

PEMBINAAN PROFESIONAL GURU SMK (KAJIAN KUALITATIF PADA SMK DI BANDUNG)

Arif Rahman^r

Abstrak

Profesionalisme guru tidak lepas dari proses pembinaan guru baik pembinaan langsung oleh kepala sekolah dan pengawas atau juga oleh Pusat-pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (P4TK). Permasalahan peningkatan mutu guru tidak hanya dapat diselesaikan dengan memberikan gaji dan kesejahteraan yang cukup, tapi perlu juga dilakukan upaya-upaya pembinaan kompetensi guru, hal ini sangat penting karena perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat, sehingga menuntut guru untuk terus menerus “mengabgrid” dirinya sehingga dapat mengikuti atau bahkan membuat suatu rekayasa teknologi yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat luas. Prioritas inovasi pendidikan dan latihan dimaksudkan agar guru dapat mengimbangi perubahan di dalam tugasnya, sehingga jadi profesional.

Kata Kunci: Pembinaan, Profesional, Guru SMK

A. PENDAHULUAN

Perlu disadari bahwa dunia abad 21 adalah dunia yang terbuka serta membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif, untuk menghadapi tantangan itu, SMK harus menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu serta siap berkompetisi dalam persaingan dalam arti lulusannya memiliki kompetensi dalam bidang keahliannya serta dapat diserap oleh dunia usaha dan dunia industri. Output yang bermutu tidak lepas dari proses pendidikan dan latihan yang bermutu, untuk itulah maka perlu mempersiapkan tenaga-tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu serta kompetitif, selain dari pada manajemen, kurikulum dan sarana prasarana yang bermutu. Dengan keunggulan-keunggulan yang ditawarkan oleh SMK, maka akan dapat menarik minat para siswa lulusan pendidikan dasar dalam hal ini lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) untuk memasukinya secara kompetitif. Input (lulusan SLTP) dan proses

yang bermutu akan menghasilkan output (lulusan SMK) yang bermutu.

Guru sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada di SMK mempunyai peranan yang sangat menentukan dan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan, karena guru adalah pengelola pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) bagi para siswa. Agar pelaksanaan KBM ini berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan pembelajaran maka harus diciptakan guru yang profesional dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan SMK baik jumlah, kualifikasi maupun spesialisasinya.

Mutu guru atau profesionalisme guru tidak lepas dari proses pembinaan guru baik pembinaan langsung oleh kepala sekolah dan pengawas atau juga oleh Pusat-pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (P4TK). Pembinaan ini sangat penting karena guru pada umumnya masih banyak memiliki permasalahan mulai dari rendahnya kesejahteraan, rendahnya perlindungan, rendahnya mutu sampai kepada profesionalisme guru. Gaji dan kesejahteraan guru akhir-akhir ini menjadi isu yang dijadikan faktor penyebab rendahnya mutu guru sehingga untuk meningkatkan mutu perlu ditingkatkan gaji dan kesejahteraannya.

Permasalahan peningkatan mutu guru tidak hanya dapat diselesaikan dengan memberikan gaji dan kesejahteraan yang cukup, tapi perlu juga dilakukan upaya-upaya pembinaan kompetensi guru, hal ini sangat penting karena perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat, sehingga menuntut guru untuk terus menerus “mengabgrid” dirinya sehingga dapat mengikuti atau bahkan membuat suatu rekayasa teknologi yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat luas. Selain upaya guru untuk “mengabgrid” dirinya sendiri, pemerintah berkewajiban membina guru agar memiliki kompetensi yang memadai (profesional). Sudah saatnya kita memiliki suatu 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 sistem pendidikan dan latihan untuk guru-guru. Prioritas inovasi pendidikan dan latihan tersebut dimaksudkan agar guru dapat mengimbangi tuntutan perubahan di dalam tugasnya. Pembinaan guru ini sangat penting untuk diperhatikan, kalau kita mengharapkan adanya peningkatan mutu dalam pembelajaran khususnya

pembelajaran yang berbasis kompetensi. Pada tulisan ini diuraikan beberapa konsep pembinaan guru SMK agar profesional.

B. PEMBAHASAN

1. Konsep Pembinaan Guru Sebagai Suatu Sistem

Foster & Seeker (2001: 1) menyatakan bahwa: “Pembinaan (*coaching*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak”. 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.

Pembinaan guru mempunyai esensi “*professional growth*” dengan esensi pokoknya adalah keahlian teknis (*professional technical expertise*) serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional. 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. 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.

