



Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran



Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/ipmanper>

Pengembangan Model Pelatihan Terintegrasi untuk Mengatasi

Mismatch Guru Vokasi

Rasto*, Edi Suryadi, Ayu Krishna Yuliawati

Universitas Pendidikan Indonesia

Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

Jl. Dr. Setiabudhi, No.229 Bandung, Jawa Barat, IndonesiaMenengah Kejuruan Negeri 1 Ngawi

*Correspondence: E-mail: rasto@upi.edu

ABSTRAK	ARTICLE INFO
<p>Guru <i>mismatch</i> (GMs) dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi di Indonesia merupakan tantangan yang serius. Untuk mengatasi masalah ini, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah model pelatihan terintegrasi yang dapat mempersiapkan guru vokasi dengan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan profesi. Metode penelitian menggunakan <i>Research and Development</i> (R&D), melalui empat tahapan, yaitu pengumpulan informasi, perencanaan, pengembangan, dan validasi model. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui <i>Focus Group Discussion</i> (FGD) terhadap guru SMK, dosen, dan praktisi. Model ini melibatkan enam pelatihan dalam satu kesatuan, meliputi <i>workshop</i> bidang keahlian, magang industri, sertifikasi kompetensi keahlian, <i>workshop</i> bidang kependidikan, <i>microteaching</i>, dan guru model. Secara konseptual model ini telah tervalidasi, namun masih memerlukan validasi secara empirik untuk mengukur efektivitas penggunaannya.</p>	<p>Article History: <i>Submitted/Received 20 Mei 2023</i> <i>First Revised 25 Mei 2023</i> <i>Accepted 01 Juli 2023</i> <i>First Available online 10 Juli 2023</i> <i>Publication Date 10 Juli 2023</i></p> <hr/> <p>Keyword: <i>kompetensi guru,</i> <i>mismatch guru vokasi,</i> <i>pelatihan terintegrasi,</i></p>
<p>© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI</p>	

1. PENDAHULUAN

Salah satu isu yang menarik untuk dikaji dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), di Indonesia, khususnya pada Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen adalah guru *mismatch* (GMs), yaitu guru yang memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Kondisi ini memberikan beberapa dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan vokasi. Pertama, kurangnya pemahaman mendalam tentang materi pembelajaran. GMs akan menghadapi kesulitan dalam memberikan pemahaman yang mendalam tentang materi pembelajaran kepada siswa. Hal ini dapat menghambat kemampuan siswa untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan industri (Grollmann, 2008). Kedua, ketidakmampuan memberikan contoh nyata dan relevan. GMs yang tidak memiliki pengalaman atau pemahaman yang memadai tentang industri terkait mata pelajaran yang diajarkan mungkin tidak dapat memberikan contoh yang nyata dan relevan kepada siswa. Hal ini dapat mengurangi motivasi siswa dan menghambat kemampuan mereka untuk melihat hubungan antara pembelajaran di sekolah dan dunia kerja yang sebenarnya (Mewborn, 2001). Ketiga, kurangnya keterlibatan siswa. Ketika siswa merasa bahwa guru tidak memiliki pemahaman yang cukup atau tidak relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan, mereka mungkin kehilangan minat dalam pembelajaran dan merasa kurang termotivasi untuk berpartisipasi aktif. Ini dapat berdampak negatif pada partisipasi siswa dalam pembelajaran dan perkembangan keterampilan mereka (Skinner et al., 2008). Keempat, rendahnya kualitas persiapan karier siswa. Pendidikan vokasi bertujuan untuk mempersiapkan siswa dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan dunia kerja. Namun, jika ada GMs, siswa mungkin tidak mendapatkan persiapan yang optimal untuk karier mereka di industri terkait. Ini dapat mengurangi peluang mereka untuk sukses di dunia kerja setelah lulus (Gysbers et al., 2014). Kelima, menurunnya reputasi SMK. GMs dapat berdampak negatif pada reputasi SMK secara keseluruhan. Jika siswa dan orang tua merasa bahwa guru tidak memiliki kualifikasi dan pengalaman yang relevan, reputasi sekolah dapat tercemar. Hal ini dapat mempengaruhi minat calon siswa untuk memilih SMK sebagai jalur pendidikan mereka dan dapat mempengaruhi citra sekolah di masyarakat (Siswanto, 2011).

Memperhatikan dampak tersebut, penyelesaian masalah GMs adalah suatu keharusan untuk memastikan kualitas pendidikan vokasi yang optimal, karena pendidikan vokasi memainkan peran penting dalam mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif (Meiyanto & Huda, 2022). Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kepada GMs (Siswanto, 2011).

Memperhatikan kompleksitas dampak yang ditimbulkan oleh GMs diperlukan pengembangan model pelatihan yang terintegrasi. Permasalahannya adalah model pelatihan yang bagaimanakah yang dapat mengatasi *mismatch* guru vokasi khususnya pada SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan pengembangan model pelatihan terintegrasi untuk mengatasi *mismatch* guru vokasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan Vokasi

Pendidikan vokasi adalah bentuk pendidikan yang fokus pada pengembangan keterampilan praktis, pengetahuan teknis, dan sikap profesional yang relevan dengan pekerjaan tertentu. Melalui integrasi teori dan praktik, pendidikan vokasi mempersiapkan individu untuk berhasil dalam dunia kerja dengan memberikan pelatihan khusus dan

menghubungkan mereka dengan konteks kerja yang nyata (Billett, 2011), (Guile & Unwin, 2019), (Pilz, 2016), (Jha & Polidano, 2016), (Hofmann et al., 2014).

