Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen
2024, Vol. 1, Issue 1, 15-29

DOI: 10.62138/management.v1i1.xx
ISSN: xxxx-xxxx (Online)

Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

Analisis Pelatihan dan Pengembangan Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias

Fransiskus Faozisokhi Telaumbanua*, Delipiter Lase, Palindungan Lahagu, Eliagus Telaumbanua

Author Affiliation

Department of Management
Universitas Nias

*Corresponding author e-mail:
fransiskustel1212@gmail.com

Article Information

Received: February 25, 2024
Revised: February 26, 2024
Accepted: February 27, 2024

Keywords

learning technology integration, student engagement, student learning outcomes, teacher performance, teacher professional development, teacher training effectiveness, teaching methods

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of training and development programs on teacher performance in state junior high schools in the Hiliduho sub-district, Nias Regency. The study focuses on the types of training attended by teachers, the impact of training on their performance, their working conditions, and the effectiveness of training and development. The study used qualitative research methods by conducting in-depth interviews with principals and teachers as respondents to gather data on their experiences, perceptions, and views related to the training and development programs they had participated in. The data was analyzed thematically to identify the main themes that emerged from the data. The findings reveal that teachers believe they are successful in some aspects of performance, such as delivering subject matter, effectively interacting with students, and participating in school activities. However, they also acknowledge the need to improve technology integration in learning, personalize learning materials, and develop students' critical skills. The training programs have positively contributed to improving teaching and classroom management skills and the application of technology in learning. The effectiveness of the training is reflected in changes in teaching methods and improved student learning outcomes. Training and development programs have positively impacted teacher performance at state junior high schools in the Hiliduho sub-district, enhancing pedagogical skills and integrating technology into learning.

@ 2024 Authors | PT Delada Cahaya Masagro
This article is published under the CC Attribution 4.0 International

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias, dengan fokus pada kondisi kerja guru, jenis pelatihan yang diikuti, efektivitas pelatihan dan pengembangan, serta dampaknya terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru sebagai responden untuk mengumpulkan data tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti. Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data. Temuan menunjukkan bahwa guru-guru merasa berhasil dalam beberapa aspek kinerja, seperti penyampaian materi pelajaran, interaksi efektif dengan siswa, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Namun, mereka juga menyadari kebutuhan untuk meningkatkan integrasi teknologi dalam pembelajaran, personalisasi materi pembelajaran, dan pengembangan keterampilan kritis siswa. Pelatihan yang diikuti telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan mengajar dan manajemen kelas, serta penerapan teknologi dalam pembelajaran. Efektivitas pelatihan terlihat dari perubahan metode mengajar dan peningkatan hasil belajar siswa. Pelatihan dan pengembangan telah berdampak positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, memperkuat keterampilan pedagogis dan integrasi teknologi dalam

pembelajaran. Meskipun demikian, terdapat ruang untuk peningkatan dalam adaptasi teknologi dan pendekatan individualisasi pembelajaran. Studi ini menekankan pentingnya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, dukungan lingkungan sekolah yang kondusif, dan pengembangan profesional yang berfokus pada kebutuhan individu dan kolektif guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa.

Kata kunci: efektivitas pelatihan guru, hasil belajar siswa, integrasi teknologi pembelajaran, keterlibatan siswa, kinerja guru, metode mengajar inovatif, pengembangan profesional guru

Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar penting dalam membangun karakter dan kecerdasan anak bangsa, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3, yang menekankan pada pengembangan potensi peserta didik untuk menciptakan warga negara yang berkualitas. Guru, sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, memegang peranan krusial dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada gilirannya akan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru menjadi agenda penting yang tidak bisa diabaikan dalam diskursus pendidikan di Indonesia.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui serangkaian pelatihan dan pengembangan kompetensi. Penelitian oleh Muasshoma (2019) dan Zakaria et al. (2019) menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan pengembangan kapasitas memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pengajarannya. Lolowang et al. (2016) juga menemukan bahwa pelatihan SDM dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru.

Namun, kenyataan di lapangan seringkali berbicara lain. Observasi awal yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias menunjukkan bahwa kinerja guru masih jauh dari optimal. Beberapa fenomena yang ditemukan di lapangan, seperti penggunaan metode pembelajaran konvensional, kurangnya pemanfaatan media pembelajaran, dan rendahnya kedisiplinan guru, menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight mengenai strategi-strategi efektif dalam peningkatan kinerja guru, sekaligus memberikan rekomendasi bagi pemangku kebijakan pendidikan di Indonesia untuk mengembangkan program pelatihan guru yang lebih komprehensif dan efektif.

