



PENGARUH KOMPETENSI PEMBIMBING DAN KOMPETENSI INSTRUKTUR TERHADAP KEEFEKTIFAN PELAKSANAAN ON THE JOB TRAINING

Sudarto✉

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Januari 2012
Disetujui Februari 2012
Dipublikasikan Juni 2012

Keywords:
Guiding Competency
Instructor
Competency on
the Job Training

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing maupun secara bersama-sama kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur terhadap keefektifan pelaksanaan *on the job training* kelompok teknologi industri SMK Negeri Kota Semarang. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasinya adalah semua pembimbing/guru produktif kelompok teknologi industri SMK Negeri kota Semarang. Data dikumpulkan dengan angket. Sebelum digunakan untuk penelitian, terlebih dahulu instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis regresi dan prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur secara bersama-sama terhadap keefektifan pelaksanaan *on the job training* kelompok teknologi industri SMK Negeri Kota Semarang. Angka determinasi diperoleh sebesar 65,6 %, sedangkan angka determinasi parsial masing-masing sebesar 55,9 % dan 57 %. Saran yang diajukan berdasar temuan penelitian adalah perlunya diadakan suatu kegiatan dalam rangka peningkatan kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur, agar pengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan *on the job training* semakin besar. Disarankan pula perlunya penelitian lebih lanjut, mengingat 34,4 % keefektifan pelaksanaan OJT disebabkan faktor di luar penelitian ini.

Abstract

This research is aimed at analyzing the influence of each or altogether the instructor's and counselors' competency to the effectiveness of the conduct of on the job training on the group of industrial technology public vocational school in Semarang. The approach of the research is quantitative. The population is all of the productive teachers and counselors on the group of industrial technology public vocational school in Semarang. The data is collected using questionnaire. The instrument is tested for its validity and reliability. Then the data will be analyzed using regression and pre-condition which includes normality test, linearity test, heteroskedasticity and multikolinearity. The research found that there is positive and significant influence between the instructor's and counselors' competency altogether to the effectiveness of on the job training with the group of public vocational school in Semarang. The determination score is 65,6% while the partial determination score is 55,9% and 57%. It is suggested that the improvement the instructor's and counselors' competency to the increase the effectiveness of the conduct of on the job training on the group of industrial technology public vocational school in Semarang is necessary

© 2012 Universitas Negeri Semarang

Pendahuluan

Pendidikan Sistem Ganda diterapkan berdasarkan pada (1) PP No. 29/1990 tentang Pendidikan Menengah, Bab XI pasal 29 ayat 1, penyelenggara sekolah menengah dapat bekerja sama dengan masyarakat terutama dunia usaha; dan (2) PP No. 39/1992, Bab VI pasal 8 ayat 1, peran serta masyarakat dapat berbentuk pemberian kesempatan untuk praktek kerja industri (prakerin) / *on the job training (OJT)*. Keefektifan pelaksanaan *on the job training (OJT)* menjadi tema sentral dalam upaya peningkatan mutu di sekolah menengah kejuruan. Salah satu indikator pelaksanaan *on the job training (OJT)* efektif adalah angka keterserapan lulusan SMK pada dunia kerja. Di Semarang Jawa Tengah, pada tahun 2009 angka keterserapan lulusan SMK pada dunia kerja mencapai 70.99 % (Dinas Pendidikan). Menurut Samsudi (2008) dalam pidato Dies Natalis ke-43 Unnes mengatakan, idealnya secara nasional lulusan SMK yang bisa langsung memasuki dunia kerja diharapkan sekitar 80-85 %; sedang saat ini kenyataannya keterserapan rata-rata nasional sebesar 50 % (Direktur Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan: Harian Kompas 26 Januari 2010). Masalah keefektifan pelaksanaan *on the job training (OJT)* perlu dikaji secara komprehensif. Dinamika keefektifan pelaksanaan *on the job training (OJT)* tentu dipengaruhi berbagai faktor. Menurut depdikbud (1997:19), pengaruh kompetensi guru dan instruktur tetap memegang peranan kunci, oleh sebab itu program Pendidikan Menengah Kejuruan (SMK) akan dilaksanakan dengan kegiatan pokok peningkatan mutu dan relevansi, diantaranya melalui peningkatan mutu, karena itu program penataran guru akan tetap penting, terutama dalam peningkatan kompetensi guru.