Tujuan pendidikan vokasi adalah mempersiapkan individu dengan keterampilan praktis (Billett, 2011), menyediakan alternatif untuk pendidikan akademik (Guile & Unwin, 2019), meningkatkan keterlibatan industri (Pilz, 2016), meningkatkan kesempatan karir siswa (Jha & Polidano, 2016), dan memfasilitasi pembelajaran sepanjang hayat (Hofmann et al., 2014).

Pendidikan vokasi memiliki karakteristik spesifik yang membedakan dengan jenis pendidikan lainnya. Karakteristik tersebut mencakup: fokus pada keterampilan praktis (Billett, 2011), integrasi teori dan praktik (Guile & Unwin, 2019), kolaborasi dengan industri (Pilz, 2016), orientasi pada pekerjaan tertentu (Jha & Polidano, 2016), dan penerapan pembelajaran berbasis kerja (Hofmann et al., 2014).

2.2 Pelatihan Guru Vokasi

Pelatihan GMs penting dilakukan karena beberapa alasan berikut. Pertama, memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan (Guskey & Yoon, 2009). Pelatihan dapat membantu GMs untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam bidang yang mereka ajarkan. Melalui pelatihan, mereka dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kurikulum terbaru, teknologi, metodologi pengajaran, dan tren industri terkini. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk mengajar dengan lebih efektif dan relevan, serta memenuhi harapan pekerjaan di lapangan. Kedua, mengurangi kesenjangan antara latar belakang pendidikan dan mata pelajaran (Andersson & Köpsén, 2015). Pelatihan dapat membantu GMs mengatasi kesenjangan antara latar belakang pendidikan mereka dan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Dengan memperoleh pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan yang relevan melalui pelatihan, mereka dapat mengisi celah pengetahuan dan meningkatkan pemahaman mereka tentang bidang yang mereka ajarkan. Hal ini akan memberikan kepercayaan diri dan kompetensi yang diperlukan dalam memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa. Ketiga, meningkatkan profesionalisme dan motivasi (Opfer & Pedder, 2011). Pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme dan motivasi GMs. Ketika GMs menerima pelatihan yang relevan dan mendapatkan pengetahuan baru, mereka dapat merasa lebih kompeten dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Pelatihan juga dapat memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman dengan sesama guru, menggali strategi pengajaran yang efektif, dan mengembangkan jaringan profesional yang kuat. Semua ini dapat membantu GMs dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan merasa lebih termotivasi dalam karier mereka sebagai pendidik vokasi. Keempat, memperkuat koneksi dengan industri (Boud & Solomon, 2001). Pelatihan dapat membantu GMs memperkuat koneksi mereka dengan industri terkait. Melalui pelatihan, mereka dapat berinteraksi dengan praktisi industri, mendapatkan wawasan tentang kebutuhan pekerjaan, tren, dan praktik terkini dalam bidang vokasi yang mereka ajarkan. Hal ini memungkinkan GMs untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan industri, sehingga mereka dapat mengajarkan siswa dengan perspektif yang relevan dan menghadirkan pembelajaran yang berorientasi pada dunia kerja. Kelima, meningkatkan kualitas pendidikan vokasi secara keseluruhan (Maclean et al., 2009). Melalui pelatihan GMs, peningkatan kualitas pendidikan vokasi dapat terjadi secara keseluruhan. Dengan memiliki GMs yang kompeten dan relevan dalam latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang mereka ajarkan, kualitas pengajaran di SMK dapat ditingkatkan. Siswa akan mendapatkan pembelajaran yang lebih berkualitas, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, dan sesuai dengan perkembangan terkini di dunia industri. Ini akan

membantu siswa memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang relevan siap untuk memasuki dunia kerja.

3. METODOLOGI

Metode penelitian menggunakan *Research and Development* (R&D) dari Borg & Gall, yang diringkas menjadi empat tahapan pengembangan. Pertama, tahap pengumpulan informasi. Pada tahap ini, dilakukan pengumpulan informasi awal tentang kondisi yang ada dan masalah yang perlu diatasi terkait GMs. Informasi ini diperoleh melalui tinjauan literatur, FGD dengan guru SMK, Dosen dari Perguruan Tinggi, serta praktisi dari industri. Kedua, tahap perencanaan. Pada tahap ini, dilakukan desain secara rinci langkah-langkah yang akan diambil dalam pengembangan model pelatihan terintegrasi. Hal ini melibatkan penentuan tujuan, sasaran, dan konteks pelatihan, serta identifikasi masalah yang harus diatasi dan solusi yang diusulkan. Ketiga, tahap pengembangan. Pada tahap ini, peneliti merancang model pelatihan terintegrasi secara konseptual. Proses ini melibatkan penentuan struktur dan komponen pelatihan, metode pengajaran yang akan digunakan, serta penentuan bahan dan sumber daya yang diperlukan. Keempat, tahap validasi model. Validasi dilakukan guru SMK, Dosen dari Perguruan Tinggi, serta praktisi dari industri untuk melakukan tinjauan dan memberikan umpan balik terhadap model yang telah dikembangkan. Kelima, Revisi model. Berdasarkan umpan balik yang diterima, peneliti merevisi dan memperbaiki model pelatihan terintegrasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kategori GMs

Terdapat 3 kategori GMs yang mengajar di SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen (Tabel 1), yaitu: (1) Guru yang berlatar belakang pendidikan dari program studi kependidikan, namun bukan dari program studi pada bidang studi yang relevan (M1). Guru M1 memiliki kecenderungan menguasai kompetensi pedagogik, namun tidak menguasai kompetensi profesional; (2) Guru yang bukan berlatar belakang pendidikan dari program studi kependidikan, namun berasal dari program studi pada bidang sudi yang relevan (M2). Guru M2 memiliki kecenderungan tidak menguasai kompetensi pedagogik, namun menguasai kompetensi profesional; (3) Guru yang bukan berlatar belakang pendidikan program studi kependidikan dan bukan dari program studi pada bidang studi yang relevan (M3). Guru M3 memiliki kecenderungan tidak menguasai baik kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional.