Literature Review

Pelatihan dan pengembangan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi tenaga kerja, termasuk dalam sektor pendidikan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan saat ini, sementara pengembangan berfokus pada mempersiapkan individu untuk tanggung jawab di masa depan yang lebih tinggi (Handoko, 2017; Lase, 2023). Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, dan etos kerja (Sari, 2016; E. Waruwu et al., 2023).

Guru sebagai agen pembelajaran memerlukan berbagai jenis pelatihan untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif. Soebiato & Mardikanto (2017) mengidentifikasi jenis pelatihan bagi guru yang mencakup pelatihan di bidang kepemimpinan, pengembangan e-modul, public speaking, pengembangan kurikulum, dan pembuatan media pembelajaran. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan pendidikan.

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja melalui peningkatan kompetensi

pegawai. Simamora (2019), Mangkunegara, (2017), dan Valentine et al. (2019) menyebutkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan meliputi perbaikan kinerja, pemutakhiran keahlian, pengurangan waktu belajar, dan persiapan untuk promosi. Pelatihan dan pengembangan memberikan manfaat yang signifikan bagi individu dan organisasi, termasuk peningkatan kemampuan pengambilan keputusan, motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja, dan peningkatan produktivitas (Dessler, 2020; Simamora, 2019; Valentine et al., 2019). Manfaat ini mencakup aspek perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja. Keberhasilan pelatihan dan pengembangan dapat diukur melalui indikator seperti sasaran pelatihan, kompetensi pelatih, relevansi bahan latihan, efektivitas metode latihan, dan kesiapan peserta (Dessler, 2020; Gomes, 2021; Simamora, 2019).

Kinerja mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Definisi kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Aljabar, 2020; Mangkunegara, 2017; Tumiwa et al., 2023). Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja, menetapkan sasaran kinerja, menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan memberikan umpan balik kepada pekerja mengenai kinerjanya (Attwood dan Dimmock dalam Aljabar, 2020; Mangkunegara, 2017) Manfaat penilaian kinerja termasuk peningkatan prestasi kerja, kesempatan kerja yang adil, dan rencana pengembangan pegawai di masa depan (Aljabar, 2020; Sedarmayanti, 2019; Wibowo, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan individu, motivasi, serta variabel psikologis dan organisasi (Gibson et al., 2018; Davis dalam Mangkunegara, 2017). Pengukuran kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja aparat terhadap standar tertentu dan kemudian mengkomunikasikan hasilnya kepada aparat (Armstrong & Taylor, 2023; Mathis et al., 2016; Valentine et al., 2019). Indikator kinerja guru mencakup penguasaan materi, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, dan penilaian prestasi siswa (Sudjana, 2017).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lolowang et al. (2016), fokus utamanya adalah pada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Pasifik Manado. Menggunakan metode analisis kuantitatif, hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sementara itu, Muasshoma (2019) mengkaji tentang bagaimana pelatihan pengembangan profesionalisme guru mempengaruhi prestasi belajar siswa. Penelitian ini berlangsung di kalangan guru SD di wilayah gugus R.A Kartini dan menemukan bahwa pelatihan pengembangan profesionalisme telah sukses dilaksanakan dengan partisipasi aktif dari guru-guru. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh guru-guru tersebut dinilai baik dan sesuai dengan penilaian kinerja. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru secara signifikan meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalisme mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi belajar siswa.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Zakaria et al. (2019) menyoroti implementasi pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Lumajang. Hasil dari analisis kuantitatif menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan telah dilakukan secara rutin setiap tahun melalui kegiatan *in house training* yang mencakup penyusunan pembelajaran dan modul pembelajaran. Kegiatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Keseluruhan penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja, baik di lingkungan perusahaan maupun pendidikan. Melalui strategi pelatihan yang efektif, baik karyawan maupun guru dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan prestasi belajar.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mendapatkan wawasan tentang pelatihan dan pengembangan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri di Distrik Hiliduho, Kabupaten Nias. Waruwu et al. (2023) melakukan studi kualitatif tentang pelatihan guru di SMP Negeri 3 Hiliserangkai di Kabupaten Nias. Studi ini

berfokus pada deskripsi dan analisis fenomena di lingkungan sekolah. (Mendrofa & Bawamenewi (2023) mengeksplorasi penggunaan dialek bahasa Nias dalam studi pragmatik dan menyoroti pentingnya memahami dialek lokal dalam lingkungan pendidikan. Pemahaman ini sangat penting untuk komunikasi yang efektif dalam program pelatihan guru.

