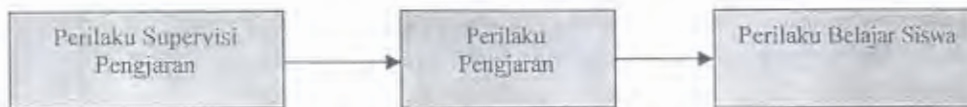
Esensi dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas adalah bagaimana membantu mengembangkan kemampuan profesional guru. Untuk dapat membantu mengembangkan kemampuan profesional guru, yang pertama harus dilakukan adalah penilaian kemampuan guru, sehingga dapat ditentukan aspek apa yang akan dibantu

dikembangkan. Sergiovanni (1993) dalam Bafadal (1992: 2-3) menegaskan bahwa refleksi praktis penilaian performansi guru dalam supervisi pengajaran adalah melihat realita kondisi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti berikut:

1. Apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas?
2. Apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan murid-murid di dalam kelas?
3. Aktivitas-aktivitas mana dari keseluruhan aktivitas di dalam kelas itu yang berarti bagi guru dan murid-murid?
4. Apa yang telah dilakukan oleh guru dalam mencapai tujuan pengajaran?
5. Apa kelebihan-kelebihan dan kekuatan-kekuatan guru dan bagaimana cara mengembangkannya?

Melalui supervisi pengajaran diharapkan mutu pengajaran yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Mengembangkan kemampuan dalam konteks ini tidak hanya ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen, kemauan dan motivasi guru, sebab menurut Bafadal (1992: 4) dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pengajaran akan meningkat.

Sergiovanni (1993) dalam Bafadal (1992: 5) memberikan tiga tujuan supervisi pengajaran yaitu pengawasan mutu, pengembangan profesional dan memotivasi guru. Selanjutnya Bafadal (1992: 5) menyatakan bahwa supervisi pengajaran yang baik adalah supervisi pengajaran yang mampu merefleksi multi tujuan (peningkatan pengetahuan, keterampilan mengajar, dan motivasi) guru. Refleksi dari ketiga tujuan supervisi pengajaran itu adalah mengubah perilaku guru ke arah yang lebih bermutu sehingga berdampak pada perilaku siswa yang lebih baik. Alfonso, Firth, dan Neville (1981: 45) menggambarkan sistem pengaruh perilaku supervisi pengajaran seperti pada gambar 2.3.



Gambar 2.3. Sistem Pengaruh Supervisi Pengajaran

2.2.2. Pembinaan Guru Melalui Pelatihan

Fungsi pelatihan dalam organisasi adalah sebagai segala kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja personil dalam suatu pekerjaan di mana personil itu sedang atau akan diangkat menjabat pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan salah satu tipe program pembelajaran yang menitikberatkan pada kecakapan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mangkuprawira (2002: 135) menyatakan bahwa:

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*).

Selanjutnya Siegel dan Lane (1987: 98) menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah upaya organisasi yang terencana untuk membantu para karyawannya mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya yang terkait dengan pekerjaannya, agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Cascio (1992: 26) memandang pelatihan adalah program terencana yang dirancang untuk meningkatkan unjuk-kerja pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi”.

Sejalan dengan hal tersebut, Wether dan Davis (1996: 65) mengemukakan bahwa pelatihan adalah pengalaman-pengalaman instruksional (*instructional experiences*)

yang diberikan terutama oleh pimpinan bagi para karyawan, yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diharapkan dapat segera diterapkan begitu karyawan kembali atau beberapa saat sesudah kembali).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka secara operasional pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada personil yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan profesionalismenya. Pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan SDM termasuk pengembangan profesi dan kinerja tenaga kependidikan sangat penting dikelola dengan baik. Berkenaan dengan hal ini Makmun, (1996: 110) mengemukakan bahwa desain pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis, baik perencanaan program maupun proses implementasinya dan dikendalikan secara bertanggung jawab, termasuk pula memantau hasil dan dampaknya setelah menempuh program ini merupakan suatu strategi dasar pendekatan pengembangan SDM.

Menurut Franco dalam Makmun (1996: 111) ada tiga tahap proses pelatihan, yaitu:

Pertama adalah *pre-implementation Activities* terdiri dari tahap konseptual (*training needs analysis, objective setting, course design, criteria for methodologies*) dan tahap mobilisasi (*criteria in selecting a resource person,*

criteria in selecting a training team, criteria for screening participants, micro guidelines for dry-run.

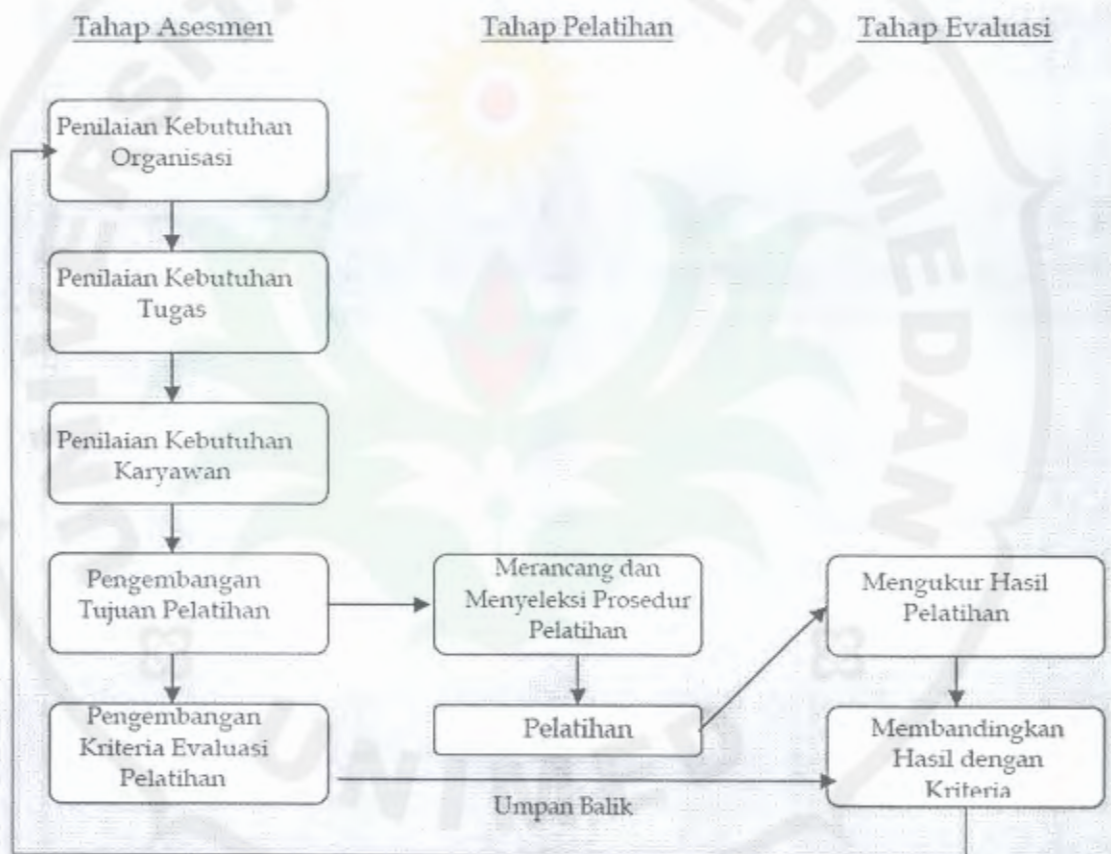
Kedua adalah tahap kegiatan implementasi (*implementation activities*) dengan dukungan administrasi dan keuangan.

Ketiga adalah tahap *post-implementation activities* (*preparation of terminal report, presentation of report to management, post-training, monitoring and evaluation, administration finance support and other follow through activities*).

Berdasarkan pada tahapan-tahapan di atas maka pelaksanaan pelatihan SDM menghendaki pengelolaan tersendiri yang harus ditangani secara *sistemik, sistematis* dan *professional*". *Sistemik* maksudnya adalah pelatihan harus dirancang dan dilaksanakan secara terpadu dengan pola pembinaan karir dan penempatan SDM baik intra maupun antar kelembagaan. *Sistematis*, mengandung arti bahwa pelatihan harus dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan sepanjang masa kedinasan. *Professional*, mengandung arti bahwa penyelenggaraan (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) pelatihan harus dilakukan oleh orang-orang yang profesional.

Mangkuprawira (2002: 139-140) memberikan tiga tahapan besar dalam pengelolaan program pelatihan yaitu tahap asesmen, tahap pelatihan dan tahap evaluasi. Dalam tahap asesmen dilakukan analisis kebutuhan pelatihan dari organisasi, pekerjaan, dan kebutuhan individu. Dalam tahap pelatihan dilakukan kegiatan merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan, serta

pelaksanaan pelatihan. Tahap terakhir adalah tahap evaluasi, pada tahap ini dilakukan pengukuran hasil pelatihan dan membandingkan hasilnya dengan criteria. Ketiga tahap ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 2.4. berikut ini.



Sumber: Mangkuprawira (2002: 149)

Gambar 2.4. Model Proses Pelatihan

Beberapa langkah yang dikemukakan di atas tersebut, memberikan suatu gambaran bahwa kegiatan pelatihan merupakan kegiatan yang memerlukan suatu pengelolaan yang sungguh-sungguh dan terencana dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa program pelatihan guru yang terencana, terus menerus, sesuai

dengan kebutuhan dan tepat sasaran akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan kepercayaan masyarakat.

Hal penting dalam melaksanakan program-program pelatihan adalah mempertimbangkan pendekatannya. Banyak sekali model pendekatan pelatihan dalam tataran implementasi. Yang perlu diperhitungkan dalam menetapkan pendekatan itu adalah *cost-effectiveness*, materi program yang diinginkan, kesesuaian fasilitas, harapan dan kemampuan peserta, harapan dan kemampuan pelatih atau pengajar, dan prinsip-prinsip belajar. Semua itu perlu dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan tentang pendekatan pelatihan. Sadar karena pelatihan merupakan salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relative singkat maka berdasarkan tempat kegiatannya, Sastradipoera (2002: 57) membagi model pendekatan menjadi dua yaitu pelatihan yang dilaksanakan sementara karyawan bekerja di tempat tugasnya (*on-the-job training*) dan di luar tempat kerja (*off-the-job training*).

a. *On the Job Training*

Berkaitan dengan latihan dalam kerja Rivai (2004: 242) menyatakan bahwa: *On the job training* (OT) atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

On the job training dalam konteks pelatihan guru, merupakan jenis pelatihan dalam bentuk latihan praktek dengan menggunakan suasana dan tempat guru melakukan tugasnya. Biasanya organisasi memilih mengadakan latihan dalam kerja atas dasar beberapa pertimbangan, yaitu menjanjikan pengalaman tangan pertama dan melancarkan proses transfer, dapat menyesuaikan dengan arus kegiatan organisasi, dan tidak perlu menyiapkan tempat khusus yang terpisah dari tempat kerja, sehingga guru dapat memberikan kontribusinya terhadap organisasi sambil belajar. Ada beberapa kerugian dari latihan dalam kerja, di antaranya: sering menimbulkan kerusakan pada alat dan perkakas, menimbulkan kesalahan kerja yang mahal, frustrasi bagi peserta dan pelatih, dan ketidakpuasan pelanggan. Untuk menghindari kerugian itu maka kegiatan pelatihan dalam kerja harus dilaksanakan dengan melihat situasi dan kondisi.

Menurut Sastradipoera (2002: 57), yang tergolong jenis latihan dalam kerja di antaranya adalah magang, rotasi jabatan, instruksi kerja, latihan pendahuluan, permainan bisnis, permainan peran, pengajaran, penugasan sementara dan sebagainya.

b. *Off-the-Job Training*

Latihan luar kerja merupakan latihan guru yang diselenggarakan di luar tempat kerja. Menurut Sastradipoera (2002: 59-60), yang termasuk ke dalam latihan

luar kerja adalah studi kasus, latihan laboratorium, kursus khusus, dan latihan di lembaga pendidikan.

Beberapa teknik program pelatihan yang telah di uraikan di atas memiliki keunggulan dan kelemahan. Sebagai gambaran dari keunggulan dan kelemahannya dapat dilihat pada Table 2. 1. berikut.

Tabel 2.1. Keunggulan dan Kelemahan Program-program Pelatihan

Metode/Teknik Pelatihan	Keunggulan	Kelemahan
Pelatihan instruksi pekerjaan	1. Memfasilitasi transfer belajar 2. Tidak memerlukan fasilitas terpisah	1. Terjadi pencampuradukan kinerja 2. Dapat merusak fasilitas
Pemagangan	1. Tidak mengganggu pekerjaan nyata 2. Menuntut pelatihan intensif	1. Memerlukan waktu lama 2. Biayanya mahal 3. Dapat saja tidak terkait dengan pekerjaan
Intensip/Asistensip	1. Memfasilitasi transfer belajar 2. Memberi gambaran pekerjaan nyata	1. Tidak seperti pekerjaan sesungguhnya 2. Belajar bersifat vikarius
Rotasi pekerjaan	1. Mendapatkan pengalaman tentang banyak pekerjaan 2. Belajar nyata	1. Kurang rasa tanggung jawab penuh 2. Adakalanya terlalu singkat berada pada pekerjaan tertentu
Perencanaan karir pribadi	1. Karyawan berpartisipasi dalam pengembangan karir 2. Membantu perencanaan suksesi	1. Sangat mungkin kurang sesuai dengan harapan 2. Dapat saja minim manfaat
Paletihan eksekutif	1. Melibatkan pengalaman tingkat tinggi	1. Tidak semua posisi memungkinkan 2. Sangat biayanya mahal
Asistensi kepeceyiaan	1. Informal, terintegrasi dengan pekerjaan 2. Pengalaman yang baik	1. Keefektipan muncul dari penyelia 2. Tidak semua penyelia dapat melakukannya
Kursus formal	1. Tidak mahal kalau pesertanya banyak 2. Tidak mengganggu pekerjaan	1. Mensyaratkan kemampuan verbal 2. Merintang transfer belajar
Simulasi	1. Membantu transfer pengalaman dan keterampilan 2. Mengkreasi situasi kerja lebih hidup	1. Tidak selalu dapat meniru situasi riil
Bermain Peran	1. Baik untuk pelatihan interpersonal 2. Memberi wawasan pada yang lain	1. Tidak dapat mengkreasi situasi nyata selama bermain peran
Pelatihan sensitivitas	1. Meningkatkan kesadaran diri 2. Memberi wawasan pada yang lain	1. Boleh jadi tidak dapat transfer dalam pekerjaan 2. Boleh jadi tidak terkait dengan pekerjaan

2.2.3. Lesson Study

Konsep dan praktik *Lesson Study* pertama kali dikembangkan oleh para guru pendidikan dasar di Jepang, yang dalam bahasa Jepang-nya disebut dengan istilah *kenkyuu jugyo*. Adalah Makoto Yoshida, orang yang dianggap berjasa besar dalam mengembangkan *kenkyuu jugyo* di Jepang. Indonesia saat ini mulai gencar disosialisasikan untuk dijadikan sebagai sebuah model dalam rangka meningkatkan proses pembelajaran siswa, bahkan pada beberapa sekolah sudah mulai dipraktikkan. Meski pada awalnya, *Lesson Study* dikembangkan pada pendidikan dasar, namun saat ini ada kecenderungan untuk diterapkan pula pada pendidikan menengah dan bahkan pendidikan tinggi.

Lesson Study bukanlah suatu strategi atau metode dalam pembelajaran, tetapi merupakan salah satu upaya pembinaan untuk meningkatkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh sekelompok guru secara kolaboratif dan berkesinambungan, dalam merencanakan, melaksanakan, mengobservasi dan melaporkan hasil pembelajaran. *Lesson Study* bukan sebuah proyek sesaat, tetapi merupakan kegiatan terus menerus yang tiada henti dan merupakan sebuah upaya untuk mengaplikasikan prinsip-prinsip dalam *Total Quality Management*, yakni memperbaiki proses dan hasil pembelajaran siswa secara terus-menerus, berdasarkan data.

Lesson Study merupakan kegiatan yang dapat mendorong terbentuknya sebuah komunitas belajar (*learning society*) yang secara konsisten dan sistematis melakukan perbaikan diri, baik pada tataran individual maupun manajerial. Slamet Mulyana (2007) memberikan rumusan tentang *Lesson Study* sebagai salah satu model pembinaan profesi

pendidik melalui pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berlandaskan pada prinsip-prinsip kolegialitas dan *mutual learning* untuk membangun komunitas belajar.