Pengertian keefektifan dalam bahasa Inggris berarti *effectiveness* atau efektifitas. Menurut Schemerhon (1986:35), keefektifan adalah pencapaian target output yang diukur dengan cara membandingkan output seharusnya dengan output sesungguhnya. Ahli lain mengungkapkan keefektifan adalah ukuran dari suatu kegiatan dengan membandingkan antara tujuan dan prestasi yang dicapai. Frasser (1994). Hal senada diungkapkan oleh Erlendsson (2002) yang menyatakan keefektifan atau efektifitas adalah seberapa jauh tujuan telah terpenuhi. Berdasarkan

beberapa pengertian di atas, keefektifan mengandung konsep sebuah ukuran pencapaian target dari suatu kegiatan dengan membandingkan antara tujuan yang diharapkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Johnson (1998), OJT adalah metode pelatihan yang terjadi di tempat kerja dan umumnya berupa pelatihan *technical skill* dan lebih terfokus pada peningkatan produktifitas secara cepat. Jerris (1999) berpendapat, *On The Job Training* adalah pelatihan melalui praktek secara langsung atau disebut belajar sambil bekerja. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas, *On*

The Job Training mengandung konsep berlatih di tempat kerja dalam kerangka proses pembelajaran. Prosser (1949) mengemukakan bahwa pelaksanaan *On The Job Training* akan lebih efektif jika ada tiga tahap kegiatan. Tahap pertama, sebelum pelaksanaan OJT terdiri atas: (1) OJT diawali dengan membimbing peserta dalam hal kebiasaan kerja yang berulang-ulang sehingga sesuai / cocok dengan pekerjaan; (2) Setiap individu/ peserta dibekali dengan minat yang tinggi. Tahap kedua, selama proses pelaksanaan OJT terdiri atas: (1) Tugas-tugas pendidikan dan latihan dilakukan dengan menggunakan alat dan mesin yang sama seperti yang diperlukan di dunia usaha / industry; (2) Melatih peserta tentang pentingnya melakukan kebiasaan bekerja dengan baik, seperti di Dunia Usaha/ Dunia Industri (Dudi); (3) Materi Pelatihan disesuaikan dengan pekerjaan yang nyata dan sarat nilai dan Tahap ketiga, setelah pelaksanaan OJT terdiri atas (1) Diharapkan memperhatikan permintaan pasar / tanda-tanda pasar (2) Pada setiap pekerjaan, diharapkan ada kemampuan minimum tentang evaluasi yang dipunyai oleh seseorang agar dia dapat bekerja dengan baik pada pekerjaan selanjutnya.

Leuven,AK. (2000) mendefinisikan bahwa pengertian kompetensi adalah pengintegrasian dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif. Ahli lain, Lefrancois dalam Ibrahim (2000) mengatakan kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pembimbing merupakan sejumlah kemampuan utuh yang dimiliki oleh pembimbing yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terkait dengan profesinya, berkenaan dengan

sesuatu yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk menjalankan tugas profesinya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru dinyatakan bahwa Guru wajib memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang dimaksud yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain, kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan kompetensi profesional. Menurut Wena (1997) instruktur haruslah mempunyai sejumlah kompetensi. Kompetensi instruktur yang diharapkan dimiliki sebelum pelaksanaan *on the job training* yaitu: Betul-betul terampil dan memahami segala aspek di bidang kerjanya; Memahami metodologi pembelajaran praktik dan Mampu merancang program pembelajaran praktik. Kompetensi instruktur yang diharapkan dimiliki selama pelaksanaan OJT : Mampu membimbing praktik siswa dan Memiliki sifat yang telaten dalam membimbing siswa. Kompetensi instruktur yang diharapkan dimiliki setelah pelaksanaan *on the job training*: Dapat mengevaluasi kemajuan belajar siswa dan Dapat memberi motivasi pembelajaran praktek.

Permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah: (1) Seberapa besar pengaruh kompetensi pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan OJT Kelompok Tekind SMK Negeri Kota Semarang; (2) Seberapa besar pengaruh kompetensi instruktur yang dipersepsikan oleh pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan OJT Kelompok Tekind SMK Negeri Kota Semarang; (3) Seberapa besar pengaruh kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur yang dipersepsikan oleh pembimbing secara bersama-sama terhadap keefektifan pelaksanaan OJT Kelompok Tekind SMK Negeri Kota Semarang. Sedangkan tujuan penelitian adalah : (1) mengetahui besaran pengaruh kompetensi pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan OJT Kelompok Tekind SMK Negeri Kota Semarang; (2) mengetahui besaran pengaruh kompetensi instruktur yang dipersepsikan oleh pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan OJT Kelompok Tekind SMK Negeri Kota Semarang dan (3) mengetahui besaran pengaruh kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur yang dipersepsikan oleh pembimbing secara bersama-sama terhadap keefektifan pelaksanaan OJT Kelompok Tekind SMK Negeri Kota Semarang.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data data penelitian berupa angka-angka. Sedangkan penelitian ini menggunakan deskriptif karena kegiatannya meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan waktu yang telah berjalan. Penelitian ini disebut penelitian korelasi karena peneliti ingin mengetahui tingkat hubungan variable yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian ini dilakukan dalam model *ex post facto* karena data penelitian ini dikumpulkan setelah terjadinya sesuatu. Populasi penelitian ini adalah semua guru Produktif / Pembimbing Kelompok Teknologi dan Industri Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri kota Semarang sebanyak 477 orang. Berdasarkan tabel *krejcie* untuk populasi sebesar 477 orang mendekati angka 480, maka jumlah ukuran sampelnya 202 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsionate random sampling*, dan mengikuti hukum probabilitas

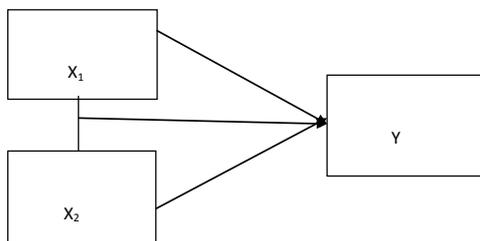
Variabel yang diteliti yaitu kompetensi pembimbing (X_1), kompetensi instruktur yang dipersepsikan oleh pembimbing (X_2) sebagai variabel bebas dan keefektifan pelaksanaan *on the job training* (OJT) yang dipersepsikan oleh pembimbing sebagai variabel terikat (Y). Pengertian keefektifan pelaksanaan *on the job training* (OJT) adalah sebuah ukuran pencapaian target dari suatu kegiatan OJT dengan membandingkan antara tujuan yang diharapkan dengan hasil yang dicapai

Pengertian Kompetensi Pembimbing adalah sejumlah kemampuan utuh yang dimiliki oleh pembimbing yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terkait dengan profesinya, berkenaan dengan sesuatu yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk menjalankan tugas profesinya

Kompetensi Instruktur adalah sejumlah kemampuan yang dimiliki instruktur yang dapat menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terkait dengan profesinya serta berkenaan dengan sesuatu yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk menjalankan tugasnya. Hubungan antar variabel seperti pada Gambar 1.

Pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data tentang kompetensi pembimbing dan instruktur yang dipersepsikan oleh

pembimbing dan keefektifan pelaksanaan OJT. Sebagai alat pengumpul, kuesioner dapat mengungkap fakta menurut pengalaman responden. Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% untuk memenuhi persyaratan taraf kepercayaan 95%. Analisis dilakukan dengan bantuan paket program SPSS II .15 for windows. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keajegan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas hanya untuk item yang teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian, standar yang digunakan untuk menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian perbandingan antara $\alpha = (\alpha_{\text{hitung}})$ dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95%. Untuk menguji hipotesis pengaruh kompetensi pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan OJT, dan untuk menguji hipotesis pengaruh kompetensi instruktur terhadap keefektifan pelaksanaan OJT menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis pengaruh kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur secara bersama-sama terhadap keefektifan pelaksanaan OJT menggunakan analisis regresi berganda.



Gambar 1. Hubungan antar variabel

Keterangan:

X_1 = Kompetensi Pembimbing

X_2 = Kompetensi

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan pelaksanaan OJT memiliki kriteria sebagai berikut: yang memiliki kategori tidak baik sebanyak 4 orang atau 2%, kurang baik sebanyak 4 orang atau 2%, cukup 1 orang atau 0,5%, baik sebanyak 79 orang atau 38,9% dan sangat baik sebanyak 115 orang atau 56,7%. Sedangkan mean atau skor rata-rata sebesar 82 terletak pada interval 67 – 82 dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa keefektifan pelaksanaan OJT berada dalam kategori baik. Kompetensi pembimbing memiliki kriteria sebagai berikut: yang memiliki kategori tidak baik se-

banyak 3 orang atau 1,5%, kurang baik sebanyak 5 orang atau 2,5%, cukup 12 orang atau 5,9%, baik sebanyak 106 orang atau 52,2% dan sangat baik sebanyak 77 orang atau 37,9%. Sedangkan mean atau skor rata-rata sebesar 92 terletak pada interval 79 – 97 dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi pembimbing berada dalam kategori baik. Kompetensi instruktur memiliki kriteria sebagai berikut: yang memiliki kategori tidak baik sebanyak 2 orang atau 1%, kurang baik sebanyak 7 orang atau 3,4%, cukup 9 orang atau 4,4%, baik sebanyak 83 orang atau 40,9% dan sangat baik sebanyak 102 orang atau 50,2%. Sedangkan mean atau skor rata-rata sebesar 75 terletak pada interval 63 – 77 dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi instruktur berada dalam kategori baik.

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan histogram menunjukkan bahwa data berbentuk lonceng terbalik sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Data juga menyebar di sekitar garis diagonal apabila diuji dengan menggunakan P-Plot, juga menunjukkan data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data apabila menggunakan Pengujian kolmogorov smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,653; 0,878 dan 0,757 > 0,05. Hal ini berarti data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian linieritas dengan menggunakan *Curve Estimation* dapat diketahui bahwa nilai F hitung linier (255,29) lebih besar daripada kuadrat (160,11) dan kubik (106,39) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian persamaan yang terjadi adalah persamaan linier, sehingga asumsi linieritas terpenuhi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji scatter plot dapat dilihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dikatakan pada persamaan ini tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Hasil pengujian multikolinieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat nilai VIF adalah sebesar 2,094 dan 2,094 < 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data terhindar dari multikolinieritas.

Perhitungan t hitung: dengan menggunakan program SPSS for Windows diperoleh nilai t hitung = 15,978 dan t sig = 0,000. Berdasarkan perhitungan SPSS, maka : t hitung (15,978) > tabel (1,66) dan t sig (0,000) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan *On The Job Training (OJT)*. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Persamaan regresi sederhana $Y = 23,656 + 0,632 X_1$ dengan Nilai koefisien