Tabel 1. Kategori GMs

Kategori	Latar Belakang Penelitian		Kompetensi	
	Kependidikan	Non Kependidikan	Pedagogik	Profesional
M1	V	X	+	-
M2	X	V	-	+
M3	X	X	-	-

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

4.2 Kecenderungan Perilaku GMs

GMs memiliki kecenderungan perilaku mengajar sebagai berikut: (1) Pemahaman yang kurang terhadap materi ajar. GMs cenderung kesulitan dalam memahami dan menjelaskan

materi ajar secara tepat dan jelas, sehingga siswa kesulitan dalam memahami materi tersebut; (2) Kesulitan dalam merancang dan mengadaptasi kurikulum. GMs cenderung kesulitan dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan standar kurikulum dan siswa, sehingga kurikulum yang diajarkan kurang relevan dan tidak efektif; (3) Keterampilan yang kurang dalam melaksanakan pembelajaran. GMs cenderung kesulitan dalam menggunakan strategi pengajaran yang efektif dan bervariasi, sehingga siswa cenderung merasa bosan dan kurang termotivasi dalam belajar; (4) Kesulitan dalam menilai dan mengevaluasi siswa. GMs cenderung kesulitan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja siswa secara tepat dan objektif, sehingga siswa tidak mendapatkan umpan balik yang tepat dan kurang dapat mengembangkan diri dengan baik; (5) Kurangnya kredibilitas dan kepercayaan siswa. GMs cenderung kesulitan dalam membangun kredibilitas dan kepercayaan siswa karena kurangnya latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Hal ini dapat berdampak pada interaksi dan komunikasi antara guru dan siswa, serta kualitas pembelajaran yang disampaikan; dan (6) Terbatasnya penggunaan teknologi dalam pembelajaran. GMs cenderung kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi kurang interaktif dan kurang menarik bagi siswa.

4.3 Kebutuhan Pelatihan GMs

Pelatihan dapat membantu GMs dalam beberapa cara. Pertama, pelatihan dapat membantu guru tersebut memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang materi yang akan diajarkan dan memahami cara mengajarkan materi tersebut dengan cara yang lebih efektif (kompetensi profesional). Kedua pelatihan juga dapat membantu guru meningkatkan keterampilan dan strategi pengajaran yang lebih baik, serta memberikan ide tentang cara memotivasi siswa untuk belajar (kompetensi pedagogik). Dengan demikian pelatihan harus dilaksanakan secara terintegrasi antara cara pertama dan cara kedua (Tabel 2).

Workshop bidang keguruan adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan GMs dalam bidang keguruan. Pelatihan ini berfokus pada strategi pengajaran, manajemen kelas, pengembangan kurikulum, dan evaluasi pembelajaran. GMs dapat mengikuti *workshop* ini untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang praktik pengajaran yang efektif.

Tabel 2. Kebutuhan Pelatihan GMs

No	Pelatihan	Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Profesional
1	<i>Workshop</i> Bidang Keguruan	V	
2	Praktik <i>Microteaching</i>	V	
3	Guru Model	V	
4	<i>Workshop</i> Bidang Keahlian		V
5	Magang Guru di Industri		V
6	Sertifikasi Kompetensi		V

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Praktik *microteaching* adalah jenis pelatihan yang memungkinkan GMs untuk berlatih pengajaran dalam lingkungan yang terkendali. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu GMs meningkatkan keterampilan pengajaran dengan memberikan umpan balik yang tepat dari instruktur atau GMs lainnya. Selama pelatihan, GMs akan memperoleh pengalaman yang bermanfaat dalam pengembangan strategi pengajaran, manajemen kelas, dan kemampuan komunikasi yang efektif.

Guru model (GMd) adalah guru yang menjadi contoh bagi GMs dalam melaksanakan profesi guru. Pelatihan melalui GMd adalah jenis pelatihan yang memungkinkan GMs untuk belajar secara langsung kepada GMd. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu GMs memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang praktik pembelajaran di kelas.

Workshop bidang keahlian adalah jenis pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan praktis GMs dalam bidang keahlian. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu GMs dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mata pelajaran yang diajarkan. Pelatihan ini berupa kegiatan praktek kerja di industri atau kegiatan demonstrasi oleh ahli di bidang keahlian tertentu.

Magang guru di industri adalah jenis pelatihan yang memungkinkan GMs untuk belajar secara langsung di lingkungan kerja industri yang relevan dengan keahlian atau mata pelajaran yang diajarkan. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu GMs memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang aplikasi praktis dari keahlian atau mata pelajaran yang diajarkan. Selama pelatihan, GMs akan belajar dari ahli di bidang industri dan memperoleh pengalaman kerja yang bermanfaat untuk meningkatkan pengajaran di kelas.