Tahapan-Tahapan Lesson Study

Berkenaan dengan tahapan-tahapan dalam *Lesson Study* ini, dijumpai beberapa pendapat. Menurut Wikipedia (2007) bahwa *Lesson Study* dilakukan melalui empat tahapan dengan menggunakan konsep *Plan-Do-Check-Act* (PDCA). Sementara itu, Slamet Mulyana (2007) mengemukakan tiga tahapan dalam *Lesson Study*, yaitu : (1) Perencanaan (*Plan*); (2) Pelaksanaan (*Do*) dan (3) Refleksi (*See*). Sedangkan Bill Cerbin dan Bryan Kopp dari *University of Wisconsin* menyetengahkan enam tahapan dalam *Lesson Study*, yaitu:

- 1) *Form a Team*: membentuk tim sebanyak 3-6 orang yang terdiri guru yang bersangkutan dan pihak-pihak lain yang kompeten serta memiliki kepentingan dengan *Lesson Study*.
- 2) *Develop Student Learning Goals*: anggota tim mendiskusikan apa yang akan dibelajarkan kepada siswa sebagai hasil dari *Lesson Study*.
- 3) *Plan the Research Lesson*: guru-guru mendesain pembelajaran guna mencapai tujuan belajar dan mengantisipasi bagaimana para siswa akan merespons.
- 4) *Gather Evidence of Student Learning*: salah seorang guru tim melaksanakan pembelajaran, sementara yang lainnya melakukan pengamatan, mengumpulkan bukti-bukti dari pembelajaran siswa.
- 5) *Analyze Evidence of Learning*: tim mendiskusikan hasil dan menilai kemajuan dalam pencapaian tujuan belajar siswa.
- 6) *Repeat the Process*: kelompok merevisi pembelajaran, mengulang tahapan-tahapan mulai dari tahapan ke-2 sampai dengan tahapan ke-5 sebagaimana dikemukakan di atas, dan tim melakukan *sharing* atas temuan-temuan yang ada.

Merujuk pada pemikiran Slamet Mulyana (2007) dan konsep *Plan-Do-Check-Act* (PDCA), di bawah ini akan diuraikan secara ringkas tentang empat tahapan dalam penyelenggaraan *Lesson Study*.

Tahapan Perencanaan (Plan). Dalam tahap perencanaan, para guru yang tergabung dalam *Lesson Study* berkolaborasi untuk menyusun RPP yang mencerminkan pembelajaran yang berpusat pada siswa. Perencanaan diawali dengan kegiatan menganalisis kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran, seperti tentang: kompetensi dasar, cara membelajarkan siswa, mensiasati kekurangan fasilitas dan sarana belajar, dan sebagainya, sehingga dapat ketahu berbagai kondisi nyata yang akan digunakan untuk kepentingan pembelajaran. Selanjutnya, secara bersama-sama pula dicarikan solusi untuk memecahkan segala permasalahan ditemukan. Kesimpulan dari hasil analisis kebutuhan dan permasalahan menjadi bagian yang harus dipertimbangkan dalam penyusunan RPP, sehingga RPP menjadi *sebuah perencanaan yang benar-benar sangat matang*, yang didalamnya sanggup mengantisipasi segala kemungkinan yang akan terjadi selama pelaksanaan pembelajaran berlangsung, baik pada tahap awal, tahap inti sampai dengan tahap akhir pembelajaran.

Tahapan Pelaksanaan (Do). Pada tahapan yang kedua, terdapat dua kegiatan utama yaitu: (1) kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh salah seorang guru yang disepakati atau atas permintaan sendiri untuk mempraktikkan RPP yang telah disusun bersama, dan (2) kegiatan pengamatan atau observasi yang dilakukan oleh anggota atau komunitas *Lesson Study* yang lainnya (baca: guru, kepala sekolah, atau pengawas sekolah, atau undangan lainnya yang bertindak sebagai pengamat/observer). Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam tahapan pelaksanaan, diantaranya: (1) Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun bersama; (2) Siswa diupayakan dapat menjalani proses pembelajaran dalam *setting* yang wajar dan natural,

tidak dalam keadaan *under pressure* yang disebabkan adanya program *Lesson Study*; (3) Selama kegiatan pembelajaran berlangsung, pengamat tidak diperbolehkan mengganggu jalannya kegiatan pembelajaran dan mengganggu konsentrasi guru maupun siswa; (4) Pengamat melakukan pengamatan secara teliti terhadap interaksi siswa-siswa, siswa-bahan ajar, siswa-guru, siswa-lingkungan lainnya, dengan menggunakan instrumen pengamatan yang telah disiapkan sebelumnya dan disusun bersama-sama; (5) Pengamat harus dapat belajar dari pembelajaran yang berlangsung dan bukan untuk mengevaluasi guru; (6) Pengamat dapat melakukan perekaman melalui *video camera* atau photo digital untuk keperluan dokumentasi dan bahan analisis lebih lanjut dan kegiatan perekaman tidak mengganggu jalannya proses pembelajaran; (7) Pengamat melakukan pencatatan tentang perilaku belajar siswa selama pembelajaran berlangsung, misalnya tentang komentar atau diskusi siswa dan diusahakan dapat mencantumkan nama siswa yang bersangkutan, terjadinya proses konstruksi pemahaman siswa melalui aktivitas belajar siswa. Catatan dibuat berdasarkan pedoman dan urutan pengalaman belajar siswa yang tercantum dalam RPP. **Tahapan Refleksi (Check).** Tahapan ketiga merupakan tahapan yang sangat penting karena upaya perbaikan proses pembelajaran selanjutnya akan bergantung dari ketajaman analisis para peserta berdasarkan pengamatan terhadap pelaksanaan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Kegiatan refleksi dilakukan dalam bentuk diskusi yang diikuti seluruh peserta *Lesson Study* yang dipandu oleh kepala sekolah atau peserta lainnya yang ditunjuk. Diskusi dimulai dari penyampaian kesan-kesan guru yang telah mempraktikkan pembelajaran, dengan menyampaikan komentar atau kesan umum maupun kesan khusus atas proses pembelajaran yang dilakukannya,

misalnya mengenai kesulitan dan permasalahan yang dirasakan dalam menjalankan RPP yang telah disusun. Selanjutnya, semua pengamat menyampaikan tanggapan atau saran secara bijak terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan (*bukan terhadap guru yang bersangkutan*). Dalam menyampaikan saran-sarannya, pengamat harus didukung oleh bukti-bukti yang diperoleh dari hasil pengamatan, *tidak berdasarkan opininya*. Berbagai pembicaraan yang berkembang dalam diskusi dapat dijadikan umpan balik bagi seluruh peserta untuk kepentingan perbaikan atau peningkatan proses pembelajaran. Oleh karena itu, sebaiknya seluruh peserta pun memiliki catatan-catatan pembicaraan yang berlangsung dalam diskusi. **Tahapan Tindak Lanjut (*Act*)**. Dari hasil refleksi dapat diperoleh sejumlah pengetahuan baru atau keputusan-keputusan penting guna perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran, baik pada tataran individual, maupun manajerial. Pada tataran individual, berbagai temuan dan masukan berharga yang disampaikan pada saat diskusi dalam tahapan refleksi (*check*) tentunya menjadi modal bagi para guru, baik yang bertindak sebagai pengajar maupun observer untuk mengembangkan proses pembelajaran ke arah lebih baik. Pada tataran manajerial, dengan melibatkan langsung kepala sekolah sebagai peserta *Lesson Study*, tentunya kepala sekolah akan memperoleh sejumlah masukan yang berharga bagi kepentingan pengembangan manajemen pendidikan di sekolahnya secara keseluruhan. Kalau selama ini kepala sekolah banyak disibukkan dengan hal-hal di luar pendidikan, dengan keterlibatannya secara langsung dalam *Lesson Study*, maka dia akan lebih dapat memahami apa yang sesungguhnya dialami oleh guru dan siswanya dalam proses pembelajaran, sehingga diharapkan kepala sekolah dapat semakin lebih fokus lagi untuk

mewujudkan dirinya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah



THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk penelitian pengembangan yang tujuan akhirnya untuk mengasilkan suatu pola peningkatan pembinaan untuk meningkatkan profesionalitas guru SMK. Penelitian ini dilakukan dalam dua tahap (tahun).

Pada tahap pertama ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan teknik survey. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survei melalui *interview*/FGD dan kuesioner dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan peneliti. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan fokus yang telah ditentukan yaitu pola pembinaan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian pada tahap pertama akan menghasilkan pola pembinaan peningkatan profesionalitas guru SMK. Pola yang dihasilkan dari tahap pertama ini masih bersifat hipotetik karena belum teruji secara ideal. Pengujian secara ideal akan dilakukan pada tahap berikutnya (tahun kedua). Untuk menguatkan hasil temuan pola pembinaan peningkatan untuk meningkatkan profesionalitas guru sementara ini dilakukan dengan *Fokus Group Discussion* (FGD) dengan menghadirkan pakar dan praktisi pendidikan untuk membahas model yang telah dibuat.

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh SMK Negeri di Kota Medan yang jumlahnya 12 sekolah. Adapapun sekolah dan program keahlian yang dari ke 12 SMK Negeri tersebut dapat di lihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1.
SMK Negeri di Kota Medan dan Kompetensi Keahliannya

Nama Sekolah	Alamat	Kompetensi Keahlian
SMK Negeri 1 Medan	Jl. Sindoro No. 1 Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha Perjalanan Wisata 2. Administrasi Perkantoran 3. Akuntansi 4. Pemasaran
SMK Negeri 2 Medan	Jl. STM No. 12 A Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Kontruksi Batu Dan Beton 2. Teknik Gambar 3. Teknik Instalasi Tenaga 4. Teknik Pemesinan 5. Teknik Kendaraan Ringan 6. Teknik Sepeda Motor
SMK Negeri 3 Medan	Jl. STM No. 12 B Kampung Baru Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kimia Analisis 2. Kimia Industri
SMK Negeri 4 Medan	Jl. Sei Kera No. 132 Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Pengelasan 2. Teknik Kendaraan Ringan 3. Teknik Audio-Video
SMK Negeri 5 Medan	Jl. Timor No. 36 Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknik Kontruksi Kayu 2. Teknik Gambar Bangunan 3. Teknik Instalasi Tenaga Listrik 4. Teknik Pemesinan 5. Teknik Kendaraan Ringan
SMK Negeri 6 Medan	Jl. Jambi No. 23 D Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administrasi Perkantoran 2. Akuntansi 3. Pemasaran
SMK Negeri 7 Medan	Jl. STM No. 12 Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha Perjalanan Wisata 2. Akomodasi Perhotelan 3. Administrasi Perkantoran 4. Akuntansi 5. Pemasaran
SMK Negeri 8 Medan	Jl. Dr. Mansyur/Jl SMTK Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akomodasi Perhotelan 2. Jasa Boga 3. Patiseri 4. Kecantikan Kulit 5. Akreditasi

		6. Kecantikan Rambut 7. Busana Butik
SMK Negeri 9 Medan	Jl. Patriot No. 20 A Medan	1. Rekayasa Perangkat Lunak 2. Teknik Komputer Dan Jaringan 3. Perawatan Sosial
SMK Negeri 10 Medan	Jl. Teuku Cik Ditiro No. 57 Medan	1. Multi Media 2. Boga Akreditasi 3. Kecantikan Rambut 4. Busana Butik
SMK Negeri 11 Medan	Jl. Perintis Kemerdekaan No. 31 Medan	1. Seni Musik Klasik 2. Seni Musik Non Klasik
SMK Negeri 12 Medan	Khaidir No. 8 Medan Labuan Medan	1. Neutika Kapal Penangkap Ikan 2. Teknik Kapal Penangkap Ikan 3. Neutika Kapal Niaga 4. Teknik Kapal Niaga 5. Teknologi Pengolahan Hasil Pertanian

Namun begitu untuk kepentingan penelitian pada tahap satu ini peneliti memfokuskan pada empat SMK Negeri di Kota Medan, yaitu: (1) SMK Negeri 10 di Jln. Teuku Cik Ditiro No. 57 Medan; (2) SMK Negeri 8 di Jl. Dr. Mansyur/Jl SMTK Medan; (3) SMK Negeri 5 di Jl. Timor No. 36 Medan; dan SMK NEGERI 4 MEDAN di Jl. Sei Kera No. 132 Medan. Jl. Sei Kera No. 132 Medan. Pemilihan keempat SMK ini dengan pertimbangan Program Studi yang ada pada SMK tersebut relatif sama dengan program studi-program studi yang ada di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan.

3.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola pembinaan guru dan mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kemudian untuk mengetahui upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keprofesionalan guru. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan perlakuan yang dianggap dapat meningkatkan keprofesionalan guru SMK.

3.3. Luaran Penelitian

Pada tahap satu ini luarannya berupa Informasi yang luas mengenai profesionalitas guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta adanya pola hipotetik pembinaan untuk meningkatkan profesionalitas guru SMK di Kota Medan. Adapun tahap dua (tahun kedua) direncanakan untuk menguji efektivitas dari pola yang didapat dari tahun pertama ini.



THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB IV DESKRIPSI HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Keadaan Tenaga Pendidik

4.1.1. Keadaan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 4 Medan

Komposisi tenaga pendidik di SMK Negeri 4 Medan terdiri dari guru bidang adaptif, guru bidang normatif dan guru bidang produktif. Dilihat dari tiga hal tersebut komposisi dan keadaan di SMK Negeri 4 Medan dapat di lihat seperti pada tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Komposisi dan Keadaan Guru di SMKN 4 Medan

No.	Nama Diklat/Pelajaran	PNS	NON PNS	Total
Adaptif				
1	Matematika	4	1	5
2	Bahasa Inggris	1	4	5
3	Fisika	2	1	3
4	Kimia	2	1	3
Normatif				
1	BK/BP	2	0	2
2	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	2	0	2
3	Bahasa Indonesia	2	2	4
4	Agama	5	0	5
Produktif				
1	Teknik Pengelasan	9	0	9
2	Teknik Adio Video	18	0	18
3	Teknik Kendaraan Ringan	17	0	17
	TOTAL	64	9	73

Guru PNS ada 64 orang dan guru non PNS ada 9 orang, atau kalau diprosentasikan maka guru PNS ada 87,7% dan yang Non PNS ada 12,3%. Menurut keterangan dari beberapa guru, pembinaan yang dilakukan terhadap guru-guru ini relatif belum sesuai dengan kebutuhan guru maupun sekolah. Pembinaan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru masih sekedar mengikuti kegiatan-kegiatan yang di selenggarakan

oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan baik Kota Medan maupun Provinsi Sumatera Utara. Atau karena sertifikasi profesi (PLPG).

4.1.2. Keadaan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 5 Medan

Komposisi tenaga pendidik di SMK Negeri 5 Medan terdiri dari guru bidang adaptif, guru bidang normatif dan guru bidang produktif. Dilihat dari tiga hal tersebut komposisi dan keadaan di SMK Negeri 5 Medan dapat di lihat seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Komposisi dan Keadaan Guru di SMKN 5 Medan

No.	Nama Diklat/Pelajaran	PNS	NON PNS	Total
Adaptif				
1	Matematika	2	0	2
2	Bahasa Inggris	2	0	2
3	KKPI	0	1	1
4	Kewirausahaan	1	0	1
5	Fisika	2	0	2
6	Kimia	3	0	3
Normatif				
1	BK/BP	1	0	1
2	Pendidikan Jasmani dan Olahraga	2	0	2
3	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	2	0	2
4	Bahasa Indonesia	4	0	4
5	Agama	6	0	6
Produktif				
1	Teknik Gambar Bangunan	12	0	12
2	Teknik Konstruksi Kayu	3	0	3
3	Teknik Kendaraan Ringan	3	1	4
4	Teknik Permesinan	15	0	15
5	Teknik Instalasi Tenaga Listrik	13	0	13
	TOTAL	70	2	72

Guru PNS ada 72 orang dan guru non PNS ada 2 orang, atau kalau diprosentasikan maka guru PNS ada 98,6 % dan yang Non PNS ada 1,4%. Dari 70 guru PNS tersebut 3 orang merupakan guru PNS tidak tetap, yaitu 1 orang guru matematika

dan 2 orang guru agama. Menurut keterangan dari beberapa guru, pembinaan yang dilakukan terhadap guru-guru ini dilakukan oleh kepala sekolah, guru senior dan pengawas sekolah. Pembinaan yang dilakukan merupakan kegiatan rutin yang dilakukan kepala sekolah misalnya kunjungan kelas, rapat dewan guru on the job training maupun in the job training. Namun begitu dirasakan oleh guru pembinaan yang dilakukan relatif masih belum sesuai dengan kebutuhan guru maupun sekolah.