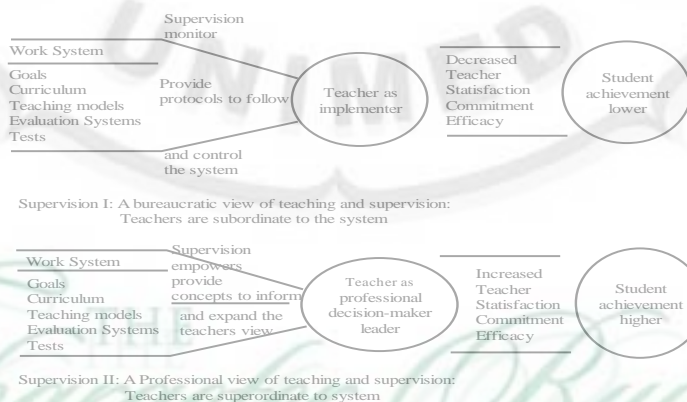
Ditataran implementasi banyak sekali jenis-jenis pembinaan tergantung pada cara dan tujuan yang hendak dicapai dalam proses pembinaan. Pembinaan berdasarkan tujuannya dapat dikelompokkan sebagai pembinaan orientasi, pembinaan kecakapan, pembinaan kepribadian, pembinaan penyegaran dan pembinaan lapangan. 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.

2. 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.

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. Dalam pandangan ini supervisi ialah mengontrol gigi-gigi dan as utama. Sekali hal ini dikerjakan, maka sekalian bagian-bagian lain akan bekerja secara 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. 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 1. Dua model supervisi ini memberikan suatu pemikiran apakah pengajaran dipandang birokrasi atau profesional, dan ini akan berdampak pada praktek supervisi di lapangan.



Gambar 1. Pola Supervisi I dan II

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.

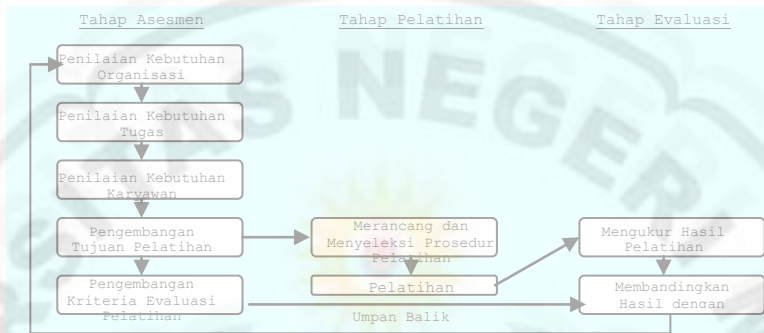
3. Pembinaan Guru Melalui Pelatihan

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*).

Berdasarkan 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. 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. berikut ini.



Gambar 2. Model Proses Pelatihan

4. Pembinaan Guru Melalui Pendidikan Lanjutan

Hariwung (1989: 9) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pengajaran adalah proses yang memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, sikap serta perilaku-perilaku positif, sehingga yang bersangkutan dapat menyerap nilai-nilai budaya, serta memberikan respon cultural terhadap situasi tertentu di dalam kehidupannya. Kaitanya dengan pendidikan lanjutan untuk guru/pegawai, pada umumnya pendidikan berkaitan dengan pegawai yang akan dipromosikan (*promotable employees*) untuk menjabat pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab dan kewajiban yang lebih besar, yang akan pensiun, dan mereka yang akan berperan lebih signifikan di masyarakat di luar pekerjaan yang sedang dijabat.

Pembinaan kemampuan profesional guru melalui pendidikan lanjut adalah bentuk pembinaan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan lanjutan ini dapat dilakukan atas inisiatif sendiri dengan ijin dari atasan atau dapat juga melalui tugas belajar dari atasan. Adapun tujuan pendidikan lanjutan menurut Bafadal (2003: 56-57) adalah untuk:

- 1) Meningkatkan kualifikasi formal guru sehingga sesuai dengan peraturan kepegawaian yang diberlakukan secara nasional maupun yayasan yang menaunginya.
- 2) Meningkatkan kemampuan akademik sehingga ada peningkatan profesionalnya dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.
- 3) Menumbuh kembangkan motivasi para pegawai khususnya guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Kualifikasi tenaga pendidik khususnya guru berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

5. Alternatif Model Pembinaan Kemampuan Guru SMK

Model konseptual yang diajukan merupakan hasil dari analisis SWOT (*strengths, weakness, opportunity, threats*) dari data kualitatif yang penulis dapatkan. Data ini selanjutnya diolah dan dihimpun keunggulan-keunggulan yang diperoleh dan menghindari kelemahan-kelemahan dari model yang telah diterapkan. Dalam kajian ini yang dimaksud model adalah suatu pendekatan atau pola implementasi pembinaan kemampuan profesional guru sekolah menengah kejuruan. Atas dasar kajian teoritis, hasil penelitian, pembahasan, dan analisis SWOT, maka asumsi yang mendasari model konseptual sebagai berikut:

Pertama, kelemahan pembinaan kemampuan profesional guru sekolah menengah kejuruan yang diterapkan selama ini masih menyimpan permasalahan 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.

