

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.

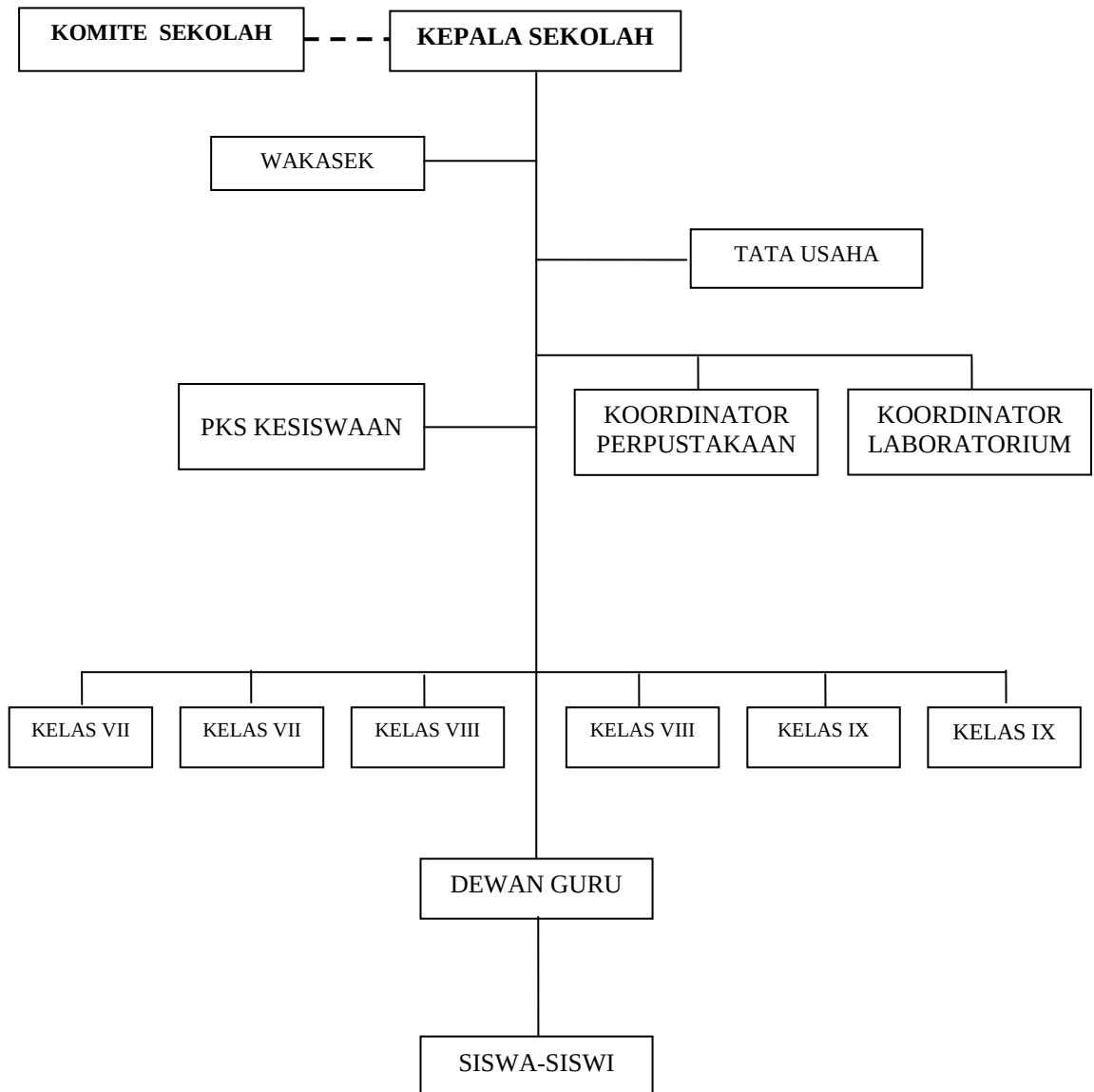
3. SMP Negeri 3 Hiliduho

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-Kecamatan 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 Renusring Mendrofa, S.Pd (Informan 7) tentang contoh bagaimana pelatihan yang ikuti 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 srn 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. 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.

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 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.