4.1.3. Keadaan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Medan

Komposisi tenaga pendidik di SMK Negeri 8 Medan terdiri dari guru bidang adaptif, guru bidang normatif dan guru bidang produktif. Dilihat dari tiga hal tersebut komposisi dan keadaan di SMK Negeri 8 Medan dapat di lihat seperti pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Komposisi dan Keadaan Guru di SMKN 8 Medan

No.	Nama Diklat/Pelajaran	PNS	NON PNS	Total
Adaptif				
1	Matematika	4	2	6
2	Bahasa Inggris	4	2	6
3	KKPI	1	0	1
5	Fisika	2	0	2
Normatif				
1	BK/BP	3	0	3
2	Pendidikan Jasmani dan Olahraga	3	0	3
3	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	1	1	1
4	Bahasa Indonesia	3	0	3
5	Agama	4	0	4
Produktif				
1	Akomodasi Perhotelan	6	0	6
2	Jasa Boga	19	0	19
3	Busana Butik	16	1	16
4	Kecantikan Kulit	5	1	5
	TOTAL	71	7	78

Guru PNS ada 71 orang dan guru non PNS ada 7 orang, atau kalau diprosentasikan maka guru PNS ada 91% dan yang Non PNS ada 9%. Menurut keterangan dari beberapa guru, pembinaan yang dilakukan terhadap guru-guru ini relatif belum sesuai dengan kebutuhan guru maupun sekolah. Pembinaan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru masih sekedar mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun Dinas Pendidikan Kota Medan ataupun Provinsi Sumatera Utara.

4.1.4. Keadaan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 10 Medan

Komposisi tenaga pendidik di SMK Negeri 10 Medan terdiri dari guru bidang adaptif, guru bidang normatif dan guru bidang produktif. Dilihat dari tiga hal tersebut komposisi dan keadaan di SMK Negeri 10 Medan dapat di lihat seperti pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Komposisi dan Keadaan Guru di SMKN 10 Medan

No.	Nama Diklat/Pelajaran	PNS	NON PNS	Total
Adaptif				
1	Matematika	2	2	4
2	Bahasa Inggris	2	1	3
3	KKPI	2	0	2
4	IPA	1	1	2
Normatif				
1	BK/BP	1	0	1
2	Pendidikan Jasmani dan Olahraga	1	0	1
3	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	2	0	2
4	Bahasa Indonesia	2	1	3
5	Agama	3	0	3
Produktif				
1	Multi Media	2	6	0
2	Jasa Boga	13	0	0
3	Busana Butik	19	0	0
4	Kecantikan Rambut	6	0	0
	TOTAL	56	11	67

Guru PNS ada 56 orang dan guru non PNS ada 11 orang, atau kalau diprosentasikan maka guru PNS ada 83,6% dan yang Non PNS ada 16,4%. Dari seluruh guru tersebut dinyatakan oleh wakil kepala sekolah bahwasanya sekolah masih membutuhkan guru BK/BP dan guru Bahasa Indonesia. Hal tersebut dikarenakan untuk guru BK/BP idealnya sekolah memiliki 3 guru namun baru memiliki 1 sehingga kurang 2 guru BK/BP. Sedangkan untuk guru Bahasa Indonesia idealnya sekolah memiliki 4 guru Bahasa Indonesia, sehingga kekurangan 1 guru Bahasa Indonesia. Menurut keterangan dari beberapa guru, pembinaan yang dilakukan terhadap guru-guru ini dilakukan oleh kepala sekolah, guru senior dan pengawas sekolah. Pembinaan yang dilakukan merupakan kegiatan rutin yang dilakukan kepala sekolah misalnya kunjungan kelas, rapat dewan guru, magang di dunia usaha baik di dalam negeri maupun luar negeri, on the job training maupun in the job training. Namun begitu dirasakan oleh guru pembinaan yang dilakukan relatif masih belum merata untuk seluruh guru dan belum sesuai dengan kebutuhan guru maupun sekolah.

4.2. Upaya Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Berbagai upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan profesionalitas gurunya, diantaranya melalui: (1) kegiatan pelatihan PTK; (2) kegiatan lesson study; (3) on the job training; (4) *inservice training*; (5) magang di DUDI; (6) Program Penjaminan Mutu Guru pasca sertifikasi; (7) pembinaan berbasis MGMP; dan (8) program guru magang.

Berbagai jenis kegiatan sebagai upaya peningkatan profesionalitas ini didapat dari beberapa informan yang terdiri dari guru-guru, kepala sekolah dan pengawas. Salah seorang guru di SMKN 10 menyatakan dalam suatu wawancara bahwa:

Sekolahnya telah melakukan kegiatan untuk meningkatkan profesionalitas gurunya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan baik untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar maupun kemampuan materi yang akan diajarkannya. Untuk meningkatkan kemampuan mengajar, guru-guru dilatih berbagai metode, strategi dan model yang inovatif. Selain dari itu guru-guru juga mengikuti kegiatan-kegiatan MGMP sesuai dengan bidang keahlian yang diampunya.

Lebih lanjut dijelaskan mengenai apa tujuan mengikuti MGMP, yang informasinya di dapat dari beberapa guru SMKN yang diwawancarai dapat disimpulkan bahwa tujuan mengikuti MGMP adalah untuk: (1) menumbuhkembangkan gairah dalam meningkatkan kemampuan profesional secara merata; (2) menampung segala permasalahan Program Diklat di lapangan serta mencari cara penyelesaiannya; (3) membantu dalam upaya memenuhi kebutuhan serta memperoleh informasi teknis edukatif; (4) bertukar informasi dan pengalaman dalam menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta metode mengajar; dan (5) menyusun paket pembelajaran sebagai bahan acuan yang sama dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Adapun waktu kegiatan dilakukan sebulan sekali atau sesuai kesepakatan dari anggota MGMP.

Upaya selanjutnya untuk meningkatkan profesionalitas adalah melalui program pendidikan dan latihan dalam jabatan (*inservice training*). Program pendidikan dalam jabatan ini merupakan program pendidikan dan pelatihan pada

bidang yang relevan dengan pengembangan kompetensi guru yang sedang berdinamis. Adapun tujuannya adalah untuk meningkatkan penguasaan guru terhadap kompetensi yang dituntut dalam jabatannya, seperti peningkatan efektivitas proses belajar mengajar (KBM/PBM), penguasaan pada pendekatan dan teknik mengatasi persoalan praktis dalam mengelola KBM/PBM dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan karakteristik individual siswa yang dihadapinya.

Seorang pengawas SMK Kota Medan menyatakan bahwa ada tiga cara yang dilakukan untuk program *inservice training* ini, yaitu: (1) melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi; (2) penataran atau pelatihan; dan (3) pembinaan melalui wadah kerja guru. Program-program tersebut dalam implementasinya memerlukan koordinasi antar berbagai unit atau sektor yang sama-sama mempunyai misi peningkatan mutu guru. Misalnya untuk pendidikan lanjutan ke jenjang yang lebih tinggi dikoordinasikan dengan sekolah, Dinas Pendidikan Provinsi, dan Depdikbud terutama mengenai biaya dan program studi yang akan ditempuh di perguruan tinggi. Khusus untuk program penataran atau pelatihan koordinasi juga sangat penting mengingat hasil penataran sering kali hanya berdampak pada peningkatan aspek kognitif atau kemampuan teoritis guru saja, namun tidak teraplikasikan dalam kegiatan belajar mengajar di kelas yang menyangkut aspek afektif, psikomotor dan intelektual skill. Program pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi merupakan salah satu program pembinaan profesional guru agar guru memiliki kemampuan akademik yang lebih tinggi atau pemberian bekal keilmuan mengenai bidang pedagogik terutama bagi guru-guru yang berasal dari non LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan). Adanya guru-guru yang berasal dari non LPTK dikarenakan langkanya LPTK yang menghasilkan lulusan untuk spesialisasi langka seperti Teknologi Informasi, Pertanian, Grafika, Perhotelan, Gizi, Pelayaran dan Kimia Industri. Guru spesialisasi ini dapat diperoleh dari lulusan non LPTK. Mereka yang direkrut dari non LPTK tidak memiliki kewenangan mengajar karena tidak memiliki Akta Mengajar, untuk itulah maka dilakukan program pintas (*Crash program*). Untuk guru-guru yang berasal dari LPTK mereka memiliki kesempatan melanjutkan kejenjang S2 untuk mengambil program spesialisasi keahlian. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam pembinaan, ketiga cara pengembangan kompetensi profesionalisasi guru SMK yang tersebut di atas perlu mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan penguasaan guru terhadap materi bidang

studi yang diajarkan; (2) Meningkatkan kemampuan guru dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar (metodologi pembelajaran); (3) Meningkatkan pemahaman guru terhadap keragaman karakteristik individual setiap peserta didik yang diajar; (4) Memperkaya penguasaan guru terhadap berbagai strategi pembelajaran yang mengaktifkan dan memotivasi siswa; (5) Meningkatkan kemampuan guru untuk mengenal kekuatan dan kelemahannya sendiri, serta kemampuannya menemukan alternatif terbaik untuk mengatasi kelemahannya; dan (6) Meningkatkan kemampuan guru untuk melakukan penelitian tindakan (*action research*), sebagai bekal untuk melakukan perbaikan mutu secara mandiri dan terus menerus.

Untuk meningkatkan profesionalisasi guru-guru SMK, sekolah melakukan juga dengan pembinaan melalui supervisi akademik kepada guru-gurunya. Selain dari menugaskan guru-gurunya untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme yang diselenggarakan di sekolah juga menugaskan pada guru-gurunya untuk berperan serta aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang terkait dengan keahliannya di luar yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga lainnya di luar institusi sekolah.

Wakil Kepala Sekolah salah satu SMKN menyatakan: kami unsur pimpinan sekolah selalu memantau bagaimana guru-guru kami melakukan pembelajaran dan jika diketemukan ada sesuatu yang perlu diperbaiki, kami memberikan saran-saran / masukan konstruktif secara langsung pada yang bersangkutan. Kami juga sampaikan dalam rapat-rapat kalau temuannya bersifat umum. Selain dari pembinaan yang bersifat supervisi kami juga mendorong guru-guru untuk dapat aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang terkait dengan keahliannya di luar institusi sekolah, misalnya aktif di organisasi guru seperti PGRI, MGMP, asosiasi profesi bidang produktif (contohnya di ITO), dan sebagainya.

Secara umum pembinaan guru di SMK Negeri di Medan dilakukan dengan 4 langkah awal, yaitu: (1) mempersiapkan sumber daya; (2) menyiapkan data guru; (3) membuat strategi; dan (4) mengidentifikasi aspek-aspek dalam pembinaan. Untuk

keperluan pembinaan, tim yang ditunjuk kepala sekolah melakukan identifikasi aspek-aspek kebutuhan pembinaan. Menurut Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum aspek-aspek itu di antaranya adalah:

- 1) analisis kebutuhan pembinaan (pelatihan);
- 2) uraian tugas dan spesifikasi keahlian;
- 3) penilaian prestasi kerja;
- 4) perencanaan diklat;
- 5) perencanaan pengembangan karir;
- 6) pengkoordinasian sumber daya dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM);
- 7) pelaksanaan pelatihan;
- 8) pemerataan kesempatan untuk berkembang; dan
- 9) penghargaan/ sanksi.

Setelah melakukan identifikasi, kepala sekolah bersama jajarannya melakukan pengembangan SDM melalui dua garapan, yaitu pengembangan kualitatif dan pengembangan kuantitatif. Khusus pengembangan kualitatif dilakukan dengan cara-cara: (1) peningkatan jenjang pendidikan; (2) mengikutsertakan dalam pelatihan; (3) mengikutsertakan dalam program alih keterampilan; mengikut sertakan dalam seminar dan lokakarya; (4) peningkatan jenjang karir dalam jabatan tertentu; dan (5) pelaksanaan magang guru di industri.

Selain dari program-program tersebut di atas, ada juga program-program pembinaan yang dilakukan dilingkungan sekolah. Pembinaan guru dilingkungan sekolah bersifat supevisi. Kegiatan supervisi dilakukan untuk membantu guru dalam memperbaiki tampilan proses belajar mengajarnya. Kegiatan supervisi dilakukan dengan cara mengobservasi kelas dimana guru mengajar. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memecahkan masalah-masalah individu guru dalam proses belajar mengajar.

Setelah kegiatan observasi kelas dilanjutkan dengan diskusi secara individu sebagai cara untuk memberikan masukan pada guru bagaimana ia sebaiknya dalam proses pembelajaran. Selain program-program pembinaan yang bersifat individu juga dilakukan pembinaan yang bersifat kelompok di antaranya *in service training* mengenai mata diklat dan sosialisasi kurikulum spektrum, program pelatihan tenaga assessor, *School Empowering Program (SEP)* yang merupakan program optimalisasi fungsi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Optimalisasi diarahkan pada peningkatan SMK dalam menghasilkan tamatan yang bermutu (profesional). Kualifikasinya adalah sesuai tuntutan dunia kerja. Selama program berjalan, pembinaan secara intensif dilakukan pada komponen SDM, Manajemen, Fasilitas dan Program. Untuk melaksanakan program-program tersebut di atas dibutuhkan kerja sama semua pihak yang terkait dengan pengembangan SMK. Seorang guru yang menjabat Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum menyatakan:

Pengembangan SMK memerlukan kebersamaan langkah antara SMK, Pemerintah Kota, P4TK dan Direktorat Dikmenjur. Koordinasi antar keempat institusi tersebut sangat berarti dalam perwujudan SMK sebagai institusi pendidikan nasional maupun internasional. Masing-masing pihak berperan sesuai potensi dan kondisi yang ada. Agar terjadi perubahan paradigma konvensional menjadi profesional maka diperlukan program yang mengarah pada peningkatan mutu potensi utama SMK. Ada empat sumber daya SMK yang merupakan potensi utama SMK, yaitu: SDM, Manajemen, Fasilitas dan Program.

SDM bermutu yang mampu menjalankan fungsi manajemen dan pemanfaatan fasilitas untuk menciptakan program sekolah yang sesuai tuntutan dunia kerja dapat

diwujudkan dengan cara membuat program-program kegiatan yang mengarah pada optimalisasi SDM sekolah dalam fungsinya sebagai penggerak potensi SMK, dengan program-program kegiatan tersebut harapannya adalah terwujudnya SMK Nasional dan Internasional. Salah seorang Wakasek SMK Negeri di Medan mengatakan:

SMK Internasional adalah sekolah yang telah memiliki fasilitas KBM Standar Produksi. SDM yang dipunyai aktif dan kreatif sehingga mampu melaksanakan KBM standar. Telah mampu melaksanakan diklat industri secara nasional. Manajemen sekolah telah dikelola dengan baik. Memiliki jaringan kerja dengan Industri besar dan menengah nasional dan mampu melaksanakan produksi bervariasi. Sedangkan SMK nasional adalah sekolah yang telah memiliki fasilitas KBM (standar minimal), SDM cukup aktif dan kreatif namun belum mampu melaksanakan KBM standar maupun diklat industri. Sedangkan sekolah-sekolah yang belum memenuhi ketentuan di atas dikategorikan “sekolah kulit” dan “sekolah lokal”. Sekolah kulit ini dibina oleh sekolah inti dan secara tidak langsung dibina oleh P4TK (pembinaan standar), dan SMK lokal adalah sekolah yang belum memiliki fasilitas minimal standar KBM. Manajemen sekolah masih jauh dari kesempurnaan sehingga hanya memiliki jaringan kerja sama industri yang sangat terbatas. Sekolah belum mampu melaksanakan kegiatan produksi yang bisa dipasarkan.

Untuk membentuk sekolah berstandar Internasional tidaklah mudah, diperlukan banyak usaha yang tidak mudah, dan membutuhkan komitmen dari semua warga sekolah. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa kualitas SDM merupakan syarat mutlak dalam meraih pretas sebagai sekolah berstandar internasional, .

4.3. MGMP Sebagai Wadah Pembinaan

Musyawarah Guru Mata Pelajaran adalah wadah pembinaan untuk guru mata pelajaran sejenis. Wadah ini mempunyai landasan hukum: (1) Undang- undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat 2; (2) Undang-

undang No. 14 Tahun 2005 atau yang lebih dikenal dengan Undang-undang Guru dan Dosen; (3) Peraturan pemerintah No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan Bab XIII pasal 61 ayat 1 tenaga kependidikan dapat membentuk ikatan profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan atau mengembangkan karir kemampuan, kewenangan profesional, martabat, dan kesejahteraan tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan pendidikan secara optimal; (4) Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 26/Menpan/1989 Tanggal 2 Mei 1989 tentang angka kredit jabatan fungsional guru dalam lingkungan Departemen Pendidikan; (5) Keputusan Mendikbud Nomor 0490/U/1992 tanggal 30 November 1992 tentang Sekolah Menengah Kejuruan; dan (6) Kebijakan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan menengah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya melalui Pemantapan Kerja Guru (PKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Menurut salah seorang guru dalam wawancaranya menyatakan bahwa di Kota Medan telah dibentuk wadah-wadah MGMP dengan maksud untuk memberikan pembinaan kepada guru-guru mata pelajaran sejenis. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa di MGMP ada kegiatan pembinaan, dengan memberi penjelasan sebagai berikut:

Adanya pembinaan di dalam wadah ini tergambar dari adanya program kegiatan rutin yang terarah, yakni: (1) menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar (KBM) dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru; (2) menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar

mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; (3) mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari cara penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata diklat, guru, kondisi sekolah dan lingkungan; (4) membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan ilmu pengetahuan/teknologi, kegiatan pelaksanaan kurikulum, metodologi, sistem evaluasi yang sesuai dengan mata diklat yang bersangkutan; (5) saling berbagi informasi dalam menciptakan karya-karya kreatif sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (6) menyusun paket pembelajaran yang disebut satuan acara pembelajaran (SAP) sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di SMK se Kota Medan.