Sarumaha (2022) menyelidiki pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Studi ini dapat diekstrapolasi ke skenario pelatihan guru, dengan menekankan dampak positif dari menyelaraskan pelatihan dengan budaya organisasi sekolah. Selain studi tersebut, Fau et al. (2022) meneliti implikasi ekonomi dari program pangan berkelanjutan di sebuah desa di Nias Selatan. Studi ini menekankan pentingnya pendekatan holistik terhadap pendidikan, termasuk pelatihan guru, untuk meningkatkan kinerja guru dan mempertimbangkan inisiatif pengembangan masyarakat yang lebih luas.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, termasuk persepsi, pengalaman, dan motivasi para guru yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (Bernard, 2017) dengan para guru yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, serta dengan pengelola program tersebut di sekolah. Teknik sampel purposive digunakan untuk memilih responden, memastikan bahwa mereka yang terpilih memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan mengenai pelatihan dan pengembangan di lingkungan sekolah (Patton, 2015).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif (Miles et al., 2014), yang memfasilitasi proses pengumpulan dan analisis data secara bersamaan. Model ini memungkinkan peneliti untuk merespon data yang muncul secara dinamis, mengkategorikan, dan mengidentifikasi pola serta tema yang berkembang dari data. Proses analisis ini mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/ verifikasi. Strategi untuk memastikan keabsahan dan reliabilitas data meliputi triangulasi sumber dan metode, pemeriksaan anggota, dan audit trail. Triangulasi sumber dilakukan melalui pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk wawancara, observasi, dan dokumen resmi sekolah. Pemeriksaan anggota, atau member check, dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada responden untuk meninjau dan memberikan masukan terhadap temuan yang disajikan, memastikan akurasi interpretasi peneliti (Denzin & Lincoln, 2018).

Hasil/Temuan Penelitian

Profil Subjek Penelitian

SMP Negeri 1 Hiliduho terletak di Jl. Tanoseo KM. 16, Kabupaten Nias, memulai operasionalnya pada tahun 1990 berdasarkan SK No. 0389/0/1990 tanggal 10 Juni 1990. Sekolah ini, yang kini dikepalai oleh Temasokhi Telaumbanua dengan dukungan operator Putra Gunawan Telaumbanua, menerapkan kurikulum SMP 2013. Dengan skor akreditasi A sebesar 93 pada tahun 2018 oleh BAN-S/M, sekolah ini memiliki 38 pengajar dan menawarkan 27 ruang kelas serta dua perpustakaan, namun tidak memiliki laboratorium IPA, bahasa, komputer, dan IPS. Fasilitas internet dan sumber daya listrik sebesar 900 watt dari PLN mendukung kegiatan belajar mengajar di sekolah ini.

Sementara itu, SMP Negeri 2 Hiliduho yang berada di Jl. Arah Hiliduho Km. 8,5, Kabupaten Nias, didirikan pada tahun 2007 dengan SK No. 420/5363-PRP/2007 tanggal 27 Agustus 2007. Sekolah ini, yang saat ini dipimpin oleh Erimaria Zebua dan dibantu oleh operator Simon Sozisokhi Laoli, juga mengadopsi kurikulum SMP 2013. Memiliki status akreditasi C dengan nilai 69 pada tahun 2011 oleh BAN-S/M, SMP Negeri 2 Hiliduho dilengkapi dengan 12 ruang kelas dan satu perpustakaan, tetapi tidak memiliki fasilitas laboratorium. Sekolah ini menggunakan koneksi internet dan listrik 900 watt dari PLN.

SMP Negeri 3 Hiliduho, terletak di Desa Ombolata Sisarahili, Kabupaten Nias, mulai beroperasi pada tahun 2013 sesuai dengan SK No. 050/287/K/2013 tanggal 28 Juni 2013. Dengan kepemimpinan Adil Aman Harefa dan dukungan operator Anuar Waruwu, sekolah ini

mengimplementasikan kurikulum SMP 2013. Mendapatkan akreditasi B dengan skor 85 pada tahun 2018 oleh BAN-S/M, menunjukkan kualitas pendidikannya.

