

IMPLEMENTASI PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU

¹Prima Aji Putra

¹ UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Email : ¹primaajiputra@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan mengkaji implementasi pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Melinting, Lampung Timur. Kinerja guru yang optimal sangat penting dalam proses pembelajaran, sehingga pelatihan dijadikan strategi untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, termasuk aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalisme. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Partisipan penelitian terdiri dari kepala sekolah dan 30 guru yang terlibat langsung dalam pelatihan serta implementasinya di kelas. Pengumpulan data melalui wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi dan pengalaman guru terhadap pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif pada kinerja guru, terutama dalam kemampuan mengelola kelas, mengembangkan materi, dan memotivasi siswa. Namun, terdapat hambatan dalam implementasi pelatihan, seperti keterbatasan durasi pelatihan, akses terbatas untuk pelatihan lanjutan, dan relevansi materi pelatihan terhadap kebutuhan di kelas. Durasi pelatihan yang singkat serta keterbatasan akses untuk mengikuti pelatihan berjenjang menjadi kendala bagi guru dalam mengoptimalkan hasil pelatihan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan program pelatihan yang lebih komprehensif, berkelanjutan, dan relevan perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah juga dibutuhkan agar guru dapat mengikuti pelatihan berkualitas dan memperoleh kesempatan pengembangan profesional maksimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa..

Kata Kunci: Pelatihan guru, Kinerja guru, Kualitas pendidikan

Abstract

This study aims to examine the implementation of training as an effort to improve teacher performance at SMA Negeri 1 Melinting, East Lampung. Optimal teacher performance is very important in the learning process, so training is used as a strategy to improve teacher professionalism and competence, including pedagogical, personality, social, and professionalism aspects. This study used a qualitative approach with interview, observation and documentation methods. The research participants consisted of the principal and 30 teachers who were directly involved in the training and its implementation in the classroom. Data collection through in-depth interviews was conducted to explore teachers' perceptions and experiences of the training.

The results showed that the training had a positive impact on teacher performance, especially in the ability to manage the classroom, develop materials, and motivate students. However, there are obstacles in the implementation of the training, such as the limited duration of the training, limited access to further training, and the relevance of the training materials to the needs in the classroom. The short duration of the training and limited access to tiered training are obstacles for teachers in optimizing the results of the training.

This study concludes that the development of a more comprehensive, sustainable and relevant training program needs to be done to improve the effectiveness of training. Support from schools and the government is

also needed so that teachers can attend quality training and obtain maximum professional development opportunities, which ultimately contribute to improving the quality of learning and student learning outcomes.

Keywords: Teacher training, Teacher performance, Education quality

A. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. Tujuan utama dari pendidikan nasional adalah untuk menciptakan manusia Indonesia yang seutuhnya: manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang baik, fisik yang sehat, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman dan bertanggung jawab terhadap kemajuan masyarakat. Oleh karena itu, pendidikan harus dapat memberikan perubahan positif yang merata, berkualitas, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat di setiap zaman.

Salah satu kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas adalah kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut, terutama guru. Guru memiliki peran yang sangat vital dalam mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif di dalam kelas. Guru yang kompeten dan profesional dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan inovatif, yang dapat meningkatkan motivasi serta hasil belajar siswa. Sebaliknya, jika guru tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai, proses pembelajaran dapat berjalan kurang optimal, dan pada akhirnya mengurangi efektivitas pendidikan itu sendiri.

Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pelatihan guru merupakan langkah yang sangat penting. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, pengembangan kompetensi guru harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa guru selalu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan dunia pendidikan. Pelatihan ini tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan teknis mengajar, tetapi juga untuk membekali guru dengan keterampilan dalam mengelola kelas, menggunakan teknologi pendidikan yang terbaru, serta

mengembangkan pendekatan pembelajaran yang lebih kreatif dan menyenangkan.

Pelatihan yang efektif dan terencana dengan baik dapat membantu guru dalam mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum dan kemajuan teknologi. Di SMA Negeri 1 Melinting Lampung Timur, misalnya, terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi oleh para guru, baik dalam aspek penguasaan materi ajar maupun dalam hal penerapan teknologi pendidikan. Beberapa guru masih kesulitan untuk mengadaptasi kurikulum berbasis kompetensi yang baru, dan mereka belum sepenuhnya mampu menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran. Selain itu, pengembangan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif juga menjadi salah satu kendala, mengingat masih banyaknya metode konvensional yang digunakan.