Kegiatan-kegiatan pembinaan yang dilakukan di MGMP tersebut cenderung bersifat pembinaan supervisi, baik supervisi individu maupun supervisi kelompok.

Pembinaan dengan Supervisi Individu

Bentuk pembinaan dengan supervisi individu dilakukan dengan teknik kunjungan dan observasi kelas, *individual conference*, *intervisitation*, *self-evaluation*, *supervisory bulletin*, *professional reading*, dan *professional writing*. Teknik kunjungan dan observasi kelas dilakukan oleh pengawas atau guru senior dalam mata diklat yang sama. Guru memintanya untuk dapat mengobservasi bagaimana ia mengajar, yang selanjutnya dapat memberikan masukan apa kekuatan dan kelemahannya dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Individual conference adalah kegiatan supervisi lanjutan setelah observasi kelas. *Individual conference* tergambar dari adanya kegiatan diskusi antara pengawas atau guru senior yang diminta untuk berperan sebagai supervisor dengan guru yang diobservasi. Diskusi terfokus pada menganalisa proses belajar mengajar yang

dilaksanakannya, yang kemudian guru yang diobservasi melihat kelemahannya secara faktual, menilai, menyimpulkan dan memperbaiki tugasnya dalam rangka “*self-evaluation*”.

Teknik *intervisitation* adalah kunjungan antar guru-guru di suatu sekolah maupun antar sekolah dalam rangka belajar dengan jalan saling bertukar pengalaman tentang tugas mereka. Teknik ini yang sering dilakukan, karena hampir setiap bulan kegiatan MGMP berpindah tempat (sekolah). Biasanya guru-guru anggota MGMP diminta untuk mengamati kegiatan belajar mengajar di sekolah yang dikunjunginya. Pada umumnya, seseorang lebih mudah mempelajari sesuatu dari pengalaman secara langsung. Manfaat dari *Supervise intervisitation* dapat meningkatkan sikap, keterampilan, pengetahuan (*professional growth*) dan kemampuan profesional pada staf. Agar kunjungan dapat berhasil secara optimal maka pengurus MGMP harus memberikan dukungan berupa dorongan dan kemudahan, di samping itu penyelenggaraannya diatur sebaik mungkin.

Teknik *self-evaluation* adalah teknik yang menuntut guru secara individual sudah memiliki kesadaran profesional tinggi. Teknik ini dilakukan pada kegiatan MGMP tergambar dari adanya kesadaran guru untuk menerima masukan dari teman sejawatnya, yang kemudian masukan dijadikan bahan introspeksi guna perbaikan. Penggunaan teknik *self-evaluation* ini membutuhkan keberanian guru untuk mengakui adanya kelemahan-kelemahan pribadi yang harus diatasi dan guru juga harus memiliki pandangan luas tentang kemampuannya yang memungkinkan

mengukur, menganalisa dan mengevaluasi secara obyektif tugas-tugasnya serta berusaha menemukan pemecahannya, baik atas prakarsa sendiri maupun dengan bantuan supervisor. Teknik *self-evaluation* ini dapat menumbuhkan keberanian dan kepercayaan pada diri guru untuk memikul tanggung jawab secara mandiri (*built-in control*) dalam tugas dan perbaikannya. Penilaian terhadap diri sendiri bertolak dari kewajaran yang didorong oleh kebutuhan akan harga diri yang ingin terus maju sebagai bagian terdalam dari kepribadian manusia. Konsep tentang diri-sendiri (*self concept*) memegang peranan penting.

Supervisory bulletin adalah media komunikasi yang dikembangkan sebagai salah satu teknik supervisi. Peranan bulletin sebagai teknik supervisi ditentukan oleh materinya, sifat dan kondisi MGMP secara menyeluruh. Ada dua prinsip yang perlu diperhatikan dalam *supervisory bulletin* yaitu: (1) komunikasi difokuskan pada informasi, ide dan kegiatan-kegiatan penting yang perlu diketahui dan menarik minat serta perhatian pengurus; dan (2) secara integral pengurus dilibatkan dalam perencanaan dan pengembangannya. Teknik supervisi jenis ini belum banyak dikembangkan di wadah MGMP, yang sebenarnya *supervisory bulletin* ini sangat potensial untuk pembinaan guru. Teknik supervisi ini dapat menciptakan komunikasi di dalam tubuh MGMP dengan sekolah masing-masing juga dapat meningkatkan dukungan dan peranan pengurus dalam tugas sekolah, sehingga perbaikan belajar dan program pengajaran di sekolah secara keseluruhan dapat dikembangkan secara dinamis. Guru-guru anggota MGMP dapat menulis artikel akademik maupun artikel

penelitian yang dipublikasikan, hal ini berdampak pada penambahan angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

Professional reading adalah bacaan profesional lebih luas lagi dari pada bulletin. Membaca adalah salah satu cara yang sudah umum dipergunakan oleh masyarakat dewasa ini dalam memperkaya pengetahuan dan pandangan secara individual. Dari sini diharapkan juga dapat merubah sikap dan kecakapan seseorang. Kegiatan supervisi dengan pendekatan *Professional reading* tergambar dengan adanya guru yang memiliki bacaan-bacaan profesional baik yang berupa majalah maupun jurnal ilmiah yang ada kaitannya dengan bidang keahlian guru anggota MGMP. Namun begitu kepemilikan professional reading belum begitu merata, hal ini dikarenakan buku bacaan profesional relatif mahal. Walaupun begitu dengan adanya wadah MGMP permasalahan itu sebenarnya dapat diatasi dengan membuat *professional libraries* (perpustakaan profesional) di kantor kepengurusan MGMP.

Professional writing adalah supervisi dengan cara membuat karya tulis profesional, ini merupakan suatu tingkat pertumbuhan kreativitas yang tinggi dan didukung oleh perkembangan yang sudah maju. Teknik supervisi ini diarahkan untuk menumbuhkan kemampuan dan keterampilan tentang menyampaikan pokok-pokok ide materi. Ada dua hal yang dapat dibina dengan *professional writing*, yaitu: (1) kekayaan potensi individual dapat dioptimalkan untuk mencapai prestasi profesional; dan (2) untuk membuat karya tulis sebagai prestasi profesional. Kelemahan guru-guru kejuruan adalah membuat tulisan profesional, hal ini

tergambar dari banyaknya usulan-usulan kenaikan pangkat yang dikembalikan lantaran tidak memiliki atau masih kurangnya kemampuan menulis karya ilmiah.

Pembinaan dengan Supervisi Kelompok

Teknik-teknik yang digunakan untuk pemecahan masalah kelompok di antaranya adalah: *curriculum laboratory*, *committee* (panitia). *Curriculum laboratory* (laboratorium kurikulum) adalah konsep supervisi tentang kurikulum yang erat kaitannya dengan pengalaman belajar, materi pelajaran dan kegiatan mengajar di sekolah. Teknik pembinaan ini tergambar dengan adanya suatu kegiatan yang konstruktif dari guru-guru dalam wadah MGMP untuk merencanakan dan mengembangkan kurikulum. Kegiatan-kegiatan konstruktif yang dilakukan berupa ceramah, diskusi dan lokakarya mengenai kurikulum 2004 (Kurikulum Berbasis Kompetensi). Dalam implementasi kurikulum 2004 dimungkinkan sekolah menyesuaikan kurikulum dengan kepentingan daerah di mana sekolah berada. Konsep ini disebut dengan kurikulum implementatif. Adapun penyesuaian kurikulum dapat dilakukan dengan ruang lingkup sebagai berikut: (1) kompetensi dengan kebutuhan institusi pasangan dalam maupun luar negeri; (2) menambah atau mengurangi topik/materi pembelajaran; dan (3) penyesuaian cara penyampaian standar kompetensi dengan situasi serta kondisi daerah dan lingkungan di mana sekolah berada. Kegiatan ini dipimpin oleh kepemimpinan profesional dari supervisor ataupun guru yang aktif dalam kegiatan jaringan kurikulum di Dinas Pendidikan Kota Medan. Tujuan dari *curriculum laboratory* adalah membantu guru-

guru dan personil pengajaran untuk terus menerus mengadakan usaha meningkatkan pengembangan dan perbaikan kurikulum sebagai tugas pokok akademik di sekolah. Selain dari itu *curriculum laboratory* juga membantu guru-guru sebagai agen yang menguasai pelaksanaan metode belajar yang efektif dan modern di kelas, bermacam-macam kegiatan laboratorium dan situasi media pengajaran yang telah diorganisasikan, memupuk dan meningkatkan perbaikan dari diri-sendiri.

Committee atau panitia adalah suatu kelompok besar atau kecil yang bertugas memecahkan masalah atau tugas khusus dan anggota-anggotanya ditunjuk ataupun dipilih. Supervisi menggunakan teknik ini tergambar dari adanya upaya-upaya kepengurusan MGMP untuk memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi oleh anggota. Selain dari pada itu di dalam MGMP dibentuk suatu kepanitiaan kecil yang diangkat dari anggota yang memiliki kemampuan lebih untuk dapat mengidentifikasi masalah-masalah pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru yang kemudian secara bersama-sama membicarakannya untuk mencari penyelesaiannya. Tujuan dari teknik ini adalah mendorong keberanian dan menciptakan kesempatan kepada individu guru untuk memperoleh pengalaman profesional di dalam pengalaman kerja sama kelompok untuk memecahkan masalah-masalah khusus dan tugas-tugas tertentu secara kreatif dan efektif.

Lesson Study

Lesson study merupakan suatu model pembinaan profesi guru melalui pengkajian pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berlandaskan pada prinsip-prinsip kolegalitas dan mutual learning untuk membangun komunitas belajar.

Pembinaan guru juga dilakukan melalui lesson study, hal ini dinyatakan oleh salah seorang guru SMK Negeri yang menyatakan bahwa:

Di sekolah maupun di MGMP kami melakukan kegiatan lesson study yang dilaksanakan melalui tiga tahapan yaitu perencanaan, observasi, dan refleksi, tujuan dari kegiatan ini dilakukan adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam kemampuan pembelajaran berbagai materi ajar. Adapun tahapan kegiatannya adalah (1) perencanaan; (2) pelaksanaan; dan (3) refleksi.

Lesson Study digunakan oleh sekolah maupun wadah guru (MGMP) untuk membina profesionalitas guru. Mengenai tahapan pelaksanaan lesson study banyak ragamnya, ada yang tiga tahapan, empat tahapan, maupun yang enam tahapan. Yang empat tahapan dengan menggunakan konsep *Plan-Do-Check-Act* (PDCA). Yang tiga dengan menggunakan konsep perencanaan (*Plan*); pelaksanaan (*Do*) dan Refleksi (*See*). Dan yang enam dengan menggunakan konsep (1) *Form a Team*: membentuk tim sebanyak 3-6 orang yang terdiri guru yang bersangkutan dan pihak-pihak lain yang kompeten serta memiliki kepentingan dengan *Lesson Study*; (2) *Develop Student Learning Goals*: anggota tim mendiskusikan apa yang akan dibelajarkan kepada siswa sebagai hasil dari *Lesson Study*; (3) *Plan the Research Lesson*: guru-guru mendesain pembelajaran guna mencapai tujuan belajar dan mengantisipasi bagaimana para siswa akan merespons; (4) *Gather Evidence of Student Learning*: salah seorang guru tim melaksanakan pembelajaran, sementara yang lainnya melakukan pengamatan, mengumpulkan bukti-bukti dari pembelajaran siswa; (5) *Analyze Evidence of Learning*:

tim mendiskusikan hasil dan menilai kemajuan dalam pencapaian tujuan belajar siswa; dan (6) *Repeat the Process*: kelompok merevisi pembelajaran, mengulang tahapan-tahapan mulai dari tahapan ke-2 sampai dengan tahapan ke-5 dan tim melakukan *sharing* atas temuan-temuan yang ada.

4.4. Identifikasi Faktor-faktor yang Terkait Dalam Pembinaan Guru SMK dan Penentuan Pola Pembinaan Profesionalitas Guru SMK

Berdasarkan wawancara dan diskusi terbatas atau *Focus Group Discussion* (FGD) dapat dijelaskan bahwa ada tujuh lembaga yang terkait dengan pembinaan guru SMK di Kota Medan, diantaranya adalah: (1) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan; (2) Kelompok Kerja Kepala Sekolah; (3) Sekolah; (4) LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan); (5) P4TK; (6) Pendidikan Tinggi Non LPTK; (7) Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI); dan (8) Wadah MGMP.

Selanjutnya berdasarkan kajian teoritis, hasil penelitian, diskusi terbatas dan pembahasan maka asumsi yang mendasari model konseptual sebagai berikut:

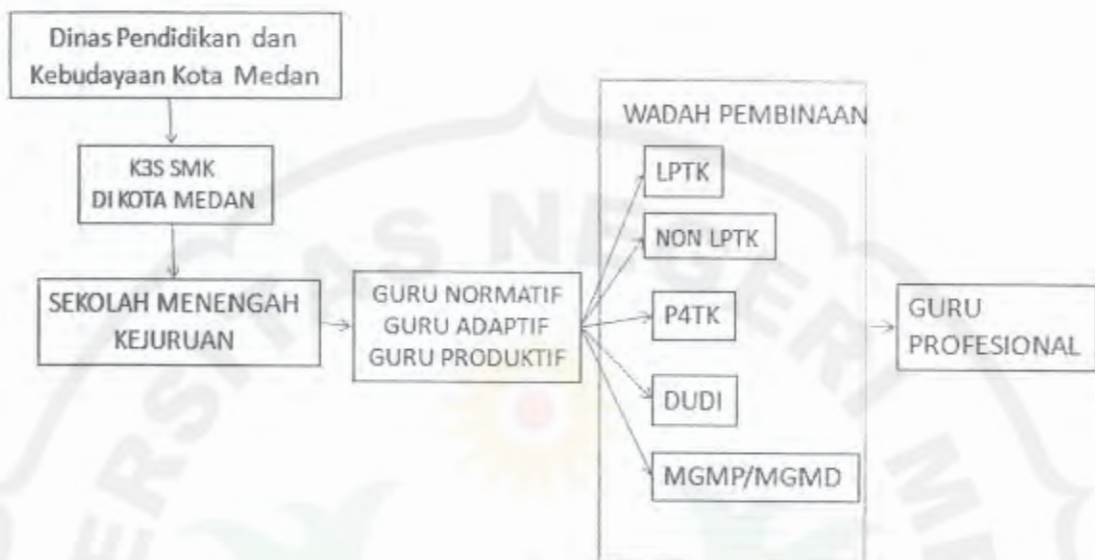
Pertama, kelemahan pembinaan kemampuan profesionalitas guru sekolah menengah kejuruan yang diterapkan selama ini masih menyimpan kelemahan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Akibatnya berbagai program pembinaan kemampuan profesional guru sekolah menengah kejuruan belum berdampak pada peningkatan kemampuan profesional secara berarti.

Kedua, pembinaan dalam bentuk diklat dalam jabatan untuk guru kejuruan selama ini dirasakan kurang memberikan hasil optimal, khususnya dalam

mengembangkan kemampuan dan keahlian aktual yang sesuai dengan perkembangan industri/dunia usaha.

Ketiga, pendekatan/strategi sertifikasi kompetensi guru bidang pendidikan teknologi dan kejuruan dengan cara "teknisi yang digurukan" dan "guru yang diteknisikan (dikompetensikan)" mampu memenuhi kebutuhan akan guru SMK bidang produktif. Kedua pendekatan ini akan memberikan dampak pada peningkatan mutu pendidikan berbasis kompetensi jika dalam pembinaannya dilakukan secara optimal dengan melibatkan partisipasi *stakeholders*, LPTK, dunia usaha/industri, maupun asosiasi profesi sebagai mitra dalam pembinaan profesionalisasi guru kejuruan bidang produktif.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat diketengahkan unsur-unsur yang harus ada dalam suatu pola konseptual pembinaan profesionalitas guru sekolah menengah kejuruan seperti Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1. Unsur-unsur Terkait Dalam Sistem Pembinaan Profesionalitas Guru SMK di Kota Medan

Hasil *Focus Group Discussion* (FGD) yang berdasarkan penelitian di dapatlah pola pembinaan konseptual untuk meningkatkan profesionalitas guru SMK membutuhkan keterlibatan banyak pihak. Sekolah, musyawarah guru mata pelajaran, kelompok kerja kepala sekolah, Pemerintahan Kota Medan melalui Dinas Pendidikan Kota Medan, LPTK, P4TK, Non LPTK dan dunia usaha/industri merupakan modal dasar yang kuat untuk dapat memberikan pembinaan kemampuan profesional kepada guru-guru sekolah menengah kejuruan. Modal yang kuat ini tergambar dari (1) Manajemen berbasis sekolah yang telah diterapkan di SMK, sehingga manajemen sekolah dapat dengan leluasa membina SDM-nya sesuai dengan visi dan misi sekolah masing-masing; (2) telah terbentuknya wadah-wadah K3S SMK dan MGMP untuk masing-masing bidang diklat; (3) perangkat pembina dan program pembinaan

untuk SMK di Dinas Pendidikan Kota; (4) keterlibatan LPTK dalam program pembinaan guru SMK di Kota Medan; dan (5) terjalinnya kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri serta organisasi profesi.

