

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS

by Telaumbanua Fransiskus Faozisokhi

Submission date: 23-Jan-2024 12:40AM (UTC-0500)

Submission ID: 2276511985

File name: Skripsi_Fransiskus_Tel_18_Jan_24.docx (2.04M)

Word count: 16204

Character count: 110449

**ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN GURU
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP
NEGERI SE-KECAMATAN HILIDUHO
KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



Oleh:

FRANSISKUS FAOZISOKHI TELAUMBANUA
NIM. 2319198

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan penting dalam mencerdaskan anak bangsa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, kualitas guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mengembangkan potensi peserta didik di sekolah.

Kinerja Guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan setiap peserta didik. Semakin baik kinerja Guru maka akan semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Artinya, apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja Guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Temuan penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa kinerja tenaga pendidik atau guru dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan, penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Nisaul Muasshoma (2019) demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Fikri Agassi Zakaria (2019), menyimpulkan bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dapat semakin meningkat apabila mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan kapasitas sebagai seorang guru. Melvin Grady Lolowang (2016), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan Sumber Daya manusia (SDM) dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai, karyawan, tenaga pendidik dan lainnya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara mandiri dengan belajar dari internet yang sesuai dengan kebutuhan kinerja yang dibutuhkan dan dapat juga berupa pelatihan atau pendidikan yang akan diikuti oleh tenaga pendidik yang sesuai dengan tugas serta tanggungjawab yang akan dilakukan dan dilaksanakan.

Pelatihan bisa diusulkan oleh lembaga atau instansi dimana tenaga pendidik atau guru itu bekerja bisa juga melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang diberikan dan diusulkan oleh lembaga berkaitan. Menurut Rozalena dan Dewi (2017: 108) “Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu”.

Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan Guru akan lebih paham dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiaanya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir sehingga guru akan lebih berkompeten (Fitriani, 2018).

Pada masa sekarang pelatihan dan pengembangan ini bukan lagi suatu hal asing yang baru diketahui oleh setiap lembaga, terlebih-lebih pada lembaga pendidikan. Pelatihan dan pengembangan harus dilakukan dan diikuti oleh setiap guru karena diharapkan agar mampu memberikan kinerja yang baik untuk mendidik dan memberikan materi kepada para siswa.

Namun kenyataan yang penulis temukan di lapangan dari hasil pengamatan awal di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias bahwa kinerja guru masih bisa dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang penulis temukan di lapangan antara lain (1) perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal karena RPP dan perangkat pembelajaran masih ada menggunakan budaya *copy paste*; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru masih dominan menggunakan metode konvensional; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran.

Permasalahan lain yang peneliti temukan adalah pertama melemahnya peran guru dalam mengantarkan peserta didiknya untuk mencapai prestasi dalam acara-acara tertentu. Kedua adalah kinerja guru yang belum menunjukkan kompetensi profesionalisme seorang pendidik, hal ini terlihat dari kedisiplinan guru-guru yang sering meninggalkan jam pelajaran dengan alasan tertentu, misalnya mengerjakan tugas tambahan bukan tugas pokok atau utama sebagai guru.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian secara ilmiah dengan mengangkat sebuah judul “**Analisis Pelatihan dan Pengembangan Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.**”

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini untuk dapat memahami secara lebih luas dan mendalam, maka diperlukan penentuan fokus penelitian. Spradley dalam Sanapiah Faisal di buku Sugiyono (2019: 277) mengemukakan ada empat alternatif untuk menetapkan fokus yaitu:

1. Menetapkan fokus pada permasalahan yang disarankan oleh informan
2. Menetapkan fokus berdasarkan domain-domain tertentu organizing domain
3. Menentukan fokus yang memiliki nilai temuan untuk pengembangan iptek
4. Menetapkan fokus berdasarkan permasalahanyang terkait dengan teori-teori yang telah ada

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menentukan fokus penelitian ini yaitu fokus pada analisis pelatihan dan pengembangan Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data dari masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana kondisi kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias saat ini?

2. Apa saja pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan untuk guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias?
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias?
5. Bagaimana dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias?
6. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Untuk mengetahui kondisi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias saat ini.
2. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan untuk guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.
3. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias
4. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.
5. Untuk mengetahui dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.
6. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Ada beberapa yang menjadi manfaat dari hasil penelitian ini yakni, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan di bidang pelatihan dan pengembangan guru, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di SMP Negeri di Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan konsep yang kuat untuk mengembangkan dan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan guru di tempat lain.

b. Manfaat Praktis

Ada beberapa yang menjadi manfaat praktis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Dengan menganalisis pelatihan dan pengembangan guru, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.
2. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan merancang program pelatihan yang efektif, penelitian ini dapat membantu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa.
3. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan pembuat kebijakan, untuk merancang kebijakan dan program yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih baik, alokasi sumber daya yang lebih efisien, dan pengambilan keputusan yang lebih tepat terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan dan Pengembangan

2.1.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat dimengerti bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan.

Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pendidik mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja tenaga pendidik harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi pendidikan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja pendidik guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Menurut Handoko dalam (Haryati, 2019), bahwa “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan” dan menurut Marwansyah (2016: 156), bahwa “Tujuan pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi”.

Pada pasal I ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 berbunyi“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi,

memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”, pada pasal 9 berbunyi “pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Menurut Kurniawati (2020) “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditunjukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Pelatihan dan pengembangan adalah memiliki makna dan pengertian yang berbeda, pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang dianggap berguna. Pelatihan menyiapkan para tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Developrment*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai pada suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran pada

program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan saat ini, sementara pengembangan lebih berorientasi pada mempersiapkan individu untuk peran atau tanggung jawab masa depan yang lebih tinggi. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, serta untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menghadapi perubahan yang terus-menerus dalam lingkungan bisnis. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan menjadi komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pertumbuhan organisasi.

2.1.2 Jenis Pelatihan dan Pengembangan Bagi Guru

Dalam proses belajar mengajar Guru mempunyai peran penting dalam menciptakan suasana kelas yang efektif dan menyenangkan. Pada dasarnya hal tersebut memang terdengar cukup sepele namun tidak semudah yang dibayangkan. Bahkan seorang Guru juga perlu belajar serta ikut dalam pelatihan agar menjadi seorang yang profesional dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai harapan.

Menurut Widodo (2018: 25-26), bahwa terdapat jenis-jenis pelatihan guru yakni:

1. Pelatihan Guru di Bidang Kepemimpinan
Jenis pelatihan berfokus untuk meningkatkan kualitas dari para guru terkait kepemimpinannya. Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah mendorong terjadinya akselerasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan dalam bidang kepemimpinan akan mengutamakan pembelajaran siswa dengan menggunakan metode *student centered learning*. Metode tersebut menggabungkan aspek memimpin di dalam proses pembelajaran yang ada di sekolah agar

semakin efektif. Dari pelatihan tersebut diharapkan para guru bisa memberi ilmu untuk para rekan lainnya dan juga dapat serta mampu menerapkan ilmu yang sudah diterima selama pelatihan.

2. Pelatihan Pengembangan E-Modul

Jenis pelatihan ini mengharapkan para guru bisa kreatif dan inovatif sehingga dapat mengembangkan modul pembelajaran ke bentuk elektronik atau e-modul. Modul merupakan salah satu sumber untuk pembelajaran secara mandiri bagi para siswa. Dengan adanya e-modul dapat mempermudah siswa untuk belajar dengan menggunakan berbagai macam perangkat yang dimiliki seperti komputer, laptop dan *smartphone*. Dengan itu akan mempermudah siswa untuk mengakses modul dimana saja dan kapan saja berdasarkan kebutuhannya.

3. Pelatihan *Public Speaking*

Tujuan pelatihan ini adalah untuk mengembangkan pemahaman serta menjaga motivasi belajar para siswa disekolah. Karena pada dasarnya seorang guru yang akan mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi.

4. Pelatihan Pengembangan Kurikulum

Pengembangan Kurikulum termasuk jenis pelatihan guru yang akan memuat proses penyusunan serta perencanaan kurikulum ataupun rangkaian kegiatan yang akan dipakai untuk materi bahan ajar.

5. Pelatihan pembuatan media pembelajaran

Pada pelatihan ini akan diberikan pembelajaran dan pelatihan cara pembuatan dan menggunakan media pembelajaran sehingga proses belajar mengajar akan berjalan secara efektif.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis pelatihan dan pengembangan bagi guru adalah berbagai bentuk program dan kegiatan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualifikasi guru dalam konteks pendidikan.

2.1.3 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Widodo (2018:13), tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya. Itu pun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu. Tujuan pelatihan adalah meningkatnya mutu dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan mencapai tujuan itu.

Sedangkan menurut Simamora dalam Ajabar (2020:22), tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kinerja
2. Untuk memutakhirkan keahlian
3. Untuk mengurangi waktu belajar
4. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Untuk mempersiapkan promosi
6. Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau konteks tertentu.

2.1.4 Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Joseph Teguh Santoso (2022), terdapat beberapa manfaat pelatihan, sebagai berikut:

1. Guru memiliki kemampuan mengambil keputusan lebih baik dari sebelumnya
2. Meningkatkan kemampuan Guru dalam menghadapi masalah
3. Guru termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
4. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
5. Meningkatkan kemampuan Guru dalam mengatasi stres, depresi atau frustrasi atau suatu konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
6. Mendapat kepuasan dalam bekerja
7. Guru bisa mendapatkan berbagai informasi mengenai program yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan masing-masing secara teknis dan intelektual
8. Mendapatkan pengakuan yang lebih besar atas kemampuan yang dimiliki
9. Semakin besar tekad Guru untuk lebih mandiri dalam bekerja
10. Mengurangi rasa takut atau cemas berlebihan dalam menghadapi tugas-tugas baru yang akan datang di masa depan
11. Meningkatkan produktivitas
12. Meningkatkan fleksibilitas, terlatih dalam menyesuaikan diri serta dalam memahami setiap permasalahan dan kondisi dalam mengajar sehingga kedepannya Guru dapat mengambil langkah yang tepat dalam menemukan solusi
13. Menambah koneksi
14. Melalui program pelatihan Guru dapat berkenalan dengan Guru lainnya yang berbeda kondisi dan situasi yang dihadapi.

Sedangkan menurut Widodo (2018:15) manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu perilaku (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Perilaku merupakan pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru.
2. Pengetahuan merupakan pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
3. Keterampilan merupakan pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau membuat *enterpreunership* baru bagi dirinya.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat pelatihan dan pengembangan adalah kontribusi positif yang diberikan kepada individu dan organisasi melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi.

2.1.5 Indikator Pelatihan dan Pengembangan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad dalam Ansory & Indrasari (2018:191) yakni:

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan:
Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
2. Pelatih (*Trainer*):
Pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan:
Bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan
4. Metode latihan (termasuk alat bantu):
Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
5. Peserta (*Trainee*):
Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Ajabar (2020:28) “Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Menurut Priatna dalam Ajabar (2020:28) “Kinerja adalah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mangkunegara dalam Indrasari (2017:50) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang di perlukan seperti koreksi akan kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahwa untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain (Mangkunegara 2017).

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara (2017). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada banyak pengertian kinerja yang dikemukakan para ahli. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa

banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam Rafiq (2019: 132).

Menurut Sutrisno (2016:172), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Afandi (2018:83), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Setyowati dan Haryani (2016: 179), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak.

Mathis dan Jocson (2016:269), bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparat dalam mengembang pekerjaan”. Rivai dan Sagala (2019:269), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja.

Selain itu menurut Fahmi (2017:188), mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Tentunya proses yang dapat

diukur apalagi melibatkan periode tertentu sudah pasti berhubungan dengan waktu. Namun dalam mencapai suatu tujuan organisasi, diperlukan pencapaian kualitas dan kuantitas yang maksimal. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja antara lain dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: kepatuhan terhadap seluruh peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan, mampu menjalankan tugasnya tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan paling rendah), dalam menjalankan tugasnya (Tumiwa et al., 2023)

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Attwood dan Dimmock dalam Ajabar (2020:30) menjelaskan tujuan-tujuan dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Menyepakati rencana pengembangan pegawai di masa depan
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat
6. Memberi umpan balik kepada pekerja mengenai kinerjanya
7. Memberi konsultasi mengenai peluang karier
8. Menentukan taraf kinerja untuk peninjauan gaji
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja bawahannya.

Dalam Mangkunegara (2017:10) menyatakan bahwa Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Hamali (2018:120) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Menurut Wibowo (2017:43) menyatakan bahwa “tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan yang dilakukan. Penilaian kinerja merupakan alat yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat.