Kurangnya akses terhadap pelatihan yang relevan dan berkualitas juga menjadi masalah yang signifikan. Banyak guru di SMA Negeri 1 Melinting yang merasa terbatas dalam kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, baik itu pelatihan dalam hal teknologi pendidikan, metodologi pembelajaran, atau pengembangan pribadi dan profesional. Tanpa pelatihan yang memadai, guru akan kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan pendidikan yang terus berkembang dan perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan.

Peningkatan kualitas pembelajaran di kelas sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru yang baik tidak hanya bergantung pada penguasaan materi ajar, tetapi juga pada keterampilan guru dalam mengelola kelas, merancang pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, serta menciptakan suasana yang menyenangkan dan interaktif. Untuk itu, sangat penting untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam berbagai aspek, mulai dari pedagogik, penggunaan teknologi, hingga manajemen kelas.

Pelatihan yang terstruktur, terencana, dan berkelanjutan dapat membantu guru untuk terus mengembangkan profesionalisme mereka dan memperbarui pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, pelatihan yang efektif akan membantu para guru di SMA Negeri 1 Melinting untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan memperbaiki proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Melinting Lampung Timur. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang diikuti oleh para guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi pelatihan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan para guru, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Melinting Lampung Timur

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Melinting, Lampung Timur. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih karena lebih sesuai untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pemahaman responden mengenai pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga mengutamakan pemahaman mendalam tentang fenomena yang terjadi dalam konteks tertentu, yaitu pelaksanaan pelatihan di SMA Negeri 1 Melinting dan pengaruhnya terhadap kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Melinting, Lampung Timur, yang terletak di Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung. Pemilihan

lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah ini sedang menjalankan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, dan terdapat beberapa tantangan terkait pelaksanaan pembelajaran yang inovatif. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengeksplorasi implementasi pelatihan guru dan dampaknya terhadap kualitas kinerja mereka.

Jumlah Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 30 guru yang terlibat langsung dalam program pelatihan di SMA Negeri 1 Melinting, serta kepala sekolah yang berperan penting dalam pengelolaan dan perencanaan pelatihan. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 31 orang, yang terdiri dari 30 guru dan 1 kepala sekolah. Pemilihan responden dilakukan secara purposive, yaitu dengan memilih guru-guru yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman langsung dalam implementasi pelatihan tersebut di dalam kelas. Selain itu, kepala sekolah juga dilibatkan karena memiliki peran dalam mendukung kebijakan dan pelaksanaan program pelatihan di sekolah.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat langsung dalam pelatihan. Wawancara bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi para guru terkait dengan pelatihan yang telah mereka ikuti, serta dampak pelatihan terhadap kualitas pembelajaran yang mereka berikan. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang mencakup beberapa aspek utama, seperti:

- a) Pengalaman guru selama mengikuti pelatihan
- b) Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan
- c) Dampak pelatihan terhadap pengelolaan kelas dan kualitas pembelajaran

- d) Hambatan dan tantangan yang dihadapi selama implementasi pelatihan di kelas
- e) Harapan guru terkait dengan pelatihan lanjutan Wawancara ini dilakukan secara tatap muka dan direkam dengan izin dari responden untuk memastikan bahwa semua informasi yang disampaikan dapat dianalisis dengan baik.

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung penerapan pelatihan yang telah diikuti oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas. Observasi ini bertujuan untuk mencatat dan mengevaluasi sejauh mana guru mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dari pelatihan dalam kegiatan belajar mengajar. Observasi dilakukan selama beberapa sesi pembelajaran di kelas, dengan fokus pada aspek-aspek seperti:

- a) Penggunaan metode pembelajaran yang inovatif
- b) Pengelolaan kelas, termasuk interaksi antara guru dan siswa
- c) Penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran
- d) Tingkat partisipasi siswa dalam kegiatan pembelajaran

Efektivitas komunikasi dan penyampaian materi oleh guru Data hasil observasi dicatat dalam lembar observasi yang telah disusun sebelumnya, dengan mencatat hal-hal yang relevan dan penting terkait dengan penerapan pelatihan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang dapat mendukung temuan dalam penelitian ini. Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi:

- a) Dokumen perencanaan pelatihan yang diadakan oleh sekolah
- b) Rencana pembelajaran (RPP) yang disusun oleh guru sebelum dan setelah mengikuti pelatihan
- c) Hasil evaluasi dan penilaian terhadap kinerja guru

- d) Catatan terkait pelaksanaan pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional lainnya yang diikuti oleh guru

Dokumentasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih lengkap tentang pelatihan yang dilaksanakan dan untuk memvalidasi hasil wawancara serta observasi yang dilakukan.