Modal yang kuat ini memberi peluang bagi terbentuknya sistem pembinaan profesional guru sekolah menengah kejuruan di Kota Medan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan pada pola konseptual ini di antaranya. *Pertama*, aspek perencanaan pembinaan profesional guru mulai dari tingkat sekolah, MGMP, K3S, Dinas Pendidikan Kota Medan juga pada tingkat-tingkat di atasnya. Aspek perencanaan ini diwujudkan dalam bentuk kegiatan pelaksanaan pembinaan profesional guru SMK dengan memperhatikan *context, input, proses & product (CIPP)* sebagai fokus dari evaluasi program pembinaan. Dengan memperhatikan *CIPP* ini dapat melihat keberhasilan dari pembinaan profesional guru SMK dan sebagai bahan pertimbangan untuk perencanaan program pembinaan selanjutnya.

UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

Kedua, Kebutuhan pembinaan yang didapat dari hasil analisis kebutuhan pembinaan ataupun dari hasil evaluasi yang memperhatikan *CIPP* sangat membantu dalam merencanakan program pembinaan sekaligus pelaksanaannya. Dengan kebutuhan pembinaan maka program pembinaan, yang menyangkut tujuan, target sasaran, materi pembinaan, pelaksanaan pembinaan, evaluasi, output serta outcome dari pembinaan profesional guru SMK dapat tercapai secara optimal, efektif, efisien, serta inovatif.

Ketiga, keterlibatan sekolah, dinas pendidikan, organisasi profesi keahlian, dunia usaha/industri, dewan pendidikan dan para pakar pendidikan mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembinaan profesional sampai kepada evaluasi dan monitoring kegiatan perlu diperhatikan peran dan tugasnya masing-masing. Keterlibatan unsur-unsur tersebut dapat meningkatkan optimalisasi kualitas, efektivitas, efisiensi, dan inovasi program pembinaan profesionalitas guru SMK.

Empat, penghargaan terhadap hasil pembinaan profesionalitas guru SMK. Hasil pembinaan profesionalitas guru SMK (*product*) dapat dijadikan bahan portofolio dalam pengembangan karir profesi guru. Jika guru-guru dari penilaian portofolio masih kurang memenuhi kriteria maka hasil pembinaan melalui diklat dapat menjadi syarat untuk mengikuti ujian sertifikasi profesi selanjutnya.

Polal pembinaan profesionalitas guru sekolah menengah kejuruan sebagai upaya membentuk guru profesional yang akhirnya dapat meningkatkan mutu

pembelajaran sebagaimana yang diringkas dalam Gambar 4.2. diorientasikan sesuai dengan tuntutan kompetensi guru SMK profesional yang mampu mendidik melatih siswa sebagai calon tenaga kerja yang dapat bersaing di pasar kerja, yaitu pembinaan profesional guru SMK yang memenuhi kriteria standar kompetensi guru SMK. Pembinaan dilakukan secara berkelanjutan dan secara terus menerus program-program pembinaannya diperbaharui seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia usaha/industri maupun di dunia pendidikan. Dengan kata lain pola sistem pembinaan profesional guru SMK ini memiliki daya dukung dan daya saing dalam memenuhi tuntutan guru SMK yang profesional sehingga SMK sebagai organisasi pendidikan kejuruan dapat menghasilkan lulusan yang dapat bersaing memenuhi kebutuhan tenaga kerja di tingkat regional, nasional maupun internasional.

Kunci sukses implementasi pola pembinaan profesionalitas guru sekolah menengah kejuruan Kota Medan, adalah pemberdayaan seluruh komponen baik internal maupun eksternal sekolah. Pemberdayaan seluruh komponen ini tujuannya agar tercipta sinergi dalam menentukan tujuan dan program pembinaan profesionalitas guru SMK. Dengan adanya keterlibatan semua unsur terkait dalam menentukan tujuan dan program pembinaan kemampuan profesional guru maka keberlangsungan pembinaan dan harapan para *stakeholder* mengenai guru SMK dan lulusannya dapat terpenuhi.



Gambar 4.2. Pola Konseptual Pembinaan Profesionalitas Guru SMK di Kota Medan

Keterlibatan pihak-pihak yang terkait mulai dari sekolah, K3S, Dinas Pendidikan Kota Medan, MGMP, dunia usaha/industri, Perguruan Tinggi, P4TK, dan organisasi profesi dalam pembinaan dapat disesuaikan dengan tugas dan kewenangan masing-masing lembaga, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Sekolah sebagai lembaga terdepan yang berwenang memberikan pembinaan kemampuan profesional guru dapat melakukan identifikasi kebutuhan melalui analisis kebutuhan pembinaan. Kepala sekolah membawa hasil

identifikasi kebutuhan dalam Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S). Dalam forum ini para kepala sekolah membuat program pembinaan untuk guru-guru SMK se Kota Medan, yang kemudian diajukan kepada Dinas Pendidikan Kota Medan untuk ditetapkan sebagai program pembinaan kemampuan profesional guru SMK di Kota Medan.

Program-program pembinaan yang telah ditetapkan tersebut dibuat rencana implementasinya sesuai konteks kegiatan pembinaannya. Sehingga rencana implementasi dapat dibuat oleh Dinas Pendidikan Kota Medan, sekolah, K3S, maupun oleh MGMP. Rencana implementasi dan implementasi program melibatkan dunia usaha/industri, pendidikan tinggi, P4TK dan organisasi profesi. Keterlibatan pihak-pihak luar dinas pendidikan dan sekolah disesuaikan dengan produk dan konteks dari program kegiatannya.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian tahap satu dan pembahasannya maka dalam bagian ini dikemukakan simpulan yang berhubungan dengan tujuan penelitian pada tahap satu. Selain menguraikan kesimpulan bagian ini mengemukakan juga implikasi dan saran yang dapat menjadi suatu bahan pertimbangan pola pembinaan profesionalitas guru sekolah menengah kejuruan.

5.1. Simpulan

Pembinaan kemampuan profesional guru sekolah menengah kejuruan dilakukan Dinas Pendidikan Kota Medan, sekolah menengah kejuruan sendiri, industri mitra, asosiasi profesi dan oleh wadah-wadah MGMP, LPTK dan Non LPTK serta K3S Kejuruan. Pendidikan Kota Medan melalui pengawas sekolah menengah kejuruan melakukan pembinaan kemampuan profesional guru dengan melalui pendekatan supervisi. Kegiatan supervisi yang dilakukan ditujukan untuk mengkaji masalah-masalah dari segi administratif formal maupun memperhatikan upaya untuk memahami dan memecahkan masalah-masalah proses pembelajaran yang dihadapi guru-guru. Berdasarkan temuan masalah baik masalah administratif formal maupun masalah proses pembelajaran, pengawas membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran.. Pembinaan profesionalitas dengan pendekatan supervisi dilakukan

untuk memecahkan masalah-masalah yang muncul sewaktu pembelajaran dengan segera. Pembinaan profesionalitas dengan pendekatan supervisi dilakukan untuk memecahkan masalah-masalah yang muncul sewaktu proses pembelajaran dengan segera.

Pembinaan melalui supervisi baik yang bersifat administratif formal maupun pemecahan masalah proses pembelajaran dilakukan juga oleh kepala sekolah. Ada dua pendekatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas maupun kepala sekolah yaitu: (1) supervisi masalah individu dengan tujuan memecahkan masalah individu; dan (2) supervisi masalah kelompok dengan tujuan memecahkan masalah kelompok. Orientasi kegiatan pengawas dan supervisor seperti itu diindikasikan dari pemahaman mereka terhadap perannya sebagai supervisor dan manajer pengajaran.

Masalah-masalah yang ditemukan oleh supervisor dalam kegiatan supervisi dapat ditindaklanjuti dengan pembinaan selanjutnya melalui wadah-wadah MGMP, K3S Sekolah Menengah Kejuruan, Organisasi Profesi, dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Sedangkan untuk meningkatkan kemampuan akademik baik kemampuan akademik kependidikan maupun kemampuan akademik bidang kejuruannya, guru dibina melalui pendidikan lanjutan ke pendidikan tinggi yang sesuai untuk mengambil jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

5.2. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana diuraikan dalam beberapa kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Sekolah adalah wadah terdepan dalam pembinaan profesionalitas guru. Pembinaan kemampuan profesional dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah melalui pendekatan supervisi dan atau diklat. Hal tersebut berimplikasi terhadap pentingnya peran kepala sekolah dan pengawas dalam manajemen supervisi dan diklat. Tidak lepas dari itu penting juga untuk diperhatikan masalah proses rekrutmen, seleksi, dan penugasan para guru yang harus mempertimbangkan relevansi kompetensi yang dimilikinya. Sebagai wadah terdepan dalam pembinaan kemampuan profesional selayaknya sekolah memiliki data kemampuan profesional guru yang *valid*. Data profesionalitas yang *valid* ini diperoleh dari hasil kegiatan supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pengawas, kepala sekolah dan jajarannya. Data profesionalitas guru dapat dijadikan kegiatan pembinaan supervisi lanjutan, diklat, pendidikan akademik lanjutan dan sebagai bahan dalam membuat program pembinaan kemampuan profesional guru di tingkat kota atau pun tingkat yang lebih tinggi.

3. MGMP sebagai wadah berkumpulnya guru-guru mata pelajaran sejenis memiliki peran yang strategis dalam pembinaan profesionalitas guru SMK. Dengan adanya wadah ini pembinaan kemampuan profesional dapat lebih fokus. Hal tersebut berimplikasi kepada perlunya dukungan serta komitmen semua pihak yang terkait dengan pendidikan di SMK, manajemen organisasi MGMP yang handal, komitmen guru-guru anggota MGMP untuk memberdayakan wadah MGMP. Dukungan moril dan materiil dari sekolah, Dinas Pendidikan Kota Medan, Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara, Departemen Pendidikan Nasional dan Kebudayaan serta dunia usaha/industri sangat penting, karena tanpa dukungan dari pihak-pihak tersebut maka MGMP sulit untuk berdaya. Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) Kejuruan merupakan komponen yang penting dalam kegiatan pembinaan kemampuan profesional guru. Dengan adanya K3S, kepala sekolah dapat melakukan tukar pendapat

UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

5.3. Saran

Guru-guru bidang produktif hendaknya memiliki kemampuan kerja industri sebagai bekal untuk pembelajaran berbasis kompetensi. Untuk maksud ini guru-guru bidang produktif perlu diberikan pelatihan penguasaan kompetensi industri dan penguasaan pendidikan berbasis kompetensi (*competency based education*). Pelatihan kompetensi industri bagi guru kejuruan bidang produktif, disarankan supaya dilakukan dalam bentuk wajib kerja praktek di industri. Untuk merealisasikan kegiatan tersebut, sebagai program jangka pendek, guru kejuruan bidang produktif di SMK secara bergantian supaya ditugaskan mengikuti praktek kerja nyata di industri. Untuk itu disarankan agar Dinas Pendidikan Kota Medan melalui Subdin Pendidikan Menengah Kejuruan mengeluarkan instruksi kepada guru-guru kejuruan bidang produktif di SMK, supaya mengikuti praktek kerja nyata di industri selama satu semester sebagai bagian dari tugas mengajar. Sebagai program jangka panjang, pelatihan kompetensi industri bagi guru kejuruan bidang produktif dijadikan bagian dari sistem pembinaan profesionalitas guru kejuruan dilakukan secara periodik dengan rentang waktu minimal setiap lima tahun. Program penguasaan standar kompetensi industri dan kemampuan mengajar praktek berdasarkan kompetensi, hendaknya juga diberikan kepada mahasiswa calon guru kejuruan teknik. Untuk itu, kepada lembaga pendidikan guru kejuruan disarankan supaya mewajibkan mahasiswa kejuruan teknik untuk mengikuti praktek kerja nyata selama minimal satu semester di industri sesuai dengan disiplin ilmu yang menjadi pilihannya.

Pengalaman kerja praktek hendaknya dilaksanakan pada industri yang memiliki Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), sehingga calon guru di samping menguasai kompetensi industri juga dapat berlatih mengajar di lingkungan yang realistik (*in the realistic environment*).



THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1990), *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: PPLPTK Dikti Depdikbud.
- Bafadal, Ibrahim, (2003), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Colhoun C.C. & Finch, A.V., (1982), *Vocational and Career Education: Concepts and Operations*, Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc.
- Dikmenjur, (2004b), *Garis-garis Besar Program Dikmenjur Tahun 2004*, Jakarta: Dikmenjur, Ditjen Mandikdasmen, Depdiknas.
- Djaelani, A.R., (1998), *Profil Pembinaan Kemampuan Profesional Guru pada SD Inti Kotamadya Banda Aceh*, (Disertasi), Bandung: PPS IKIP Bandung.
- Djudju, (2001), *Sistem Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Melalui Kegiatan Gugus Sekolah*, (Tesis), Bandung: PPS UPI.
- Foster, Bill & Seeker, K.R., (1997), *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Ppm.
- Gaffar, M. Fakrri, (1987), *Perencanaan Pendidikan, Teori dan Praktek*, Jakarta: Proyek Pengembangan LPTK, Dirjen Dikti Depdikbud Republik Indonesia.
- Gaudet, C. & Vincent, A., (1993), Characteristics of Training and Human Resource Development Degree Program in the United States, *the Delta Pi Epsilon Journal*, 35, (3), 139-159.
- Jarvis, Peter, (1983), *Professional Education*, Buckingham: Corm Helm Ltd.
- Lucio, William H. and Neil, John D. Mc., (1979), *Supervision in Thought and Action*, New York: Mc Grow Hill Book Company.
- Makmun, Abin Syamsuddin, (1996). *Pengembangan Profesi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Pedoman dan Intisari Perkuliahan*. PPS IKIP Bandung: Tidak diterbitkan.
- Manunhardjana, A. (1986). *Pembinaan Arti dan Metodenya*, Yogyakarta: Kanisius.
- Olivia, Petter, F., (1976),), *Democratic Supervision in Secondary School*, New York: harper and Row Publishers.
- Resmiati, Atty, (1989), *Efektivitas Pembinaan Oleh Kepala Sekolah Dilihat Dari Mutu Kinerja Guru Sekolah Dasar*, (Tesis), Bandung: PPS IKIP Bandung.
- Rifai, Mohamad., (1987), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Jilid I, II*, Bandung: Jemmars.

- Schippers, U., & Patriana, Djadjang M., (1994), *Pendidikan Kejuruan di Indonesia*, Bandung: Angkasa.
- Sewoyo, Sutanto, (1989), *Dampak Tingkat Pemahaman Dekan Tentang Fungsi Utama dan Lingkungan Kerja Eksekutif Terhadap Pembinaan Tenaga Edukatif Tetap Serta Dampak Kelanjutan Terhadap Penampilan Kerja*, (Tesis), Bandung: PPS IKIP Bandung.
- Sukmadinata, Nana S., dkk., (2002), *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip dan Instrumen*, Bandung: Kesuma Karya.
- Sukmadinata, Nana S., (1983), *Kontribusi Konsep Mengajar dan Motif Berprestasi terhadap Proses Mengajar dan Hasil Belajar*, (Disertasi), Bandung: FPS IKIP Bandung.
- Sumardjo, Endro, dkk, (2004), *Mengembalikan Wibawa Guru*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Supeno, Hadi, (1995), *Potret Guru*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutanto, Sewoyo, (1989), *Dampak Tingkat Pemahaman Dekan Tentang Fungsi Utama dan Lingkungan Kerja Eksekutif terhadap Pembinaan Tenaga Kerja Edukatif Tetap Serta Dampak Kelanjutannya Terhadap Penampilan Kerja: Suatu Studi pada Universitas / Institut Swasta dalam Lingkup Kopertis Wilayah III*, Bandung: PPs IKIP Bandung.
- Sutisna, Oteng, (1987), *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan Kepala Sekolah*, Bandung: IKIP Bandung.
- Thoha, Miftah, (2002), *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- .Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Fokusmedia.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), Jakarta: Fokusmedia.
- Undang-undang RI Nomor 22 tahun 1999, *Tentang Pemerintahan Daerah*, Jakarta: Sinar Grafika.
- UNESCO, (1993), *Educational for All: Status and Trends*. Paris: Unesco.
- UNESCO, (1996), *Belajar: Harta Karun di Dalamnya*, Laporan Komisi Internasional Tentang Pendidikan untuk Abad XXI, Jakarta: Depdiknas.
- Uzer, Usman, (2001), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wiharjadi, Otji S., (2000), *Hubungan Pembinaan oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru*, (Tesis), Bandung: PPS UPI.
- Wijaya, Cece & Rusyan, A. Tabrani, (1994), *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wiles, Kimball, (1983), *Democratic Supervision*, New York: Mc-Grow Hill Book, Co.