⁴ 2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dengan adanya penilaian kinerja adalah adanya pengaruh positif dalam perbaikan kinerja individu dan kinerja organisasi adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti dalam Ajabar (2020:31) adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
3. Merencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Melakukan penyesuaian kompensasi
5. Membuat keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan dalam desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

³ Dalam Wibowo (2017:192), menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa

sebenarnya performance appraisal.” Menurut harvard penilaian kinerja dapat di- digunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pengupahan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Menurut Sedermayanti (2017:64), menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
4. Penyesuaian kompensasi. Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2017: 270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologi, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67), “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi (*motivation*).
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Mahsun (2016: 78), ada beberapa elemen pokok yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja atau penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas.
5. Pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara (2017:36), dikatakan bahwa: terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

1. Aspek kuantitatif yaitu:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan;
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitatif yaitu:
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan;
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
 - c. Kemampuan menganalisis data dan informasi yang ada; kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan; dan
 - d. Kemampuan untuk mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen masyarakat).

Beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan berbagai elemen atau kondisi yang dapat memengaruhi sejauh mana individu atau kelompok dapat mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan karyawan.

2.2.5 Penilaian dan Pengukuran Kinerja ¹⁵

Menurut Amstrong (2019:272), bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kerja atau kompetensi yang ditampilkan aparat dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilaian tentang seberapa baik kinerja aparat Desa.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:272), bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik

aparatus melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada aparat. Sikula (2017:272), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja adalah evaluasi atau sistematika terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan di tujukan untuk pengembangan.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintah akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: (1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang ada dibawah standar kinerja, (2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan (3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk meningkatkan organisasi (BPKP, 2017:93).

Dalam pengukuran kinerja (*performance*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam tiga kelompok besar yaitu, (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kinerja aparat; (2) berkaitan dengan kualitas kerja aparat; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan aparat lainnya (Miner dalam Sainul, 2016:130).

18

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya tingkat

pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh pemangku kepentingan dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan (Nurhidayati dan Silpia 2018).

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi suatu organisasi. Pengukuran kinerja menurut Sony Yuwono dkk (2016:29) bermanfaat untuk:

1. Memotivasi aparat untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
2. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
3. Membuat suatu tujuan strategi yang biasanya masih menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
4. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi atas perilaku yang di harapkan tersebut.

Dari beberapa pengertian dan penjabaran tentang pentingnya pengukuran kinerja yang telah dikemukakan dari atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan organisasi dimasa yang akan datang.

2.2.6 Indikator Kinerja

Pada penelitian ini indikator penilaian kinerja yang digunakan adalah indikator penilaian kinerja guru dimana menurut pendapat Nana Sudjana dkk (2018:107) tentang kompetensi kinerja guru, yakni:

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media/sumber pelajaran
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan parameter atau metrik yang digunakan untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memilih beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Melvin Grady Lolowang, Adolfin, Genita Lumintang (2016).	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Karyawan Pada PT. Kharisma Pasifik Manado	Pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan pelatihan Sumber Daya manusia (SDM) dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Kharisma Pasifik Manado.
2	Salsabila Nisaul Muasshoma (2019)	Analisis Pengaruh Pelatihan Pengembangan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa	Hasil dari penelitian ini adalah (1) Pelatihan pengembangan profesionalisme Guru telah terlaksana dan diikuti oleh Guru. (2) kompetensi yang dimiliki Guru SD di wilayah gugus R.A Kartini sudah berada

			pada kategori baik sesuai penilaian kinerja Guru. (3) pelatihan dan pengembangan profesionalisme mempengaruhi peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme Guru yang berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa.
3	Fikri Agassi Zakaria, Musringah, Ainun Jariah (2019)	Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus SMK Negeri 2 Lumajang).	Pada penelitian ⁹ ini menggunakan metode analisis kuantitatif, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 2 Lumajang telah terlaksana setiap tahunnya yang dikemas dalam kegiatan <i>In House Training</i> (IHT) berupa penyusunan pembelajaran dan penyusunan modul pembelajaran.

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

Dari gambar di atas, maka dapat diketahui bahwa SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias berusaha memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik siswa/siswi. Untuk mendidik para siswa/siswi diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu dan terampil dalam mengajar. Tidak semua Guru memiliki skill dan terampil dalam mengajar, maka untuk menyeimbangkan kinerja sebagai Guru dalam mengajar SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias menerapkan program pelatihan dan pengembangan bagi para Guru agar mereka semakin terampil dalam mendidik dan mengajar.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia.

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Berdasarkan karakteristik penelitian Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2015). *Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource* (4th Edition). In *New York: John Wiley & Sons*, dapat dikemukakan yakni sebagai berikut:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung kesumber data dan penelitian adalah instrumen kunci.
2. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses dari pada produk
4. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif.
5. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).

3.2 Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian, hal pertama yang harus diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti, dimana objek penelitian tersebut mengandung suatu permasalahan yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari solusinya.

Menurut Husein Umar (2013:18), bahwa "objek penelitian menjelaskan tentang apa dan/atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga, di mana dan kapan penelitian itu dilakukan." Dapat juga ditambahkan hal-hal lain yang dianggap perlu." Sedangkan menurut Supriati (2015:44), objek penelitian adalah "variabel yang diteliti oleh peneliti di tempat penelitian itu dilakukan."

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian adalah gambaran dari sasaran ilmiah yang akan dijelaskan untuk

mendapatkan informasi dan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek (variabel) penelitian adalah analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru dalam meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) se-kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian Pada penelitian ini penulis membuat sebagai panduan jadwal penelitian yakni sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																						
	Mei		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Bimbingan pengajuan judul Skripsi	■	■	■																				
Penyusunan proposal skripsi			■	■	■	■																	
Bimbingan proposal skripsi							■	■	■	■													
Pendaftaran seminar proposal											■												
Persiapan seminar proposal												■											
Seminar proposal skripsi													■										
Persiapan penelitian														■									
Pengumpulan data															■	■	■						
Penulisan naskah skripsi																	■	■	■	■			
Bimbingan skripsi																				■	■		
Penyempurnaan skripsi																					■	■	■
Persiapan UMH																							■
Ujian skripsi/UMH																							■

Sumber: Peneliti (2023)

3.4 Sumber Data

Subjek penelitian adalah orang atau pelaku yang dituju untuk diteliti atau diharapkan memberikan informasi terhadap permasalahan yang akan diteliti yang disebut sebagai informan. Menurut Moleong, informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2017).

Subjek atau sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru-guru mata pelajaran pada Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, Provinsi Sumatera Utara, yang terdiri dari:

- a. SMP Negeri 1 Hiliduho
- b. SMP Negeri 2 Hiliduho
- c. SMP Negeri 3 Hiliduho

Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber datanya adalah terdiri dari Kepala Sekolah 3 orang, Wakasek 3 orang, Guru 2 orang sehingga informan berjumlah 8 orang.

3.5 Instrumen Penelitian

Agar peneliti memperoleh instrumen penelitian yang baik, maka sebelum instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu peneliti menyusun kisi-kisi instrumen. Untuk selanjutnya dijadikan acuan dalam menyusun instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian dimaksud, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian
Analisis Pelatihan dan Pengembangan Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Variabel Penelitian	Aspek	Indikator	Teknik Pengumpulan Data
Analisis pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja guru	Pengetahuan konten (materi)	Guru memahami secara mendalam mata pelajaran yang mereka ajarkan dan dapat secara efektif mengkomunikasikan dan menjelaskan konsep-konsep yang kompleks kepada siswa	Wawancara, observasi (catatan lapangan) dan dokumentasi
	Keterampilan	Penggunaan strategi	Wawancara, observasi

	pedagogis	instruksional yang tepat, teknik manajemen kelas, metode penilaian, dan pengajaran yang berbeda	(catatan lapangan) dan dokumentasi
	Desain dan perencanaan instruksional	Pengembangan rencana instruksional dan rancangan pengalaman belajar untuk memenuhi beragam kebutuhan siswa mereka	Wawancara, observasi (catatan lapangan) dan dokumentasi
	Manajemen kelas	Strategi untuk mengelola perilaku siswa, membangun rutinitas, dan menciptakan iklim kelas yang mendukung yang mendorong keterlibatan dan partisipasi siswa	Wawancara, observasi (catatan lapangan) dan dokumentasi
	Penilaian dan umpan balik	Pengembangan praktik penilaian yang efektif, termasuk strategi penilaian formatif dan sumatif, analisis data, dan menggunakan umpan balik untuk menginformasikan instruksi dan dukungan siswa	Wawancara, observasi (catatan lapangan) dan dokumentasi
	Kompetensi dan keragaman budaya	Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan siswa dari berbagai latar belakang	Wawancara, observasi (catatan lapangan) dan dokumentasi
	Kolaborasi dan refleksi profesional	Kolaborasi guru, memberikan umpan balik dari rekan sejawat dan kesempatan mentoring, serta refleksi diri dan peningkatan berkelanjutan	Wawancara, observasi (catatan lapangan) dan dokumentasi
	Kesejahteraan dan ketahanan guru	Kesejahteraan guru, mengatasi stres dan kelelahan guru, dan strate perawatan diri	Wawancara, observasi (catatan lapangan) dan dokumentasi

Sumber: Diolah oleh peneliti 2023

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal pengumpulan data, peneliti berusaha untuk memperoleh data-data yang mendukung tujuan penelitian dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Menurut Imam Gunawan (2014), pengertian observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutnya, dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu.

Sementara menurut Arikunto (2016), observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengamati aktivitas para guru yang mengajar di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu; ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik. Terdapat dua pihak dengan kedudukan yang berbeda dalam proses wawancara. Pihak pertama berfungsi sebagai penanya (*interviewer*) sedang pihak kedua berfungsi sebagai pemberi informasi (*information supplier*) (Kartono dalam Gunawan, 2014).

Dalam teknik ini, para Kepala SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias yang bertindak sebagai sebagai sumber data atau informan. Wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah terkait dengan:

- a. Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan.
- b. Siapa saja yang mengikuti pelatihan dan pengembangan.
- c. Sarana dan prasarana yang digunakan.
- d. Prosedur dan bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan.

- e. Manfaat pelatihan dan pengembangan.
- f. Hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan.
- g. Sumber biaya yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan.
- h. Dampak setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.
- i. Pengalaman setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan wawancara kepada para guru SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias terkait dengan:

- a. Apakah pelatihan yang diikuti memberikan manfaat dalam mengajar?
- b. Siapa Narasumber dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.
- c. Apa sasaran dalam pelatihan dan pengembangan tersebut.
- d. Apakah perlu dilaksanakan kembali kegiatan pelatihan dan pengembangan

3. Dokumentasi

Menurut Bungin dalam Gunawan (2014) teknik dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial untuk menelusuri data historis. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Gunawan (2014) studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian akan semakin tinggi jika melibatkan dan menggunakan studi dokumen. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, dan karya.

Dokumen-dokumen tersebut antara lain profil SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, serta foto-foto dokumentasi saat peneliti mewawancari informan. Kemudian, dokumen terkait kegiatan pelatihan. Dokumen foto terdiri dari foto ketika pelaksanaan pelatihan.

3.7 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data *interactive model* yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman

– yang secara umum digunakan dalam penelitian kualitatif, teknik ini mencakup tiga proses yakni: (a) pengumpulan dan kondensasi (reduksi) data; (b) penyajian data; (c) verifikasi data dan/atau penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014, p. 31)

Lebih lanjut, John W. Cresswell (2014), menyarankan bahwa peneliti kualitatif sebaiknya sudah berpikir dan melakukan analisis ketika penelitian kualitatif baru dimulai. Maksudnya adalah peneliti telah melakukan analisis tema dan melakukan pemilahan tema (kategorisasi) pada awal penelitian. Intinya proses pengumpulan data penelitian kualitatif tidak memiliki segmen atau waktu tersendiri, melainkan sepanjang penelitian yang dilakukan proses pengumpulan data dapat dilakukan.

Dalam penelitian ini, peneliti mulai mengumpulkan data pada saat kegiatan observasi pendahuluan pada bulan Agustus 2023 kemudian diteruskan dengan kegiatan riset individual yang berlangsung pada bulan September sampai dengan bulan Oktober tahun 2023.