C. KAJIAN TEORI

Pelatihan bagi guru merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja profesional pengajar. Dalam kajian ini, berbagai teori yang relevan akan dibahas untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana implementasi pelatihan dapat memengaruhi kinerja guru. Teori-teori ini melibatkan konsep pembelajaran, pengembangan profesional, serta motivasi yang dapat membantu meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas.

1. Teori Pembelajaran Dewey (Learning by Doing)

John Dewey (1938) dalam teorinya menekankan bahwa pembelajaran adalah proses aktif yang tidak hanya terjadi di dalam kelas, tetapi juga dalam konteks pengalaman nyata. Menurut Dewey, untuk meningkatkan kinerja guru, pelatihan yang diberikan harus berbasis pada praktik nyata yang akan dihadapi guru dalam kegiatan mengajar mereka. Oleh karena itu, pelatihan yang melibatkan pengalaman langsung atau "learning by doing" sangat penting dalam mengembangkan keterampilan praktis guru. Pelatihan yang disertai dengan pengalaman langsung dalam mengelola kelas, menggunakan teknologi pendidikan, serta strategi pengajaran lainnya dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Teori Pengembangan Profesional (Professional Development Theory)

Pengembangan profesional guru adalah konsep yang penting dalam teori pendidikan yang mengarah pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan guru secara berkelanjutan. Menurut Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2018), pengembangan profesional adalah proses yang berfokus pada peningkatan

kemampuan guru untuk mengadaptasi praktik terbaik dalam pengajaran. Pelatihan yang dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pengajaran melalui pendekatan berbasis kolaborasi dan refleksi akan memperbaiki kinerja guru dalam jangka panjang. Dengan adanya pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang berkelanjutan, guru akan semakin efektif dalam menyampaikan materi kepada siswa, serta dapat beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan metode pengajaran yang lebih inovatif.

3. Teori Motivasi Herzberg (Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg (1959) dalam teori motivasi dua faktor menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang: faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan, berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Dalam konteks pelatihan guru, penerapan faktor motivator sangat penting. Pelatihan yang memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang secara profesional, mendapatkan pengakuan atas peningkatan kinerjanya, serta memberikan umpan balik positif dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, faktor higiene seperti kondisi kerja dan kompensasi juga harus diperhatikan agar pelatihan dapat berjalan efektif.

4. Teori Pembelajaran Dewey dan Kolb (Experiential Learning Theory)

David Kolb (1984) mengembangkan teori pembelajaran pengalaman (experiential learning) yang menekankan bahwa pembelajaran adalah proses berkelanjutan yang melibatkan pengalaman konkret, refleksi, konsep abstrak, dan eksperimen aktif. Dalam konteks pelatihan guru, penerapan teori ini berarti pelatihan yang diberikan kepada guru harus berfokus pada pengalaman langsung yang diikuti oleh refleksi dan penerapan konsep-konsep yang diperoleh. Dengan demikian, guru dapat lebih mudah menginternalisasi materi pelatihan dan menerapkannya dalam konteks mengajar yang sesungguhnya. Pembelajaran yang berbasis pengalaman ini akan memberikan dampak positif

terhadap peningkatan kinerja guru karena mereka dapat belajar melalui praktik nyata yang mereka hadapi dalam profesinya.

5. Model Kirkpatrick dalam Evaluasi Pelatihan

Model evaluasi pelatihan yang dikemukakan oleh Donald Kirkpatrick (1994) memberikan kerangka kerja yang penting untuk menilai efektivitas pelatihan terhadap kinerja. Model ini terdiri dari empat tingkat evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan reaksi positif dari peserta pelatihan (guru), peningkatan pengetahuan dan keterampilan (pembelajaran), perubahan dalam perilaku pengajaran (perilaku), dan akhirnya peningkatan hasil pengajaran (hasil). Oleh karena itu, dalam implementasi pelatihan terhadap guru, penting untuk mengevaluasi setiap tahap pelatihan untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut benar-benar membawa dampak positif terhadap kinerja guru di kelas.