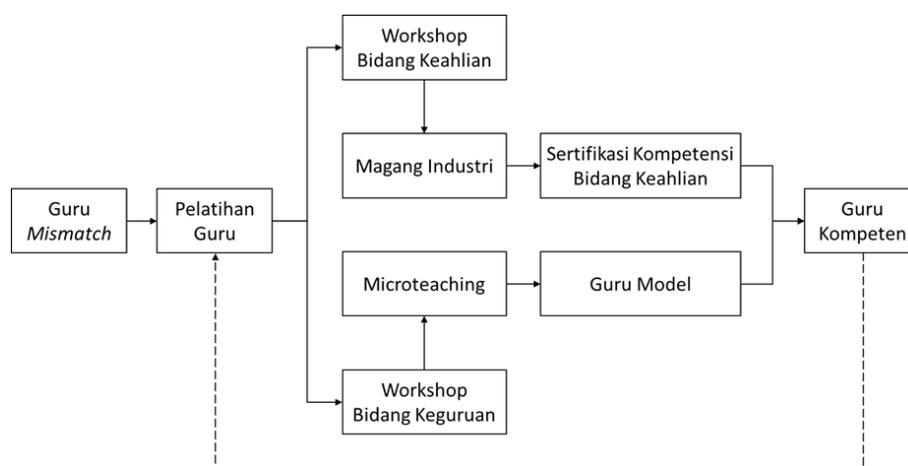
Sertifikasi kompetensi adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk membantu GMs meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam bidang keahlian tertentu. Pelatihan ini biasanya berupa tes atau evaluasi yang bertujuan untuk menilai kemampuan guru dalam bidang keahlian tertentu dan memberikan sertifikasi jika guru memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Sertifikasi ini dapat membantu GMs untuk meningkatkan kredibilitas dan kualitas pengajaran. Sertifikasi kompetensi dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang relevan dan kredibel.

4.4 Framework Model Pelatihan Terintegrasi untuk GMs

Secara umum Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen harus memiliki kompetensi bidang keguruan dan kompetensi bidang keahlian. Kompetensi bidang keguruan meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sosial. Sedangkan kompetensi bidang keahlian meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bidang keahlian yang diajarkan. Guru SMK harus mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik (Siregar et al., 2021). Selain itu, guru SMK juga harus memahami makna kurikulum berbasis kompetensi dalam melaksanakan pembelajaran berbasis kompetensi pada mata pelajaran produktif kelompok keahlian yang diajarkan. Guru SMK juga harus mampu mengatasi kendala-kendala yang muncul dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis kompetensi dan memberikan upaya yang tepat untuk menanggulangi kendala-kendala tersebut (Kamaruddin, 2021).

Kompetensi GMs dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang tepat dan terencana. Pelatihan dapat membantu guru dalam mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang materi pelajaran, memperbaiki keterampilan mengajar, dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan (Djajadi, 2020). Pelatihan yang disediakan untuk guru-guru *mismatch* dapat mengurangi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperlukan dan yang dimiliki oleh guru tersebut (Perwira et al., 2020). Pelatihan yang tepat juga dapat berpengaruh pada peningkatan karir guru.

Pelatihan GMs dapat dikelompokkan menjadi dua kategori (Gambar 1). Pertama, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial dan kepribadian (P1). Kedua, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional (P2). P1 meliputi *workshop* bidang keguruan, dan *microteaching*. P2 terdiri atas *workshop* program keahlian, magang industri, dan sertifikasi kompetensi program keahlian.



Gambar 1. Model Pelatihan Terintegrasi untuk GMs

4.5 Pelatihan GMs Melalui *Workshop* Bidang Keahlian

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pemahaman GMs terhadap materi Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen, meliputi Program Keahlian Pemasaran, Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis, serta Akuntansi dan Keuangan Lembaga.

Pemahaman GMs terhadap bidang keahlian yang akan diajarkan merupakan syarat mutlak untuk memberikan pengajaran yang efektif dan bermakna bagi siswa. Berikut adalah beberapa alasan mengapa seorang guru harus menguasai bidang ilmu yang diajarkan: (1) mampu menjelaskan konsep dan teori dengan jelas dan terstruktur sehingga siswa dapat memahami dan menguasai materi pelajaran dengan lebih mudah (Santrock, 2014); (2) mampu menjelaskan hubungan antara konsep dengan jelas dan terstruktur, sehingga siswa dapat memahami bagaimana konsep-konsep tersebut saling terkait dan berinteraksi (Cruz, 2016); (3) mampu memilih metode pengajaran yang paling tepat untuk mengajarkan suatu konsep atau teori tertentu, serta mampu memodifikasi metode pengajaran tersebut sesuai dengan kebutuhan siswa (Wulandari, 2018); (4) mampu memberikan umpan balik yang tepat kepada siswa. Guru dapat memberikan koreksi yang sesuai dan memberikan penjelasan yang mendalam tentang kesalahan yang dilakukan siswa, sehingga siswa dapat memperbaiki kesalahan tersebut dan memahami konsep atau teori yang diajarkan dengan lebih baik. Dengan menguasai bidang ilmu yang diajarkan, seorang guru dapat memberikan pengajaran yang efektif, bermakna, dan menginspirasi bagi siswa. Siswa juga akan lebih terinspirasi untuk mempelajari lebih dalam bidang ilmu tersebut karena dapat melihat keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh guru mereka (Yusuf et al., 2015).

Materi pelatihan didasarkan kepada standar isi masing-masing Program Keahlian sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi RI Nomor 7 Tahun 2022.

Materi pelatihan untuk Program Keahlian Pemasaran meliputi: (1) K3 di tempat kerja pada bidang pemasaran yang diwujudkan dalam sikap/karakter serta budaya kerja berbasis industri; (2) perkembangan dunia kerja di bidang pemasaran yang berwawasan lingkungan, meliputi: pengelolaan bisnis di berbagai industri, penerapan teknologi dan isu-isu global, wawasan profesi, serta peluang usaha dan kerja di bidang pemasaran; (3) kewirausahaan di bidang pemasaran, yang meliputi: pengenalan proses, identifikasi ide/jenis usaha, perhitungan dan pengambilan risiko dalam pengembangan dan pengelolaan usaha dengan mendayagunakan pengetahuan dan keterampilan di bidang pemasaran; (4) dasar-dasar pemasaran, yang meliputi: konsep dan lingkup pemasaran, teknik dasar pemasaran dan prinsip pelayanan prima yang diterapkan dalam proses berkomunikasi dengan pelanggan,

perilaku konsumen, serta kepuasan pelanggan; dan (5) teknis keahlian pemasaran, yang meliputi: bisnis online, pengelolaan bisnis ritel, administrasi transaksi, penataan produk, layanan pelanggan, dan komunikasi bisnis.