Setelah pengumpulann data, peneliti melakukan reduksi data, yakni suatu proses seleksi, pemfokusan, dan abstraksi data dari catatan lapangan (*field notes*). Melalui proses ini peneliti dapat mengenali mana data yang paling sesuai dengan kerangka konseptual atau tujuan penelitian sebagaimana telah di rencanakan dalam desain penelitian. Reduksi data ini nantinya menghasilkan ringkasan catatan dari lapangan. Adapun data yang dipilih dalam tahap reduksi data adalah data-data yang diperoleh terkait dengan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dan siapa pesertanya.

Langkah selanjutnya adalah penyajian (*display*) data. Dalam proses ini peneliti mengorganisasi data, mengaitkan hubungan antar fakta tertentu menjadi data, dan mengaitkan antara data yang satu dengan data yang lainnya. Proses ini akan menghasilkan data yang lebih konkret, tervisualisasi, memperjelas informasi agar nantinya dapat diperjelas oleh pembaca. Penyajian data dalam penelitian ini akan menggunakan teks narasi yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan. Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi dijabarkan dalam bentuk narasi kemudian dihubungkan dengan teori-teori

sebelumnya yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini. Kegiatan ini untuk membuktikan apakah antara teori dan praktik di lapangan berjalan secara bersinergi atau sebaliknya.

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Pada tahap ini peneliti sudah mulai melakukan melaksanakan interpretasi terhadap data, agar memiliki makna. Dalam tahap ini interpretasi data dapat dilakukan dengan cara membandingkan, pencatatan tema-tema dan pola-pola, pengelompokan, melihat kasus perkasus, dan melakukan analisis terhadap hasil interview dengan informan dan observasi. Proses ini juga menghasilkan sebuah hasil analisis yang telah dikonsultasikan atau dikaitkan dengan asumsi-asumsi dari kerangka teoritis yang ada.

Kesimpulan dari penelitian ini berupa hasil pelaksanaan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya SMP Negeri di Kecamatan Hiliduho

1. Profil SMP Negeri 1 Hiliduho

SMP Negeri 1 Hiliduho adalah sebuah sekolah SMP negeri yang yang lokasinya berada di Jl. Tanoseo KM. 16, Kabupaten Nias. SMP negeri ini memulai kegiatan pendidikan belajar mengajarnya pada tahun 1990. SMP Negeri 1 Hiliduho berdiri sesuai SK No. 0389/0/1990, tanggal 10 Juni 1990. Sekolah ini mulai beroperasi pada tanggal 10 April 1990 sesuai SK Operasional No. 0389/0/1990.

Sekarang SMP Negeri 1 Hiliduho menggunakan kurikulum belajar SMP 2013. SMP Negeri 1 Hiliduho dikepalai oleh seorang kepala sekolah bernama Temasokhi Telaumbanua dibantu oleh operator bernama Putra Gunawan Telaumbanua. SMP Negeri 1 Hiliduho terakreditasi grade A dengan nilai 93 (akreditasi tahun 2018) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. Pengajar di SMP Negeri 1 Hiliduho memiliki 38 Pengajar guru dan tenaga pengajar. SMP Negeri 1 Hiliduho memiliki 27 buah ruang kelas, 2 perpustakaan, 0 laboratorium IPA, 0 laboratorium bahasa, 0 laboratorium komputer dan 0 laboratorium IPS. Saat ini SMP Negeri 1 Hiliduho yang memiliki akreditasi A menggunakan sambungan konektivitas internet, menggunakan daya listrik 900 watt dari dari PLN.

2. SMP Negeri 2 Hiliduho

SMP Negeri 2 Hiliduho adalah sebuah sekolah SMP negeri yang beralamat di Jl. arah Hiliduho Km. 8,5, Kabupaten Nias. SMP negeri ini didirikan pertama kali pada tahun 2007. SMP Negeri 2 Hiliduho berdiri sesuai SK No. 420/5363-PRP/2007, tanggal 27

Agustus 2007. Sekolah ini mulai beroperasi pada tanggal 27 Agustus 2007 sesuai SK Operasional No. 420/5363-PRP/2007. Sekarang SMP Negeri 2 Hiliduho mengimplementasikan panduan kurikulum belajar SMP 2013. SMP Negeri 2 Hiliduho dikepalai oleh seorang kepala sekolah bernama Erimaria Zebua dibantu oleh operator bernama Simon Sozisokhi Laoli.

SMP Negeri 2 Hiliduho mendapat status akreditasi grade C dengan nilai 69 (akreditasi tahun 2011) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. SMP Negeri 2 Hiliduho memiliki 12 buah ruang kelas, 1 perpustakaan, 0 laboratorium IPA, 0 laboratorium bahasa, 0 laboratorium komputer dan 0 laboratorium IPS. Saat ini SMP Negeri 2 Hiliduho yang memiliki akreditasi C menggunakan akses internet, menggunakan daya listrik 900 watt dari dari PLN.

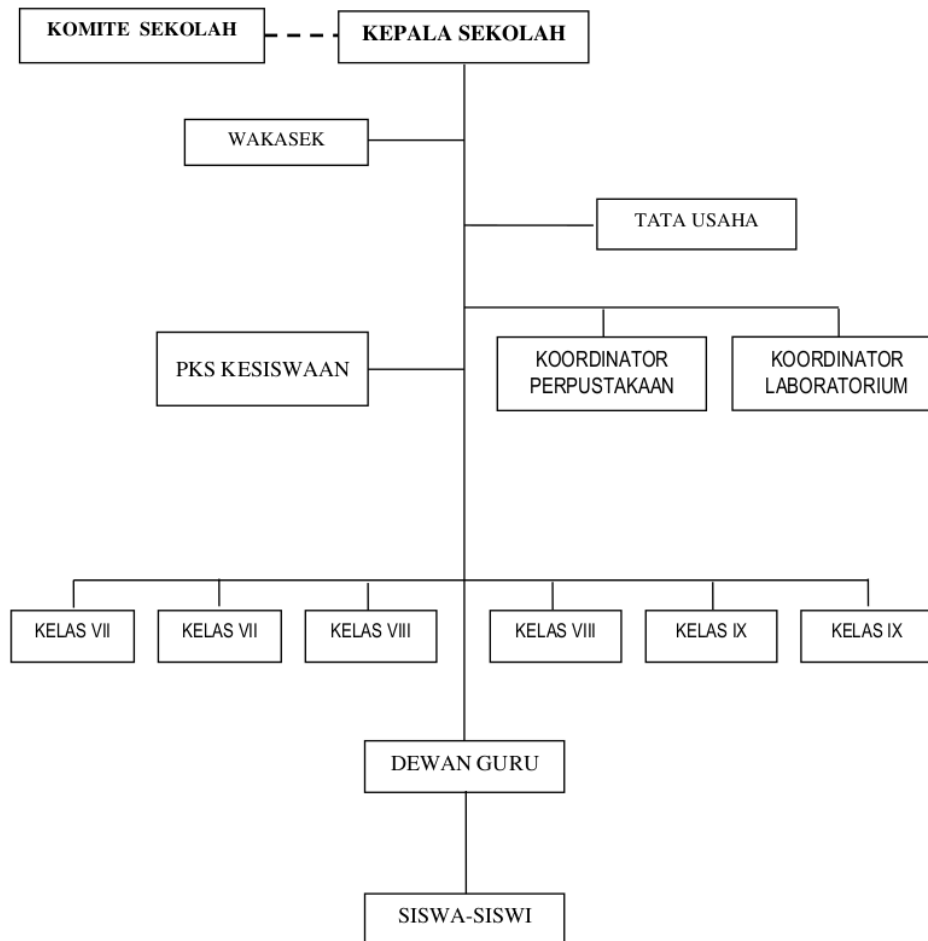
3. SMP Negeri 3 Hiliduho

SMP Negeri 3 Hiliduho adalah sebuah lembaga sekolah SMP negeri yang beralamat di Desa Ombolata Sisarahili, Kabupaten Nias. SMP negeri ini memulai kegiatan pendidikan belajar mengajarnya pada tahun 2013. SMP Negeri 3 Hiliduho berdiri sesuai SK No. 050/287/K/2013, tanggal 28 Juni 2013. Sekolah ini mulai beroperasi pada tanggal 28 Juni 2013 sesuai SK Operasional No. 240/2637.B-POP/2013.

Pada saat ini SMP Negeri 3 Hiliduho masih menggunakan program kurikulum belajar SMP 2013. SMP Negeri 3 Hiliduho berada di bawah naungan kepala sekolah dengan nama Adil Aman Harefa dibantu oleh operator bernama Anuar Waruwu. SMP Negeri 3 Hiliduho terakreditasi grade B dengan nilai 85 (akreditasi tahun 2018) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah.

4.1.2 Struktur Organisasi SMP Negeri

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, para guru dan tenaga pengajar berpedoman pada struktur organisasi yang telah ditetapkan, sebagai berikut:



Sumber: SMP Negeri se-Kec. Hiliduho

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi SMP Negeri se-Kec. Hiliduho

4.1.3 Data Informan

Dalam melaksanakan penelitian di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, maka informan adalah individu atau kelompok yang memberikan informasi atau data yang relevan terkait dengan topik penelitian. Informan adalah sumber utama informasi dan data yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan semua data yang diperlukan dalam penelitian ini dan diklasifikasi.

Informan pada penelitian ini adalah para kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan Guru yang pernah mengikuti pelatihan dalam pengembangan kapasitas untuk mengajar siswa. Para informan ini akan memberikan data yang dibutuhkan peneliti serta situasi dan kondisi di lokasi penelitian agar hasil penelitian semakin. Adapun informan untuk memberikan data dan informasi pada penelitian ini, adalah:

Tabel 4.1
Data Informan

No	Nama	L/P	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Temasokhi Telaumbanua, S.Pd	Lk	Sarjana	Kasek SMPN 1 Hiliduho
2	Emmanuel Hatiaro Laia, S.Ag	Lk	Sarjana	Wakasek SMPN 1 Hiliduho
3	Erimaria Zebua, S.E	Pr	Sarjana	Kasek SMPN 2 Hiliduho
4	Arman Gea, S.Pd	Lk	Sarjana	Wakasek SMPN 2 Hiliduho
5	Adil Aman Harefa, S.Pd.K	Lk	Sarjana	Kasek SMPN 3 Hiliduho
6	Darwin Zebua, S.Pd	Lk	Sarjana	Wakasek SMPN 3 Hiliduho
7	Renusring Mendrofa, S.Pd	Lk	Sarjana	Guru
8	Musawarni Zendrato, S.Pd	Lk	Sarjana	Guru

Sumber Data : Diolah oleh peneliti 2023

4.2 Temuan dan Analisis Data

Deskripsi penelitian sangat berguna untuk memaparkan semua data dan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Berdasarkan permohonan izin melaksanakan penelitian di tiga sekolah memberikan pernyataan bahwa pernah mengikuti pelatihan pengembangan kapasitas dalam mengajar siswa dengan baik dan benar sesuai aturan yang berlaku.

Penelitian ini dapat terlaksana dengan adanya lokasi yang dipilih oleh peneliti beserta orang-orang yang berkecimpung didalamnya. Sebagai informan yang memberikan data dan informasi tentang pelatihan dan pengembangan Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru sesuai data yang akurat dan fakta yang terjadi di lokasi penelitian.

Berdasarkan metode pengumpulan data yang digunakan, maka peneliti telah mengajukan pertanyaan dalam bentuk wawancara kepada informan sebanyak 8 orang. Pertanyaan yang diajukan kepada seluruh informan terjawab dan diolah peneliti agar dapat menjadi sebuah informasi yang akurat.

Dari jawaban seluruh informan atas pertanyaan yang diajukan peneliti, maka terdapat jawaban yang sama dari informan atas pertanyaan yang sama dan terdapat juga jawaban atau pendapat yang berbeda atas pertanyaan yang diberikan. Dengan demikian, peneliti menganalisa dan mengumpulkan seluruh jawaban yang dijadikan sebagai data yang akan diuraikan pada analisa dan pembahasan dalam bab ini dan mereduksi sehingga menjadi sebuah data dalam bentuk deskripsi.

4.2.1 Kondisi Kinerja Guru

Dalam rangka memperoleh data informasi dari responden terkait analisis pelatihan dan pengembangan Guru dalam meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan, antara lain (1) jelaskan bagaimana Anda menilai kinerja Anda saat ini sebagai guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho (2) Dalam aspek apa Anda merasa paling berhasil dalam mengajar? Dan aspek apa yang menurut Anda masih perlu peningkatan.