Sunendiari, Siti, Dkk. (2006). *Mimbar, Volume Xxii No. 1 Januari – Maret 2006 : 93 – 113*. Implementasi Dan Kendala Pelaksanaan Pembinaan Profesional Guru Di Sekolah Menengah Umum Melalui Program Guru Magang

Depdikbud. 1986. *Kurikulum Sekolah Dasar Pedoman Pembina Guru*. Jakarta: Depdikbud.



THE
Character Building
UNIVERSITY



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Jl. Willem Iskandar Psr.V – Kotak Pos No. 1589 – Medan 20221 telp. (061) 6613265, 6613276, 6618754,
Fax. (061) 6614002 – 6613319, Laman : www.Unimed.ac.id

SURAT PERINTAH MULAI KERJA (SPMK)

Nomor : 0961 /UN33.17/SPMK/2012

Tanggal : 12 Maret 2012

Pada hari ini Senin, tanggal dua belas bulan Maret tahun Dua ribu dua belas, kami yang bertandatangan dibawah ini :

1. Yon Rinaldi, SE, M.Si : Berdasarkan Surat Keputusan Mendiknas R.I. Nomor : 14184/A.A3/KU/2012, tanggal 27 Pebruari 2012 tentang Pengangkatan Pejabat Pembuat Komitmen Belanja Modal, bertindak untuk dan atas nama Rektor untuk selanjutnya dalam SPMK ini disebut sebagai : **PIHAK PERTAMA.**
2. Dr. Arif Rahman, M.Pd : Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan ,dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Ketua Peneliti. Rekening pada Bank BNI Cabang Medan No. A/C : 0057681936 untuk selanjutnya dalam SPMK ini disebut sebagai : **PIHAK KEDUA.**

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengadakan Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

PASAL 1
JENIS PEKERJAAN

PIHAK PERTAMA memberi Tugas kepada PIHAK KEDUA, dan PIHAK KEDUA menerima Tugas tersebut untuk melaksanakan Pekerjaan Penelitian Pola Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Medan Sumatera Utara) yang menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

PASAL 2
DASAR PELAKSANAAN PEKERJAAN

Pekerjaan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA atas dasar ketentuan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari SPMK ini, yaitu :

1. Sesuai dengan proposal yang diajukan
2. UU RI No. 17 Tahun 2003, tentang Keuangan Negara.
3. UU RI No. 1 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara
4. UU RI No. 15 Tahun 2004, tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara

PASAL 3
PENGAWASAN

Untuk Pelaksanaan Pengawasan dan Pengendalian Pekerjaan adalah Tim SPI Unimed dan Pejabat Pembuat Komitmen Dana Eks Pembangunan Unimed.

PASAL 4
NILAI PEKERJAAN

PIHAK PERTAMA memberi dana pelaksanaan pekerjaan yang disebut pada pasal 1 tersebut sebesar Rp. 35.000.000,- (Tiga puluh lima juta rupiah) termasuk pajak-pajak yang dibebankan kepada dana DIPA Unimed T.A. 2012 Nomor : 0649/023-04.2.01/02/2012, tanggal 09 Desember 2011.

PASAL 5



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Jl. Willem Iskandar Psr.V – Kotak Pos No. 1589 – Medan 20221 telp. (061) 6613265, 6613276, 6618754,
Fax. (061) 6614002 – 6613319, Laman : www.Unimed.ac.id

CARA PEMBAYARAN

Pembayaran dana pelaksanaan pekerjaan yang tersebut pada pasal 4 dilaksanakan secara bertahap, sebagai berikut :

1. Tahap I (Pertama) sebesar $40\% \times 35.000.000 = \text{Rp. } 14.000.000,-$ (Empat belas juta rupiah), dibayar sewaktu penyerahan Proposal dan Penandatanganan Surat Perintah Mulai Kerja (SPMK) oleh kedua belah pihak.
2. Tahap II (Kedua) sebesar $30\% \times 35.000.000 = \text{Rp. } 10.500.000,-$ (Sepuluh juta lima ratus ribu rupiah), dibayar setelah PIHAK KEDUA menyerahkan Laporan Kemajuan Pekerjaan dengan Bobot minimal 75 %. Dan menyerahkan bukti setor pajak (SSP) yang telah divalidasi Bank.
3. Tahap III (Ketiga) sebesar $30\% \times 35.000.000 = \text{Rp. } 10.500.000,-$ (Sepuluh juta lima ratus ribu rupiah), dibayar setelah PIHAK KEDUA menyerahkan Laporan Hasil Pekerjaan dengan Bobot 100%. Dan menyerahkan bukti setor pajak (SSP) yang telah divalidasi Bank.

PASAL 6

JANGKA WAKTU PELAKSANAAN

1. Jangka waktu pelaksanaan Pekerjaan sampai 100 % yang disebut pada pasal 1 perjanjian ini ditetapkan selama 234 hari kalender terhitung sejak tanggal 12 Maret s/d 31 Oktober 2012.
2. Waktu Penyelesaian tersebut dalam ayat 1 Pasal ini tidak dapat dirubah oleh PIHAK KEDUA.

PASAL 7

LAPORAN

1. PIHAK KEDUA harus menyampaikan naskah artikel hasil penelitian ke Lembaga Penelitian (Lemlit) dalam bentuk Hard Copy dan Sofcopy dalam compact disk (CD) untuk diterbitkan pada Jurnal Nasional terakreditasi dan bukti pengiriman disertakan dalam laporan.
2. Sebelum laporan akhir penelitian diselesaikan, PIHAK KEDUA melakukan diseminasi hasil penelitian melalui forum yang dikoordinasikan oleh Pusat Penelitian yang sesuai dan pembiayaannya dibebankan kepada PIHAK KEDUA.
3. Seminar Penelitian dilakukan di jurusan/program studi dengan mengundang dosen dan mahasiswa sebagai peserta seminar serta diketahui oleh Pusat Penelitian.
4. Bahan dan laporan pelaksanaan Seminar dimaksud disampaikan ke Lembaga Penelitian Unimed sebanyak 2 (dua) eksemplar.
5. Peserta seminar terbaik dari setiap jurusan wajib menyeminarkan hasil penelitian di Lembaga Penelitian Unimed.
6. PIHAK KEDUA menyampaikan Laporan Akhir Pelaksanaan Pekerjaan kepada PIHAK PERTAMA sebanyak 4 (Empat) eksemplar yang akan didistribusikan kepada :
 - 1) PIHAK PERTAMA sebanyak 1 (Satu) eksemplar (ASLI)
 - 2) Kantor SPI Unimed sebanyak 1 (Satu) eksemplar.
 - 3) Kantor LEMLIT 2 (Dua) Eksemplar
7. PIHAK KEDUA wajib menyampaikan Laporan Realisasi Penggunaan Dana Pelaksanaan Pekerjaan Penelitian Kepada PIHAK PERTAMA

PASAL 8

SANKSI

1. Apabila PIHAK KEDUA tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu pelaksanaan yang tercantum dalam pasal 6 perjanjian ini, maka untuk setiap hari keterlambatan PIHAK KEDUA wajib membayar denda keterlambatan sebesar 1 %/hari dengan maksimum denda sebesar 5 % dari nilai pekerjaan yang disebut pada pasal 4 .



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Jl. Willem Iskandar Psr.V – Kotak Pos No. 1589 – Medan 20221 telp. (061) 6613265, 6613276, 6618754,
Fax. (061) 6614002 – 6613319, Laman : www.Unimed.ac.id

2. Apabila pelaksana Pekerjaan melalaikan kewajibannya baik langsung atau tidak langsung yang merugikan keuangan negara diwajibkan mengganti kerugian dimaksud.

PASAL 9
PENUTUP

Surat Perintah Mulai Kerja (SPMK) ini dibuat rangkap 4 (Empat) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1 (satu) lembar pada : Kantor Dana Eks Pembangunan Unimed.
1 (satu) lembar pada : Ketua Peneliti
1 (satu) lembar pada : Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan.
1 (satu) lembar pada : Kantor SPI Unimed.

Demikian Surat Perintah Mulai Kerja (SPMK) ini diperbuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

PIHAK KEDUA :
Ketua Peneliti

Dr. Arif Rahman, M.Pd
NIP. 196604121992031001

PIHAK PERTAMA :
Pejabat Pembuat Komitmen
Belanja Modal

Yori Rinaldi, SE. M.Si
NIP. 196705111991121001

UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

CURICULUM VITAE

IDENTITAS DIRI

Nama : Dr. Arif Rahman, M.Pd
 NIP/NIK : 19660412 199203 1 001
 Tempat dan Tanggal Lahir : Cirebon, 12 April 1966
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Agama : Islam
 Golongan/ Pangkat : IV a / Pembina
 Jabatan Akademik : Lektor Kepala
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Medan
 Alamat : Jl. William Iskandar Psr V Medan
 Telepon/Faxs : (061) 6613365, 6613276, 6618754
 Alamat Rumah : Jl. M. Safei No.23 Perum Dosen Unimed Lau Dendang Kec. Percut Sei Tuan Deliserdang Sumatera Utara
 Telepon/Faxs : (061) 7381084 / 08121433302
 Alamat e-mail : arifr81@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan	Perguruan Tinggi	Jurusan/Bidang Studi
1991	S1	IKIP Bandung	Pendidikan Teknik Elektro
1997	S2	IKIP Bandung	Administrasi Pendidikan
2008	S3	Universitas Pendidikan Indonesia	Administrasi Pendidikan

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Jabatan	Sumber Dana
2009	Model Pembinaan pada MGMTD untuk Meningkatkan Keprofesionalan Guru SMK di Kota/Kabupaten Provinsi Sumatera Utara	Ketua	Dikti (Hibah Potensi Pend. Kab/Kota)
2009	Kajian Model Pendidikan Dasar Untuk Anak Masyarakat Nelayan Di Provinsi Sumatera Utara	Anggota	Balitbang Prov. Sumut
2009	Pemetaan Guru SMK Di Nangroe Aceh Darusallam, Sumatera Utara, Riau dan Riau Kepulauan	Anggota	APEKTINDO dan DIKTI
2010	Pemetaan Permasalahan Industri dan Penjajakan Kerjasama Penelitian	Ketua	Lemlit Unimed
2010	Pengembangan Materi Ajar Interaksi Belajar Mengajar Dengan Menggunakan Software Timeviwer-5 dan Skype Untuk Meningkatkan Minat Belajar Mahasiswa	Ketua	Lemlit Unimed
2011	Pendidikan Karakter Berbasis Pesantren dan Kitab Kuning di Sumatera Bagian Utara	Anggota	DEPAG
2012	Pola Pembinaan Untuk Meningkatkan	Ketua	Dikti (Hibah)

Profesionalitas Guru (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kota Medan Sumatera Utara)	Unggulan Perguruan Tinggi)
--	----------------------------

KARYA ILMIAH

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2004	Perpustakaan Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Baca Siswa	Visi Wacana
2004	Pembaharuan Pendidikan Menengah Kejuruan	Visi Wacana
2005	Peranan Penting Pembiayaan Dalam Pendidikan	Visi Wacana
2005	Ekonomi dan Pertumbuhan Pendidikan Serta Kualitas Hidup Manusia	Jurnal Ilmu Adm, STIA LAN Bandung
2005	Pendidikan Berwawasan Moral Menghasilkan SDM Anti Korupsi	Jurnal Ilmu Adm, STIA LAN Bandung
2006	Upaya Peningkatan Pelayanan Administrasi Akademik Melalui Sistem Komputerisasi Data Administrasi Akademik di Universitas Negeri Medan (Unimed)	Jurnal Ilmu Adm, STIA LAN Bandung
2009	Pembinaan Profesionalisme Guru SMK (Kajian Kualitatif Pada SMK Di Bandung)	Tabularasa, Jurnal Pendidikan PPS Unimed
2008	Paradigma Baru Pendidikan Berbasis Mutu	HMJ-KJ Fakultas Tarbiyah IAIN -SUMUT
2009	Sertifikasi Guru dan Implementasi pada Proses Belajar Mengajar	Geunta Education Aceh-GeA Provinsi Aceh

KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara	Panitia/ peserta/ pembicara
2007	Seminar Nasional Permasalahan Sosialisasi, Pelatihan dan Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan	Depdiknas	Peserta
2007	Seminar Nasional Peran Alat Peraga dalam Revitalisasi Pembelajaran	Depdiknas	Peserta
2008	Optimalisasi Pemanfaatan Arsip di Pemerintahan Daerah dan Universitas	STIA-LAN Bandung	Peserta
2008	Privatisasi Pelayanan Publik- Pengalaman, Peluang, dan Tantangan	STIA-LAN Bandung	Peserta
2008	Seminar Nasional "Paradigma	HMJ-KJ Fakultas Tarbiyah	Pembicara

	Baru Pendidikan Berbasis Mutu”	IAIN -SUMUT	
2009	Seminar Nasional ”Manajemen Mutu Pendidikan”	Prodi AP PPS Unimed	Panitia
2009	Sertifikasi Guru dan Implementasi pada Proses Belajar Mengajar	Geunta Education Aceh-GeA Provinsi Aceh	Pembicara
2010	Semiinar Nasional Etika Pendidikan dan Musda ISMaPI II Daerah Sumatera Utara	ISMaPI Daerah Sumatera Utara	Panitia

KEGIATAN PROFESIONAL/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Tempat
2009	Pengawas Ujian Nasional SMA/MAN	Kota Medan
2009	Penanggung Jawab Ruang dalam Pengawas Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) Lokal Medan	Medan
2009	Penanggung Jawab Ruang dalam Pengawas Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) Lokal Medan	Medan
2009	Pelatih pada workshop dokumen pembelajaran SMK	SMKN 10 Kota Medan
2010	Pengawas Ujian Nasional SMA/MAN	Asahan
2010	Penanggung Jawab Ruang dalam Pengawas Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) Lokal Medan	Medan
2010	Penanggung Jawab Ruang dalam Pengawas Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) Lokal Medan	Medan
2011	Penanggung Jawab Ruang dalam Pengawas Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) Lokal Medan	Medan

Medan, 26 Oktober 2012

THE
Character
UNIVERSITY

Dr. Arif Rahman, M.Pd
NIP. 19660412 199203 1 001

CURRICULUM VITAE

1. Nama : Prof. Dr. Abd. Hamid K., M.Pd
2. Tempat/Tanggal Lahir : Takengon/22 Februari 1958
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Dosen Teknik Bangunan Fakultas Teknik Unimed
6. Alamat Rumah : Jalan Sei.Padang Gang Langgar No. 3 Medan (20131)
Phone: (061) 8215786. HP: 08126500707
7. E-Mail : abdhamid_k @ Yahoo.co.id
8. Alamat Kantor : Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan.
Jalan Williemi Iskandar Pasar V Medan
9. Pendidikan/Latihan :
 - a. Sekolah Dasar Negeri 2 Takengon ,1970
 - b. SMP Negeri 1 Takengon, 1973
 - c. STM Instruktur Negeri Medan, Jurusan Bangunan Gedung 1976
 - d. Sarjana Muda Pendidikan Teknik Bangunan (BA) FKIT IKIP Medan, 1980
 - e. Sarjana Pendidikan Teknik Bangunan (DRS) FPTK IKIP Medan, 1983
 - f. Magister (S2) Teknologi Pengajaran (M.Pd) Pascasarjana IKIP Malang, 1992
 - g. Doktor (S3) Teknologi Pendidikan (Dr) Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 1999.
 - h. Program dosen cangkakan di IKIP Bandung,1985/1986
 - i. Peserta Training of Trainer (TOT) Pengelola Gugus HaKI Perguruan Tinggi. Jakarta, Dirjen Dikti Depdiknas, Juli 2000.
 - j. Peserta Training of Trainer (ToT) Sertifikasi Guru. Unimed 2006
 - k. Peserta Training of Trainer (TOT) Sertifikasi Dosen. Dirjen Dikti Depdiknas Jakarta. Desember 2007
10. Pengalaman Mengajar
 - a. Guru SMP, Tsanawiyah, Aliyah Muhammadiyah, jalan Darussalam Medan, 1983/1986. Mengajar dalam matapelajaran Fisika, Menggambar
 - b. Guru STM Muhammadiyah, Jalan Kapten Muslim Gang Jawa Medan 1984/1985. Mengajar dalam matapelajaran: Menggambar Bangunan, Ilmu Bahan Bangunan, dan Konstruksi Bangunan.
 - c. Dosen Fakultas Teknik IKIP/Unimed Medan, 1981 sampai sekarang. Mengajar dalam matakuliah: Statistik, Metodologi Penelitian Pendidikan, Desain Pengajaran, Fisika Bangunan, Pondasi, Teknik Penyehatan, Plumbing, Hidrologi dan Strategi Belajar Mengajar.
 - d. Dosen Pascasarjana Unimed Medan, 2001 sampai sekarang, di Program Teknologi Pendidikan dan Administrasi Pendidikan. Mengajar dalam matakuliah: Teori Belajar dan Pembelajaran, Pendekatan Sistem, Produksi Media, Landasan Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Evaluasi Program Pendidikan
 - e. Dosen Pascasarjana IAIN Sumatera Utara Medan, 2004 - 2008. Mengajar matakuliah: Manajemen Pendidikan.
 - f. Dosen Politeknik Kesehatan Medan, 2005 sampai sekarang. Mengajar dalam matakuliah: Evaluasi Pengajaran.
11. Pengalaman Pekerjaan
 - a. Tim Reviewer Penelitian pada Lembaga Penelitian Unimed, 2001-2002