Kondisi Kerja Guru

Dari wawancara yang dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias, didapatkan beberapa temuan penting. Responden, an. Temasokhi Telaumbanuan yang merupakan Kepala Sekolah SMPN 1 Hiliduho, memberikan penilaian positif terhadap kinerja mereka saat ini. Mereka merasa bahwa mereka telah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, termasuk menyampaikan materi pelajaran, menjelaskan dengan jelas, mengelola kegiatan pembelajaran, dan berinteraksi efektif dengan siswa. Selain itu, guru-guru ini juga aktif terlibat dalam kegiatan sekolah lainnya seperti pengawasan siswa, ekstrakurikuler, dan acara sekolah, serta memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan siswa, yang mencakup kemampuan mendengarkan, memberi dukungan, dan memahami kebutuhan individu siswa. Para guru juga berupaya untuk terus meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan, serta memiliki kemampuan manajemen kelas yang efektif.

Mengenai aspek keberhasilan dalam mengajar, beberapa guru merasa paling berhasil ketika siswa benar-benar memahami dan mampu menerapkan pelajaran dengan baik, menunjukkan peningkatan dalam pemahaman, keterampilan, dan prestasi akademis. Keberhasilan juga dirasakan ketika guru berhasil menciptakan suasana belajar yang menarik dan memotivasi siswa untuk aktif berpartisipasi. Selain itu, perkembangan pribadi siswa di luar aspek akademis juga menjadi indikator keberhasilan bagi guru.

Namun, ada beberapa aspek yang dinilai masih perlu peningkatan. Guru-guru menunjukkan kebutuhan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, menyesuaikan materi pembelajaran untuk mengakomodasi perbedaan individu siswa, membangun hubungan yang lebih kuat dengan orang tua siswa, dan mendorong pengembangan keterampilan kritis seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas. Melalui temuan ini, dapat dilihat bahwa meskipun guru-guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho merasa berhasil dalam beberapa aspek, mereka tetap menyadari area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa.

Dalam wawancara dengan Erimaria Zebua, S.E., Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Hiliduho, beliau menyampaikan bahwa terdapat peningkatan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Guru-guru bekerja sesuai dengan peraturan dan tugas pokok dan fungsi mereka, dengan evaluasi kinerja yang dilakukan melalui berbagai cara, termasuk penilaian terhadap prestasi akademik siswa, umpan balik langsung dari siswa, komunikasi dengan orang tua, serta partisipasi dalam pelatihan atau program pengembangan profesional.

Beliau menilai keberhasilan dalam mengajar tidak hanya dari pencapaian akademis siswa, tetapi juga dari pengakuan upaya dan kerja keras guru oleh siswa, rekan kerja, dan komunitas sekolah. Keberhasilan lainnya termasuk penerapan metode pengajaran baru dan pembinaan hubungan yang baik dengan siswa, yang memungkinkan guru untuk memahami dan memenuhi kebutuhan individu mereka.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan peningkatan. Ini mencakup integrasi teknologi dalam pembelajaran untuk meningkatkan keterlibatan siswa, penyesuaian materi pembelajaran untuk mengakomodasi perbedaan individu siswa, pembangunan hubungan yang lebih kuat dengan orang tua siswa, serta mendorong pengembangan keterampilan kritis siswa seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas. Kesimpulannya, meskipun telah ada peningkatan, masih ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut dalam kinerja guru di SMP Negeri 2 Hiliduho, khususnya dalam adaptasi dengan teknologi dan pendekatan individualisasi pembelajaran.

Pandangan serupa diungkapkan oleh Adil Arman Harefa, S.Pd.K., Kepala SMP Negeri 3 Hiliduho, yang menyatakan bahwa penilaian kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan menyampaikan materi, interaksi dengan siswa, pemeliharaan disiplin, serta pencapaian target pembelajaran oleh siswa. Hal ini menunjukkan bahwa di kedua sekolah, terdapat penekanan pada komunikasi efektif, pendekatan pedagogis yang responsif, dan pengembangan profesional

berkelanjutan sebagai faktor kunci dalam penilaian dan peningkatan kinerja guru.