regresi variabel kompetensi pembimbing adalah sebesar 0,632. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif kompetensi pembimbing terhadap pelaksanaan OJT. Nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,748, dengan demikian nilai koefisien determinasi parsial adalah sebesar 0,559 atau 55,9%. Hal ini berarti kompetensi pembimbing berpengaruh sebesar 55,9% terhadap keefektifan pelaksanaan OJT. Perhitungan pengaruh kompetensi pembimbing terhadap pelaksanaan OJT. diperoleh nilai t hitung = 16,328 dan t sig = 0,000. Berdasarkan perhitungan SPSS, maka : t hitung (16,328) > tabel (1,66) dan t sig (0,000) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi instruktur terhadap keefektifan pelaksanaan *On The Job Training (OJT)*. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Persamaan regresi sederhana $Y = 23,984 + 0,769 X_2$ dengan Nilai koefisien regresi variabel kompetensi pembimbing adalah sebesar 0,769. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif kompetensi pembimbing terhadap pelaksanaan OJT. Nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,755, dengan demikian nilai koefisien determinasi parsial adalah sebesar 0,570 atau 57%. Hal ini berarti kompetensi instruktur berpengaruh sebesar 57% terhadap keefektifan pelaksanaan OJT.

Perhitungan F hitung pengaruh bersama-sama antar variabel diperoleh nilai F hitung = 190,525 dan F sig = 0,000. Berdasarkan perhitungan SPSS, maka : F hitung (190,525) > tabel (2,70) dan F sig (0,000) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur secara bersama-sama terhadap keefektifan pelaksanaan OJT. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Nilai koefisien korelasi berganda adalah $R = 0,810$ sedangkan nilai koefisien determinasi adalah R Square yaitu sebesar 0,656 atau sebesar 65,6%. Hal ini berarti bahwa kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur secara bersama-sama berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan OJT sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4 % .

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan *On The Job Training (OJT)* dengan nilai determinasi sebesar 55,9 % . Ini berarti kompetensi pembimbing berpengaruh sebesar 55,9 % terhadap ke-

kefektifan pelaksanaan *on the job training (OJT)*. Hal ini sesuai dengan Depdikbud (1997:19) bahwa pengaruh kompetensi pembimbing tetap memegang peranan kunci, oleh sebab itu program Pendidikan Menengah Kejuruan (SMK) akan dilaksanakan dengan kegiatan pokok peningkatan mutu dan relevansi, diantaranya melalui peningkatan mutu, karena itu program penataran pembimbing/ guru akan tetap penting, terutama dalam peningkatan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi instruktur terhadap keefektifan pelaksanaan *On The Job Training (OJT)* dengan nilai determinasi sebesar 57 %. Berarti kompetensi instruktur berpengaruh sebesar 57% terhadap keefektifan pelaksanaan OJT. Hal ini sesuai dengan Joni dalam Muliati (2007), bahwa tugas instruktur adalah teramat penting, tugas itu berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Ini mengisyaratkan bahwa kompetensi instruktur akan mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di sekolah maupun di dunia usaha / dunia industri dalam rangka mewujudkan keefektifan pelaksanaan *on the job training (OJT)* seperti yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur secara bersama-sama terhadap keefektifan pelaksanaan *On The Job Training (OJT)* dengan nilai determinasi 65,6 %. Ini berarti kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur secara bersama-sama berpengaruh sebesar 65,6 % terhadap keefektifan pelaksanaan OJT. Hal ini sesuai dengan Muliati (2007) bahwa pembimbing dan instruktur mempunyai tanggung jawab bersama melihat segala sesuatu yang dilakukan peserta didik untuk membantu proses pengembangannya. Senada dengan Prosser, menurut pendapat Lesgold (1996) OJT akan efektif harus memperhatikan : (1) Sasaran produk haruslah terdefinisi secara baik, akurat, dan jelas yang merupakan interaksi yang intens antara sekolah dengan masyarakat, (2) perlengkapan (sarana dan prasarana) yang dibutuhkan untuk mencapai yang telah ditetapkan haruslah mencukupi, sehingga merupakan unsur penjamin bahwa sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara baik, (3) spesifikasi tim sukses atau tim pelaksana program yang akan bertanggung jawab terhadap keberhasilan sasaran haruslah lengkap dan jelas, (4) penelitian atau pengkajian terus menerus dan berkesinambungan agar dapat diketahui, sehingga langkah perbaikan dan penanggulangan dapat ditetapkan segera. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, pada dasarnya