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas, peneliti merangkum hasil wawancara dengan responden atau partisipan penelitian sebagai berikut:

“Ya, menurut penilaian saya kinerja guru saat ini baik-baik saja mereka bekerja sesuai dengan tupoksinya. Melakukan tugas dan tanggungjawab sebagai guru dengan

menyampaikan materi pelajaran, kejelasan penjelasan, kegiatan pembelajaran, dan interaksi dengan siswa. Semuanya para guru dan tenaga pengajar berupaya melakukan tugas mengajar dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku. Para guru ikut terlibat dalam kegiatan sekolah seperti pengawasan siswa, klub ekstra kurikuler, atau acara sekolah. Antara guru dan siswa memiliki hubungan interpersonal yaitu kemampuan mendengarkan, memberikan dukungan, dan memahami kebutuhan individu siswa. Para guru juga memiliki upaya untuk terus meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan. Para guru dan tenaga pengajar memiliki kemampuan untuk mengelola kelas dengan efektif, termasuk disiplin, pengaturan waktu, dan penanganan konflik dan bahkan adanya keterlibatan guru dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang tua siswa untuk memantau dan meningkatkan kemajuan belajar siswa.

Aspek yang dapat membuat saya merasa paling berhasil dalam mengajar siswa adalah:

- Ketika saya melihat siswa-siswa benar-benar memahami pelajaran dan mampu menerapkannya dengan baik. Ini mencakup melihat peningkatan dalam pemahaman, keterampilan, dan prestasi akademis siswa.
- Ketika guru berhasil membuat suasana belajar yang menarik dan memotivasi siswa untuk aktif dalam pembelajaran. Ketika siswa berpartisipasi aktif, bertanya, dan terlibat dalam pembelajaran, guru merasa berhasil.
- Ketika guru melihat perkembangan pribadi siswa di luar aspek akademis, seperti perkembangan karakter, kepercayaan diri, dan keterampilan sosial.

Aspek yang masih perlu peningkatan dalam mengajar siswa SMP adalah:

- Mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Ini bisa termasuk penggunaan platform pembelajaran daring, aplikasi pendidikan, atau alat-alat digital lainnya untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang menarik dan inovatif.
- Mengakomodasi perbedaan individu di antara siswa dengan menyesuaikan tingkat kesulitan, bahan bacaan, atau tugas yang disesuaikan dengan kemampuan mereka. Ini membantu memastikan bahwa setiap siswa dapat belajar sesuai dengan kebutuhan dan potensi mereka.
- Membangun hubungan yang kuat dengan orang tua siswa untuk mendukung pembelajaran di rumah. Komunikasi

terbuka dengan orang tua dapat membantu memperkuat pembelajaran yang terjadi di sekolah.

- Mendorong pengembangan keterampilan seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas melalui tugas-tugas yang merangsang pemikiran tersebut. Ini mempersiapkan siswa untuk tantangan yang lebih kompleks di masa depan (#R1 : Temasokhi Telaumbanua, S.Pd).

Hasil wawancara berikutnya bersumber dari Erimaria Zebua, S.E (R3), sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Hiliduho. Berikut adalah rangkuman hasil wawancara dengan informan:

“Menurut penilaian saya kinerja guru di sekolah yang saya pimpinan mengalami peningkatan, mereka bekerja sesuai dengan aturan dan tupoksinya. Mengevaluasi kinerja yang dimulai dengan melihat prestasi akademis siswa di kelasnya. Ini bisa termasuk nilai ujian, tugas, proyek, atau tes standar yang mengukur kemajuan siswa dalam materi pelajaran. Menerima umpan balik langsung dari siswa sehingga menjadi komponen penting dalam mengevaluasi kinerja saya sebagai seorang guru. Ini bisa dilakukan melalui survei anonim atau wawancara untuk mendapatkan pandangan langsung dari perspektif siswa. Melihat sejauh mana guru terlibat dalam komunikasi dengan orang tua siswa atau melibatkan masyarakat sekitar sebagai bagian dari pembelajaran di sekolah dapat menjadi pertimbangan dalam evaluasi. Melihat partisipasi guru dalam pelatihan atau program pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman atas inovasi dalam pendidikan.

Aspek yang dapat membuat saya merasa paling berhasil dalam mengajar siswa adalah:

- Ketika upaya dan kerja keras guru diakui oleh siswa, rekan kerja, atau pihak lainnya dalam lingkungan sekolah. Hal ini bisa datang dalam bentuk apresiasi, penghargaan, atau hasil evaluasi yang baik.
- Ketika guru berhasil menerapkan metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, atau strategi inovatif lainnya yang efektif dalam meningkatkan pembelajaran siswa.
- Ketika guru merasa memiliki koneksi yang baik dengan siswa, dapat memahami kebutuhan individu mereka, dan membantu mereka tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai seseorang yang dapat diandalkan dan dipercaya.

Aspek yang masih perlu peningkatan dalam mengajar siswa SMP adalah:

- Mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Ini bisa termasuk penggunaan platform pembelajaran daring, aplikasi pendidikan, atau alat-alat digital lainnya untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang menarik dan inovatif.
- Mengakomodasi perbedaan individu di antara siswa dengan menyesuaikan tingkat kesulitan, bahan bacaan, atau tugas yang disesuaikan dengan kemampuan mereka. Ini membantu memastikan bahwa setiap siswa dapat belajar sesuai dengan kebutuhan dan potensi mereka.
- Membangun hubungan yang kuat dengan orang tua siswa untuk mendukung pembelajaran di rumah. Komunikasi terbuka dengan orang tua dapat membantu memperkuat pembelajaran yang terjadi di sekolah.
- Mendorong pengembangan keterampilan seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas melalui tugas-tugas yang merangsang pemikiran tersebut. Ini mempersiapkan siswa untuk tantangan yang lebih kompleks di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diperoleh data atau informasi bahwa: (1) Setiap guru mungkin memiliki aspek yang berbeda di mana mereka merasa paling berhasil, tetapi umumnya, pencapaian dalam pemahaman siswa, keterlibatan, dan pengembangan pribadi sering menjadi fokus utama (2) Menggabungkan berbagai strategi ini dan beradaptasi dengan kebutuhan individu siswa dapat membantu meningkatkan pengalaman belajar mereka di tingkat SMP (3) Penilaian kinerja guru di SMP Negeri haruslah holistik, mencakup aspek akademis, profesionalisme, interaksi sosial, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan siswa serta lingkungan belajar.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa para guru di lokasi penelitian di tiga Sekolah Menengah Pertama yang berada di Hiliduho Kabupaten Nias memiliki kinerja yang baik dalam mengajar dengan berupaya menggunakan berbagai metode mengajar sesuai pengalaman, skill atau keterampilan yang

diperoleh dari pendidikan dan juga melalui pelatihan dan pengembangan yang sudah pernah diikuti.

Dari hasil wawancara di atas, hal yang sama diungkapkan oleh Adil Arman Harefa, S.Pd.K sebagai Kepala SMP Negeri 3 Hiliduho bahwa menilai kinerja saya sebagai seorang guru di SMP Negeri dapat dilakukan melalui beberapa faktor. Beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan dalam menilai kinerja seorang guru di SMP Negeri antara lain:

1. Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Kemampuan guru dalam memotivasi siswa untuk belajar juga menjadi faktor penting.
2. Kemampuan berinteraksi dengan siswa, mendengarkan pertanyaan dan masukan mereka, serta memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan.
3. Sejauh mana guru menjaga kedisiplinan di kelas, menghormati siswa dan kolega, serta mematuhi aturan dan etika yang berlaku.
4. Sejauh mana siswa mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan yang diberikan oleh guru.

Dengan demikian, dari hasil penelitian dan teori para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan adanya informasi mengenai kinerja seorang guru, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi akan system atau metode mengajar, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas seorang guru, bahwa untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan dalam mengajar siswa untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Maksudnya kecepatan dalam proses menciptakan siswa yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam ilmu pengetahuan yang baik dan memiliki karakter seorang siswa yang sebagai aset dimasa depan dan memiliki sikap, rendah hati dan dapat dipercaya ketika memasuki dunia kerja.

4.2.2 Pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan

Untuk memperoleh data atau informasi terkait pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan diantaranya, yaitu (1) Pelatihan atau pengembangan profesional yang telah diikuti selama mengajar di SMP Negeri (2) Bagaimana mendapatkan informasi mengenai pelatihan tersebut dan siapa yang membiayainya.

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dimaksud, peneliti merangkum hasil wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Pelatihan atau pengembangan profesional yang diikuti seorang guru selama mengajar di SMP Negeri bervariasi tergantung pada minat, kebutuhan, dan kesempatan yang tersedia. Beberapa pelatihan atau program pengembangan yang telah saya ikuti sebagai seorang guru di SMP Negeri 3 Hiliduho yaitu: (1) Pelatihan terkait implementasi kurikulum baru atau perubahan dalam metode pengajaran yang disyaratkan oleh pemerintah atau sekolah. (2) Pelatihan terkait integrasi teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan platform pembelajaran daring, aplikasi pendidikan, atau alat-alat digital lainnya untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa, (3) Pelatihan pengembangan aktif, yaitu pelatihan ini fokus pada penggunaan metode pembelajaran yang interaktif dan melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran.

Cara mendapatkan informasi mengenai pelatihan tersebut dan siapa yang membiayainya adalah:

1. Dari Kepala sekolah atau koordinator pendidikan di sekolah memberikan informasi tentang pelatihan dan pengembangan profesional yang tersedia untuk guru. Mereka sering kali memiliki akses atau informasi tentang program-program yang relevan. Dana yang dibutuhkan telah dianggarkan melalui dana sekolah.
2. Pemerintah sering memiliki program atau dana khusus untuk pengembangan profesional guru. Informasi tentang ini dapat ditemukan melalui situs web resmi pemerintah atau lembaga terkait. Emmanuel Hatiaro Laia, S.Ag (Informan 2).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan pernah dilakukan dan diwajibkan diikuti oleh para guru. Terkait dengan biaya, sumber pendanaan untuk

pelatihan dan pengembangan guru berasal dari berbagai sumber. Ini termasuk dana dari departemen pendidikan, dana dari sekolah, atau bahkan dari anggaran pribadi guru sendiri. Terkadang, beberapa program pelatihan juga bisa disubsidi atau sepenuhnya didanai oleh pemerintah, lembaga pendidikan, atau organisasi tertentu.

Dari hasil wawancara di atas, hal yang sama diungkapkan oleh Arman Gea, S.Pd (Informan 4) melalui teori bahwa ada beberapa pelatihan atau pengembangan profesional yang telah diikuti selama mengajar di SMP Negeri yaitu:

1. Pelatihan ini membantu guru dalam mengelola kelas dengan baik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mengatasi masalah disiplin.
2. Pelatihan ini mengajarkan cara merancang dan melaksanakan proyek pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk belajar secara aktif dan terlibat dalam pemecahan masalah nyata.
3. Pelatihan ini membantu guru dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk memimpin tim atau mengkoordinasikan kegiatan di sekolah.

Cara mendapatkan informasi mengenai pelatihan tersebut dan siapa yang membiayainya adalah:

1. Guru dapat memanfaatkan jaringan profesional baik di dalam maupun di luar sekolah untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan dan pengembangan. Bertanya kepada kolega atau mengikuti grup diskusi guru di media sosial dapat membantu dalam mendapatkan informasi yang relevan.
2. Dinas Pendidikan Kabupaten Nias memberikan informasi mengenai pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan di wilayah tersebut. Guru dapat menghubungi Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk memperoleh informasi terkait program pelatihan yang tersedia.
3. Kepala sekolah dapat menjadi sumber informasi utama mengenai pelatihan dan pengembangan yang tersedia. Guru dapat mengajukan pertanyaan mengenai program pelatihan yang diselenggarakan di sekolah atau yang disarankan oleh pihak terkait.

Dari teori di atas, sangat jelas bahwa setiap guru memiliki preferensi dan kebutuhan yang berbeda dalam memilih pelatihan atau pengembangan profesional yang ingin diikuti. Dalam hal ini, kepala sekolah dan pihak terkait di SMP Negeri biasanya menyediakan berbagai program pelatihan yang dapat diikuti oleh guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Untuk mendapatkan informasi mengenai pelatihan dan pengembangan yang tersedia, seorang guru di SMP Negeri dapat melakukan beberapa langkah untuk memperoleh informasi. Dalam hal pembiayaan, pelatihan dan pengembangan profesional guru di SMP Negeri biasanya didanai oleh pemerintah atau lembaga pendidikan terkait. Beberapa pelatihan mungkin diselenggarakan oleh pemerintah pusat atau daerah dan biayanya ditanggung oleh instansi tersebut. Ada juga pelatihan yang didanai oleh lembaga pendidikan atau organisasi non-pemerintah yang mengkhususkan diri dalam pengembangan profesional guru.