6. Teori Perubahan (Change Theory)

Teori perubahan yang dikembangkan oleh Kurt Lewin (1951) memberikan wawasan penting mengenai bagaimana perubahan dapat terjadi dalam organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Lewin mengemukakan bahwa perubahan melalui tiga tahap: unfreezing (membuka kesadaran untuk perubahan), changing (proses perubahan itu sendiri), dan refreezing (memastikan perubahan tersebut berkelanjutan). Dalam konteks pelatihan guru, tahap pertama mengharuskan adanya kesadaran akan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru. Tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan yang mendalam dan aplikatif. Tahap ketiga memastikan bahwa apa yang dipelajari selama pelatihan diterapkan dalam praktek sehari-hari di kelas dan menjadi kebiasaan baru. Pelatihan yang dapat mendorong perubahan positif dalam cara guru mengajar akan mempengaruhi kinerja mereka dalam jangka panjang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Melinting, Lampung Timur. Tiga faktor utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah durasi pelatihan, tingkat pelatihan, dan relevansi materi pelatihan. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan kuesioner, ditemukan sejumlah temuan yang menunjukkan bagaimana masing-masing faktor ini berdampak pada kinerja guru dalam proses pembelajaran di kelas. Dalam bab ini, temuan tersebut akan dibahas secara mendalam, dengan menghubungkannya pada teori-teori yang relevan dalam pengembangan profesionalisme guru, pelatihan pendidikan, dan strategi pembelajaran.

1. Durasi Pelatihan Berperan Penting dalam Peningkatan Pemahaman dan Implementasi

Durasi pelatihan adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran bagi peserta pelatihan. Sebuah pelatihan yang dirancang dengan durasi yang cukup lama memberi kesempatan bagi peserta untuk menyerap materi lebih mendalam, melakukan praktik langsung, serta mendapatkan umpan balik yang diperlukan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berlangsung lebih dari dua hari memiliki dampak yang lebih besar terhadap pemahaman dan penerapan materi oleh guru.

Dalam wawancara, para guru di SMA Negeri 1 Melinting mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih siap untuk menerapkan teknik yang dipelajari dalam pelatihan apabila durasi pelatihan tersebut berlangsung lebih dari dua hari. Pelatihan yang berdurasi tiga hingga lima hari memberi mereka waktu untuk melakukan percakapan mendalam dengan fasilitator pelatihan dan rekan sejawat mengenai penerapan materi yang telah dipelajari. Para guru juga memiliki waktu yang lebih lama untuk mempraktikkan keterampilan baru, yang memungkinkan mereka untuk lebih percaya diri dalam mengimplementasikan teknologi pendidikan atau metode pembelajaran baru di kelas.

Sebaliknya, pelatihan yang berlangsung hanya satu hari tidak memberikan ruang yang cukup bagi guru untuk menguasai materi secara maksimal. Mereka mengungkapkan bahwa pelatihan singkat cenderung lebih fokus pada penyampaian teori tanpa ada kesempatan yang memadai untuk latihan atau konsultasi lebih lanjut, yang pada akhirnya membuat mereka merasa kurang siap untuk mengaplikasikan materi tersebut di kelas.

Penelitian ini sejalan dengan teori pembelajaran yang menyatakan bahwa untuk memperoleh keterampilan dan pemahaman yang mendalam, peserta pelatihan perlu diberikan kesempatan untuk berlatih, mendiskusikan tantangan yang dihadapi, dan menerima umpan balik secara langsung. Model pelatihan berbasis *active learning*, yang memanfaatkan durasi panjang untuk memberikan sesi praktik dan refleksi, terbukti lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri peserta dibandingkan dengan model pelatihan yang lebih pendek.

Dengan mempertimbangkan kebutuhan dan keterbatasan waktu yang dimiliki guru, pelatihan yang terstruktur dengan baik dan memanfaatkan waktu secara efisien akan lebih memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, durasi pelatihan minimal tiga hingga lima hari sebaiknya dipertimbangkan untuk memastikan materi pelatihan dapat dipahami dan diterapkan dengan baik oleh para guru.