Pelatihan dan Pengembangan Guru

Dalam rangka memahami pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan bagi guru-guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho, wawancara dilakukan untuk menggali informasi tentang jenis-jenis pelatihan yang telah diikuti dan sumber informasi serta pendanaan untuk pelatihan tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru-guru telah mengikuti berbagai pelatihan profesional yang disesuaikan dengan kebutuhan, minat, dan peluang yang tersedia. Pelatihan yang diikuti mencakup implementasi kurikulum baru, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan penggunaan metode pembelajaran yang interaktif dan melibatkan siswa secara aktif. Informasi mengenai pelatihan tersebut umumnya diperoleh melalui kepala sekolah atau koordinator pendidikan di sekolah, yang sering kali memberikan informasi tentang program-program pelatihan yang relevan. Pendanaan untuk pelatihan berasal dari berbagai sumber, termasuk dana sekolah, program pemerintah, atau bahkan dari anggaran pribadi guru itu sendiri.

Emmanuel Hatiaro Laia, S.Ag, menyampaikan bahwa kepala sekolah atau koordinator pendidikan di sekolah merupakan sumber utama informasi pelatihan, dengan dana pelatihan umumnya dialokasikan melalui dana sekolah. Pemerintah juga menyediakan program atau dana khusus untuk pengembangan profesional guru, dengan informasi yang dapat diakses melalui situs web resmi pemerintah atau lembaga terkait. Arman Gea, S.Pd, menambahkan bahwa pelatihan yang diikuti selama mengajar di SMP Negeri meliputi pengelolaan kelas, desain dan implementasi proyek pembelajaran, serta pengembangan keterampilan kepemimpinan. Informasi tentang pelatihan bisa diperoleh melalui jaringan profesional, Dinas Pendidikan Kabupaten Nias, atau langsung dari kepala sekolah.

Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Guru

Dalam upaya memperoleh informasi terkait penilaian efektivitas pelatihan dan pengembangan, peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan kepada beberapa informan. Darwin Zebua, S.Pd, seorang guru, berbagi pengalamannya tentang pelatihan yang diikuti, menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi di kelas terbukti lebih efektif. Pelatihan tersebut memberikan solusi langsung untuk masalah sehari-hari dalam mengajar, dengan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk implementasi hasil pelatihan, termasuk akses ke bahan ajar dan teknologi, yang memungkinkan penerapan keterampilan baru dalam pengajaran dengan efektif.

Sebagai contoh konkret dari efektivitas pelatihan, kepala sekolah atau atasan langsung memantau kelas setelah pelatihan untuk menilai integrasi teknologi dalam pembelajaran sehari-hari. Guru juga dapat meminta umpan balik langsung dari siswa mengenai pengalaman mereka menggunakan teknologi baru, mengevaluasi apakah teknologi tersebut meningkatkan keterlibatan dan pemahaman pelajaran.

Setelah mengikuti pelatihan, terjadi perubahan signifikan dalam metode mengajar, termasuk penggunaan alat pembelajaran baru seperti platform pembelajaran daring dan aplikasi pendidikan. Ini mencakup penerapan teknologi untuk mendukung pembelajaran berbasis proyek, memungkinkan siswa bekerja secara kolaboratif dan kreatif. Renusring Mendrofa, S.Pd, menyampaikan pandangan serupa, menekankan efektivitas pelatihan dalam memberikan umpan balik berkelanjutan dan evaluasi terhadap penerapan keterampilan baru. Ini membantu guru memahami perubahan yang telah dilakukan setelah pelatihan dan meningkatkan penerapan keterampilan tersebut. Indikator utama efektivitas pelatihan adalah perubahan dalam hasil pembelajaran siswa, dengan peningkatan pencapaian siswa sebagai bukti suksesnya penerapan pelatihan.