Model ini menggambarkan bahwa pembinaan kemampuan profesional guru sekolah menengah kejuruan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran berbasis kompetensi

membutuhkan keterlibatan banyak pihak. Sekolah, musyawarah guru bidang diklat, kelompok kerja kepala sekolah, Pemerintahan Kota Bandung melalui Dinas Pendidikan Kota Bandung, LPTK dan dunia usaha/industri merupakan modal dasar yang kuat untuk dapat memberikan pembinaan kemampuan profesional kepada guru-guru sekolah menengah kejuruan khususnya bidang produktif. 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 MGMD 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 Bandung; dan (5) terjalinnya kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri serta organisasi profesi.

Atas dasar modal yang kuat ini memberi peluang bagi terbentuknya sistem pembinaan profesional guru sekolah menengah kejuruan di Kota Bandung. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan pada model konseptual ini di antaranya.

Pertama, aspek perencanaan pembinaan profesional guru mulai dari tingkat sekolah, MGMD, K3S, Dinas Pendidikan Kota Bandung 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..

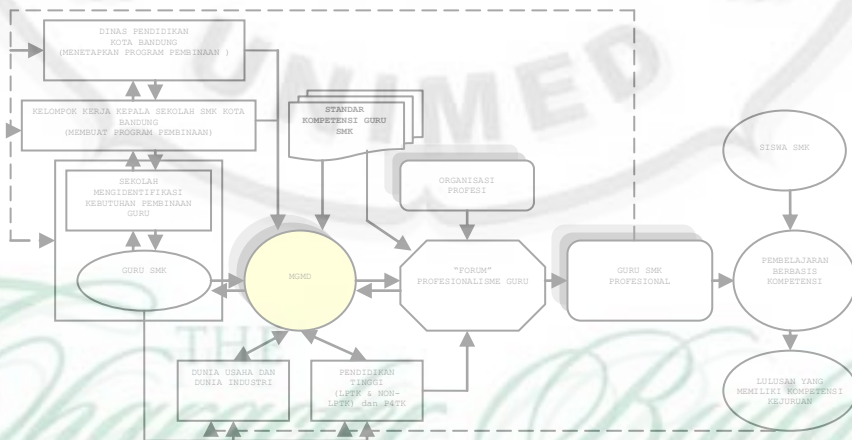
Kedua, Kebutuhan pembinaan yang didapat dari hasil analisis kebutuhan pembinaan ataupun dari hasil evaluasi yang memperhatikan *CIPP* sangat membantu dalam merencanakan program pembinaan sekaligus pelaksanaannya. Dengan kebutuhan pembinaan maka program pembinaan, yang menyangkut tujuan, target sasaran, 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 profesional guru SMK.

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

Model pembinaan kemampuan profesional guru sekolah menengah kejuruan sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran berbasis kompetensi sebagaimana yang diringkas dalam Gambar 1. 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.



Gambar 3. Model Pembinaan Kemampuan Guru SMK

C. PENUTUP

Pembinaan kemampuan profesional guru sekolah menengah kejuruan dilakukan Sub Dinas Pendidikan Menengah Kejuruan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten, sekolah menengah kejuruan sendiri, industri mitra PSG, asosiasi profesi dan oleh wadah-wadah MGMD serta K3S Kejuruan.

Sub Dinas Pendidikan Menengah Kejuruan Dinas Pendidikan Kota/Bandung 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 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.

Masalah-masalah yang ditemukan oleh supervisor dalam kegiatan supervisi dapat ditindaklanjuti dengan pembinaan melalui wadah-wadah MGMD, 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. Guru-guru bidang produktif yang belum memiliki akta mengajar diarahkan untuk melanjutkan ke LPTK sebagai lembaga yang berwenang untuk mengeluarkan sertifikat akta mengajar. Sedangkan untuk guru-guru telah memiliki akta mengajar diarahkan untuk dapat memperdalam bidang kejuruannya di perguruan-perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan keahlian.

Untuk keperluan sertifikasi keahlian lulusan SMK, guru-guru bidang produktif yang telah memiliki pengalaman di dunia usaha atau dunia industri diberikan pembinaan mengenai kemampuan melakukan penilaian berbasis kompetensi (*competency based assessment*).

Pembinaan kemampuan penilaian berbasis kompetensi ini biasanya dilakukan oleh organisasi profesi bidang keahlian tertentu. Karena orientasi lulusan SMK adalah dunia kerja maka penilaian berbasis kompetensi mengacu pada kriteria kinerja yang tercantum pada standar kompetensi keahlian. Penilai yang berwenang untuk melakukan penilaian berbasis kompetensi adalah guru-guru atau tenaga ahli yang telah memiliki sertifikat sebagai penilai (*assessor*).