4.2.3 Penilaian Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan

Untuk memperoleh data atau informasi terkait dengan penilaian efektifitas pelatihan dan pengembangan, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan diantaranya, yaitu (1) seberapa efektif pelatihan yang telah Anda ikuti dalam meningkatkan kinerja Anda (2) Berikan contoh konkret dari hasil penilaian efektifitas pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti, (3) Perubahan dalam metode mengajar setelah mengikuti pelatihan tersebut. Darwin Zebua, S.Pd (Informan 6) memberikan tanggapan melalui wawancara, bahwa:

“Pelatihan yang telah diikuti sesuai kebutuhan dan tantangan yang saya hadapi sebagai seorang guru di kelas cenderung lebih efektif. Pelatihan itu memberikan solusi langsung untuk masalah yang saya hadapi sebagai guru dalam mengajar siswa sehari-hari, maka kemungkinan besar akan berdampak positif. Ketersediaan dukungan dan sumber daya yang mendukung implementasi hasil pelatihan yang saya ikuti memberikan akses kepada saya tentang bahan ajar, teknologi, atau dukungan kolaboratif, sehingga saya dapat

menerapkan keterampilan baru dengan efektif dalam mengajar siswa di kelas.

Contoh konkret dari hasil penilaian efektifitas pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti adalah:

1. Kepala sekolah atau atasan langsung melakukan pemantauan terhadap kelas guru setelah pelatihan, sehingga Kepala Sekolah dapat menilai sejauh mana guru tersebut mengintegrasikan teknologi yang dipelajari ke dalam pembelajaran sehari-hari
2. Guru dapat meminta umpan balik langsung dari siswa tentang pengalaman siswa dalam menggunakan teknologi baru tersebut. Apakah siswa merasa lebih tertarik atau lebih terlibat dalam pembelajaran? Apakah para siswa merasa teknologi tersebut membantu pemahaman mereka terhadap pelajaran.

Perubahan dalam metode mengajar setelah mengikuti pelatihan tersebut adalah:

1. Setelah mengikuti pelatihan, saya sebagai seorang guru mulai menggunakan alat pembelajaran baru yang telah saya pelajari, seperti platform pembelajaran daring atau aplikasi pendidikan. Ini bisa termasuk penggunaan platform seperti Google Classroom, aplikasi untuk pembelajaran bahasa, atau perangkat lunak interaktif untuk matematika atau ilmu pengetahuan.
2. Pelatihan mengajarkan saya tentang cara menggunakan teknologi untuk mendukung pendekatan pembelajaran berbasis proyek. Saya bisa mulai menugaskan proyek-proyek yang memanfaatkan teknologi, sehingga memungkinkan siswa untuk bekerja secara kolaboratif dan kreatif.

Dari hasil wawancara di atas, hal yang sama diungkapkan oleh Renusring Mendrofa, S.Pd (Informan 7) melalui wawancara mengatakan tentang seberapa efektif pelatihan yang telah Anda ikuti dalam meningkatkan kinerja, adalah:

1. Pelatihan yang saya ikuti sangat efektif memberikan umpan balik yang berkelanjutan dan evaluasi terhadap penerapan keterampilan baru. Hal Ini sangat membantu saya sebagai guru dalam memahami sejauh mana perubahan yang telah saya lakukan setelah pelatihan dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan penerapan keterampilan tersebut.

2. Salah satu indikator utama efektivitas pelatihan adalah perubahan dalam hasil pembelajaran siswa. Pelatihan yang saya ikuti berhasil saya terapkan dalam mengajar siswa di kelas sehingga meningkatkan pencapaian siswa.

Contoh konkret dari hasil penilaian efektifitas pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti adalah:

1. Guru dapat mengevaluasi apakah ada peningkatan dalam pencapaian siswa setelah penerapan teknologi tersebut. Hal ini bisa tercermin dari hasil ujian, tugas, atau penilaian lainnya yang menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang materi pelajaran.
2. Guru juga bisa memantau perkembangan individu siswa, apakah mereka lebih aktif, lebih berpartisipasi, atau memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam belajar setelah penerapan teknologi dalam pembelajaran.

Perubahan dalam metode mengajar setelah mengikuti pelatihan tersebut adalah:

1. Saya sebagai Guru bisa mulai menyelenggarakan kelas daring atau menggunakan sumber belajar digital yang telah saya pelajari selama pelatihan. Ini bisa meliputi penggunaan video pembelajaran, simulasi interaktif, atau penggunaan multimedia dalam penyampaian pelajaran.
2. Setelah pelatihan, saya sebagai guru lebih cenderung untuk menggunakan teknologi sebagai alat untuk diferensiasi pembelajaran. Saya dapat menyesuaikan materi, tingkat kesulitan, atau metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan individu siswa.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan bukanlah sesuatu yang pasti, tetapi tergantung pada sejumlah faktor. Keterlibatan guru dalam proses pembelajaran, implementasi yang konsisten, dukungan, dan relevansi dengan kebutuhan sehari-hari merupakan faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Dengan membandingkan kondisi sebelum dan setelah pelatihan, guru dapat menilai efektivitasnya. Misalnya, jika setelah pelatihan terjadi peningkatan dalam partisipasi siswa, pemahaman mereka terhadap materi pelajaran, dan hasil evaluasi akademis, itu dapat dianggap sebagai hasil positif dari pelatihan dan pengembangan

yang telah diikuti. Perubahan ini menunjukkan evolusi dalam pendekatan pengajaran seorang guru setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan adaptasi mereka terhadap perkembangan baru dalam pendidikan serta upaya untuk memanfaatkan teknologi guna meningkatkan pengalaman belajar siswa.

4.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

Untuk memperoleh data atau informasi terkait tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan, dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan, yaitu (1) Faktor-faktor apa yang dirasa berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan pelatihan yang telah diikuti (2) Lingkungan sekolah dan kolaborasi dengan rekan kerja yang dapat mempengaruhi pengalaman pelatihan, peneliti mengajukan pertanyaan kepada Temasokhi Telaumbanua, S.Pd (Informan 1), dengan memberikan tanggapan bahwa:

“Relevansi pelatihan dengan kebutuhan Guru, yaitu keberhasilan pelatihan sering terkait erat dengan relevansinya terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru. Pelatihan yang tidak sesuai dengan situasi sehari-hari dalam kelas atau tidak memecahkan masalah konkret yang dihadapi guru membuat pelatihan tidak efektif diterapkan dalam mengajar siswa sehingga saya sebagai guru menunggu adanya pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan saya. Kemudian, Keterlibatan aktif dan motivasi dari guru terhadap pelatihan akan berpengaruh pada efektivitasnya. Jika seorang guru tidak memiliki minat atau motivasi terhadap materi yang diajarkan, pelatihan tidak memberikan dampak yang signifikan dan tidak dapat diterapkan dalam mengajar siswa di kelas. Serta dukungan dan sumber daya yang dimiliki yaitu bahwa ketersediaan dukungan dan sumber daya setelah pelatihan juga penting. Guru perlu akses ke teknologi atau peralatan yang diperlukan untuk menerapkan apa yang dipelajari selama pelatihan. Tanpa dukungan ini, implementasi mungkin sulit dilakukan. Kadang-kadang, guru sudah mengikuti pelatihan tentang pemanfaatan teknologi digital tetapi tidak didukung oleh fasilitas akses internet.”

Lingkungan sekolah dan kolaborasi dengan rekan kerja yang dapat mempengaruhi pengalaman pelatihan, adalah:

1. Kepala sekolah dan manajemen sekolah memainkan peran penting dalam memberikan dukungan terhadap pelatihan. Jika mereka mendukung inisiatif pengembangan profesional dan memberikan sumber daya yang dibutuhkan, guru cenderung merasa lebih didukung dalam mengikuti pelatihan.
2. Lingkungan sekolah yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Jika rekan kerja bersedia untuk berbagi pengalaman mereka atau menjadi mentor dalam menerapkan keterampilan baru yang dipelajari, maka pelatihan akan menjadi lebih bermanfaat.
3. Terlibat dalam tim pengajar yang berfokus pada pengembangan profesional atau memiliki forum untuk berbagi praktik terbaik dan pengalaman pelajaran dapat meningkatkan pengalaman pelatihan. Diskusi, refleksi bersama, dan pertukaran ide di antara rekan kerja dapat memperkaya pengalaman pelatihan

Dari hasil wawancara di atas, hal yang sama diungkapkan oleh Musawarni Zendrato, S.Pd (Informan 8), melalui teori bahwa faktor-faktor yang dirasakan berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan pelatihan yang telah diikuti, adalah:

1. Kegagalan untuk melanjutkan atau memberikan tindak lanjut setelah pelatihan dapat mengurangi efektivitasnya. Pelatihan yang tidak diikuti dengan pemantauan, umpan balik, atau bimbingan lanjutan tidak dapat memberikan hasil yang diharapkan.
2. Pelatihan yang tidak mempertimbangkan gaya belajar guru atau tidak konsisten dengan budaya atau nilai-nilai organisasi akan sulit diterima dan diimplementasikan dengan baik dalam mengajar siswa di kelas.
3. Keterampilan baru yang dipelajari harus dapat diaplikasikan dengan nyata. Pelatihan yang tidak memberikan kesempatan bagi guru untuk berlatih dan menerapkan keterampilan baru dapat mengurangi efektivitasnya dalam mengajar siswa.
4. Pengukuran hasil dan evaluasi efektivitas pelatihan penting untuk mengetahui apakah perubahan atau peningkatan yang diharapkan telah terjadi. Tanpa evaluasi yang baik, sulit untuk mengetahui sejauh mana pelatihan telah berhasil.

Lingkungan sekolah dan kolaborasi dengan rekan kerja yang dapat mempengaruhi pengalaman pelatihan yang telah saya ikuti, adalah:

1. Adanya mekanisme yang mendukung pemantauan dan umpan balik berkelanjutan dari rekan kerja setelah pelatihan, guru dapat memiliki kesempatan untuk menerapkan keterampilan baru dengan lebih percaya diri dan mendapatkan dukungan dalam mengatasi hambatan yang mungkin muncul.
2. Lingkungan yang memberikan kesempatan untuk berlatih bersama atau menerapkan keterampilan baru dalam situasi nyata dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Kolaborasi antar rekan kerja dalam menyusun rencana pembelajaran atau mendiskusikan strategi pengajaran dapat meningkatkan pengalaman pelatihan dalam mengajar siswa.
3. Lingkungan sekolah yang mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan, dimana guru didorong untuk terus belajar, eksperimen dengan pendekatan baru, dan mencari peluang pengembangan diri, dapat memberikan dorongan tambahan bagi keberhasilan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dirasa berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan pelatihan memainkan peran krusial dalam menentukan apakah sebuah pelatihan akan sukses atau gagal dalam memberikan dampak yang diinginkan. Kompleksitas lingkungan dan kebutuhan individu dalam konteks pelatihan harus dipertimbangkan dengan baik untuk meningkatkan probabilitas keberhasilannya dalam mengajar siswa. Dengan lingkungan yang mendukung, kolaborasi yang kuat dengan rekan kerja, dan budaya pembelajaran yang aktif di sekolah, pengalaman pelatihan seorang guru dapat menjadi lebih bermakna dan berdampak positif terhadap perkembangan profesional para guru dalam mengajar siswa.

4.2.5 Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Untuk memperoleh data atau informasi terkait dampak pelatihan terhadap kinerja guru, peneliti mengajukan wawancara kepada informan, yaitu (1) berikan contoh bagaimana pelatihan yang diikuti

telah mempengaruhi cara mengajar atau berinteraksi dengan siswa (2) Apakah ada perubahan yang diperhatikan pada hasil belajar siswa setelah menerapkan apa yang telah pelajari dari pelatihan. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada Erimaria Zebua, S.E (Informan 3) tentang contoh bagaimana pelatihan yang ikuti telah mempengaruhi cara mengajar atau berinteraksi dengan siswa, dengan memberikan tanggapan bahwa:

”Seorang guru mengikuti pelatihan yang menekankan pentingnya keterlibatan siswa melalui kolaborasi dalam proyek kelompok. Pelatihan ini mengajarkan teknik-teknik untuk mendesain proyek kolaboratif yang mendorong kreativitas, komunikasi, dan pemecahan masalah. Setelah mengikuti pelatihan, guru tersebut mulai menerapkan pendekatan ini dalam pembelajaran mereka. Guru mulai merancang proyek kelompok di mana siswa harus bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas yang melibatkan berbagai keterampilan. Mereka menggunakan platform pembelajaran daring untuk mengatur kolaborasi antara siswa. Guru memberikan waktu dalam pembelajaran untuk diskusi kelompok, brainstorming, dan perencanaan bersama. Mereka memfasilitasi interaksi siswa yang lebih aktif dan memberikan bimbingan untuk memastikan kolaborasi yang efektif”

Apakah ada perubahan yang diperhatikan pada hasil belajar siswa setelah menerapkan apa yang telah pelajari dari pelatihan, yaitu bahwa:

1. Perubahan pada hasil belajar siswa setelah menerapkan apa yang dipelajari dari pelatihan dapat terjadi. Jika guru menerapkan metode pengajaran baru yang mereka pelajari dari pelatihan dan ini cocok dengan gaya belajar siswa, maka ada kemungkinan hasil belajar siswa akan meningkat. Misalnya, penggunaan teknik yang lebih interaktif atau penggunaan sumber daya pembelajaran yang lebih beragam dapat memotivasi siswa untuk belajar.
2. Jika pendekatan baru yang diterapkan guru dari pelatihan tersebut meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran, ini dapat berkontribusi pada peningkatan hasil belajar. Ketika siswa lebih terlibat, mereka cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap materi pelajaran.