Secara spesifik, guru dapat mengevaluasi peningkatan pencapaian siswa melalui hasil ujian, tugas, atau penilaian lainnya, serta memantau perkembangan individu siswa dalam keterlibatan dan motivasi belajar setelah penggunaan teknologi. Setelah pelatihan, guru lebih cenderung menyelenggarakan kelas daring, menggunakan sumber belajar digital, dan menyesuaikan pengajaran untuk memenuhi kebutuhan individu siswa, mencerminkan adaptasi teknologi sebagai alat untuk diferensiasi pembelajaran.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan dan Pengembangan Guru

Dalam upaya mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dan pengembangan, peneliti mengadakan wawancara dengan beberapa informan untuk mendapatkan perspektif mereka. Temasokhi Telaumbanua, S.Pd, menekankan bahwa relevansi pelatihan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru merupakan faktor penting. Pelatihan yang tidak menangani masalah konkret di kelas atau tidak sesuai dengan situasi sehari-hari guru cenderung kurang efektif. Selain itu, keterlibatan aktif dan motivasi guru, serta dukungan dan sumber daya yang memadai pasca-pelatihan, termasuk akses ke teknologi dan peralatan yang diperlukan, sangat penting untuk memastikan implementasi yang berhasil.

Lingkungan sekolah yang mendukung, termasuk dukungan dari kepala sekolah dan manajemen sekolah, serta kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar rekan kerja, juga berkontribusi pada efektivitas pelatihan. Lingkungan yang mendorong kolaborasi memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman dan menjadi mentor dalam menerapkan keterampilan baru. Terlibat dalam tim pengajar yang berfokus pada pengembangan profesional atau memiliki forum untuk berbagi praktik terbaik dapat memperkaya pengalaman pelatihan.

Musawarni Zendrato, S.Pd, memberikan perspektif tambahan bahwa kegagalan dalam memberikan tindak lanjut setelah pelatihan, pelatihan yang tidak mempertimbangkan gaya belajar guru atau tidak sesuai dengan budaya organisasi, serta kurangnya kesempatan untuk berlatih dan menerapkan keterampilan baru, dapat mengurangi efektivitas pelatihan. Selain itu, evaluasi efektivitas pelatihan yang efektif diperlukan untuk mengetahui apakah pelatihan berhasil mencapai tujuannya.

Lingkungan sekolah yang mendukung pemantauan dan umpan balik berkelanjutan, memberikan kesempatan untuk praktek bersama, dan mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan di mana guru didorong untuk terus belajar dan eksperimen dengan pendekatan baru, merupakan faktor tambahan yang dapat meningkatkan keberhasilan pelatihan. Lingkungan seperti ini tidak hanya mendukung penerapan keterampilan baru tetapi juga membantu guru mengatasi hambatan yang mungkin muncul, meningkatkan kepercayaan diri, dan mendukung pertumbuhan profesional berkelanjutan.

Dampak Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru

Dalam proses pengumpulan data mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja guru, peneliti berdialog dengan beberapa informan untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana pelatihan yang diikuti telah mempengaruhi cara mereka mengajar atau berinteraksi dengan siswa. Erimaria Zebua, S.E, mengungkapkan pengalamannya setelah mengikuti pelatihan yang menekankan pentingnya keterlibatan siswa melalui kolaborasi dalam proyek kelompok. Pelatihan tersebut membekali guru dengan teknik mendesain proyek kolaboratif yang tidak hanya mendorong kreativitas dan komunikasi tetapi juga memfasilitasi pemecahan masalah. Berbekal pengetahuan baru ini, guru mulai menerapkan pendekatan kolaboratif dalam pembelajaran, merancang proyek kelompok yang membutuhkan kerja tim siswa dan menggunakan platform pembelajaran daring untuk mendukung kolaborasi mereka. Guru menjadi lebih aktif memfasilitasi diskusi kelompok, mendorong brainstorming, dan mengawasi perencanaan proyek bersama.

Perubahan dalam hasil belajar siswa menjadi nyata setelah penerapan metode pengajaran baru yang dipelajari dari pelatihan. Jika metode baru tersebut sesuai dengan gaya belajar siswa, motivasi dan keterlibatan mereka dalam pembelajaran meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan pemahaman materi pelajaran. Pendekatan baru yang meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran menunjukkan potensi untuk memperbaiki hasil belajar mereka secara signifikan.

Renusring Mendrofa, S.Pd, juga membagikan pengalamannya, menekankan bahwa pelatihan membantu guru dalam mengasah keterampilan komunikasi siswa dan mempromosikan kerjasama yang efektif dalam kelompok. Guru menjadi lebih terampil dalam mengamati dan menilai kerjasama tim selama proyek, serta memberikan umpan balik yang konstruktif terkait proses kolaborasi. Pelatihan juga berdampak pada kemampuan guru untuk mengembangkan keterampilan kritis siswa, menerapkan teknik evaluasi yang lebih efektif, dan memanfaatkan teknologi untuk memperkaya

pengalaman belajar siswa. Penggunaan alat digital dalam pembelajaran, yang dipelajari melalui pelatihan, terbukti meningkatkan pemahaman dan hasil belajar siswa.