Guru-guru yang telah dibina kemampuan penilaian berbasis kompetensi dan memiliki sertifikat *assessor* berhak mewakili sekolah ataupun organisasi profesi untuk melakukan penilaian sesuai dengan bidang keahliannya. Penilaian kompetensi yang dilakukan melalui uji kompetensi, pengelolaannya dapat diselenggarakan oleh sekolah, asosiasi profesi (lembaga sertifikasi profesi/LSP) dan DU/DI. Idealnya lembaga uji kompetensi adalah lembaga independen yang tidak dapat diintervensi oleh unsur atau lembaga lain, namun penelitian ini belum dapat menemukan lembaga yang dimaksud.

Pembinaan profesional guru bidang produktif di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah atau oleh tim yang ditugaskan kepala sekolah untuk tugas pembinaan. Pembinaan profesional guru bidang produktif di sekolah dilakukan melalui supervisi dan *tranning*.

Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten selain memiliki kewenangan untuk membina kompetensi dan profesionalisasi guru SMK juga berwenang untuk membina pengembangan kariernya. Ada dua bidang yang ditangani dalam upaya pengembangan karier guru SMK, yaitu: (1) berkenaan dengan penataan sistem pengembangan karier; dan (2) menyangkut peningkatan kemampuan guru pada bidang-bidang yang diperlukan untuk pengembangan karier.

Tiga kegiatan yang dilaksanakan sebagai upaya pengembangan karier guru SMK adalah: (1) kegiatan pelatihan; (2) Penciptaan kondisi yang kondusif bagi pengembangan karier; dan (3) pembinaan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Arcaro, Jerome S., (2005), *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (terjemahan), Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Arikunto, Suharsimi, (1990), *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: PPLPTK Dikti Depdikbud.
- Bafadal, Ibrahim, (1992), *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta: Bumi Aksara.
- , (2003), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Collins, C., ed., (1993), *Competencies: The Competencies Debate in Australian Education and Training*, Curtin: Australian College of Education, (ED 361 833)
- Craig, R.L., (1987), *Training and Development Handbook, a Guide to Human Resource Development*, American Society for Training and Development (ASTD), New York: McGraw-Hill Book Company.
- Danim, Sudarwan, (2002), *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Pofesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Denzin N.K. & Lincoln Y.S., (1994), *Handbook of Qualitative Research*, New Delhi: Sage Publication, Inc.
- Depdikbud, (1999), *Sistem Pembinaan Profesionalisasi Guru*, Jakarta: Depdikbud.
- Djaelani, A.R., (1998), *Profil Pembinaan Kemampuan Profesional Guru pada SD Inti Kotamadya Banda Aceh*, (Disertasi), Bandung: PPS IKIP Bandung.
- Djojonegoro, Wardiman, (1994), *Peranan guru Dalam Pembangunan Pendidikan Nasional Untuk Meningkatkan Mutu Sumber daya Manusia*, Pengarahan disampaikan pada Kongres PGRI XVII, 4 Juli 1994, Jakarta.
- Douglas, Harl, (1961), *Democratic Supervision in Secondary School*, Cambridge: The Riverside Press.
- Dunkin, M.J. & Biddle, B.J. (1979). *The Study of Teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winstone, Inc.

- Fish, D., (1989), *Learning through practice in Initial Teacher Training*, London: Kogan Page.
- Foster, Bill & Seeker, K.R., (1997), *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Ppm.
- Hardjoko, Sri, (1994), *The Dual System of Vocational Education in Indonesia*, Paper Presented at the Seminar of Dual System , Jakarta: Depdikbud.
- Hariwung, A.J., (1989). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PPLPTK DITJEN DIKTI DEPDIKBUD.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Halia Indonesia.
- Mangunhardjana, A. (1986). *Pembinaan Arti dan Metodenya*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sergiovani, J.T. & Starratt R.J., (1993), *Supervision a Redefinition*, New York: Mc-Grow Hill, Inc.
- Soedijarto, (1993), *Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional, yang Terkait (link) dan Sepadan (match) dengan Tuntutan dan Perkembangan*, Makalah, Dikluspora, Depdikbud.
- Soetjipto, Budi W., dkk., (2002), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Amara Books.
- Sukmadinata, Nana S., dkk., (2002), *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip dan Instrumen*, Bandung: Kesuma Karya.
- Supriadi, Dedi, (Editor). (2002). *Sejarah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan Di Indonesia Membangun Manusia Produktif*, Jakarta: DEPDIKNAS DIKMENJUR.

^y Dr. Arif Rahman, M.Pd. adalah Dosen Fakultas Teknik Unimed