2. Tingkat Pelatihan yang Sesuai Meningkatkan Kepercayaan Diri Guru

Tingkat pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi awal guru adalah faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pelatihan. Pelatihan yang disesuaikan dengan tingkat keterampilan dan pengalaman guru akan membuat mereka merasa lebih percaya diri dan siap untuk mengaplikasikan materi yang dipelajari. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan tingkat pengalaman guru memberikan dampak yang lebih besar dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih dari lima tahun menunjukkan hasil yang lebih signifikan setelah mengikuti pelatihan tingkat

lanjutan yang berfokus pada teknologi pendidikan dan metode pembelajaran berbasis digital. Mereka merasa lebih siap untuk menggunakan perangkat dan aplikasi teknologi dalam pembelajaran, serta mengembangkan metode yang lebih inovatif di kelas. Sebaliknya, guru yang baru mengajar atau yang memiliki pengalaman kurang dari lima tahun lebih membutuhkan pelatihan tingkat dasar untuk menguasai dasar-dasar manajemen kelas dan pengelolaan materi pembelajaran sebelum melanjutkan ke materi yang lebih kompleks.

Guru yang telah berpengalaman merasa pelatihan tingkat lanjut dapat memberikan keterampilan tambahan yang relevan dengan perubahan kurikulum dan tuntutan pendidikan modern, sementara guru pemula lebih membutuhkan pelatihan pengantar yang berfokus pada teknik dasar dalam mengelola kelas dan menyusun rencana pembelajaran yang efektif.

Pentingnya penyesuaian tingkat pelatihan dengan kompetensi awal guru sejalan dengan teori *differentiated instruction*, yang menyatakan bahwa pengajaran atau pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan individu akan lebih efektif. Guru pemula memerlukan dasar yang kuat sebelum mereka dapat menguasai keterampilan yang lebih maju, sementara guru berpengalaman membutuhkan tantangan yang lebih kompleks untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Dengan demikian, keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pelatihan tersebut disesuaikan dengan tingkat kompetensi peserta. Pelatihan yang disesuaikan dengan pengalaman dan keterampilan awal guru akan menghasilkan peningkatan yang lebih maksimal dalam kualitas pengajaran mereka.

3. Relevansi Materi Meningkatkan Efektivitas Pelatihan dalam Praktik di Kelas

Relevansi materi pelatihan terhadap kebutuhan praktis guru sangat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Materi yang langsung berhubungan dengan tantangan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran di kelas akan lebih mudah diterima dan diterapkan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan yang langsung terkait dengan tugas

dan tanggung jawab guru, seperti penguasaan teknologi pendidikan, manajemen kelas, dan metode pembelajaran aktif, memberikan dampak yang sangat positif terhadap kualitas pengajaran.

Guru di SMA Negeri 1 Melinting menyatakan bahwa pelatihan yang berfokus pada teknologi pendidikan dan manajemen kelas memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Mereka merasa lebih mampu memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif, serta mengelola kelas dengan lebih efektif. Selain itu, pelatihan yang berfokus pada pengembangan metode pembelajaran berbasis kolaborasi dan diskusi juga dirasakan sangat relevan, karena dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Sebaliknya, pelatihan yang berfokus pada aspek administratif atau manajerial yang tidak berkaitan langsung dengan proses pengajaran cenderung tidak memberikan dampak signifikan. Guru merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk pelatihan semacam ini tidak memberikan manfaat langsung dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka di kelas.

Relevansi materi pelatihan dengan tantangan yang dihadapi guru di kelas merupakan faktor yang sangat penting dalam efektivitas pelatihan. Pelatihan yang tidak relevan dengan tugas utama guru akan sulit untuk diterapkan dan tidak akan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, materi pelatihan yang berfokus pada keterampilan yang langsung dapat diterapkan dalam proses pembelajaran sehari-hari akan lebih bermanfaat dan membantu guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran mereka.