- b. Tim Reviewer Penelitian pada Lembaga Penelitian Unimed, 2005-2006
- c. Tim Reviewer Proposal Teaching Grant Politeknik Medan, yang dibiayai TPSDP, 2001 – 2002
- d. Tim monitoring dan evaluasi pelaksanaan PGSD luar Kampus Unimed (Kabupaten Dairi, Asahan, Labuhan Batu, Tapanuli Selatan, Mandailing Natal, dan Nias), 2001 – 2002
- e. Tim Peneliti pada Lembaga Pengembangan Manajemen Pendidikan (LPMP) IKIP Jakarta, 1997 – 1999
- f. Instruktur Proyek JPS Beasiswa dan DBO Dikdasmen Depdikbud, Jakarta, 1999 – 2000
- g. Penatar Peningkatan Ketrampilan Dasar Teknologi Instruksional (PEKERTI)/ Applied Approach (AA), Unimed 2002 sampai sekarang
- h. Tim Assesor sertifikasi guru Unimed, 2007 sampai sekarang
- i. Tim Assesor Sertifikasi dosen Unimed, Desember 2007 sampai sekarang

12. Pengalaman Jabatan

- a. Kepala Pusat Media Pembelajaran pada Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Aktivitas Instruksional (LP2AI) Unimed, 2002 – 2003.
- b. Ketua Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Aktivitas Instruksional (LP2AI) Unimed, 2003 – 2006
- c. Asisten Direktur III Bidang Kemahasiswaan Pascasarjana Unimed, 2001 – 2003
- d. Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan Pascasarjana Unimed, 2003 – 2005
- e. Asisten Direktur II Bidang Administrasi dan Keuangan Pascasarjana Unimed, 2005 - 2008.
- f. Dekan Fakultas Teknik Unimed 2008 sampai sekarang

13. Pengalaman Sebagai Konsultan/Staf Ahli

- a. Konsultan pada PT. Kuaternita Adidarma Jakarta, dalam pengembangan pendidikan Madrasah Aliyah Kerjasama dengan Departemen Agama Jakarta, 1998 – 1999
- b. Konsultan Ahli pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi Sumut dalam penulisan Buku Pendidikan Budi Pekerti Khas daerah, untuk Sekolah Dasar, 2002 – 2003
- c. Konsultan Monitoring dan Evaluasi Pendidikan pada Proyek Peningkatan Pendidikan Dasar (Basic Education Project) pada Dinas Pendidikan Sumatera Utara, 2003 – 2005
- d. Staf Ahli Bidang Pendidikan pada BAPPEDA Tkt I Sumatera Utara, 2005-2006
- e. Kontak Person Kerjasama UNIMED – DBE2 USAID dalam Meningkatkan Mutu Guru Sekolah Dasar Sumatera Utara, 2005 sampai sekarang.
- f. Konsultan Monitoring dan Evaluasi “ Bantuan Operasional Sekolah (BOS)” Dinas Pendidikan Sumatera Utara, Februari - Desember 2008.

14. Keanggotaan Profesi/Kemasyarakatan

- a. Anggota Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia (IPTPI), 1992 sampai sekarang

- b. Ketua Umum Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan Indonesia (IPTPI) Cabang Sumatera Utara, 2005 – 2008. 2009 sampai sekarang
- c. Anggota Dewan Pendidikan Kota Medan, 2004 - 2007
- d. Anggota Dewan Pendidikan Kota Medan, 2007 sampai sekarang
- e. Ketua Bidang Fair Play Pengda PSSI Sumatera Utara, 2004 – 2008.
- f. Koordinator Departemen Pendidikan dan Pelatihan Profesi Ikatan Alumni IKIP/Universitas Negeri Medan, 2001 – 2005
- g. Anggota Asosiasi Profesor Indonesia (AFI) Sumut, 2007 sampai sekarang
- h. Anggota Dewan Pakar “Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Sumatera Utara. 2009 – 2012.
- i. Pembina “ Persatuan Anggar Indonesia (PAI)” Kota Medan. 2009 – 2010.
- j. Anggota Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Indonesia (APTEKINDO) 2008 sampai sekarang

15. Pengalaman Penelitian

- a. Ketua Peneliti. Pengembangan model pengajaran berdasarkan kompetensi untuk meningkatkan kualitas SDM bidang ketrampilan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, 2004 (Hibah Pascasarjana Dikti Depdiknas)
- b. Ketua Peneliti, Program Pengembangan Pusat Pengembangan Pendidikan Perguruan Tinggi Universitas Negeri Medan, 2002 (Hibah P3AI Dikti Depdiknas)
- c. Ketua peneliti, Analisis system pembelajaran Sekolah Menengah Umum (SMU) dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Deli Serdang, 2002 (kerjasama dengan Bappeda Deli Serdang)
- d. Ketua peneliti, Model skenario desain pembelajaran kurikulum berbasis kompetensi, 2002 (kerjasama LP2AI Unimed – Bappeda Kota Tanjung Balai).
- e. Penelitian Mandiri, Pengaruh metode penyajian ringkasan dan gaya kognitif mahasiswa terhadap hasil belajar Ilmu Pengairan. IKIP Medan, 1999.
- f. Anggota peneliti, Program pengembangan sentra pengembangan pendidikan wilayah I Sumatera, 2001 (Hibah Bersaing P3AI Dikti Depdiknas)
- g. Anggota Peneliti, Pengembangan model pembelajaran kurikulum berbasis kompetensi di Kota Medan, 2003 (Hibah Bersaing Dikti Depdiknas).
- h. Anggota peneliti, Model penataran terpadu pada pendidikan dasar dan menengah. Ditgutentis Depdikbud, Jakarta. 1996-1997.
- i. Anggota Dewan Pakar “Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI)” Sumatera Utara. 2009 -2012.
- j. Pembina “ Persatuan Anggar Indonesia (PAI) Kota Medan. 2009 – 2012.

16. Publikasi Ilmiah/Jurnal/Buku

- a. Jurnal Pendidikan Lembaga Penelitian Unimed. Pengaruh Metode Pembelajaran Menggunakan Ringkasan dan gaya kognitif mahasiswa terhadap hasil belajar ilmu Pengairan, September 2001
- b. Jurnal Kependidikan SKOLAR Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Pengaruh pemberian jenis ringkasan dan gaya kognitif mahasiswa terhadap hasil belajar Teknik Penyehatan, Desember 2005
- c. Jurnal Lembaga Penelitian Unimed. Pengembangan Model Pengajaran di SMK untuk meningkatkan kualitas SDM Bidang Ketrampilan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. November 2005

- d. Jurnal Pendidikan Tabularasa Pascasarjana Unimed. Sistem pelaksanaan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Desember 2005.
- e. Jurnal Pendidikan Tabularasa Pascasarjana Unimed. Model-model pembelajaran berorientasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Juli 2005
- f. Buku "Teori Belajar dan Pembelajaran". Pascasarjana Unimed. 2007.
- g. Jurnal Teknologi Pendidikan, PPs Unimed. Judul : Atribusi terhadap keberhasilan dan kegagalan untuk meningkatkan motivasi, 2009.

17. Instruktur/Pemakala dalam Pelatihan/Seminar

- Pemakala, Judul: Kurikulum Berbasis Kompetensi. Di SMA Dharma Pancasila Medan. 2003
- Pemakala. Judul: Kurikulum Berbasis Kompetensi, di SMA Perisai Kotacane Aceh Tenggara. 2004
- Pemakala, Judul: Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi. Di MAN 2 Medan. 2003
- Pemakala, Judul: Penetapan Standar Mutu Program Pascasarjana Unimed melalui Kurikulum Berbasis Kompetensi dan kebutuhan Pasar. Di Pascasarjana Unimed. 2003
- Pemakala, Judul: Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi di LPTK dan Implikasinya pada pengembangan Kurikulum LPTK.. Di Pascasarjana Unimed. 2004
- Pemakala, Seminar: Kurikulum Pendidikan Tinggi Berbasis. Di Hotel Danau Toba Medan, Dengan judul: Teknik dan langkah-langkah Penyusunan KBK. Kopertis Wilayah I Medan. 2004
- Pemakala, Judul: Model-model pembelajaran berorientasi KBK. Di UMSU Medan. 2004
- Pemakala, Judul: Pengembangan KBK. Di Fakultas Teknik Unimed. 2004
- Pemakala, judul: Teknologi Pembelajaran dalam KBK. Di Program Studi TP PPs Unimed. 2004
- Pemakala, Judul: Pengembangan Kurikulum. Di Diklat Pegawai Teknis Depag Medan, 2003
- Pemakala, Judul: Pengembangan Model Pembelajaran KBK, Di Fakultas Teknik UMSU Medan, 2005
- Pemakala, Judul: Desain Instruksional dalam KBK, di Fakultas Teknik UMSU Medan, 2005
- Pemakala, seminar Judul: Prinsip-Prinsip Belajar dan Pembelajaran yang Efektif. Tanjung Balai, 2001
- Pemakala, Judul: Langkah-Langkah Mengajar, Merumuskan TIU dan TIK. Politeknik Medan, 2003.
- Pemakala, Judul: Teknik Sampling. Fakultas Teknik UMSU Medan, 2001
- Peserta seminar International, Judul: Scientific Writing. Pascasarjana Unimed, Medan, 2003
- Peserta seminar, Judul: Prinsip-Prinsip lembaga kepresidenan RI. CPPS Paramadina di Hotel Dharma Deli Medan, 2001
- Peserta seminar Nasional: Teknologi Pembelajaran, Jakarta: 2002
- Peserta seminar, Judul: Pengelolaan konflik Etnik dan Agama di Indonesia. Medan, 2002
- Pemakala, Seminar: Peran Teknologi Pendidikan dalam KBK, Pascasarjana Unimed, 2004

- Pemakala, Judul: Rekayasa Mengajar Sukses. Fakultas Teknik UMSU Medan, 2003.
- Peserta seminar: IMT – GT Varsity Carnaval, Medan, 2003
- Pemakala, Judul: Kiat Mengajar Sukses. Fakultas Pertanian UMSU Medan, 2002.
- Pemakala, Judul: Penelitian Kebijakan. Balitbang SUMUT Medan, 2002.
- Pemakala, Judul: Variabel Penelitian. Balitbang Sumut Medan, 2002.
- Pemakala, Judul: Penyusunan GBPP dan SAP. Depag SUMUT Medan, 2003.
- Pemakala, Judul: Pendidikan untuk Semua. AP PPs Unimed, 2004
- Pemakala, Judul: Evaluasi Diri LP2AI Unimed. P3AI Dikti, Batam, Riau, 2004
- Pemakala, Judul: Peningkatan kualitas pendidikan, Kabupaten Aceh Tengah, IMAGA Medan, 2003
- Pemakala, Judul: Penulisan Karya Ilmiah. Pascasarjana Unimed, 2003
- Peserta Seminar Nasional: Teknologi Pembelajaran, Jogjakarta, 2003
- Pemakala, Judul: Perspektif Teknologi Pendidikan dalam Era Globalisasi. PPs Unimed, 2002.
- Pemakala, Judul: Pengembangan Metodologi Pengajaran. IAIN SUMUT Medan, 2002.
- Pemakala, Seminar Teknologi Pendidikan di Hotel Semarak Medan. Judul: Pembelajaran Berbasis Aneka Sumber, Desember 2004.
- Pemakala, Seminar dan Lokakarya: Evaluasi GBPP, SAP, dan Penyusunan Bahan Ajar sesuai KBK di Jurusan Pendidikan Ekonomi FIS Unimed, 22-23 Juli 2004.
- Peserta Seminar, Perkembangan Teknologi Informasi di Dunia Pendidikan, Unimed, Desember 2004.
- Pemakala Seminar: Sistem Sertifikasi dan Kompetensi Guru. Pada Guru Bantu Kabupaten Langkat dalam rangka memperingati HARDIKNAS, 2 Mei 2007.
- Pemakala, Sistem Penilaian Sertifikasi Guru. Yayasan Al-Nizam Medan, 23 Januari 2008.
- Pemakala, Seminar Nasional: Peranan IPTPI dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran, Unimed, 2008.
- Pemakala, Seminar Nasional: Peranan Strategi Guru Profesional dalam Implementasi KTSP, Kab. Batu Bara, Januari 2009
- Pemakala, Seminar Nasional: Peranan Strategi Guru Profesional dalam Implementasi KTSP, Perdagangan Kab. Simalungun, Februari 2009
- Pemakala Seminar International: Perencanaan dan Evaluasi Sumber Belajar. Unimed, 21 Februari 2009.

Demikian Curriculum Vitae ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 6 November 2012

Prof. Dr. ABD. HAMID K., M.Pd

CURRICULUM VITAE

IDENTITAS DIRI

Nama	: Dr. Ridwan Abdullah Sani, M,Si
NIP	: 196406101988031017
Tempat dan Tanggal Lahir	: Pangkalpinang, 10 Juni 1964
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Status Perkawinan	: Kawin
Agama	: Islam
Golongan/Pangkat	: IV-a/Pembina
Jabatan Akademik	: Lektor Kepala
Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Medan
Alamat	: Jl. Willem Iskandar, Pasar V - Medan
Telp/Fax	: 061-6613319
Alamat Rumah	: Komplek GRIYA Unimed no. 30 Jl. Pelajar Timur - Medan
Telp/Fax	: 061-7333762
Alamat e-mail	: ridwanunimed@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Program Studi
1987	Sarjana	IKIP Bandung	Pendidikan Fisika
1993	Magister	ITB	Fisika
2000	Doktor	ITB	Fisika

PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
1991	Pelatihan Komputer dalam negeri	Jurusan Fisika ITB	2 minggu
1991	Pelatihan Mikroprosesor dalam negeri	Jurusan Fisika ITB	11 hari
1995	Overseas Training at the Semiconductor Science and Technology Laboratory, Macquarie University (Australia)	Bank Dunia XII	3 bulan
1999	Training on Nd-YAG Laser Operation (Singapura)	Center Grant - Lab Fisika Material ITB	4 hari
2002	Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah (dalam negeri)	Unimed dan DP2M Dikti	3 hari
2002	Pelatihan Peningkatan Mutu Pengelola Praktikum	Unimed	3 hari

2004	Training on Self Learning Material Development for e-Learning	SEAMO Regional Open Learning Center	4 hari
2004	Pelatihan Pengembangan Pembelajaran Berbasis Kompetensi Bagi Dosen LPTK	PMPTK Depdiknas	4 hari
2004	Pelatihan Science Education Quality Improvement Project (SEQIP)	Direktorat TK - SD Depdiknas dan GTZ	60 hari
2005	Pelatihan Reviewer Dewan Pendidikan Tinggi	DPT - Dikti	3 hari
2007	Pelatihan Audit Mutu Akademik Internal (AMAI)	Unimed dan UGM	3 hari
2009	TOT Pengampu Karya Tulis Ilmiah	P4TK TK dan PLB	4 hari

PRODUK BAHAN AJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Jenis Bahan Ajar (cetak dan non cetak)	Sem/Tahun Akademik
Fisika Kuantum	Sarjana	Diktat (cetak)	2002
Fisika Kuantum	Sarjana	non-cetak (simulasi)	2003
General Physics 1 & General Physics 2	Sarjana (program Bilingual)	non-cetak (media demonstrasi dan eksperimen sederhana)	2008