Materi pelatihan untuk Program Keahlian Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis meliputi: (1) K3 di tempat kerja pada bidang manajemen perkantoran dan layanan bisnis yang diwujudkan dalam sikap/karakter serta budaya kerja berbasis industri; (2) perkembangan dunia kerja di bidang manajemen perkantoran dan layanan bisnis berwawasan lingkungan, yang meliputi: pengenalan proses bisnis, perkembangan teknologi dan isu-isu global, wawasan profesi serta peluang usaha dan kerja di bidang manajemen perkantoran dan layanan bisnis; (3) kewirausahaan di bidang manajemen perkantoran dan layanan bisnis, yang meliputi: pengenalan proses identifikasi ide/jenis usaha, perhitungan dan pengambilan risiko dalam mengembangkan dan mengelola usaha dengan mendayagunakan pengetahuan dan keterampilan di bidang perkantoran dan layanan bisnis; (4) dasar-dasar manajemen perkantoran dan layanan bisnis, yang meliputi: pemahaman paradigma manajemen perkantoran modern, otomatisasi kantor, teknik pelayanan prima serta layanan bisnis; dan (5) teknis keahlian manajemen perkantoran dan layanan bisnis, yang meliputi: administrasi umum, teknik komunikasi di tempat kerja dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris tingkat dasar, kearsipan, layanan pelanggan (customer service), teknologi informasi perkantoran, pengelolaan rapat/pertemuan, dan pengelolaan keuangan sederhana.

Materi pelatihan untuk Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga meliputi: (1) K3 di tempat kerja pada bidang akuntansi dan keuangan yang diwujudkan dalam sikap/karakter serta budaya kerja berbasis industri; (2) perkembangan dunia kerja berwawasan lingkungan, yang meliputi: pengenalan proses bisnis, perkembangan teknologi, isu-isu global, wawasan profesi serta peluang usaha dan kerja di bidang akuntansi dan keuangan; (3) kewirausahaan, meliputi: pengenalan proses identifikasi ide/jenis usaha, perhitungan dan pengambilan risiko dalam pengembangan dan pengelolaan usaha dengan mendayagunakan pengetahuan dan keterampilan di bidang akuntansi dan keuangan; (4) dasar-dasar akuntansi dan keuangan lembaga, yang meliputi: pengenalan etika profesi, prinsip dan konsep akuntansi dasar, perbankan dasar, dan penggunaan aplikasi pengolahan angka/spreadsheet; dan (5) teknis keahlian akuntansi dan perbankan, meliputi: laporan keuangan, aplikasi komputer akuntansi, tata kelola buku besar dan buku pembantu, tata kelola dokumen dana kas kecil dan kas bank serta administrasi perpajakan.

4.6 Pelatihan GMs Melalui Magang di Industri

Tujuan utama dari magang guru di industri adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) melalui pengalaman praktis di industri. Berikut adalah beberapa tujuan magang guru di industri yang lebih spesifik: (1) memperbarui dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru (Sutijono, 2016); (2) mengembangkan kurikulum yang relevan dan up-to-date (Bowen, 2013); (3) meningkatkan keterkaitan antara sekolah dan industri (Gunadi et al., 2020); (4) meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar (Miniurova & Belousova, 2020); dan (5) meningkatkan keterlibatan industri dalam pendidikan (Akomaning, 2019).

Magang industri oleh GMs dapat memberikan manfaat sebagai berikut: (1) meningkatkan kualitas pembelajaran (Sutijono, 2016); (2) meningkatkan keterkaitan antara sekolah dan industri (Akomaning, 2019); (3) meningkatkan kualitas lulusan SMK (Yoto, 2022); (4) meningkatkan profesionalisme guru (Miniurova & Belousova, 2020); dan (5) memperkaya sumber daya manusia industri (Gunadi et al., 2020).

Waktu magang guru yang ideal haruslah memperhitungkan beberapa faktor, seperti durasi magang, waktu yang tersedia, dan tingkat intensitas magang. Rekomendasi dari (Bowen, 2013) durasi magang yang ideal adalah antara 2-4 minggu, sementara (Gunadi et al., 2020) menyarankan magang berlangsung selama 4-6 minggu. Namun, (Miniurova & Belousova, 2020) menyarankan bahwa durasi magang yang ideal adalah minimal 2 bulan atau lebih, karena waktu yang lebih lama dapat memberikan pengalaman yang lebih bermanfaat dan memungkinkan guru untuk memperdalam pemahaman mereka tentang industri. Selain durasi magang, waktu yang tersedia juga merupakan faktor penting dalam menentukan waktu magang yang ideal. Bahwa waktu magang guru sebaiknya dilakukan di luar jam kerja guru atau selama masa libur sekolah. Hal ini dapat meminimalkan gangguan pada kegiatan belajar mengajar dan memungkinkan guru untuk fokus pada pengalaman magang mereka (Sutijono, 2016). Tingkat intensitas magang juga harus dipertimbangkan. Rekomendasi dari (Akomaning, 2019) magang guru sebaiknya dilakukan dalam waktu yang singkat dan intensif, di mana guru dapat menghabiskan sebagian besar waktunya di industri untuk mendapatkan pengalaman yang maksimal. Namun, (Herawati, 2021) menyarankan bahwa magang guru sebaiknya dilakukan dalam waktu yang lebih panjang dengan intensitas yang lebih rendah, di mana guru dapat menghabiskan sebagian waktu di industri dan sebagian waktu di sekolah untuk memperdalam pemahaman mereka tentang pengalaman magang dan mempersiapkan pengalaman belajar siswa. Dalam hal ini, tidak ada waktu magang yang ideal yang dapat diterapkan secara universal, karena setiap program magang memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dan persiapan yang baik perlu dilakukan untuk memastikan waktu magang yang tepat dan memaksimalkan manfaat dari pengalaman magang guru di industri.