Dari hasil wawancara di atas, hal yang sama diungkapkan oleh Renusing Mendrofa, S.Pd (Informan 7) tentang contoh bagaimana pelatihan yang diikuti telah mempengaruhi cara mengajar atau berinteraksi dengan siswa melalui teori bahwa:

1. Guru membantu siswa dalam mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik. Mereka memberikan pedoman tentang bagaimana berkomunikasi dengan baik di dalam kelompok, mendengarkan dengan aktif, dan menghargai kontribusi setiap anggota tim.
2. Setelah proyek selesai, guru tidak hanya menilai hasil akhir dari proyek kelompok, tetapi juga mengobservasi bagaimana siswa bekerja sama. Mereka memberikan umpan balik yang berorientasi pada keterlibatan, kerjasama, dan kontribusi masing-masing anggota.

Apakah ada perubahan yang diperhatikan pada hasil belajar siswa setelah menerapkan apa yang telah pelajari dari pelatihan, yaitu bahwa:

1. Pelatihan yang membantu guru dalam mengembangkan keterampilan kritis siswa, seperti keterampilan pemecahan masalah, berpikir kritis, atau keterampilan kolaboratif, dapat memiliki dampak positif pada hasil belajar siswa.
2. Jika guru menerapkan teknik evaluasi baru atau lebih efektif yang mereka pelajari dari pelatihan, hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan individual siswa, memungkinkan guru untuk memberikan umpan balik yang lebih tepat dan bermanfaat.
3. Jika pelatihan yang diikuti guru berkaitan dengan penggunaan teknologi yang memperkaya pembelajaran, ini bisa berdampak pada hasil belajar siswa. Penggunaan alat atau platform digital dalam pembelajaran yang dapat mendukung pemahaman siswa dapat memperbaiki hasil belajar mereka

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari pelatihan tersebut adalah adanya perubahan dalam dinamika kelas. Guru tersebut menjadi lebih terlibat dalam mendukung keterlibatan siswa, meningkatkan kerjasama antara mereka, dan menciptakan lingkungan di mana siswa merasa lebih aktif terlibat dalam pembelajaran. Hal ini menghasilkan pembelajaran yang lebih

kolaboratif dan memungkinkan siswa untuk mengembangkan keterampilan sosial, kreativitas, dan pemecahan masalah secara lebih efektif. Perubahan hasil belajar siswa tidak selalu dapat langsung diatribusikan kepada pelatihan yang diikuti oleh guru. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar siswa, termasuk faktor di luar kendali guru, lingkungan belajar siswa, dukungan orang tua, dan faktor internal siswa itu sendiri. Dengan demikian setiap hasil pelatihan yang telah diikuti harus disesuaikan dengan lingkungan sekolah, budaya daerah setempat sehingga hasil pelatihan yang akan diterapkan tidak bertentangan dengan praktek langsung ketika mengajar siswa.

4.2.6 Upaya Peningkatan Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan

Untuk memperoleh data atau informasi terkait upaya peningkatan efektifitas pelatihan dan pengembangan, dengan mengajukan beberapa pertanyaan, yaitu (1) Saran untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan bagi Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho (2) Inisiatif atau sumber daya yang saat ini kurang dan sangat dibutuhkan untuk mendukung pengembangan profesional Guru. Peneliti bertanya kepada Adil Aman Harefa, S.Pd.K (Informan 5), tentang saran untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan bagi Guru, dengan memberikan tanggapan bahwa:

“(1) Adanya dukungan program pembelajaran berkelanjutan yang terfokus pada kebutuhan individu dan kolektif dari setiap guru. Ini bisa melibatkan survei atau evaluasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional yang spesifik. (2) Merencanakan berbagai pilihan pelatihan yang mencakup beragam topik, mulai dari teknologi pendidikan hingga strategi pengajaran yang inovatif, sehingga guru memiliki kesempatan untuk memilih pelatihan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka. (3) Mempromosikan pelatihan yang mendorong kolaborasi antar guru, seperti lokakarya atau proyek bersama. Ini memungkinkan pertukaran ide, pengalaman, dan praktik terbaik antar rekan kerja. (4) Memastikan bahwa kepemimpinan sekolah mendukung inisiatif pengembangan profesional guru dan memfasilitasi lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional mereka.”

Inisiatif atau sumber daya yang saat ini kurang dan sangat dibutuhkan untuk mendukung pengembangan profesional Guru, adalah:

1. Banyak guru kesulitan mendapatkan akses ke pelatihan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Inisiatif untuk menyediakan akses yang mudah dan terjangkau terhadap pelatihan yang relevan sangat dibutuhkan.
2. Pelatihan yang berkaitan dengan integrasi teknologi dalam pembelajaran seringkali membutuhkan sumber daya yang memadai, seperti akses ke perangkat keras, perangkat lunak, atau koneksi internet yang stabil. Sumber daya ini harus tersedia di sekolah atau disubsidi oleh pihak terkait.
3. Program yang memfasilitasi kolaborasi antar guru dari berbagai sekolah untuk bertukar pengalaman, praktik terbaik, dan strategi pengajaran yang sukses sangat dibutuhkan. Namun, terkadang kurangnya dukungan atau sumber daya untuk mengorganisir program semacam ini membuatnya jarang tersedia

Dari hasil wawancara di atas, hal yang sama diungkapkan oleh Musawarni Zendrato, S.Pd (Informan 8), tentang saran untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan bagi Guru melalui teori bahwa:

1. Meningkatkan pemanfaatan teknologi untuk menyediakan akses lebih luas terhadap pelatihan melalui platform pembelajaran daring, webinar, atau sumber daya online. Ini memungkinkan akses yang lebih fleksibel bagi guru.
2. Melakukan penilaian terhadap efektivitas setiap program pelatihan yang diselenggarakan. Evaluasi ini harus melibatkan umpan balik dari peserta pelatihan untuk memastikan keberhasilan serta identifikasi area yang perlu diperbaiki.
3. Memperkuat pelatihan dengan fokus pada aplikasi praktis. Memberikan kesempatan kepada untuk menerapkan keterampilan baru dalam situasi nyata dan berikan dukungan atau umpan balik yang terstruktur.
4. Mengembangkan kemitraan dengan universitas atau lembaga pendidikan lainnya serta industri untuk menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar dan perkembangan terkini dalam pendidikan.
5. Merancang sistem penghargaan atau pengakuan bagi guru yang secara aktif terlibat dalam pengembangan

profesional. Ini dapat mendorong partisipasi lebih lanjut dan memberikan motivasi tambahan.

Inisiatif atau sumber daya yang saat ini kurang dan sangat dibutuhkan untuk mendukung pengembangan profesional Guru, adalah:

1. Fasilitas yang menyediakan akses ke sumber belajar yang terkini, perpustakaan digital, atau repositori sumber daya yang kaya akan materi pembelajaran sangat dibutuhkan. Namun, kurangnya akses terhadap sumber daya ini bisa menjadi hambatan bagi pengembangan profesional Guru dalam mendukungnya untuk mengajar siswa.
2. Peluang untuk observasi langsung di kelas atau program mentorship yang terstruktur dan berkelanjutan dapat sangat mendukung pertumbuhan profesional guru. Namun, kurangnya kesempatan untuk hal ini seringkali terjadi.
3. Guru sering merasa terbebani dengan tugas administratif yang berlebihan yang dapat menghalangi partisipasi mereka dalam pelatihan dan pengembangan profesional. Dukungan administratif yang lebih baik bisa membantu guru untuk fokus pada pengembangan diri mereka.
4. Kolaborasi yang kuat antara guru, orang tua, dan komunitas juga sangat penting. Inisiatif yang mendukung keterlibatan orang tua dalam pembelajaran dan program yang melibatkan komunitas lokal dapat meningkatkan pengalaman pembelajaran bagi guru dan siswa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan memperhatikan aspek-aspek sran yang diberikan kepada pimpinan sekolah dan Guru, maka program pelatihan dan pengembangan bagi guru dapat menjadi lebih efektif dan mampu mendukung pertumbuhan dan perbaikan terus-menerus dalam pengajaran mereka. Keberadaan inisiatif-inisiatif dan sumber daya yang memadai dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pertumbuhan profesional guru dan memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dan tuntutan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

4.3 Pembahasan

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan metode pembelajaran Guru kepada siswa maka sangat diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan Guru dalam meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias, dari hasil penelitian diketahui ada sejumlah faktor yang perlu diperhatikan:

1. Kondisi Kinerja Guru

Secara umum, kinerja guru di SMP Negeri dianggap baik, dengan guru-guru yang efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, menjelaskan dengan kejelasan, mengelola kegiatan pembelajaran, dan berinteraksi dengan siswa, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian oleh Darling-Hammond (2012) dan Simonson et al. (2022) yang menekankan pentingnya sistem evaluasi komprehensif dalam mendukung pengajaran yang efektif. Aspek keberhasilan guru, seperti terciptanya suasana belajar yang menarik dan memotivasi siswa untuk aktif, serta perkembangan pribadi siswa, sesuai dengan penemuan Marzano et al. (2011) yang menyoroti pentingnya keterlibatan siswa dalam proses belajar.

Namun, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan seperti integrasi teknologi dalam pembelajaran dan mengakomodasi perbedaan individu siswa, yang sesuai dengan pandangan Puentedura (dalam Alfiana, 2021) tentang pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dan Tomlinson (2014) mengenai pendekatan diferensiasi dalam kelas. Penekanan pada pentingnya adaptasi dan pengembangan keterampilan seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas juga tercermin dalam pandangan ini. Penilaian kinerja guru, yang melibatkan aspek penyampaian materi, interaksi dengan siswa, kedisiplinan, serta pencapaian target pembelajaran, mendukung kerangka kerja yang diusulkan oleh Danielson (2014), yang menekankan pentingnya evaluasi kinerja yang komprehensif dan berorientasi pada hasil.

Sebagai kesimpulan, bahwa guru di SMP Negeri di Hiliduho telah menunjukkan kinerja yang baik, dengan menggunakan berbagai metode

mengajar yang inovatif dan adaptif. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan berkelanjutan dalam praktik pengajaran dan adaptasi dengan perkembangan teknologi serta metode pedagogis baru. Hal ini sejalan dengan penelitian Hattie, (2012) dalam Perera & Lekamge (2021), yang menyoroti pentingnya visibilitas dan dampak pengajaran terhadap pembelajaran siswa. Pentingnya pendekatan pembelajaran yang holistik dan adaptif, sebagaimana dibahas dalam penelitian ini, juga didukung oleh Hargreaves & Fullan (2012) dalam Melesse & Belay (2022), yang menekankan pentingnya modal profesional dalam transformasi pengajaran di setiap sekolah.