pendidikan kejuruan akan efektif jika dilaksanakan berdasarkan kebutuhan nyata pasar kerja. Sidi (2003). Untuk dapat merealisasikan hal ini maka peran serta dunia usaha dan industri, pembimbing dan instruktur sangat diperlukan. Bahkan perlu mendudukkan mereka dalam posisi yang penting, sehingga program kejuruan yang ditawarkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa sistem pendidikan kejuruan yang memberikan standar kompetensi nasional yang baku. Standar kompetensi, standar kurikulum dan standar pengujian dimaksudkan untuk menjamin bahwa sistem pendidikan kejuruan benar-benar memberikan kompetensi yang telah dibutuhkan oleh industri. Pembimbing dan instruktur, saling bekerja sama mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan sampai pada evaluasi kegiatan OJT. Pembimbing harus memahami seluk beluk kerja industri, dan sebaliknya instruktur industri harus memahami masalah-masalah pembelajaran, idealnya instruktur industri maupun guru harus profesional dalam bidang kejuruannya dan juga harus pernah dilatih sebagai guru. Hobart dalam Wena (1997). Pembimbing dan instruktur, diharapkan secara bersama-sama menentukan dan merumuskan tujuan, tahap pelaksanaan menentukan jadwal, lama dan sejenisnya. Pembimbing diharapkan aktif membimbing secara teratur kegiatan *On the Job Training (OJT)* dengan berkunjung ke dudi minimal 3 kali seminggu serta tidak boleh seluruhnya di serahkan pada pihak instruktur. Sedangkan dalam tahap evaluasi perlunya antara pembimbing dan instruktur melakukan evaluasi bersama. Guru / pembimbing mempunyai tanggung jawab melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses pengembangan siswa. Secara rinci peran guru dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan adalah: (1) mendidik siswa (memberikan pembimbingan dan pendorongan); (2) membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai dan perilaku; (3) meningkatkan motivasi belajar siswa; (4) membantu setiap siswa agar dapat mempergunakan berbagai kesempatan belajar dan berbagai sumber serta media belajar secara efektif; (5) memberikan bantuan bagi siswa yang sulit belajar; (6) membantu siswa menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pendidikan; dan (7) memberikan fasilitas yang memadai. Sutikno dalam Muliati (2004:22). Keberhasilan praktik peserta didik di industri sangat tergantung kemampuan instruktur dalam melaksanakan tugasnya. Wena (1997:39). Instruktur diharapkan dapat membuat perencanaan segala aspek yang dibutuhkan untuk keperluan belajar

peserta didik, mengevaluasi kemajuan belajar, dan memberikan bantuan pada siswa yang membutuhkan baik yang bersifat teknis maupun non-teknis.

Simpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan (1) ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing terhadap keefektifan pelaksanaan *OJT* kelompok teknologi industri SMK Negeri Kota Semarang. Pengaruh positif ini berarti apabila kompetensi pembimbing meningkat maka keefektifan pelaksanaan *OJT* menjadi meningkat pula; (2) ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi instruktur terhadap keefektifan pelaksanaan *OJT* kelompok teknologi industri SMK Negeri Kota Semarang. Pengaruh positif ini berarti apabila kompetensi instruktur meningkat maka keefektifan pelaksanaan *OJT* menjadi meningkat pula dan (3) ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing (X_1), dan kompetensi instruktur (X_2) secara bersama-sama terhadap keefektifan pelaksanaan *OJT* kelompok teknologi industri SMK Negeri Kota Semarang. Pengaruh positif ini berarti apabila kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur secara bersama-sama meningkat, maka keefektifan pelaksanaan *OJT* menjadi meningkat pula. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian serta simpulan, maka saran yang dapat diberikan (1) perlu diadakan kegiatan *I*, dalam rangka peningkatan kompetensi guru/ pembimbing, dengan harapan agar pengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan *on the job training* semakin besar; (2) perlu diadakan kegiatan TOT (Training of Trainers), dalam rangka peningkatan kompetensi instruktur, dengan harapan agar pengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan *on the job training* semakin besar; dan (3) perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, untuk meneliti faktor-faktor selain kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur yang mempengaruhi keefektifan pelaksanaan *On the Job Training (OJT)*, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan adanya faktor keefektifan pelaksanaan *On the Job Training (OJT)* yang dipengaruhi oleh sebab – sebab lain di luar kompetensi pembimbing dan kompetensi instruktur.

Daftar Pustaka

- Depdikbud. 1997. *Pengelolaan KBM Dalam Pendidikan Sistem Ganda*. Jakarta : Dikmenjur
 Djojoneoro, Wardiman. 1999. *Pengembangan Sumber daya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Jakarta : PT. Balai Pustaka
 Erlendsson, J. 2002. *Value For Money Studies in Higher*

- Education*. [http://www.qualityresearch_international.com/glosary]. 23 Pebruari 2010)
- Fraser, M. 1994. *Quality in Higher Education an International perspective's in Green*. Buckingham: Open University. [http://www.qualityresearch_international.com/glosary]. 23 Pebruari 2010
- Harian Kompas tanggal 26 Januari 2010. Jakarta: Kompas
- Ibrahim, Buddy. 2000. *Total Quality Management., Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global*. Jakarta: Djambatan. [<http://yusufhadi.net/wp-content/uploads/2009>]. 10 Maret 2010
- Johnson, T. 1998. *Vocational Educational*. [<http://docs.google.com/view.petra.ac.id>]. 12 Maret 2010
- Jerris, W. 1999. *Quality in Higher Education*. [<http://docs.google.com/view.petra.ac.id>]. 12 Maret 2010
- Leuven, AK. 2000. [<http://www.docstoc.com/docs>]. 12 Maret 2010
- Muliati. 2007. *Evaluasi Program Pendidikan Sistem Ganda. Suatu Penelitian Evaluatif berdasarkan Stake's Countenance Model Mengenai Program Pendidikan Sistem Ganda pada sebuah SMK di Sulawesi Selatan*. Makasar
- Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990. *Pendidikan Menengah*. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 1992 tentang *Peran Serta Masyarakat*
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang *Guru*. Jakarta
- Prosser, C.A. and Quigley, T.H. 1949. *Vocational Educational in a democracy*. Chicago: American Technical Society. [<http://road.www.edu/road/jamesr>], 12 Maret 2010)
- Samsudi. 2006. *Disain Penelitian Pendidikan*, Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Samsudi. 2000. *Model Pemagangan Terpadu: Studi Pengembangan Model Pelatihan dan Pemagangan Dalam Rangka Peningkatan Ketrampilan Pekerja Industri Kecil Logam*. Laporan Penelitian Hibah Bersaing VI/1997-2000. Jakarta: DP-3M, Dikti, Depdiknas
- Schemerhon, W. 1986. *Value For Money Studies in Higher Education*. [<http://dansite.wordpress.com/2009>]. 20 Pebruari 2010
- Slamet, Mamiek. 2004. *Hasil Studi Kasus Pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) di Tiga Sekolah Model Terstandar (STM Negeri 4 Medan, STM Pembangunan Surabaya, dan STM Negeri Karawang)* dengan analisis kualitatif
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Wena, Made. 1997. *Pendidikan Sistem Ganda*, Bandung : Tarsito