4.7 Pelatihan GMs Melalui Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi keahlian bagi guru SMK sangat penting karena dapat memastikan kualitas dan standar pendidikan yang baik. Sertifikasi keahlian bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru SMK, sehingga dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa. Dengan memiliki sertifikat keahlian, guru SMK memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam bidang yang diajarkan, sehingga dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif dan efisien (Pambayun et al., 2020).

Selain itu, sertifikasi keahlian juga dapat meningkatkan kredibilitas dan profesionalisme guru SMK. Sertifikasi keahlian menunjukkan bahwa guru SMK telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan oleh lembaga sertifikasi, dan memiliki kemampuan untuk mengajar secara profesional sesuai dengan bidang keahliannya. Dengan memiliki kredibilitas dan profesionalisme yang baik, guru SMK dapat memperoleh kepercayaan dari siswa, orang tua, serta masyarakat (Pradana & Sari, 2020).

Manfaat lain dari sertifikasi keahlian bagi guru SMK adalah peningkatan kualitas pendidikan SMK secara keseluruhan. Dengan memiliki guru SMK yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang memadai, maka siswa akan menerima pembelajaran yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan daya saing di masa depan. Selain itu, sertifikasi keahlian juga dapat membantu meningkatkan kualitas lembaga SMK secara keseluruhan, karena lembaga akan memiliki guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi standar yang ditetapkan.

4.8 Pelatihan GMs Melalui *Workshop* Bidang Kependidikan

Pelatihan bidang kependidikan bagi guru SMK adalah suatu program pelatihan yang dirancang khusus untuk para guru SMK dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi

pedagogik, kepribadian dan sosial. Melalui pelatihan ini, guru SMK akan memperoleh pemahaman tentang isu-isu terbaru dalam bidang kependidikan, termasuk trend dan tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja saat ini. Mereka juga akan belajar merancang kurikulum yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini, mempertimbangkan aspek penilaian dan evaluasi yang tepat. Selain itu, pelatihan bidang kependidikan bagi guru SMK juga akan membekali mereka dengan strategi pembelajaran yang efektif dan efisien, seperti pembelajaran berbasis proyek dan pemanfaatan teknologi pendidikan untuk mendukung proses belajar mengajar. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa siswa dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini, sehingga mereka siap menghadapi tantangan dalam karir mereka di masa depan. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kependidikan melalui pelatihan ini, diharapkan para guru SMK akan dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa mereka dan mempersiapkan mereka untuk sukses di masa depan.

Tujuan dari pelatihan adalah (1) memperbarui dan meningkatkan pemahaman guru tentang isu-isu terbaru di bidang kependidikan; (2) meningkatkan keterampilan guru dalam merancang kurikulum yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini; (3) mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut materi pelatihan meliputi: esensi guru dalam pembelajaran, *basic teaching skill*, pembelajaran berdiferensiasi, model dan metode pembelajaran, *assessment* pembelajaran, dan desain perangkat pembelajaran.

4.9 Pelatihan GMs Melalui *Microteaching*

Microteaching adalah sebuah metode pembelajaran yang dilakukan di lingkungan simulasi dan terfokus pada pengembangan keterampilan mengajar bagi calon guru/guru (Kartal & Dilek, 2021). Metode ini memungkinkan calon guru/guru untuk berlatih mengajar secara intensif dan terfokus pada aspek-aspek tertentu dari pengajaran, seperti penjelasan materi, penggunaan media, dan interaksi dengan siswa (Park, 2022). Calon guru/guru melakukan praktik mengajar dalam lingkungan simulasi yang kemudian dievaluasi oleh sesama calon guru atau pengajar yang lebih berpengalaman (Rahayu & Sulistyawati, 2022).

Bagi GMs *microteaching* memberikan manfaat sebagai berikut: (1) Meningkatkan keterampilan mengajar. Dengan berlatih secara intensif dan terfokus dalam lingkungan simulasi, GMs dapat mengasah keterampilan mengajar dan memperbaiki kelemahan mereka (Cavanaugh, 2022); (2) Membangun kepercayaan diri dalam mengajar. Dengan mendapatkan umpan balik dan evaluasi dari supervisor, GMs dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam mengajar (Zalavra & Makri, 2022); (3) Mempersiapkan GMs untuk pengalaman mengajar di dunia nyata. Dalam lingkungan simulasi, GMs dapat mempraktikkan teknik dan strategi mengajar yang dapat diterapkan dalam pengajaran sebenarnya (Istiq'faroh, 2022); (4) Membantu meningkatkan efikasi diri calon guru/guru, yaitu keyakinan mereka dalam kemampuan mengajar. Dalam lingkungan simulasi yang terkontrol, GMs dapat merasakan keberhasilan dan kesuksesan dalam mengajar, sehingga meningkatkan kepercayaan diri mereka (Kartal & Dilek, 2021); (5) Membantu mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan GMs dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran di masa depan (Park, 2022).