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/ anggota Tim	Sumber Dana
1995-1998	Metal Organic Chemical Vapor Deposition	Anggota	URGE: Nomor kontrak: 009/HPTP/URGE/1995, 28 Februari 1995
1996	Analisis Sistem Sonar Pasif	Anggota	BPPT: Nomor kontrak: 09/PERJ/P4/PSSTP/BPPT/VII/96, tanggal 10 Juli 1996
1997	Pembuatan Model dan Pengolahan Data Reverberasi	Anggota	BPPT: Nomor kontrak: 09A/PERJ/P4/PSSTP/BPPT/VII/97, tanggal 22 Juli 1997
1999-2001	The Study of Quatum Dots of Ga-V Semiconductors	Anggota	URGE: Nomor kontrak: 001/HPTP-IV/URGE/ 1999, 9 Maret 1999
2004	Kebijakan Pengembangan Taman Kanak-kanak di	Ketua	Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara, dana dekon

	Propinsi Sumatera Utara		
2004	Pengaruh penggunaan Metode Inquiry terhadap Pemahaman Mahasiswa dalam Konsep Kuantum	Ketua	Mandiri
2006	Pengembangan teknik "competitive questioning" untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa dalam mata kuliah Fisika Statistik	Ketua	Mandiri
2008	Peningkatan Kompetensi Mahasiswa dalam Perkuliahan Sains dan teknologi dalam Masyarakat dengan Metode "Learning by Teaching (LdL)"	Ketua	Mandiri
2009	Peningkatan penguasaan mahasiswa akan konsep Fisika Kuantum dengan penerapan Metode "Socratic Dialogue"	Ketua	Mandiri

KARYA ILMIAH

A. Buku/Bab Buku/Jurnal

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
1997	Electrical characterization of TiO ₂ grown by metalorganic chemical vapor deposition (MOCVD) in metal-insulator-semiconductor (MIS) structure	<i>Proceedings of the ninth International Conference on Microelectronics, Bandung, 173-174.</i>
1997	The Simulation and testing of a vertical organo-metallic vapor phase epitaxy reactor	<i>Proceedings of SPIE, 3175, 232-234</i>
1998	Karakterisasi lapisan GaN yang ditumbuhkan di atas GaAs dengan metode PE-MOCVD	<i>Proceedings of XVII National Physics Symposium and AAPS Seminar on Physics of Materials, Yogyakarta, 88-91</i>
1998	Gallium nitride based devices	<i>Records of NEDO/BPPT International Electronics and Information Technology Seminar, Jakarta.</i>
1998	Karakterisasi lapisan GaN yang ditumbuhkan di atas GaAs dengan metode PE-MOCVD	<i>Proceedings of XVII National Physics Symposium and AAPS Seminar on Physics of Materials, Yogyakarta, 88-91</i>
1998	Growth of GaN by Microwave Plasma Enhanced MOCVD	<i>Proceeding of Conference on Optoelectronic and Microelectronic Materials and</i>

		<i>Devices, IEEE Conf. Series, Perth-Australia, 209-214</i>
1999	Penumbuhan film tipis GaN di atas sapphire dengan MOCVD berbantuan plasma	<i>Proceedings of Industrial Electronic Seminar, Surabaya, 223-228</i>
1999	Growth of GaN on GaAs by Microwave PACVD	<i>Proceedings of Industrial Electronic Seminar, Surabaya, 207-210</i>
1999	LKS Fisika SMU (Buku)	Gema Ilmu, Bandung
1999	Memupuk Tanggungjawab Sosial melalui Pengajaran Fisika	<i>Pelangi Pendidikan, vol. 6 no. 2, 102-105</i>
2000	Growth of GaN film on a-plane sapphire substrates by plasma-assisted MOCVD	<i>J. Cryst. Growth</i> 221 , 311
2001	Simulation of Direct Laser Writing of YBa ₂ Cu ₃ O _{7-x} /SrTiO ₃ /MgO Structure for Fabrication of Josephson Junction	<i>JMS</i> , vol 6 no.1, 33-41
2001	Perkembangan Pendidikan Sains dalam Kaitannya dengan Perkembangan Masyarakat	<i>Pelangi Pendidikan, vol. 8 no. 1, 50-53</i>
2001	Penyusunan Bahan Ajar Radiasi Inti dalam Pelajaran Fisika dengan Menggunakan Metode Sains dan Teknologi dalam Masyarakat	<i>Pelangi Pendidikan, vol. 8 no. 2, 84-87</i>
2002	Melatih Siswa berpikir kreatif	<i>Pelangi Pendidikan, vol. 9 no. 1, 43-47</i>
2002	Pembelajaran dan Pengajaran Kontekstual untuk Pelajaran IPA di SD	<i>Pelangi Pendidikan, vol 9 no. 2, 83-87</i>
2003	Komposisi plasma Nitrogen dalam penumbuhan Gallium Nitrida dengan metode deposisi uap kima berbantuan plasma	<i>Jurnal Penelitian Sainika, Vol. 3 nomor 1.</i>
2003	Perlunya Eksperimen dalam Pembelajaran IPA	<i>Pelangi Pendidikan Vol. 10 nomor 2, 108.</i>
2004	Metode Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi	<i>Pelangi Pendidikan, vol 11 no. 2, 104-112</i>
2004	Deskripsi Pemahaman Mahasiswa tentang Konsep Dasar Fisika Kuantum	<i>Suara Pendidikan, vol 23 no. 1, 54-57</i>
2008	Pengembangan Pembelajaran Efektif untuk Perkuliahan Sains Teknologi dalam Masyarakat di Jurusan Pendidikan Fisika Unimed	<i>Suara Pendidikan, vol 26 no. 1, 6-10</i>
2008	Fostering Creative Teaching and Learning at School	<i>Suara Pendidikan, vol 26 no. 2, 19-24</i>
2009	Pembelajaran Fisika dengan Metode <i>Socratic Dialogue</i>	<i>Suara Pendidikan, vol 27 no. 1, 55-57</i>
2009	Metode Efektif Mengajarkan Fisika	<i>Jurnal Penelitian Inovasi</i>

B. Makalah/Poster

Tahun	Judul	Penyelenggara
1995	Rancang Bangun Reaktor MOCVD, disajikan dalam Kongres Ilmu Pengetahuan Nasional (KIPNAS) di Serpong	LIPI
1996	Simulasi etsa laser pada fabrikasi sel surya menggunakan metode elemen hingga, disajikan pada Seminar Metode Elemen Hingga di ITB	Lab Perancangan Mesin, Jurusan Teknik Mesin - ITB
2005	Manajemen Pengelolaan Praktikum Fisika	Jurusan Pendidikan Fisika, Unimed

KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara	Panitia/peserta/pembicara
1995	Seminar Aplikasi Ilmu Komputer dalam Bidang Sains dan Teknologi	FMIPA UNPAD	peserta
1995	Kongres Ilmu Pengetahuan Nasional	LIPI	Peserta
1996	XVI-th National Symposium on Physics and ASEANIP Regional Seminar on The Physics of Metals and Alloys	Himpunan Fisika Indonesia	pembicara
1996	Seminar Metode Elemen Hingga	Lab Perancangan Mesin, Jurusan Teknik Mesin - ITB	peserta
1997	The Ninth International Conference on Microelectronics	PAU - ITB	pembicara
1998	Seminar on High Temperature Superconductors	Jurusan Fisika - ITB	Panitia
1998	XVII National Physics Symposium and AAPPS Seminar on Physics of Materials	Himpunan Fisika Indonesia	pembicara
1999	Industrial Electronic Seminar	JICA, ITS, dan Politeknik Surabaya	pembicara
2001	Peran MIPA dalam Era Industrialisasi	Universitas Negeri Medan	Pembicara dan panitia

2001	Seminar Tahunan BKS PTN Wilayah Barat	BKS-PTN	Panitia
2001	Lokakarya Manajemen Sumberdaya Dosen	HEDS - JICA	Peserta
2002	Lokakarya Penyusunan Pedoman Penulisan Skripsi	FMIPA - UNIMED	Peserta
2002	Diskusi Interaktif Seputar Dunia Pendidikan	FMIPA - UNIMED	Pembicara
2002	Lokakarya Evaluasi Diri Unimed	Unimed	Pembicara
2002	Lokakarya Pengembangan Kurikulum dan Evaluasi	FMIPA Unimed	Pembicara
2003	Lokakarya Penggunaan Komputer dalam Peningkatan Pembelajaran Fisika	FMIPA Unimed	Peserta
2003	Lokakarya Pendekatan Kontekstual dalam Pembelajaran (CTL)	FMIPA Unimed	Peserta
2004	Seminar Perkembangan Teknologi Informasi di Dunia Pendidikan	Microsoft Indonesia	Peserta dan panitia
2004	Lokakarya Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan Standar Mutu Lulusan PGSD FIP Unimed	FIP Unimed	Pembicara
2004	Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) V	Universitas Negeri Surabaya	peserta
2004	Lokakarya Penyusunan KBK	Jurusan Bahasa Asing, FBS - Unimed	pembicara
2005	Lokakarya Penataan Peralatan Praktikum Fisika	Jurusan Fisika - Unimed	pembicara
2007	Standardization of Quality in Enhancing the Quality of Education (International Seminar)	Unimed	Pembicara
2007	Seminar: Mengenal Tokoh, Pejuang, dan Pahlawan Sumatera Utara	PUSSIS - Unimed	panitia
2007	Sejarah Indonesia yang Kontroversial: Solusi dan Strategi Pengajarannya di SMA	PUSSIS - Unimed	Panitia
2007	Simposium Nasional Penelitian Pendidikan	Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan Balitbang Depdiknas	Peserta
2007	Badan Hukum Pendidikan versus	Unimed	Peserta

	Badan Layanan Umum		
2007	Lokakarya PTK bagi Guru	Lembaga Penelitian Unimed	Panitia dan pembicara
2008	Seminar Penelitian Tindakan Kelas	Lembaga Penelitian Unimed	Panitia
2008	Lokakarya Remodeling Sistem Pembelajaran Micro Teaching Universitas Negeri Medan	Unversitas Negeri Medan	Pembicara dan panitia
2008	Seminar Tata Ruang dan Perkotaan Berwawasan Lingkungan	Pusat Studi Kependudukan dan Lingkungan Hidup Unimed	pembicara
2008	Seminar: Melacak Batu dan Menguak Mitos Tradisi Megalitik Nias	PUSSIS - Unimed	Peserta
2008	Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VI	Universitas Pendidikan Ganesha	Peserta
2009	Seminar Inovasi Pembelajaran	Lembaga Penelitian Unimed	Panitia
2009	Lokakarya Penelitian Tindakan Kelas	Gugus II Wilayah 5 Batang Kuis	Pembicara
2009	Lokakarya Penelitian Tindakan Kelas	AGFI Sumatera Utara	Pembicara
2009	Lokakarya Pembimbingan KTI-online	P4TK TK dan PLB, Bandung	Peserta

KEGIATAN PROFESIONAL/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Tahun	Jenis/Nama Kegiatan	Tempat
1990	Pengabdian pada masyarakat oleh P2M tentang keselamatan penggunaan listrik	Desa kota Datar, Kecamatan Hamparan Perak, Kab. Deli Serdang
1997-1998	Pengembangan system akustik bawah air untuk keperluan TNI Angkatan Laut	BPPT, Jakarta
2003	Penataran Guru Fisika Tingkat Madrasah Aliyah se-Propinsi Sumatera Utara	Padang Sidempuan, Sumatera Utara
2003	Pelatihan untuk penanganan Miskonsepsi dan Remediasi dalam Fisika bagi guru Madrasah Aliyah	MAN 2 Medan
2004	Pelatihan Penggunaan Alat Laboratorium Fisika bagi Guru Madrasah Aliyah se-Propinsi Sumatera Utara	Padang Sidempuan, Sumatera Utara
2004	Peningkatan Mutu Pembelajaran IPA (SEQIP) di Propinsi Sumatera Utara	Kisaran, kab. Asahan

2004	Bedah Buku "Keajaiban Pada Atom" karya Harun Yahya	Toko Sembilan Wali, Medan
2004	Peningkatan Kemampuan Guru IPA tingkat Madrasah Ibtidaiyah dalam Pengembangan Sistem Penilaian Berbasis Kelas	Medan
2004	Peningkatan Kemampuan Dosen Unimed dalam Penguasaan Program Aplikasi Komputer	Lab Fisika FMIPA Unimed
2004	Pemantauan Pemilu 2004 dari Forum Rektor Indonesia	Medan
2004	Penyusunan Evaluasi Diri Jurusan	Universitas Negeri Medan
2005	Magang Guru SMP/SMA untuk Peningkatan Kemampuan Mengajar	LPM - Unimed
2005	Peningkatan Kemampuan dosen PPKn dalam Menulis Karya Ilmiah	Jurusan PPKn Unimed
2005	Pelatihan Mata Pelajaran MAFIKIB bagi guru MAN Tanjung Morawa	MAN Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang
2003-2007	Pembinaan siswa untuk olimpiade Sains tingkat SD/MI (agenda tahunan)	Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Utara
2003-2007	Tim Juri Olimpiade IPA SD propinsi Sumatera Utara	Dinas Pendidikan Tk I Sumatera Utara
2007	Pengembangan Kelembagaan Organisasi PTS bagi pimpinan PTS di lingkungan Wilayah - I (Sumut dan NAD)	Kopertis Wilayah - I
2007	Pelatihan Penelitian bagi Dosen Muda	Lembaga Penelitian Unimed
2008	Pelatihan Penulisan Proposal Penelitian Tindakan Kelas bagi guru di Propinsi Sumatera Utara	Lembaga Penelitian Unimed
2008	Pembimbing PTK propinsi Sumatera Utara, dana Block Grant PMPTK	Medan, Universitas Negeri Medan dan LPMP Sumatera Utara
2008	Pembimbingan PTK guru SMK Wilayah Barat, periode tahun 2008	P4TK Bidang Bangunan dan Listrik - Medan
2008	Unimed - Fair	LPM Unimed
2009	Peningkatan Mutu Guru Yayasan Hang Tuah - Medan	SMA Hang Tuah, Belawan
2009	Pembimbingan KTI-online bagi guru didanai P4TK TK dan PLB Bandung	Medan, web: www.ktiguru.org
2009	Diklat Asistensi dan Bimbingan Penelitian Tindakan Kelas	P4TK Bidang Bangunan dan Listrik
2009	Peningkatan Kemampuan Guru Fisika dalam Membuat dan Menggunakan Alat Peraga/Praktikum untuk Pembelajaran Fisika (terjadwal)	AGFI cabang Sumatera Utara

JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI

Peran/Jabatan	Institusi (Univ, Fak, Jurusan, lab, Studio, manajemen SIM, dll)	Tahun
Pengelola Pusat Internet FMIPA	Universitas Negeri Medan	2001
Task Force Unimed untuk Hibah Kompetisi	Universitas Negeri Medan	2001 - sekarang
Pembantu Rektor 1	Universitas TRI KARYA	2002-2003
Kepala lab Fisika	Universitas Negeri Medan, FMIPA, Fisika	2003-2007
Direktur SPMU TPSDP	Universitas Negeri Medan	2004-2007
Tim Pengembang KBK	Universitas Negeri Medan	2004-2006
Tim Monevin PHK	Universitas Negeri Medan	2006 - sekarang
Ketua Lembaga Penelitian	Universitas Negeri Medan	2007 - sekarang
Tim Satuan Pengendali Internal	Universitas Negeri Medan	2009 - 2010

PERAN DALAM KEGIATAN KEMAHASISWAAN

Tahun	Jenis/Nama Kegiatan	Peran	Tempat
2007	Menciptakan Alumni FMIPA Unimed yang Mampu Berkarya dan Mengabdikan Kepada Masyarakat	Pelatih penulisan skripsi	HMI Komisariat FMIPA Unimed
2007	Pelatihan Penelitian bagi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM)	Pembicara	FIP Unimed
2008	Mencapai Pembelajaran Efektif	Pembicara	BTM3 Cabang FMIPA - Unimed
2009	Lomba Karya Tulis Mahasiswa: Problematika pendidikan di Indonesia	Juri pada LKTM UKMI Ar-Rahman	Gelanggang Mahasiswa H. Anif, Unimed
2009	Pelatihan Pembelajaran Efektif untuk Materi Fisika (terjadwal rutin)	Pembina /pelatih mahasiswa Fisika	Lembaga Penelitian Unimed
2010	Pelatihan Penulisan karya Ilmiah dan PKM	Nara Sumber	HMI Komisariat FMIPA Unimed

ORGANISASI PROFESI/ILMIAH

Tahun	Jenis/Nama Organisasi	Jabatan/jenjang keanggotaan
2004 - 2005	Forum Terumbu	Koordinator Seksi Penelitian
2009 - sekarang	Asosiasi Guru Fisika Indonesia	Pembina AGFI cabang Sumatera Utara

Medan,
Yang menyatakan,

(Dr. Ridwan A. Sani, M.Si)
NIP 196406101988031017

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY