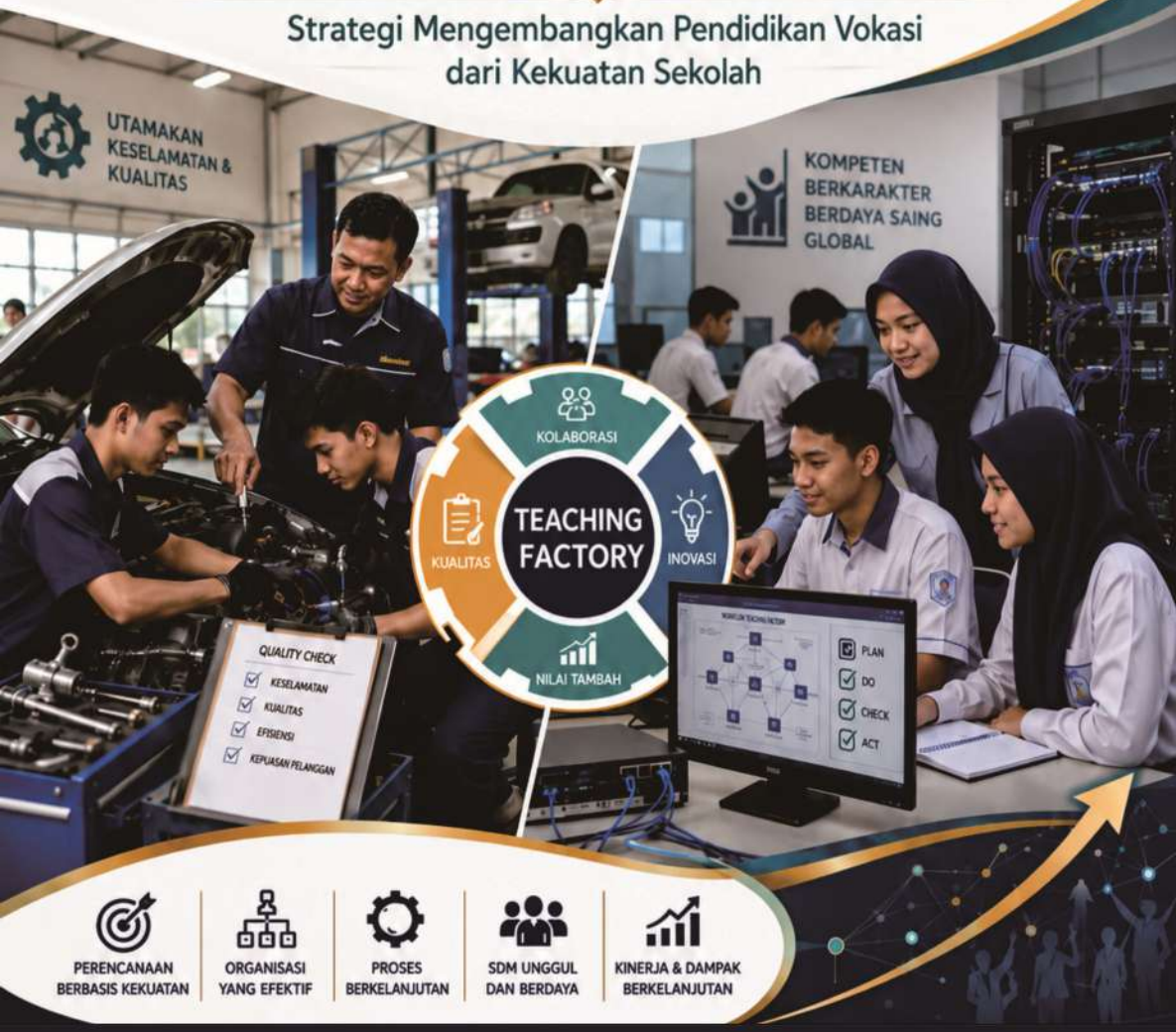
Tata Kelola Teaching Factory Berbasis Appreciative Inquiry

Strategi Mengembangkan Pendidikan Vokasi dari Kekuatan Sekolah



Dr. Dian, M.Ag
Ayi M. Sirojudin, S.Ag., S.T., M.Pd.

Tata Kelola
Teaching Factory
Berbasis Appreciative Inquiry

Strategi Mengembangkan Pendidikan Vokasi
dari Kekuatan Sekolah

Dr. Dian, M.Ag
Ayi M. Sirojudin, S.Ag., S.T., M.Pd.

Penerbit widina

TATA KELOLA *TEACHING FACTORY* BERBASIS *APPRECIATIVE INQUIRY*
Strategi Mengembangkan Pendidikan Vokasi Dari Kekuatan Sekolah

Tim Penulis:
Dr. Dian, M.Ag
Ayi M. Sirojudin, S.Ag., S.T., M.Pd.

Desain Cover:
Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Proofreader:
Aas Masruroh

ISBN:
978-634-317-359-5

Cetakan Pertama:
Oktober, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Prof. Dr. Karman, M.Ag., CHS., CPIM.

Karya berjudul *Tata Kelola Teaching Factory Berbasis Appreciative Inquiry: Strategi Mengembangkan Pendidikan Vokasi dari Kekuatan Sekolah* merupakan kontribusi intelektual yang signifikan dalam lanskap pengembangan pendidikan vokasi di Indonesia. Buku ini tidak hanya menghadirkan gagasan konseptual, melainkan menawarkan pendekatan praksis yang relevan dengan dinamika dan tantangan aktual yang dihadapi oleh sekolah kejuruan. Para penulis, dengan mengintegrasikan konsep teaching *factory* dan *appreciative inquiry*, berhasil membangun kerangka berpikir yang segar, progresif, dan kontekstual.

Di bagian awal, buku ini secara tajam memotret posisi *teaching factory* dalam transformasi pendidikan vokasi. *Teaching factory* dipahami bukan sekadar sebagai model pembelajaran berbasis produksi, melainkan sebagai strategi sistemik yang menghubungkan sekolah dengan dunia industri secara autentik. Penulis menunjukkan kedalaman analisis dalam mengurai bagaimana *teaching factory* seharusnya menjadi motor penggerak peningkatan kualitas lulusan vokasi yang adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja.

Lebih lanjut, buku ini secara kritis mengungkap berbagai kendala yang menyebabkan *teaching factory* sulit berkembang di banyak satuan pendidikan; mulai dari tata kelola yang lemah, kepemimpinan visioner yang kurang, hingga budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung inovasi. Analisis ini menunjukkan kepekaan penulis terhadap realitas lapangan sekaligus memperlihatkan, persoalan *teaching factory* bukan hanya teknis, tetapi juga struktural dan kultural.

Keunggulan buku ini terletak pada keberanian penulis dalam menawarkan *appreciative inquiry* sebagai pendekatan alternatif dalam tata kelola pendidikan vokasi. Pendekatan ini menggeser paradigma dari yang semula berfokus pada masalah menjadi berorientasi pada kekuatan. Sekolah, dengan perspektif ini, tidak lagi dilihat sebagai institusi yang penuh keterbatasan, tetapi sebagai organisasi yang memiliki potensi dan praktik baik yang dapat dikembangkan secara berkelanjutan.

Penjelasan mengenai siklus 5-D (*Define*, *Discovery*, *Dream*, *Design*, *Destiny*) disajikan secara sistematis dan mudah dipahami, namun tetap memiliki kedalaman teoritik. Para penulis tidak hanya menjelaskan konsep,

tetapi juga mengaitkannya dengan konteks nyata pengelolaan teaching factory di sekolah. Hal ini menunjukkan kemampuan penulis dalam menjembatani antara teori perubahan organisasi dan praktik pendidikan vokasi.

Di bagian implementatif, buku ini memberikan panduan operasional yang sangat berharga. Setiap tahapan dalam siklus 5-D dijelaskan secara rinci, mulai dari penetapan arah strategis, penggalian kekuatan sekolah, hingga pelembagaan praktik baik. Pendekatan ini memberikan ruang bagi partisipasi seluruh warga sekolah, sehingga perubahan yang terjadi tidak bersifat top-down, melainkan tumbuh dari kesadaran kolektif.

Kehadiran studi kasus dalam buku ini semakin memperkaya perspektif pembaca. Studi kasus tersebut tidak hanya berfungsi sebagai ilustrasi, melainkan sebagai refleksi kritis terhadap praktik teaching factory yang telah berjalan. Pembaca diajak untuk belajar dari keberhasilan sekaligus tantangan yang dihadapi oleh sekolah lain, sehingga membuka ruang adaptasi yang lebih kontekstual. Di samping itu, penyajian peta jalan (*roadmap*) dan instrumen praktis menjadi nilai tambah yang sangat penting. Buku ini tidak berhenti pada tataran konseptual, melainkan memberikan alat bantu yang konkret bagi para praktisi pendidikan. Hal ini menunjukkan komitmen penulis untuk menjadikan karya ini sebagai referensi yang aplikatif dan berdampak nyata.

Buku ini, secara keseluruhan, mencerminkan kerja akademik yang serius, reflektif, dan berbasis pengalaman empiris. Para penulis layak mendapatkan apresiasi yang tinggi atas upaya mereka dalam merumuskan pendekatan tata kelola teaching factory yang inovatif dan relevan. Karya ini tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi praktik pendidikan vokasi di Indonesia. Oleh karena itu, buku ini sangat direkomendasikan untuk dibaca oleh berbagai kalangan dalam dunia pendidikan, mulai dari kepala sekolah, guru, pengelola SMK, dosen, peneliti, hingga para pengambil kebijakan. Bahkan, praktisi industri yang terlibat dalam kemitraan pendidikan vokasi juga akan memperoleh wawasan berharga dari buku ini. Dengan pendekatan yang inspiratif dan aplikatif, karya ini layak menjadi rujukan utama dalam upaya membangun teaching factory yang berkelanjutan dan berbasis pada kekuatan sekolah.

Bandung, Juni 2026
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Prof. Dr. Karman, M.Ag., CHS., CPIM.

KATA PENGANTAR

Guru Besar Bidang Manajemen Pendidikan Islam
Prof. Dr. A. Rusdiana, M.Ag

Manajemen pada hakikatnya adalah upaya mengarahkan sumber daya, manusia, proses, dan keputusan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien, bertanggung jawab, dan berkelanjutan. Dalam organisasi pendidikan, manajemen tidak boleh berhenti pada ketertiban administratif. Ia harus menciptakan kondisi yang memungkinkan manusia belajar, bekerja, berkolaborasi, dan berkembang.

Teaching Factory merupakan contoh nyata kebutuhan tersebut. Di dalamnya terdapat proses pendidikan, pekerjaan teknis, pelayanan, interaksi dengan pengguna, pengelolaan sarana, keselamatan kerja, penjaminan mutu, kemitraan, serta pembentukan budaya organisasi. Kompleksitas itu menuntut tata kelola yang terintegrasi, bukan sekadar pengelolaan kegiatan secara parsial.

Buku ini menarik karena memilih Appreciative Inquiry sebagai landasan pendekatan. Organisasi sering kali terlalu lama berkutat pada kekurangan sehingga energi kolektif habis untuk mencari kesalahan. Appreciative Inquiry mengubah arah pertanyaan: apa yang telah bekerja, mengapa hal itu berhasil, kekuatan apa yang tersedia, masa depan seperti apa yang ingin dibangun, dan sistem apa yang perlu dirancang agar perubahan dapat bertahan.

Akan tetapi, pendekatan berbasis kekuatan tidak identik dengan optimisme tanpa kritik. Sebuah kekuatan harus diuji dengan bukti. Praktik baik harus dipahami konteksnya. Keberhasilan yang bergantung pada satu orang harus diubah menjadi pengetahuan dan mekanisme organisasi. Visi yang baik harus diterjemahkan ke dalam struktur, kewenangan, tanggung jawab, SOP, indikator, pembiayaan, risiko, dan evaluasi.

Keunggulan lain buku ini adalah kemampuannya menjembatani teori dan praktik. Siklus 5-D tidak berhenti sebagai konsep, tetapi diterjemahkan menjadi langkah tata kelola: menetapkan mandat, memetakan positive core, merumuskan visi bersama, mendesain sistem, menjalankan aksi, memantau hasil, dan melembagakan pembelajaran. Dengan demikian, buku ini tidak hanya menjelaskan apa yang seharusnya dilakukan, tetapi juga memberikan perangkat untuk memulainya.

Dari perspektif manajemen, keberlanjutan menjadi isu sentral. Program yang terlihat baik, dapat melemah ketika pemimpin berganti, koordinator berpindah, anggaran berubah, atau mitra berhenti. Oleh karena itu, ukuran keberhasilan bukan hanya berlangsungnya kegiatan, melainkan kemampuan organisasi untuk mendokumentasikan, mengevaluasi, memperbarui, dan mewariskan cara kerja.

Saya berharap buku ini dibaca tidak hanya oleh pengelola Teaching Factory, tetapi juga oleh mahasiswa, dosen, peneliti, kepala sekolah, pengawas, dan pembuat kebijakan. Gagasan di dalamnya relevan bagi pengembangan organisasi pendidikan yang ingin bertumbuh dari kekuatan internal tanpa kehilangan sikap kritis dan akuntabilitas.

Semoga buku ini memberi manfaat luas dan menjadi salah satu kontribusi ilmiah-praktis bagi penguatan manajemen pendidikan vokasi di Indonesia. Kepada penulis, saya menyampaikan penghargaan atas usaha menyusun karya yang terstruktur, reflektif, dan operasional.

Bandung, Juni 2026
Guru Besar Bidang Manajemen Pendidikan

Prof. A. Rusdiana [NIP/NIDN jika diperlukan]

PRAKATA PENULIS

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat, pertolongan, dan kesempatan sehingga buku Tata Kelola Teaching Factory Berbasis Appreciative Inquiry: Strategi Mengembangkan Pendidikan Vokasi dari Kekuatan Sekolah dapat diselesaikan.

Buku ini berangkat dari kegelisahan sederhana. Banyak sekolah memiliki guru yang kompeten, peserta didik yang bersemangat, sarana yang memadai, mitra yang bersedia membantu, serta pengalaman layanan yang berhasil. Namun, kekuatan tersebut belum selalu terhubung menjadi sistem yang konsisten. Teaching Factory dapat berjalan sangat baik pada satu waktu, tetapi melemah ketika jadwal berubah, personel berganti, atau koordinasi tidak berlangsung.

Pengalaman penelitian di SMK Negeri 7 Garut memperlihatkan bahwa Teaching Factory bukan sekadar persoalan alat, produk, jasa, atau pendapatan. Ia merupakan persoalan pembelajaran dan organisasi. Di dalamnya terdapat mandat, peran, jadwal, SOP, pengendalian mutu, keselamatan, kemitraan, administrasi, evaluasi, dan proses pembelajaran peserta didik. Seluruh unsur tersebut memerlukan tata kelola yang terhubung.

Atas dasar itu, buku ini menggunakan Appreciative Inquiry sebagai pendekatan utama. Appreciative Inquiry mengajak organisasi memulai perubahan dengan mengenali kekuatan dan pengalaman terbaik. Pendekatan ini tidak dimaksudkan untuk menutup mata terhadap masalah. Sebaliknya, masalah dibaca secara lebih produktif melalui pertanyaan tentang kapasitas apa yang dapat digunakan, praktik apa yang pernah berhasil, dan sistem apa yang perlu dibangun.

Kerangka Define, Discovery, Dream, Design, dan Destiny kemudian diterjemahkan ke dalam kebutuhan nyata Teaching Factory. Define membantu sekolah menetapkan mandat dan fokus. Discovery membantu mengenali positive core. Dream membangun gambaran masa depan bersama. Design menerjemahkan visi menjadi struktur dan sistem. Destiny memastikan tindakan dijalankan, dievaluasi, diperbaiki, dan diwariskan.

Buku ini tidak disusun sebagai salinan tesis. Materi penelitian telah diolah kembali menjadi buku referensi-praktis dengan alur yang lebih komunikatif. Setiap bagian dilengkapi cerita pembuka, pertanyaan pemantik, konsep inti, ilustrasi, tabel, refleksi, langkah praktis, serta perangkat kerja yang dapat disesuaikan dengan konteks sekolah.

Pembaca tidak perlu menerapkan seluruh instrumen sekaligus. Sekolah dapat memulai dari satu kebutuhan yang paling mendesak, misalnya memperjelas mandat, memetakan kekuatan, merapikan pembagian peran, mengintegrasikan jadwal, menyusun SOP inti, atau menutup tindak lanjut evaluasi. Perubahan kecil yang selesai akan membangun kepercayaan untuk perubahan berikutnya.

Penulis menyadari bahwa karakter Teaching Factory berbeda antara satu kompetensi keahlian dan kompetensi lainnya. Karena itu, buku ini tidak menawarkan resep tunggal. Kerangka dan instrumen disediakan untuk diadaptasi dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan, tingkat risiko, kesiapan peserta didik, standar industri, sumber daya, dan budaya organisasi sekolah.

Kritik dan saran sangat diharapkan untuk menyempurnakan buku ini. Semoga karya ini menjadi bagian dari ikhtiar bersama dalam membangun pendidikan vokasi yang bermutu, manusiawi, relevan, dan berkelanjutan.

Garut, Juni 2026
Penulis

Dr. Dian, M.Ag
Ayi M. Sirojudin, S.Ag., S.T., M.Pd.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyusunan buku ini tidak terlepas dari dukungan, pengetahuan, pengalaman, dan kebaikan banyak pihak. Dengan penuh hormat dan rasa syukur, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Karman, M.Ag selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan dukungan akademik, arahan, dan lingkungan pembelajaran yang memperkaya cara pandang penulis terhadap manajemen pendidikan.
2. Prof. Dr. Bambang Qomaruzzaman, M.Ag., yang telah memberikan banyak masukan dan perbaikan dalam penyusunan buku ini.
3. Prof. A. Rusdiana, M.Ag. selaku Profesor Bidang Manajemen, atas pemikiran, keteladanan akademik, dan kontribusi keilmuan yang memberi inspirasi dalam melihat organisasi pendidikan secara sistematis, kritis, dan berorientasi perbaikan.
4. Kepala SMK Negeri 7 Garut, yang telah menerima dan memberi ruang bagi pelaksanaan penelitian. Sekolah ini menjadi lokus penting dalam proses memahami realitas, kekuatan, tantangan, dan dinamika pengelolaan Teaching Factory.
5. Keluarga Besar SMK Negeri 7 Garut Khususnya pada Kompetensi Keahlian TKJ dan TKRO, yang telah memberikan akses, dukungan, keterbukaan, dan informasi selama proses penelitian serta pengembangan gagasan buku.
6. Peserta didik dan mitra yang terlibat dalam praktik Teaching Factory, yang pengalaman dan suaranya membantu penulis memahami bahwa inti Teaching Factory adalah proses belajar yang nyata, aman, bermutu, dan bermakna.
7. Seluruh mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2024 UIN Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya Kelas D, atas kebersamaan, semangat belajar, diskusi, dukungan, dan persaudaraan akademik yang menguatkan perjalanan studi serta penyelesaian karya ini.
8. Istri, anak-anak serta keluarga Besar Ponpes Al-Hikmah Muncangagung, atas doa, cinta, kesabaran, pengertian, dan dukungan yang tidak pernah terputus. Kehadiran keluarga menjadi sumber kekuatan paling dekat dalam setiap tahap studi, penelitian, penulisan, dan penyelesaian buku ini.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan langsung maupun tidak langsung. Setiap bantuan, percakapan, kritik, dan doa memiliki arti dalam proses lahirnya buku ini.

Buku ini kami persembahkan untuk Almarhum/Almarhumah Kedua Orang tua penulis, semoga dialam barzakhnya senantiasa berada dalam rahmat darn Ridho Alloh SWT. Semoga segala kebaikan yang diberikan memperoleh balasan terbaik dari Allah Swt. Penulis berharap buku ini dapat menjadi manfaat yang terus mengalir bagi pengembangan pendidikan vokasi, penguatan tata kelola sekolah, dan peningkatan kualitas pengalaman belajar peserta didik.

TENTANG BUKU INI

Buku ini merupakan referensi-praktis mengenai tata kelola *Teaching Factory* dengan pendekatan *Appreciative Inquiry*. Fokusnya bukan pada pembangunan unit produksi semata, melainkan pada pengembangan ekosistem pembelajaran yang menghubungkan kurikulum, pekerjaan nyata, kepemimpinan, sumber daya, kemitraan, mutu, keselamatan, evaluasi, dan pembelajaran organisasi.

Buku ini ditujukan bagi:

- Kkepala sekolah dan wakil kepala sekolah;
- Kepala Komperensi Keahlian dan Tim Pengmebang *Teaching Factory*;
- Guru produktif dan guru mata pelajaran umum;
- Pengawas sekolah, dinas pendidikan, dan pembuat kebijakan;
- Mahasiswa, dosen, dan peneliti bidang manajemen pendidikan serta pendidikan vokasi;
- Mitra dunia kerja dan pihak lain yang terlibat dalam pengembangan SMK.

Buku ini membantu pembaca untuk:

- Memahami *Teaching Factory* sebagai ekosistem pembelajaran;
- Mengenali masalah tata kelola tanpa menjadikan kekurangan sebagai satu-satunya titik awal;
- Menggunakan siklus 5-D *Appreciative Inquiry* secara kritis dan operasional;
- Menetapkan mandat, memetakan kekuatan, membangun visi, merancang sistem, dan menjaga keberlanjutan;
- Menggunakan instrumen praktis untuk diagnosis, perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi.

POSISI BUKU
Buku ini tidak menawarkan satu resep yang berlaku sama bagi seluruh sekolah. Kerangka dan instrumen di dalamnya perlu disesuaikan dengan karakter kompetensi keahlian, tingkat risiko pekerjaan, budaya sekolah, sumber daya, kesiapan peserta didik, serta kebutuhan dunia kerja.

PETUNJUK PENGGUNAAN BUKU

Buku ini dapat dibaca secara berurutan maupun berdasarkan kebutuhan. Pembaca yang baru mengenal *Teaching Factory* disarankan memulai dari Bagian I. Pembaca yang ingin memahami dasar pendekatan dapat masuk ke Bagian II. Tim sekolah yang sedang menyusun sistem dapat menggunakan Bagian III, sedangkan pembaca yang membutuhkan studi kasus, peta jalan, dan instrumen dapat langsung menuju Bagian IV dan Lampiran.

Tabel A.1 Panduan Membaca Buku Berdasarkan Kebutuhan

Kebutuhan Pembaca	Bagian yang Disarankan	Hasil yang Diharapkan
Memahami konsep dan tantangan Teaching Factory	Bagian I, Bab 1-3	Pemahaman tentang TeFa sebagai ekosistem dan masalah tata kelola.
Memahami Appreciative Inquiry	Bagian II, Bab 4-5	Pemahaman positive core, prinsip AI, dan siklus 5-D.
Menetapkan arah dan memetakan kekuatan	Bagian III, Bab 6-7	Mandat, fokus, peta pemangku kepentingan, dan peta kekuatan.
Membangun visi dan sistem kerja	Bagian III, Bab 8-9	Visi, sasaran, struktur, peran, SOP, jadwal, dan risiko.
Menjalankan evaluasi dan keberlanjutan	Bagian III, Bab 10	Rencana aksi, monitoring, tindak lanjut, dokumentasi, dan kaderisasi.
Belajar dari praktik dan menyusun peta jalan	Bagian IV, Bab 11-12	Pelajaran kasus, agenda 100 hari, dan rencana satu tahun.
Menggunakan formulir siap adaptasi	Lampiran Praktis	Perangkat kerja yang dapat langsung disesuaikan.

Sumber: disusun penulis.

Pola penggunaan yang disarankan:

1. Baca cerita pembuka dan pertanyaan pemantik untuk mengenali konteks.
2. Pahami konsep inti tanpa terburu-buru mengisi instrumen.
3. Diskusikan ilustrasi dengan tim Teaching Factory.
4. Pilih satu lembar kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan.
5. Gunakan bukti, bukan sekadar persepsi, ketika menilai kondisi.
6. Tetapkan keputusan, penanggung jawab, tenggat, dan cara verifikasi.
7. Dokumentasikan pembelajaran untuk siklus berikutn

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR KAPRODI PASCASARJANA MPI iii
KATA PENGANTAR GURU BESAR MPI v
PRAKATA PENULIS vii
UCAPAN TERIMA KASIH ix
TENTANG BUKU INI xi
PETUNJUK PENGGUNAAN BUKU xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH xv
BAGIAN I — TEACHING FACTORY DAN TANTANGAN TATA KELOLA PENDIDIKAN VOKASI 1
Bab 1 Teaching Factory dalam Transformasi Pendidikan Vokasi 2
Bab 2 Mengapa Teaching Factory Sulit Berkembang? 9
Bab 3 Teaching Factory sebagai Ekosistem Organisasi Sekolah 15

BAGIAN II — APPRECIATIVE INQUIRY SEBAGAI PENDEKATAN TATA KELOLA BERBASIS KEKUATAN 23
Bab 4 Memahami Appreciative Inquiry 24
Bab 5 Siklus 5-D Appreciative Inquiry dalam Tata Kelola Teaching Factory 33

BAGIAN III — MENGELOLA TEACHING FACTORY DENGAN SIKLUS 5-D 43
Bab 6 Define: Menetapkan Fokus, Mandat, dan Arah Teaching Factory 44
Bab 7 Discovery: Menemukan Kekuatan Sekolah dan Praktik Baik 49
Bab 8 Dream: Membangun Visi Bersama Teaching Factory 55
Bab 9 Design: Merancang Tata Kelola Teaching Factory 59
Bab 10 Destiny: Melaksanakan, Mengevaluasi, dan Melembagakan 65

BAGIAN IV — STUDI KASUS, ADAPTASI, DAN INSTRUMEN PRAKTIS 71
Bab 11 Pelajaran dari Praktik Teaching Factory di SMK 72
Bab 12 Peta Jalan Pengembangan Teaching Factory Berbasis Appreciative Inquiry 83

PENUTUP — DARI KEKUATAN SEKOLAH MENUJU TEACHING FACTORY BERKELANJUTAN 97
LAMPIRAN PRAKTIS 107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Checklist Kesiapan Teaching Factory 108
Lampiran 2. Instrumen Kesehatan Tata Kelola Teaching Factory 109
Lampiran 3. Lembar Kerja Define: Mandat dan Fokus 110
Lampiran 4. Format Pemetaan Pemangku Kepentingan 111
Lampiran 5. Lembar Kerja Discovery: Peta Positive Core 112
Lampiran 6. Format Wawancara Apresiatif 113
Lampiran 7. Format Dokumentasi Praktik Baik 115
Lampiran 8. Lembar Kerja Dream: Visi dan Aspirasi Bersama 116
Lampiran 9. Matriks Design: Struktur, Peran, dan Tanggung Jawab 117
Lampiran 10. Matriks RACI Teaching Factory 118
Lampiran 11. Format SOP Layanan Teaching Factory 119
Lampiran 12. Format Jadwal Terpadu Pembelajaran dan Layanan 121
Lampiran 13. Format Analisis Risiko 122
Lampiran 14. Lembar Kerja Destiny:
Monitoring, Evaluasi, dan Tindak Lanjut 123
Lampiran 15. Peta Jalan Pengembangan Teaching Factory Satu Tahun 125
Catatan Penutup Lampiran 127

DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH

Singkatan/Istilah	Arti/Penjelasan
AI	Appreciative Inquiry
APD	Alat Pelindung Diri
DUDI	Dunia Usaha dan Dunia Industri
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Kaprog	Kepala Program Keahlian
MPI	Manajemen Pendidikan Islam
RACI	Responsible, Accountable, Consulted, dan Informed
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
SOP	Standar Operasional Prosedur
TeFa	Teaching Factory
TKJ	Teknik Komputer dan Jaringan
TKR	Teknik Kendaraan Ringan
WKS	Wakil Kepala Sekolah
Define	Tahap menetapkan fokus, mandat, penerima manfaat, dan isu strategis.
Discovery	Tahap menemukan kekuatan, pengalaman terbaik, dan positive core.
Dream	Tahap membangun visi, aspirasi, dan gambaran masa depan bersama.
Design	Tahap merancang struktur, peran, SOP, sumber daya, mutu, dan risiko.
Destiny	Tahap menjalankan, mengevaluasi, memperbaiki, dan melembagakan perubahan.
Positive core	Kekuatan inti organisasi yang terbukti memberi kehidupan dan daya tumbuh.

BAGIAN I

TEACHING FACTORY DAN TANTANGAN TATA KELOLA PENDIDIKAN VOKASI

Tata Kelola *Teaching Factory* Berbasis *Appreciative Inquiry*

Strategi Mengembangkan Pendidikan Vokasi dari Kekuatan Sekolah

Tujuan Bagian I:

Bagian pertama buku ini mengajak pembaca memahami Teaching Factory sebagai ekosistem pembelajaran vokasi. Pembahasan tidak dimulai dari teknis produksi atau jasa, tetapi dari pertanyaan yang lebih mendasar: bagaimana sekolah menata arah, aktor, sumber daya, kemitraan, mutu, keselamatan, evaluasi, dan keberlanjutan agar pekerjaan nyata benar-benar menjadi pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik?

BAB 1

TEACHING FACTORY DALAM TRANSFORMASI PENDIDIKAN VOKASI

Sebuah sekolah kejuruan dapat memiliki bengkel yang luas, laboratorium komputer yang baik, peralatan praktik yang cukup, dan beberapa mitra industri. Namun, fasilitas tersebut belum otomatis melahirkan *Teaching Factory*. Fasilitas baru menjadi ruang pembelajaran yang hidup apabila peserta didik terlibat dalam pekerjaan nyata, guru membimbing dengan standar yang jelas, layanan memiliki prosedur dan mutu, serta sekolah mampu menjaga agar proses kerja tidak menggeser tujuan pendidikan. Di sinilah *Teaching Factory* perlu dipahami bukan sekadar tempat, tetapi sebagai cara sekolah menghadirkan dunia kerja ke dalam pengalaman belajar.

Pertanyaan Pemantik

- Apa yang membedakan *Teaching Factory* dengan praktik biasa di bengkel atau laboratorium?
- Mengapa produk dan jasa dalam Teaching Factory harus dipahami sebagai media pembelajaran?
- Bagaimana sekolah menjaga agar kegiatan layanan tidak berubah menjadi kegiatan ekonomi semata?
- Apa tanda bahwa Teaching Factory telah menjadi ruang belajar yang sehat?

BAB 2

MENGAPA TEACHING FACTORY SULIT BERKEMBANG?

Di banyak sekolah, *Teaching Factory* dimulai dengan semangat besar. Ada struktur, surat keputusan, ruang praktik, beberapa guru yang berinisiatif, dan MoU mitra industri yang bersedia mendukung. Pada awalnya kegiatan berjalan baik. Namun, setelah beberapa waktu, program mulai melemah. Jadwal berbenturan, guru yang terlibat hanya itu-itu saja, peserta didik yang mendapat kesempatan terbatas, SOP tidak selalu digunakan, dan evaluasi berhenti pada laporan. Masalahnya bukan selalu karena sekolah tidak punya potensi, tetapi karena potensi tersebut belum ditata menjadi sistem.

Pertanyaan Pemantik

- *Mengapa Teaching* Factory yang memiliki fasilitas bisa tetap sulit berkembang?
- Apa bedanya masalah teknis dan masalah tata kelola?
- Mengapa praktik baik sering hilang ketika orang tertentu tidak lagi terlibat?
- Bagaimana sekolah dapat membaca hambatan tanpa kehilangan harapan terhadap kekuatan yang dimiliki?

A. Teaching Factory yang Berhenti pada Program Formal

Teaching Factory sering kali telah hadir dalam dokumen sekolah, struktur organisasi, atau program kerja. Namun, keberadaan formal belum tentu berarti sistem berjalan. Program formal baru menjadi tata kelola ketika arah, peran, sumber daya, prosedur, jadwal, mutu, evaluasi, dan tindak lanjut saling terhubung. Jika tidak, Teaching Factory mudah menjadi

BAB 3

TEACHING FACTORY SEBAGAI EKOSISTEM ORGANISASI SEKOLAH

Ketika sebuah layanan Teaching Factory berhasil, biasanya ada banyak pihak yang bekerja di belakangnya. Kepala sekolah memberi legitimasi, wakil kepala sekolah menyiapkan dukungan kebijakan, kepala program mengoordinasikan unit, guru produktif membimbing teknis, guru umum memperkuat literasi dan karakter, peserta didik menjalankan pekerjaan, tenaga kependidikan membantu administrasi, mitra industri memberi standar, dan masyarakat menjadi pengguna layanan. Keberhasilan tidak lahir dari satu tangan. Ia tumbuh dari ekosistem organisasi yang saling terhubung.

Pertanyaan Pemantik

- Siapa saja aktor yang sebenarnya menentukan keberhasilan Teaching Factory?
- Mengapa Teaching Factory tidak cukup dikelola oleh guru produktif saja?
- Bagaimana sekolah membangun keselarasan antara kurikulum, layanan, mutu, keselamatan, dan kemitraan?
- Apa yang dimaksud dengan Teaching Factory sebagai organisasi pembelajaran?

A. Dari Bengkel Praktik Menuju Ekosistem Pembelajaran

Teaching Factory sering terlihat dari ruang praktik, bengkel, laboratorium, alat, produk, atau layanan. Namun, unsur yang tampak tersebut hanya permukaan. Di baliknya ada keputusan, koordinasi, pembagian peran, penyediaan bahan, pencatatan, standar mutu, pengendalian keselamatan, komunikasi pengguna, relasi industri, dan evaluasi. Karena itu, Teaching Factory perlu dipahami sebagai ekosistem pembelajaran yang bekerja melalui hubungan antaraktor.

BAGIAN II

APPRECIATIVE INQUIRY SEBAGAI PENDEKATAN TATA KELOLA BERBASIS KEKUATAN

Bagian ini menjelaskan dasar konseptual penggunaan Appreciative Inquiry dalam tata kelola Teaching Factory. Pembahasan diarahkan agar pembaca memahami bahwa pendekatan berbasis kekuatan bukan berarti mengabaikan masalah, melainkan membaca masalah melalui aset, pengalaman berhasil, relasi, dan kemungkinan masa depan yang telah tumbuh di dalam organisasi sekolah.

Tujuan Bagian II

- Setelah membaca bagian ini, pembaca diharapkan mampu memahami makna *Appreciative Inquiry* sebagai pendekatan pengembangan organisasi pendidikan.
- Pembaca juga diharapkan mampu menggunakan siklus 5-D sebagai lensa untuk menata Teaching Factory secara lebih terarah, partisipatif, dan berkelanjutan.

BAB 4

MEMAHAMI APPRECIATIVE INQUIRY

Dalam sebuah rapat evaluasi *Teaching Factory*, seorang guru menyampaikan bahwa program sulit berkembang karena alat terbatas, jadwal penuh, dan hanya beberapa guru yang aktif. Pernyataan itu benar, tetapi belum lengkap. Di sekolah yang sama ternyata ada guru produktif yang tekun membimbing peserta didik, ada peserta didik yang pernah menyelesaikan layanan dengan baik, ada mitra industri yang bersedia membantu, dan ada masyarakat yang mulai percaya pada layanan sekolah. Pertanyaannya bukan sekadar "apa masalahnya?", tetapi juga "kekuatan apa yang sudah hidup di sekolah dan bagaimana kekuatan itu dapat ditata menjadi sistem?" Di titik inilah Appreciative Inquiry menjadi relevan.

Pertanyaan Pemantik

Mengapa perubahan organisasi pendidikan tidak selalu harus dimulai dari daftar kekurangan?
Apa yang dimaksud dengan kekuatan organisasi dan positive core?
Bagaimana sekolah dapat membaca masalah tanpa terjebak pada keluhan?
Apa batas dan risiko penggunaan pendekatan berbasis kekuatan?

A. Mengapa Perubahan Tidak Selalu Harus Dimulai dari Masalah

Banyak organisasi pendidikan memulai perubahan dengan cara yang hampir sama: mengumpulkan masalah, menyusun daftar kekurangan, lalu merancang program perbaikan. Cara tersebut tidak keliru karena masalah memang perlu dikenali. Namun, apabila perubahan hanya diawali dari

BAB 5

SIKLUS 5-D APPRECIATIVE INQUIRY DALAM TATA KELOLA TEACHING FACTORY

Cerita Pembuka

Sebuah sekolah ingin memperkuat *Teaching Factory*. Selama ini layanan sudah berjalan, tetapi belum semua guru memahami arahnya. Sebagian peserta didik aktif, sebagian lain belum mendapat kesempatan. SOP sudah ada, tetapi belum selalu digunakan. Mitra industri bersedia membantu, tetapi belum ada agenda yang teratur. Dalam situasi seperti ini, sekolah membutuhkan alur berpikir yang sederhana: menetapkan fokus, menemukan kekuatan, membangun visi, merancang sistem, lalu menjalankan dan mengevaluasinya.

Siklus 5-D *Appreciative Inquiry* menyediakan alur tersebut. Siklus ini bukan resep instan, tetapi peta kerja yang membantu sekolah bergerak dari percakapan menuju tindakan.

Pertanyaan Pemantik

1. Bagaimana siklus 5-D dapat digunakan untuk menata *Teaching Factory*?
2. Apa perbedaan fungsi *Define, Discovery, Dream, Design*, dan *Destiny*?
3. Bagaimana 5-D berhubungan dengan manajemen strategik pendidikan?
4. Apa kesalahan umum ketika sekolah menggunakan 5-D secara mekanis?

A. Appreciative Inquiry sebagai Siklus Perubahan

Appreciative Inquiry lazim dijelaskan melalui siklus 5-D: Define, Discovery, Dream, Design, dan Destiny. Siklus ini membantu organisasi bergerak dari penetapan fokus menuju pengenalan kekuatan, penyusunan visi, perancangan sistem, pelaksanaan, evaluasi, dan pelembagaan. Disebut

BAB 6

DEFINE: MENETAPKAN FOKUS, MANDAT, DAN ARAH TEACHING FACTORY

Sebuah sekolah memiliki bengkel lengkap dan beberapa pesanan dari masyarakat. Namun, guru memandang *Teaching Factory* sebagai kegiatan praktik, pimpinan menganggapnya program unggulan, sementara peserta didik melihatnya sebagai pekerjaan tambahan. Ketika makna dasarnya berbeda, program mudah bergerak tanpa arah yang sama.

Pertanyaan Pemantik

- Untuk apa Teaching Factory diselenggarakan?
- Siapa penerima manfaat utamanya?
- Produk atau jasa apa yang layak dijadikan ruang belajar?
- Masalah apa yang benar-benar strategis?

A. Mengapa Teaching Factory Membutuhkan Mandat yang Jelas

Mandat menjelaskan alasan program diselenggarakan, siapa yang dilayani, nilai apa yang dijaga, serta batas kewenangannya. Tanpa mandat yang jelas, kegiatan Teaching Factory mudah bergeser mengikuti pesanan, kebiasaan individu, atau tekanan jangka pendek.

Dalam organisasi sekolah, mandat harus menjaga kedudukan Teaching Factory sebagai pembelajaran. Pendapatan, reputasi, dan jumlah pengguna dapat menjadi manfaat tambahan sebagai konsekuensi logis dari implementasi Teaching Factory yang baik, tetapi tidak boleh menggeser hak belajar, keselamatan, serta perkembangan kompetensi peserta didik.

BAB 7

DISCOVERY: MENEMUKAN KEKUATAN SEKOLAH DAN PRAKTIK BAIK TEACHING FACTORY

Dua sekolah memiliki fasilitas serupa. Sekolah pertama terus berbicara tentang kekurangan, sedangkan sekolah kedua menelusuri pengalaman ketika timnya pernah menyelesaikan layanan dengan baik. Dari pengalaman itu, sekolah kedua menemukan pola koordinasi, kompetensi, dan hubungan yang dapat diperluas.

Pertanyaan Pemantik

- Kapan Teaching Factory pernah berjalan sangat baik?
- Apa yang membuat keberhasilan itu terjadi?
- Kekuatan mana yang dapat diperluas?
- Kekuatan mana yang masih bergantung pada individu?

A. Mengapa Sekolah Perlu Mengenali Kekuatannya

Kekuatan memberi titik awal yang realistis bagi perubahan. Sekolah tidak harus menunggu semua sumber daya sempurna untuk bergerak. Pengenalan kekuatan juga membangun kepercayaan diri organisasi, tetapi harus disertai bukti agar tidak berubah menjadi pencitraan.

B. Menemukan Kompetensi Guru

Kompetensi guru mencakup keahlian teknis, kemampuan membimbing, komunikasi pelanggan, pengendalian mutu, jejaring, dan kemampuan memecahkan masalah. Pemetaan perlu menunjukkan tingkat penguasaan, pengalaman, kebutuhan pengembangan, dan kesiapan berbagi pengetahuan.

BAB 8

DREAM: MEMBANGUN VISI BERSAMA TEACHING FACTORY

Pada sebuah rapat, pimpinan menginginkan *Teaching Factory* yang terkenal, guru berharap jadwal lebih tertata, peserta didik ingin kesempatan lebih merata, dan industri menginginkan standar kerja yang konsisten. Semua harapan tersebut sah, tetapi perlu dipertemukan dalam gambaran masa depan yang sama.

Pertanyaan Pemantik

- Teaching Factory seperti apa yang ingin diwujudkan?
- Perubahan apa yang harus dirasakan peserta didik?
- Bagaimana aspirasi yang berbeda dipertemukan?
- Bagaimana visi diterjemahkan menjadi sasaran?

A. Mengapa Teaching Factory Membutuhkan Visi Bersama

Visi bersama memberi arah bagi pilihan dan membangun rasa memiliki. Tanpa visi bersama, setiap kelompok bergerak berdasarkan kepentingannya sendiri. Visi bukan kalimat dekoratif. Ia harus menggambarkan keadaan masa depan yang cukup jelas untuk mengarahkan keputusan.

B. Perbedaan Harapan, Visi, Sasaran, dan Target

Harapan merupakan keinginan, visi merupakan gambaran masa depan, sasaran merupakan kondisi yang ingin dicapai, sedangkan target memberi ukuran dan waktu. Membedakan ke empatnya membantu sekolah bergerak dari percakapan inspiratif menuju agenda yang dapat dikelola.

BAB 9

DESIGN: MERANCANG TATA KELOLA TEACHING FACTORY

Sekolah telah memiliki visi yang baik dan tim yang bersemangat. Namun, ketika pesanan datang, tidak jelas siapa yang menerima pelanggan, siapa yang membagi pekerjaan, kapan peserta didik dilibatkan, dan siapa yang memeriksa hasil. Semangat tanpa rancangan membuat kualitas bergantung pada improvisasi.

Pertanyaan Pemantik

- Siapa melakukan apa dan bertanggung jawab kepada siapa?
- Bagaimana jadwal, SOP, mutu, dan keselamatan ditata?
- Bagaimana kesempatan peserta didik dibagi secara adil?
- Risiko apa yang harus dikendalikan?

A. Dari Visi Menuju Sistem Kerja

Design menerjemahkan visi ke dalam struktur, peran, prosedur, sumber daya, indikator, dan risiko. Rancangan yang baik cukup jelas untuk digunakan, tetapi tetap adaptif terhadap karakter pekerjaan dan unit.

B. Struktur Organisasi Teaching Factory

Struktur harus menunjukkan garis keputusan, koordinasi, supervisi, dan pertanggungjawaban. Bagan sederhana yang dipahami dan digunakan lebih baik daripada bagan rumit yang hanya menjadi lampiran.

C. Kewenangan dan Tanggung Jawab

Setiap tanggung jawab harus disertai kewenangan dan sumber daya yang memadai. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan kewenangan menjadi sumber konflik dan keterlambatan.

BAB 10

DESTINY: MELAKSANAKAN, MENGEVALUASI, DAN MELEMBAGAKAN TEACHING FACTORY

Sebuah tim berhasil menyusun struktur, SOP, jadwal, dan indikator. Dokumen disahkan dan disimpan dengan rapi. Beberapa bulan kemudian, pelaksanaan kembali pada kebiasaan lama karena tidak ada pemantauan, tindak lanjut, atau orang yang bertanggung jawab menjaga perubahan.

Pertanyaan Pemantik

- Bagaimana rancangan benar-benar dijalankan?
- Apa yang harus dipantau dan dievaluasi?
- Bagaimana hasil evaluasi menjadi tindakan?
- Bagaimana program tetap berjalan saat personel berganti?

A. Mengubah Rancangan menjadi Tindakan

Destiny dimulai ketika keputusan diterjemahkan menjadi kegiatan, waktu, penanggung jawab, sumber daya, dan bukti kerja. Rencana besar sebaiknya dipecah menjadi langkah kecil yang dapat diselesaikan dan ditinjau.

B. Mengomunikasikan Strategi kepada Tim

Setiap aktor perlu memahami tujuan, peran, standar, dan jalur komunikasi. Komunikasi dilakukan melalui briefing, dokumen singkat, papan visual, atau sistem digital yang mudah diakses.

C. Membangun Komitmen Pelaksana

Komitmen tumbuh ketika orang memahami manfaat, terlibat dalam keputusan, memperoleh dukungan, dan melihat kemajuan. Pemimpin perlu mengakui kontribusi dan menangani hambatan secara adil.

BAGIAN IV

STUDI KASUS, ADAPTASI, DAN PETA JALAN PRAKTIS

Bagian ini menghubungkan konsep Appreciative Inquiry dengan pengalaman nyata pengelolaan Teaching Factory. Studi kasus digunakan sebagai bahan belajar, bukan pola yang harus disalin. Bagian ini kemudian menawarkan peta jalan bertahap agar sekolah dapat menyesuaikan siklus 5-D dengan kesiapan, kompetensi keahlian, sumber daya, dan konteks kemitraannya.

BAB 11

PELAJARAN DARI PRAKTIK TEACHING FACTORY DI SMK

Dua sekolah dapat memiliki bengkel, perangkat, dan mitra industri yang hampir sama, tetapi menghasilkan pengalaman belajar yang sangat berbeda. Sekolah pertama menyalin struktur dan SOP dari sekolah lain tanpa memahami konteksnya. Sekolah kedua mempelajari pengalaman sekolah lain, lalu menyesuaikannya dengan kompetensi guru, karakter peserta didik, ritme layanan, dan kekuatan lokal. Perbedaannya bukan pada banyaknya dokumen, melainkan pada cara mereka membaca dan menggunakan pelajaran dari sebuah kasus.

Pertanyaan Pemantik

- Bagaimana sebuah studi kasus digunakan tanpa berubah menjadi resep yang ditiru mentah-mentah?
- Kekuatan apa yang memungkinkan Teaching Factory teknologi informasi dan otomotif berjalan?
- Apa saja ketegangan yang perlu dibaca sebagai bahan pengembangan tata kelola?
- Bagian mana yang dapat diadaptasi oleh sekolah lain dan bagian mana yang harus dirancang ulang?

A. Mengapa Studi Kasus Penting dalam Buku Ini

Studi kasus menghadirkan gambaran yang utuh tentang hubungan antara kebijakan, manusia, struktur, sarana, kemitraan, dan pengalaman belajar. Melalui kasus, pembaca dapat melihat bahwa keberhasilan Teaching Factory tidak lahir dari satu faktor, melainkan dari interaksi banyak unsur yang berlangsung dalam konteks tertentu. Nilai utama studi kasus bukan terletak pada kemampuan menghasilkan rumus yang berlaku untuk semua sekolah. Nilainya terletak pada kemampuannya membantu

BAB 12

PETA JALAN PENGEMBANGAN TEACHING FACTORY BERBASIS APPRECIATIVE INQUIRY

Sebuah sekolah bersemangat mengembangkan *Teaching Factory*. Dalam satu semester, tim menyusun banyak program, membeli alat, membuka beberapa layanan, dan mengundang mitra. Energi awal sangat tinggi, tetapi pekerjaan menjadi terlalu banyak, koordinasi melemah, dan peserta didik belum memperoleh pengalaman yang terstruktur. Sekolah tidak kekurangan gagasan; sekolah membutuhkan urutan perubahan yang masuk akal.

Pertanyaan Pemantik

- Dari mana sekolah sebaiknya memulai?
- Bagaimana siklus 5-D diterjemahkan menjadi agenda 100 hari dan rencana satu tahun?
- Kapan sebuah unit siap diuji, dilembagakan, atau diperluas?
- Bagaimana menjaga agar pengembangan tetap berorientasi pada pendidikan?

A. Mengapa Penerapan Perlu Dilakukan Bertahap

Teaching Factory menyentuh banyak bidang sekaligus: kurikulum, jadwal, sumber daya manusia, sarana, keuangan, keselamatan, mutu, kemitraan, dan layanan pengguna. Perubahan yang dilakukan serentak tanpa prioritas dapat membebani organisasi dan menimbulkan resistensi.

Penerapan bertahap memungkinkan sekolah belajar dari skala kecil. Tim dapat menguji mandat, peran, SOP, jadwal, dan indikator sebelum layanan diperluas. Kesalahan pada tahap awal menjadi bahan perbaikan dengan risiko yang lebih terkendali.

PENUTUP
DARI KEKUATAN SEKOLAH MENUJU TEACHING FACTORY BERKELANJUTAN

Bagian penutup ini merangkum perjalanan buku dari pemahaman tentang Teaching Factory, pengenalan Appreciative Inquiry, penerapan siklus 5-D, hingga penyusunan peta jalan praktis. Fokus akhirnya adalah memastikan bahwa kekuatan sekolah tidak berhenti sebagai potensi, melainkan berubah menjadi kapasitas kelembagaan yang hidup, terukur, dan dapat diwariskan.

Tata Kelola
Teaching Factory
Berbasis Appreciative Inquiry

Strategi Mengembangkan Pendidikan Vokasi
dari Kekuatan Sekolah

Teaching Factory bukan sekadar ruang produksi, bengkel, laboratorium, atau unit layanan sekolah. Ia adalah ekosistem pembelajaran autentik yang mempertemukan peserta didik dengan pekerjaan nyata, standar mutu, budaya industri, tuntutan pengguna, serta pengalaman untuk bekerja, berkolaborasi, memecahkan masalah, dan bertanggung jawab.

Berangkat dari kajian pengembangan Teaching Factory di SMK Negeri 7 Garut, khususnya pada kompetensi keahlian Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), buku ini mengungkap bahwa keberhasilan Teaching Factory tidak hanya bergantung pada fasilitas dan kegiatan produksi. Yang tidak kalah penting adalah tata kelola: bagaimana peran dibangun, proses kerja diatur, mutu dijaga, peserta didik dilibatkan, kemitraan dikembangkan, serta evaluasi digunakan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Melalui pendekatan **Appreciative Inquiry (AI)** dengan siklus **5-D—Define, Discovery, Dream, Design, dan Destiny**, buku ini mengajak sekolah melihat kekuatan yang telah dimiliki, menemukan praktik baik, membangun visi bersama, merancang sistem, dan mewujudkannya melalui tindakan nyata.

Dilengkapi pengalaman praktik, refleksi, contoh SOP, pembagian peran, pengendalian mutu, manajemen risiko, monitoring-evaluasi, serta peta jalan pengembangan, buku ini menjadi bacaan yang relevan bagi kepala sekolah, guru, pengelola Teaching Factory, pengawas, mahasiswa, peneliti, dan mitra industri.

Sebab Teaching Factory pada akhirnya bukan hanya tentang apa yang diproduksi sekolah, tetapi tentang bagaimana sekolah menghadirkan pengalaman belajar yang nyata untuk menumbuhkan kompetensi, karakter, budaya kerja, dan kesiapan peserta didik menghadapi masa depan.

Perubahan yang bermakna sering kali tidak dimulai dari apa yang belum dimiliki, tetapi dari kekuatan yang telah tumbuh dan kemudian dikembangkan bersama.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Pendidikan & Metodelogi Penelitian

ISBN 978-634-317-359-5

9 786343 173595