4.10 Pelatihan GMs Melalui Guru Model

Pelatihan GMs melalui guru model (GMd) dikembangkan berdasarkan teori belajar sosial dari Albert Bandura, yang menyatakan bahwa individu dapat belajar melalui pengamatan dan

pemodelan (Bandura & Walters, 1977). Dalam konteks ini, GMd berperan sebagai figur yang menginspirasi dan memberikan pemahaman kepada GMs mengenai praktik pembelajaran.

Secara umum pelatihan GMs melalui GMd bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme GMs. Melalui interaksi dengan GMd yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan, GMs dapat memperoleh wawasan baru tentang standar etika, tanggung jawab, dan prinsip-prinsip profesionalisme dalam bidang pendidikan. Hal ini dapat membantu GMs dalam membangun reputasi yang baik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi mereka.

Berdasarkan teori belajar sosial dari Bandura, pemodelan guru GMs terhadap GMd dapat mengikuti empat tahapan berikut. Tahap pertama, perhatian. GMs secara aktif melakukan observasi terhadap GMd. Teori belajar sosial menekankan pentingnya observasi dalam melakukan pemodelan. GMd menjadi contoh yang baik bagi GMs dengan menunjukkan praktik pengajaran yang efektif dan keterampilan komunikasi yang baik. GMs mengamati dan meniru strategi pengajaran GMd dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Tahap kedua, retensi. Teori belajar sosial menekankan bahwa perhatian yang tepat harus diberikan terhadap perilaku yang diobservasi dan kemudian informasi tersebut harus disimpan dalam memori jangka panjang (retensi). GMd menarik perhatian GMs agar mereka benar-benar terlibat dan memperhatikan praktik pengajaran yang ditunjukkan. GMd menyediakan sumber daya dan materi pembelajaran yang relevan agar GMs dapat menyimpan informasi tersebut dan menggunakannya di masa depan. Retensi dan refleksi dapat dilakukan melalui diskusi antara GMd dengan GMs. GMd memberikan kesempatan kepada GMs untuk mengajukan pertanyaan, berbagi pengalaman, dan mendiskusikan tantangan atau pertimbangan yang mereka hadapi. Hal ini dapat membantu dalam pemahaman yang lebih dalam dan penerapan praktik yang dipelajari.

Tahap ketiga, reproduksi. Penerapan teori belajar sosial melibatkan reproduksi dan latihan keterampilan yang diamati. GMd memberikan kesempatan bagi GMs untuk berlatih dan menguasai keterampilan yang mereka pelajari. Sesi praktik, diskusi, dan umpan balik yang efektif dapat membantu GMs dalam memperbaiki dan mengembangkan keterampilan mereka. GMd juga dapat memberikan dukungan dan bimbingan selama proses latihan agar GMs merasa percaya diri dalam mengimplementasikan keterampilan baru.

Tahap keempat, motivasi. Teori belajar sosial menekankan pentingnya motivasi dan penguatan dalam mengubah perilaku. GMd memotivasi GMs untuk mengadopsi praktik pengajaran yang diajarkan dengan mengkomunikasikan manfaat dan nilai-nilai dari praktik tersebut. Dorongan positif, pengakuan, dan pemberian penghargaan dapat digunakan untuk memperkuat motivasi GMs. Selain itu, memberikan dukungan dan membangun lingkungan yang mendukung dapat membantu GMs dalam melewati hambatan dan tantangan dalam mengadopsi praktik baru.

5. KESIMPULAN

GMs di SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen cenderung kurang memiliki kompetensi pada bidang kependidikan dan/atau kompetensi bidang keahlian yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas sebagai guru profesional. Model pelatihan terintegrasi untuk GMs merupakan alternatif solusi meningkatkan kompetensi tersebut, dengan mengintegrasikan teori dan praktik. Model ini mengintegrasikan enam pelatihan sebagai satu kesatuan, yaitu *workshop* bidang keahlian, magang industri, sertifikasi kompetensi keahlian, *workshop* bidang kependidikan, *microteaching*, dan guru model.

Model terintegrasi untuk GMs, telah tervalidasi secara teoritik, namun masih memerlukan validasi secara empirik, untuk melihat sejauh mana efektivitas model tersebut dalam lingkungan yang sebenarnya.

6. CATATAN PENULIS

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa artikel ini bebas dari plagiarisme.

7. REFERENSI

- Akomaning, E. (2019). Improved Internship Practices as a Result of Collaborative Curriculum Design. In J. Pieters, J. Voogt, & N. Pareja Roblin (Eds.), *Collaborative Curriculum Design for Sustainable Innovation and Teacher Learning* (pp. 265–284). *Springer Nature*.
- Andersson, P., & Köpsén, S. (2015). Continuing professional development of vocational teachers: Participation in a Swedish national initiative. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 7, 1-20.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). *Prentice Hall: Englewood cliffs*.
- Billett, S. (2011). Vocational education: Purposes, traditions and prospects. *Springer Science & Business Media*.
- Boud, D., & Solomon, N. (2001). *Work-based learning: a new higher education?* *McGraw-Hill Education (UK)*.
- Bowen, B. D. (2013). Teachers in Industry: Measuring the impact of a K-12 teacher internship program. *ASEE*.
- Cavanaugh, S. (2022). *Microteaching: Theoretical Origins and Practice*. *Educational Practice and Theory*, 44(1), 23-40.
- Cruz, E. (2016). The importance of subject matter knowledge in teaching. *Journal of Education and Practice*, 7(23), 99–103.
- Djajadi, M. (2020). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Guru: Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(1), 30–45.
- Grollmann, P. (2008). The quality of vocational teachers: Teacher education, institutional roles and professional reality. *European Educational Research Journal*, 7(4), 535–547.
- Guile, D., & Unwin, L. (2019). *The Wiley Handbook of Vocational Education and Training*. *Wiley*. <https://books.google.co.id/books?id=hNyEDwAAQBAJ>
- Gunadi, Alias, M., Sofyan, H., & Triyono, M. B. (2020). Designing Industrial Internship Model to Improve the Skills of Prospective Vocational Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 12(1), 140–148.
- Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development? *Phi Delta Kappan*, 90(7), 495–500.

- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). Career counseling: Holism, diversity, and strengths. *John Wiley & Sons*.
- Herawati, N. (2021). Manajemen Magang Industri Guru Produktif Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri Kabupaten Cilacap. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 128–135.
- Hofmann, C., Stalder, B. E., Tschan, F., & Häfeli, K. (2014). Support from teachers and trainers in Vocational education and training: The pathways to career aspirations and further career development. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 1, 1–20.
- Istiq'faroh, N. (2022). The Profile of Students' Basic Teaching Skills through Blended Learning in *Microteaching* Courses during Covid-19 Pandemic. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2586–2596.
- Jha, N., & Polidano, C. (2016). Vocational Education and Training: A Pathway to the Straight and Narrow. *Political Economy: Government Expenditures & Related Policies EJournal*.
- Kamaruddin, H. (2021). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru SMK Negeri 4 Gowa dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran di Kelas Melalui Program Supervisi. *Jurnal Paedagogy*, 8(3), 414–421.
- Kartal, T., & Dilek, İ. (2021). Developing Pre-service Elementary Science Teachers' Science Teaching Efficacy Beliefs through *Microteaching* by Promoting Efficacy Sources. *International Journal on Social & Education Sciences (IJonSES)*, 3(4), 710–731.
- Maclea, R., Wilson, D., & Chinien, C. A. (2009). International handbook of education for the changing world of work: Bridging academic and vocational learning (Vol. 1). *Springer Netherlands*.
- Meiyanto, O., & Huda, M. (2022). Membangun Kompetensi Generasi Emas Melalui Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya*, 1070–1086.
- Mewborn, D. (2001). Teachers content knowledge, teacher education, and their effects on the preparation of elementary teachers in the United States. *Mathematics Teacher Education and Development*, 3(1), 28–36.
- Miniurova, S. A., & Belousova, N. S. (2020). Pedagogical Internship as a Tool of Teacher Professional Formation. *ARPHA Proceedings*, 1647–1655.
- Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing teacher professional learning. *Review of Educational Research*, 81(3), 376–407.
- Pambayun, N. A. Y., Haryana, K., Yuswono, L. C., & Sukaswanto, S. (2020). Peranan sertifikasi keahlian dalam memantapkan kompetensi profesional guru sekolah menengah kejuruan teknik kendaraan ringan. *Jurnal Taman Vokasi*, 8(1), 94–101.
- Park, E. (2022). The reflectivity of EFL preservice teachers in *microteaching* practice. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(4), 186–204.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi RI Nomor 7 Tahun 2022, tentang Standar Isi pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah.

- Perwira, Y., Hasugian, P. M., & Marpaung, E. A. (2020). Pelatihan Tata Kelola Media Pembelajaran Multi Media Berbasis Cbi (Computer Based Intruccion) Untuk Meningkatkan Kualitas Pengajaran Guru Di Smk Akp Galang. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 307–315.
- Pilz, M. (2016). Vocational education and training in times of economic crisis: Lessons from around the World (Vol. 24). *Springer*.
- Pradana, A. A., & Sari, D. K. (2020). The Effect of Competency Certification on Professionalism and Teacher Performance in Vocational High School. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 9(4), 240–244.
- Rahayu, D. S., & Sulistyawati, E. (2022). Preservice mathematics teachers' performance and challenges on video-based *microteaching* amid pandemic. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(2), 1345–1359.
- Santrock, J. W. (2014). *Educational psychology*. McGraw-Hill Education.
- Siregar, C. S., Bhilawa, L., Mariana, M., Kusumaningtias, R., & Nuswantara, D. A. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru SMK pada Mata Pelajaran Akuntansi Pemerintahan. *Abimanyu: Journal of Community Engagement*, 2(1), 36-44.
- Siswanto, S. (2011). Upaya kepala sekolah dalam mengatasi *mismatch* melalui pendidikan dan pelatihan (job Training) di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama'Nurussalam Besito Gebog Kudus. IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Skinner, E., Furrer, C., Marchand, G., & Kindermann, T. (2008). Engagement and disaffection in the classroom: Part of a larger motivational dynamic? *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 765–781.
- Sutijono. (2016). The contribution of industry to the development of SMK through teacher internship program in the industry. *AIP Conference Proceedings*, 030051.
- Wulandari, D. (2018). The correlation between teacher's knowledge and student's learning motivation in English subject. *International Journal of Language and Literature*, 6(1), 9–17.
- Yoto, Y. Y. (2022). Peningkatan Mutu Lulusan SMK Melalui Magang Guru di Industri (Multikasu di SMK Turen dan SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Kabupaten Malang). *Jurnal Teknik Mesin Dan Pembelajaran*, 5(1), 74–80.
- Yusuf, M., Febriyanti, D., & Wijayanti, N. (2015). The importance of teacher's knowledge and skills in teaching and learning process. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 4(1), 1–6.
- Zalavra, E., & Makri, K. (2022). Relocating Online a Technology-Enhanced *Microteaching* Practice in Teacher Education: Challenges and Implications. *Electronic Journal of E-Learning*, 20(3), 270–283.