Pelatihan berbasis *contextual learning*, di mana materi pelatihan disesuaikan dengan konteks dan tantangan yang dihadapi guru di lapangan, terbukti lebih efektif. Pelatihan semacam ini memberi guru keterampilan yang dapat langsung mereka terapkan di kelas, meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengatasi masalah yang mereka hadapi dalam pengelolaan kelas dan interaksi dengan siswa.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa durasi pelatihan, tingkat pelatihan yang sesuai, dan relevansi materi pelatihan merupakan faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran yang mereka berikan di kelas. Pelatihan yang memiliki durasi cukup panjang memberikan kesempatan bagi guru untuk mendalami materi secara lebih mendalam dan mempraktikkannya secara langsung. Pelatihan yang disesuaikan dengan tingkat kompetensi awal guru, baik pemula maupun berpengalaman, juga memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, relevansi materi pelatihan yang sesuai dengan tantangan yang dihadapi guru di kelas akan membuat mereka lebih siap untuk mengimplementasikan apa yang telah dipelajari, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Oleh karena itu, penyelenggara pelatihan perlu memperhatikan tiga faktor utama ini dalam merancang program pelatihan untuk guru. Durasi pelatihan yang cukup, penyesuaian tingkat pelatihan dengan kompetensi guru, serta relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan praktis di lapangan akan menghasilkan pelatihan yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurakhman, Omon, and Radif Khotamir Rusli. "Teori Belajar Dan Pembelajaran." *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 2, no. 1 (2015).
- Arfanaldy, S. R., Aziza, I. F., Kur'ani, N., Judijanto, L., Mutiaraningrum, I., Husain, H., ... & Ohorella, N. R. (2024). *MENGHADAPI TANTANGAN PENGAJARAN: Solusi Inovatif untuk Permasalahan Klasik di Ruang Kelas*. Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Ahmad, Syafri, Yullys Helsa, and Yetti Ariani. *Pendekatan Realistik Dan Teori Van Hiele*. Deepublish, 2020.
- Amalia, Kaniati, Istifadah Rasyad, and Awan Gunawan. "Pembelajaran Berdiferensiasi sebagai Inovasi pembelajaran." *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)* 5, no. 2 (July 4, 2023): 185–193.

- Ayu Yuana, Diana Rochintaniawati, and Irma Rahma Suwarma. "Analisis Kuantitatif Dan Kualitatif Penerapan Instruksi Berdiferensiasi: Tanggapan Guru Dan Penguasaan Konsep IPA Dalam Pembelajaran IPA." *Journal of Scientech Research and Development* Volume 5, no. 1 (2023).
- Bogdan, Robert, and Sari Knopp Biklen. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1998.
- Hanafiah, Uus Sopandi, and Ririn Siti Maemunah. "Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi di SMPN 4 Ciconpet Kabupaten Garut." *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* Volume 7, Nomor 3 (2024).
- Kurniawan, W., Maulidin, S., & Rohman, M. (2024). Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Total Quality Manajemen. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 8(1), 36–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.33507/cakrawala.v8i1.1924>
- Maulidin, S., Rohman, M., Nawawi, M. L., & Andrianto, D. (2024). Quality Management in Improving Competitiveness in the Digital Era at Madrasa. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 4(1), 57-70.
- Maulidin, S., & Supriadi, Eti Hadiati, N. (2024). PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN SISWA MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 9(1), 84–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.48094/raudhah.v9i1.604>
- Maulidin, S., & Jamil, M. A. (2024). PENGARUH MENGHAFAAL AL-QUR'AN TERHADAP PENINGKATAN ASPEK KOGNITIF (Studi Kasus SMA Bustanul Ulum Jayasakti Anak tuha Lampung Tengah). *Al-Bustan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 128-140.
- Maulidin, S. (2024). Pendidikan Kemandirian Di Pondok Pesantren:(Studi Mengenai Realitas Kemandirian Santri di Pondok Pesantren Darul Falah Bandar Lampung). *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 126-138.
- Nafisa, Meilina Durrotun, and Ruqqoyah Fitri. "Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Penerapan Pembelajaran Berdiferensiasi Di Lembaga PAUD." *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 6, no. 2 (August 31, 2023): 179–188.
- Nguyen, Lan Thi, Issara Kanjug, Grichawat Lowatcharin, Theeradej Manakul, Kornwipa Poonpon, Weerachai Sarakorn, Anucha Somabut, Niwat Srisawasdi, Saksuriya Traiyarach, and Kulthida Tuamsuk. "How Teachers

Manage Their Classroom in the Digital Learning Environment – Experiences from the University Smart Learning Project.” *Heliyon* 8, no. 10 (October 2022): e10817.

Purba, Mariati, Nina Purnamasari, Sylvia Soetantyo, Irma Rahma suwarna, and Elisabet Indah Susanti. *Naskah Akademik Prinsip Pengembangan Pembelajaran Berdiferensiasi*. Jakarta: Pusat Kurikulum dan Pembelajaran, Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Republik Indonesia, 2021.

SYARIF, M. (2024). *PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN DI MADRASAH ALIYAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/33692>

Syarif Maulidin, wakib kurniawan, Miftahur Rohman, M. Latif Nawawi, D. A. (2024). Quality Management in Improving Competitiveness in the Digital Era at Madrasa. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 4(1), 57–70. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/jaiem.v4i1.2259>