2. Jenis Pelatihan Yang Diikuti

Guru-guru di SMP Negeri telah terlibat dalam berbagai jenis pelatihan yang mencakup implementasi kurikulum baru, integrasi teknologi dalam pembelajaran, pengembangan metode pembelajaran interaktif, manajemen kelas, pelaksanaan proyek pembelajaran aktif, dan pengembangan keterampilan kepemimpinan (Fullan, 2016). Keterlibatan dalam beragam pelatihan ini mencerminkan kesadaran akan perlunya pendekatan multifaset dalam pendidikan. Informasi mengenai pelatihan dapat diperoleh melalui kepala sekolah, jaringan profesional guru, dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Sumber-sumber ini menunjukkan pentingnya komunikasi dan kolaborasi dalam komunitas pendidikan untuk menyebarkan informasi tentang peluang pengembangan profesional. Sementara, pembiayaan pelatihan dan pengembangan profesional guru berasal dari berbagai sumber termasuk dana sekolah, program pemerintah, dan organisasi non-pemerintah. Ini menunjukkan adanya investasi yang signifikan dari berbagai pemangku kepentingan untuk pengembangan profesional guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa ada komitmen kuat terhadap pengembangan profesional berkelanjutan di kalangan guru-guru di SMP Negeri di Hiliduho. Keberagaman dalam preferensi pelatihan dan kebutuhan individu guru menekankan pentingnya menyediakan berbagai

pilihan pelatihan yang relevan. Hal ini penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, serta memastikan mereka dapat beradaptasi dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan siswa yang terus berubah. Temuan ini berimplikasi pada perlunya pendekatan holistik dalam pelatihan dan pengembangan profesional guru.

Disarankan agar sistem pendidikan terus berupaya untuk menyediakan sumber daya, dukungan, dan akses ke pelatihan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan spesifik dan preferensi setiap guru. Selanjutnya, perlu ada mekanisme evaluasi yang efektif untuk menilai dampak pelatihan terhadap praktik mengajar guru dan hasil pembelajaran siswa. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa upaya untuk peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya terletak pada peningkatan infrastruktur dan kurikulum, tetapi juga pada investasi berkelanjutan dalam pengembangan profesional guru. Dengan pendekatan yang tepat, pelatihan dan pengembangan profesional dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

3. Efektifitas Pelatihan

Efektivitas pelatihan guru di SMP Negeri di Hiliduhu dianggap efektif bila mampu memberikan solusi langsung terhadap tantangan yang dihadapi guru di kelas, sesuai dengan prinsip evaluasi yang diusulkan oleh Guskey (dalam Garone et al., 2022). Efektivitas ini juga tergantung pada relevansinya dengan kebutuhan sehari-hari guru dan dukungan sumber daya untuk implementasi, seperti yang dijelaskan oleh Joyce & Showers dalam Kasmawati (2020). Contoh konkret dari penilaian efektivitas pelatihan mencakup pemantauan kelas oleh kepala sekolah untuk menilai integrasi teknologi dalam pembelajaran, yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan (Danielson, 2014). Meminta umpan balik langsung dari siswa tentang penggunaan teknologi baru serta evaluasi peningkatan pencapaian

siswa, seperti hasil ujian dan partisipasi dalam kelas, juga merupakan metode penilaian efektivitas yang berguna (Hattie, 2012).

Perubahan dalam metode mengajar setelah pelatihan melibatkan penggunaan alat pembelajaran baru seperti platform pembelajaran daring, yang sesuai dengan model SAMR Puentedura (dalam Alfiana, 2021) untuk integrasi teknologi. Penerapan pendekatan pembelajaran berbasis proyek dengan dukungan teknologi, serta pengorganisasian kelas daring dan penggunaan sumber belajar digital, menunjukkan evolusi dalam pendekatan pengajaran yang sesuai dengan rekomendasi Mayer (2020). Selain itu, penerapan diferensiasi pembelajaran dengan teknologi untuk menyesuaikan materi dengan kebutuhan individu siswa mendukung pendekatan yang lebih inklusif dalam pendidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Tomlinson (2014).

Kesimpulan dari temuan penelitian ini adalah bahwa efektivitas pelatihan bagi guru sangat tergantung pada seberapa relevan pelatihan tersebut dengan kebutuhan sehari-hari guru dan seberapa baik dukungan diberikan untuk implementasinya. Perubahan dalam metode mengajar, khususnya penggunaan teknologi dalam pembelajaran, merupakan indikator utama efektivitas pelatihan. Kesimpulan ini menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi guru tidak hanya bergantung pada konten pelatihan itu sendiri tetapi juga pada relevansinya dengan kebutuhan aktual guru di kelas dan dukungan yang ada untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

Terdapat sejumlah faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan pelatihan dan pengembangan guru, antara lain:

a. Relevansi pelatihan

Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada relevansinya dengan kebutuhan nyata dan tantangan yang dihadapi oleh guru. Pelatihan yang tidak sesuai dengan situasi sehari-hari guru atau tidak menangani masalah yang konkret cenderung kurang efektif, sebagaimana

dijelaskan oleh Guskey (dalam Garone et al., 2022) yang menekankan pentingnya relevansi pelatihan dengan kebutuhan profesional.

b. Keterlibatan dan Motivasi Guru

Keterlibatan aktif dan motivasi guru dalam pelatihan merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas pelatihan, sebagaimana ditunjukkan oleh Joyce & Showers dalam Kasmawati (2020). Tanpa keterlibatan dan motivasi, pelatihan tidak akan memberikan dampak yang signifikan.

c. Dukungan dan Sumber Daya

Dukungan dan sumber daya pasca-pelatihan, seperti akses ke teknologi atau peralatan yang diperlukan, penting untuk implementasi yang efektif dari apa yang dipelajari. Ini sesuai dengan penelitian oleh Desimone (2009) dalam Rahman (2021), yang menekankan pentingnya dukungan sumber daya dalam pelatihan guru.

d. Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Kolaborasi

Dukungan dari kepala sekolah dan manajemen sekolah sangat penting untuk menguatkan inisiatif pengembangan profesional guru, sesuai dengan pandangan Danielson (2014) tentang pentingnya kepemimpinan dalam pengembangan profesional. Lingkungan sekolah yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan antara rekan kerja meningkatkan efektivitas pelatihan, seperti yang diungkapkan oleh Little (1990) dalam Mora-Ruano et al. (2019) tentang pentingnya hubungan profesional dan kolaborasi di antara guru. Terlibat dalam tim pengajar yang berfokus pada pengembangan profesional atau memiliki forum untuk berbagi praktik terbaik mendukung pengalaman pelatihan yang lebih kaya, sejalan dengan penelitian Fullan (2016) yang menggarisbawahi pentingnya komunitas belajar profesional dalam pendidikan.

e. Budaya Pembelajaran Berkelanjutan

Lingkungan sekolah yang mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan dan memberikan kesempatan untuk berlatih serta menerapkan keterampilan baru dalam situasi nyata sangat mendukung

keberhasilan pelatihan, sebagaimana diungkapkan oleh Marzano & Pickering (2011).

f. Faktor-Faktor Yang Dapat Menyebabkan Kegagalan Pelatihan

Kegagalan dalam memberikan tindak lanjut atau pemantauan setelah pelatihan dapat mengurangi efektivitasnya, sesuai dengan temuan Mayer (2020) yang menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan. Pelatihan yang tidak mempertimbangkan gaya belajar guru atau tidak konsisten dengan budaya organisasi akan sulit diterima, seperti yang dijelaskan oleh Tomlinson (2014) dalam konteks diferensiasi pendidikan. Pentingnya pengukuran hasil dan evaluasi efektivitas pelatihan, sebagaimana ditunjukkan oleh Hattie dalam Perera & Lekamge (2021), adalah kunci untuk memahami dampak pelatihan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan bagi guru tidak hanya tergantung pada konten pelatihan itu sendiri, tetapi juga pada sejumlah faktor pendukung lain seperti relevansi pelatihan dengan kebutuhan sehari-hari, keterlibatan dan motivasi guru, dukungan lingkungan sekolah, serta kolaborasi antar rekan kerja. Lingkungan sekolah yang mendukung dan budaya pembelajaran berkelanjutan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan profesional guru.

5. Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Berikut adalah beberapa dampak utama yang bisa dilihat setelah guru mengikuti pelatihan dan pengembangan, antara lain:

- a. Dampak pelatihan Pada Metode Mengajar dan Interaksi Dengan Siswa
Pelatihan yang menekankan keterlibatan siswa melalui kolaborasi dalam proyek kelompok mengajarkan guru untuk mendesain proyek yang meningkatkan kreativitas, komunikasi, dan pemecahan masalah siswa. Ini sesuai dengan penelitian oleh Marzano & Pickering (2011) yang menekankan pentingnya keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Penggunaan platform pembelajaran daring untuk mengatur kolaborasi

antar siswa dan diskusi kelompok mendukung pendekatan pembelajaran berbasis teknologi, sebagaimana dijelaskan oleh Mayer (2020).

b. Perubahan Hasil Belajar Siswa Setelah Pelatihan

Pelatihan dapat memiliki dampak positif pada hasil belajar siswa, terutama jika metode pengajaran yang dipelajari sesuai dengan gaya belajar siswa. Penggunaan teknik yang lebih interaktif atau sumber daya pembelajaran yang beragam dapat meningkatkan motivasi siswa untuk belajar, sebagaimana diungkapkan oleh Tomlinson (2014). Pelatihan yang membantu guru mengembangkan keterampilan kritis siswa, seperti pemecahan masalah dan berpikir kritis, sejalan dengan penelitian Hattie (dalam Perera & Lekamge, 2021) yang menyoroti pentingnya mengembangkan keterampilan kritis dalam pendidikan. Penggunaan teknologi dalam pelatihan yang mendukung pemahaman siswa dapat memperbaiki hasil belajar mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Puentedura dalam Alfiana (2021) dalam model SAMR untuk integrasi teknologi.

Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian di atas bahwa pelatihan guru memiliki dampak signifikan baik dalam metode mengajar maupun dalam hasil belajar siswa, dengan perubahan ini mengarah pada pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif, kolaboratif, dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa. Dampak pelatihan pada kinerja guru terlihat dalam perubahan dinamika kelas, di mana guru menjadi lebih terlibat dalam mendukung keterlibatan siswa dan meningkatkan kerjasama di antara mereka.

Perubahan hasil belajar siswa tidak selalu langsung diatribusikan kepada pelatihan yang diikuti oleh guru. Banyak faktor yang berkontribusi, termasuk lingkungan belajar, dukungan orang tua, dan faktor internal siswa, sebagaimana dijelaskan oleh Desimone (dalam Rahman, 2021) yang menyoroti kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar siswa. Penting bagi setiap hasil pelatihan yang diterapkan agar disesuaikan dengan lingkungan sekolah dan budaya

setempat untuk memastikan efektivitasnya dalam praktik mengajar, sesuai dengan penelitian Guskey (dalam Garone et al., 2022) tentang pentingnya relevansi dan konteks dalam pelatihan guru.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa pelatihan guru memiliki dampak signifikan baik dalam metode mengajar maupun dalam hasil belajar siswa, dengan perubahan ini mengarah pada pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif, kolaboratif, dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa. Ini menekankan pentingnya pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan aktual guru serta lingkungan pembelajaran mereka. Melalui pembahasan ini, terlihat jelas bahwa pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran tetapi juga pada hasil belajar siswa secara keseluruhan. Pendekatan yang berpusat pada siswa dan adaptif terhadap perubahan lingkungan pendidikan adalah kunci untuk mencapai efektivitas maksimal dari pelatihan yang diikuti oleh guru.

6. Upaya Peningkatan Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan

Terdapat beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, antara lain:

- a. Pengembangan program pembelajaran berkelanjutan yang fokus pada kebutuhan individu dan kolektif guru, termasuk survei atau evaluasi, menekankan pentingnya pendekatan yang disesuaikan dan berkelanjutan dalam pengembangan profesional, sebagaimana dijelaskan oleh Guskey (dalam Garone et al., 2022).
- b. Menyediakan berbagai pilihan pelatihan yang mencakup topik dari teknologi pendidikan hingga strategi pengajaran inovatif, mendukung pandangan Joyce & Showers dalam Kasmawati (2020) tentang pentingnya menyediakan pelatihan yang relevan dan beragam untuk memenuhi kebutuhan berbeda dari setiap guru.
- c. Pelatihan yang mendorong kolaborasi antar guru, seperti lokakarya atau proyek bersama, menekankan pentingnya pembelajaran

kolaboratif dan berbagi pengetahuan, sebagaimana dijelaskan oleh Little dalam Mora-Ruano et al. (2019).

- d. Dukungan kepemimpinan sekolah, mendukung inisiatif pengembangan profesional guru dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional mereka, sesuai dengan penelitian Danielson (2013) tentang peran kepemimpinan dalam pengembangan profesional.