Kesimpulannya, pelatihan yang diikuti guru memiliki dampak signifikan terhadap cara mereka mengajar dan berinteraksi dengan siswa, serta pada hasil belajar siswa. Pendekatan baru yang dipelajari melalui pelatihan, khususnya yang melibatkan penggunaan teknologi dan kolaborasi kelompok, mendorong lingkungan belajar yang lebih interaktif dan dinamis, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Upaya Peningkatan Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan

Untuk mendapatkan wawasan tentang upaya peningkatan efektivitas pelatihan dan pengembangan, peneliti mengajukan pertanyaan kepada beberapa informan. Adil Aman Harefa, S.Pd.K, menyarankan agar program pembelajaran berkelanjutan yang terfokus pada kebutuhan individu dan kolektif dari guru ditingkatkan. Ini melibatkan survei atau evaluasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional yang spesifik. Ia juga menyarankan merencanakan berbagai pilihan pelatihan yang mencakup topik dari teknologi pendidikan hingga strategi pengajaran inovatif, serta mempromosikan pelatihan yang mendorong kolaborasi antar guru. Pentingnya dukungan kepemimpinan sekolah dan fasilitasi lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru juga ditekankan.

Saran untuk meningkatkan pelatihan mencakup peningkatan akses ke pelatihan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan guru dan pelatihan yang berkaitan dengan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Diperlukan sumber daya memadai, seperti akses ke perangkat keras, perangkat lunak, atau koneksi internet yang stabil. Program yang memfasilitasi kolaborasi antar guru dari berbagai sekolah sangat dibutuhkan untuk bertukar pengalaman dan praktik terbaik.

Musawarni Zendrato, S.Pd, menambahkan bahwa meningkatkan pemanfaatan teknologi untuk menyediakan akses lebih luas terhadap pelatihan melalui platform pembelajaran daring, webinar, atau sumber daya online dapat membuat pelatihan lebih fleksibel bagi guru. Evaluasi efektivitas setiap program pelatihan yang diselenggarakan sangat penting, termasuk umpan balik dari peserta pelatihan. Ia juga menyarankan memperkuat pelatihan dengan fokus pada aplikasi praktis dan mengembangkan kemitraan dengan universitas atau industri untuk menyediakan pelatihan yang relevan.

Inisiatif atau sumber daya yang kurang dan sangat dibutuhkan mencakup fasilitas yang menyediakan akses ke sumber belajar terkini, program mentorship yang terstruktur, dan dukungan administratif yang lebih baik untuk mengurangi beban tugas administratif guru. Kolaborasi yang kuat antara guru, orang tua, dan komunitas juga sangat penting, mendukung keterlibatan orang tua dalam pembelajaran dan program yang melibatkan komunitas lokal untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran bagi guru dan siswa.

Pembahasan

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.

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.

Efektivitas Pelatihan

Efektivitas pelatihan guru di SMP Negeri di Hiliduho 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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

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.

Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Guru

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.

Upaya Peningkatan Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan

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 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 Hiliduho 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.

Kesimpulan

Studi ini menyimpulkan bahwa pelatihan guru-guru di SMP Negeri di Hiliduho telah secara signifikan berdampak pada metode pengajaran dan hasil belajar siswa. Studi ini menyoroti pentingnya peningkatan berkelanjutan dalam praktik mengajar dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan pedagogi. Temuan ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat terhadap pengembangan profesionalisme yang berkelanjutan di antara para guru, yang menekankan perlunya pelatihan yang relevan dengan kebutuhan individu dan kolektif mereka. Pelatihan yang efektif tidak hanya bergantung pada konten, tapi juga relevansinya dengan kebutuhan sehari-hari guru dan dukungan yang diberikan untuk pelaksanaannya. Studi ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan pembelajaran yang holistik dan adaptif, upaya

kolaboratif, dan investasi yang substansial dalam pengembangan profesi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa.