Inisiatif atau sumber daya yang saat ini kurang di di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho, adalah sebagai berikut:

- a. Akses ke pelatihan berkualitas, sesuai dengan kebutuhan guru, menggarisbawahi pentingnya menyediakan pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi.
- b. Sumber daya untuk integrasi teknologi dalam pembelajaran, termasuk perangkat keras, perangkat lunak, dan koneksi internet, mendukung pandangan Puentedura tentang pentingnya sumber daya teknologi yang memadai dalam pendidikan.
- c. Program yang memfasilitasi kolaborasi antar guru, dari berbagai sekolah, menunjukkan pentingnya jaringan profesional yang luas dalam pengembangan guru, sebagaimana diungkapkan oleh Fullan (2016).
- d. Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan, untuk menyediakan akses lebih luas melalui pembelajaran daring, mengikuti pandangan Mayer (2019) tentang efektivitas pembelajaran berbasis teknologi.
- e. Evaluasi efektivitas pelatihan dengan umpan balik dari peserta, menekankan pentingnya umpan balik dalam proses evaluasi pelatihan, sebagaimana dijelaskan oleh Desimone, yang menyoroti perlunya umpan balik dari peserta untuk menilai dan meningkatkan efektivitas pelatihan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian di atas, adalah bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan guru, pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi sangat diperlukan. Pendekatan ini melibatkan dukungan kepemimpinan sekolah, ketersediaan sumber daya yang memadai, dan program yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan

spesifik guru. Peningkatan akses dan kualitas pelatihan, serta dukungan yang lebih besar terhadap pengembangan profesional, akan membantu guru menghadapi tantangan dan tuntutan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Kesimpulan ini menyoroti perlunya pendekatan yang terkoordinasi dalam pelatihan dan pengembangan guru, dengan fokus pada kebutuhan individu guru, dukungan dari manajemen sekolah, dan penyediaan sumber daya yang memadai. Melalui kesimpulan ini, menjadi jelas bahwa upaya peningkatan efektivitas pelatihan dan pengembangan guru di SMP Negeri di Hiliduhu harus mencakup berbagai strategi dan sumber daya. Penekanan pada pembelajaran berkelanjutan, diversifikasi pelatihan, dan dukungan yang kuat dari kepemimpinan sekolah merupakan kunci utama untuk mencapai keberhasilan dalam upaya pengembangan profesional ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Guru di SMP Negeri di Hiliduho telah menunjukkan kinerja yang baik, dengan menggunakan berbagai metode mengajar yang inovatif dan adaptif.
2. Keberagaman dalam preferensi pelatihan dan kebutuhan individu guru menekankan pentingnya menyediakan berbagai pilihan pelatihan yang relevan. Hal ini penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, serta memastikan mereka dapat beradaptasi dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan siswa yang terus berubah.
3. Efektivitas pelatihan bagi guru sangat tergantung pada seberapa relevan pelatihan tersebut dengan kebutuhan sehari-hari guru dan seberapa baik dukungan diberikan untuk implementasinya.
4. Dalam era digital, pelatihan yang memasukkan penggunaan teknologi dalam pengajaran juga muncul sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri.
5. Pelatihan yang terintegrasi dengan budaya belajar berkelanjutan di sekolah memiliki dampak jangka panjang yang lebih besar pada kinerja guru.
6. Pelatihan guru memiliki dampak signifikan baik dalam metode mengajar maupun dalam hasil belajar siswa, dengan perubahan ini mengarah pada pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif, kolaboratif, dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, yaitu:

1. Disarankan kepada para pimpinan sekolah agar melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan spesifik guru di setiap SMP Negeri di kecamatan tersebut. Identifikasi tantangan yang mereka hadapi dalam pengajaran dan penerapan kurikulum.
2. Disarankan kepada para pimpinan sekolah agar merancang rencana pelatihan yang sangat terfokus. Pastikan topik dan materi pelatihan relevan dengan tantangan dan kebutuhan yang dihadapi guru di setiap sekolah.
3. Disarankan kepada para pimpinan sekolah agar sistem pendidikan terus berupaya untuk menyediakan sumber daya, dukungan, dan akses ke pelatihan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan spesifik dan preferensi setiap guru.
4. Disarankan kepada para pimpinan sekolah agar melibatkan guru secara aktif dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi pelatihan. Juga, dalam membuat strategi untuk pengembangan berkelanjutan setelah pelatihan selesai.
5. Disarankan kepada para pimpinan sekolah agar memberikan insentif atau penghargaan bagi guru yang berhasil menerapkan keterampilan baru yang diperoleh dari pelatihan dalam pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Alfiana, H. (2021). Peningkatan model SAMR serta penerapannya untuk pembelajaran online yang mendalam. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(1). <https://doi.org/10.21831/jitp.v8i1.42026>.
- Amstrong. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt elexmedia komputindo. Jakarta.
- Ansory & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku kedua, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Danielson, C. (2014). *The Framework for Teaching Evaluation Instrument*. The Danielson Group.
- Darling-Hammond, L. (2012). *Creating a Comprehensive System for Evaluating and Supporting Effective Teaching*. Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- ¹⁴ Desimone, L. M. (2009). *Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures*. *Educational Researcher*, 38 (3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>.
- Fahmi, Irham, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Fitriani. (2018). *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Refika Aditama. Bandung.
- ¹¹ Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change* (5th ed.). Routledge.
- Garone, A., Bruggeman, B., Philipsen, B., Pynoo, B., Tondeur, J., & Struyven, K. (2022). Evaluating professional development for blended learning in higher education: a synthesis of qualitative evidence. *Education and Information Technologies*, 27(6), 7599–7628. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-10928-6>.
- ¹ Gibson, Ivancevich dan Donnely. 2017. *SDM Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gunawan, Iman. 2014. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Hamali, 2018, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Haryati. (2019). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- ¹⁴ Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School* (1st ed.). Teachers College Press.
- Hattie, J. (2012). *Visible Learning for Teachers Maximizing Impact on Learning*. Routledge.
- Indasari (2017). *Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Joseph Teguh Santoso. (2022). *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Perkembangan*. UI. Jakarta.
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Prestasi Siswa melalui Pengembangan Profesional Guru: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.648>.
- Kurniawati. (2020). *Pelaksanaan Pelatihan Kecakapan Hidup (Life Skill)*, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Mahsun. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke-28. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marzano, R. J., Pickering, D., & Heflebower, T. (2011). *The Highly Engaged Classroom*. Marzano Research.
- Marwansyah. (2016). *Pendidikan Non Formal Ajar Manajemen Pelatihan*. Universitas Semarang.
- ¹ Mathis. J. Jhon. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku kedua, Jakarta.
- Mayer, R. (2020). *Multimedia Learning*. ¹⁴ Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316941355>.
- ¹ Miles, et. al.. (2014). *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Melesse, T., & Belay, S. (2022). Uplifting teachers' professional capital through promoting engagement in professional learning: Mediating effect of teacher job satisfaction. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2057102>.

- 14
Mora-Ruano, J. G., Heine, J.-H., & Gebhardt, M. (2019). Does Teacher Collaboration Improve Student Achievement? Analysis of the German PISA 2012 Sample. *Frontiers in Education*, 4. <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00085>.
- Perera, K. D. R. L. J., & Lekamge, G. D. (2021). The Impact of Open and Distance Learning Material on Mindfulness Practices of Primary School Teachers. *Open Journal of Social Sciences*, 09(05), 83–94. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.95007>.
- Rafiq. (2019). *Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahman, A. (2021). High Participation, Low Impact: The Challenge for Teacher Professional Development in Indonesia. *International Journal of Pedagogy and Teacher Education*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.20961/ijpte.v5i1.46636>
- Rozalena dan Dewi (2017). *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Alfabeta. Bandung.
- Sedemayanti. (2017). *Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Setyowati, I., & Haryani, S., 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu*, Yogyakarta.
- Simonson, S. R., Earl, B., & Frary, M. (2022). Establishing a Framework for Assessing Teaching Effectiveness. *College Teaching*, 70(2), 164–180. <https://doi.org/10.1080/87567555.2021.1909528>.
- Sikula. (2017). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Simonson, S. R., Earl, B., & Frary, M. (2022). Establishing a Framework for Assessing Teaching Effectiveness. *College Teaching*, 70(2), 164–180. <https://doi.org/10.1080/87567555.2021.1909528>.
- Sony Yuwono. Dkk. (2016). *Balanced Scorecard Salah Satu Sarana Pengukuran Kinerja Operasional*. Vol.7, JSB TH, Jakarta.
- Sudjana, Nana. (2018). *Metodologi Penelitian*. Angkasa. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tomlinson, C. A. (2014). *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners* (2nd ed.). Association for Supervision & Curriculum Development.

Tumiwa et. al, 2023, *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Pegawai*, Prenhallindo, Yogyakarta.

20

Umar, Husein. (2016). *Study Kelayakan Bisnis Edisi 2*. PT. Gramedia Pusaka Utama. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Alfabeta. Bandung.

Lampiran 1

Judul Penelitian : “Analisis Pelatihan dan Pengembangan Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias”

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

- a. Untuk mengetahui kondisi kinerja guru:
 - (1) Bisa Anda jelaskan bagaimana Anda menilai kinerja Anda saat ini sebagai guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho?
 - (2) Dalam aspek apa Anda merasa paling berhasil dalam mengajar? Dan aspek apa yang menurut Anda masih perlu peningkatan?

- b. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan:
 - (a) Pelatihan atau pengembangan profesional apa saja yang telah Anda ikuti selama mengajar di SMP Negeri ini?
 - (b) Bagaimana Anda mendapatkan informasi mengenai pelatihan tersebut dan siapa yang membiayainya?

- c. Untuk menilai efektivitas pelatihan dan pengembangan:
 - (1) Menurut Anda, seberapa efektif pelatihan yang telah Anda ikuti dalam meningkatkan kinerja Anda? Bisakah Anda memberi contoh konkret?
 - (2) Apakah ada perubahan dalam metode mengajar Anda setelah mengikuti pelatihan tersebut?

- d. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan:
 - (1) Faktor-faktor apa yang Anda rasa berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan pelatihan yang Anda ikuti?
 - (2) Bagaimana lingkungan sekolah dan kolaborasi dengan rekan kerja mempengaruhi pengalaman pelatihan Anda?

- e. Untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja guru:
 - (1) Dapatkah Anda memberikan contoh bagaimana pelatihan yang Anda ikuti telah mempengaruhi cara Anda mengajar atau berinteraksi dengan siswa?
 - (2) Apakah ada perubahan yang Anda perhatikan pada hasil belajar siswa setelah Anda menerapkan apa yang Anda pelajari dari pelatihan?

- f. Untuk mengetahui upaya peningkatan efektivitas pelatihan dan pengembangan:
 - (1) Apa saran Anda untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan bagi guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Hiliduho?
 - (2) Menurut Anda, inisiatif atau sumber daya apa yang saat ini kurang dan sangat dibutuhkan untuk mendukung pengembangan profesional guru?

Lampiran:

**FOTO DOKUMENTASI
WAWANCARA KEPADA INFORMAN**



Nama : Temasokhi Telaumbanua, S.Pd
Jabatan : Kasek SMPN 1 Hiliduho
Pendidikan : Sarjana



Nama : Emmanuel Hatiaro Laia, S.Ag
Jabatan : Wakasek SMPN 1 Hiliduho
Pendidikan : Sarjana



Nama : Erimaria Zebua, S.E
Jabatan : Kasek SMPN 2 Hiliduho
Pendidikan : Sarjana



Nama : Arman Gea, S.Pd
Jabatan : Wakasek SMPN 2 Hiliduho
Pendidikan : Sarjana



Nama : Adil Aman Harefa, S.Pd.K
Jabatan : Kasek SMPN 3 Hiliduho
Pendidikan : Sarjana



Nama : Darwin Zebua, S.Pd
Jabatan : Wakasek SMPN 3 Hiliduho
Pendidikan : Sarjana



Nama : Renusring Mendrofa, S.Pd
Jabatan : Guru
Pendidikan : Sarjana



Nama : Musawarni Zentrato, S.Pd
Jabatan : Guru
Pendidikan : Sarjana

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Noferius Giawa, Yoel Melsaro Larosa. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	5%
2	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	3%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
4	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	2%
5	gurubinar.id Internet Source	1%
6	portaluniversitasquality.ac.id:55555 Internet Source	1%

stekom.ac.id

7	Internet Source	1 %
8	repository.stikes-yrsds.ac.id Internet Source	1 %
9	repositori.uma.ac.id Internet Source	1 %
10	repository.penerbitwidina.com Internet Source	1 %
11	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
12	herususilofia.lecture.ub.ac.id Internet Source	1 %
13	sekolahloka.com Internet Source	1 %
14	www.ffos.unios.hr Internet Source	1 %
15	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1 %
16	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
17	ejournal.uksw.edu Internet Source	1 %
18	library.binus.ac.id Internet Source	1 %

19 digilibadmin.unismuh.ac.id 1 %
Internet Source

20 ejournal.unsrat.ac.id 1 %
Internet Source

21 eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75