Implikasi

Implikasi dari penelitian ini menyoroti peran penting dari pengembangan profesional yang ditargetkan dan relevan dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa di sekolah-sekolah SMP Negeri di Hiliduho. Studi ini menggarisbawahi perlunya lembaga pendidikan memprioritaskan pelatihan guru yang berkelanjutan, beradaptasi dengan teknologi pendidikan yang terus berkembang, dan menumbuhkan lingkungan belajar yang mendukung dan kolaboratif. Selain itu, penelitian ini juga menyerukan integrasi sesi pelatihan praktis yang secara langsung menjawab tantangan yang dihadapi di kelas, memastikan guru diperlengkapi dengan baik untuk menerapkan strategi pengajaran yang inovatif dan meningkatkan keterlibatan dan kinerja siswa.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian tentang analisis pelatihan dan pengembangan guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias memiliki keterbatasan, seperti fokus yang terbatas pada sekolah-sekolah tertentu, sehingga membatasi generalisasi temuan di berbagai konteks atau wilayah. Selain itu, ketergantungan pada data yang dilaporkan sendiri oleh Responden dapat menimbulkan bias, karena persepsi tentang efektivitas pelatihan mungkin tidak sepenuhnya menangkap peningkatan obyektif dalam kualitas pengajaran atau hasil belajar siswa. Selain itu, studi ini tidak memperhitungkan semua faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru, seperti demografi murid, ketersediaan sumber daya, atau perubahan kebijakan pendidikan yang lebih luas.

Referensi

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

Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.

Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.

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.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications Ltd.

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

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

Fau, J. F., Manao, A., & Dakhi, Y. (2022). Dampak Sisi Ekonomi Program Pangan Lestari di Desa Hiliadulo Kecamatan Hilimegai Kabupaten Nias Selatan. *Remik*, *6*(4), 943–947. https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11891

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

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan (Trans.)). Binarupa Aksara.

Gomes, F. C. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE UGM.

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.

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

Lase, D. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In M. Silalahi (Ed.), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (pp. 125–150). Future Science.

Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, *16*(1), 103–113. https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122

Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(2), 177–186. https://doi.org/10.35794/emba.4.2.2016.12546

Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

Marzano, R. J., Pickering, D., & Heflebower, T. (2011). *The Highly Engaged Classroom*. Marzano Research.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Mayer, R. (2020). *Multimedia Learning*. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781316941355

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

Mendrofa, N. P. N., & Bawamenewi, A. (2023). ANALISIS TINDAK TUTUR DIREKTIF DIALEK BAHASA NIAS DALAM KAJIAN PRAGMATIK. *Primary Education Journals (Jurnal Ke-SD-An)*, *3*(2), 115–124. https://doi.org/10.33379/primed.v3i2.3046

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

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

Muasshoma, S. N. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Universitas Negeri Semarang.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.

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

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

Sari, L. R. (2016). *PELAKSANAAN PELATIHAN KECAKAPAN HIDUP (LIFE SKILLS) DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KLAS I KUTOARJO* [Universitas Negeri Semarang]. https://lib.unnes.ac.id/28453/

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 28–36. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.

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

Soebiato, P., & Mardikanto, T. (2017). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Alfabeta.

Sudjana, N. (2017). *Penilaian Hasil Proses Belajar mengajar* (Cetakan 21). Remaja Rosdakarya.

Tomlinson, C. A. (2014). *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners* (2nd ed.). Association for Supervision & Curriculum Development.

Tumiwa, R. A. F., Ningsih, G. M., Romarina, A., Setyadjit, S., Slamet, B., Waruwu, E., Ie, M., & Utomo, Y. T. (2023). Investigating halal food Supply chain management, halal certification and traceability on SMEs performance. *Uncertain Supply Chain Management*, *11*(4), 1889–1896. https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.6.003

Valentine, S. R., Meglich, P., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.

Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (Ed.)). Future Science.

Waruwu, N. W., Ndraha, A. B., Waruwu, M., & Telaumbanua, E. (2023). EVALUASI PELATIHAN GURU DI SMP NEGERI 3 HILISERANGKAI KABUPATEN NIAS. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *10*(3), 2172–2182. https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.53500

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.

Zakaria, F. A., Musringah, M., & Jariah, A. (2019). Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri 2 Lumajang). *Transformation of Accounting & Business in Era Revolution Industri 4.0*, 475–480. https://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/167