
PERAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI GURU
(Studi Kualitatif di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Fikri
Boarding School Bogor)

Sobirin¹, Ihsan Isnaeni², Siti Surnah Nurfadillah³

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) peran pelatihan terhadap kompetensi guru di sekolah menengah pertama islam terpadu (SMPIT) Nurul Fikri Boarding School Bogor, (2) Faktor faktor yang mendukung dan menghambat peran pelatihan terhadap kompetensi guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Fikri Boarding School Bogor, (3) Solusi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan peran pelatihan terhadap kompetensi guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Nurul Fikri Boarding School Bogor. Penelitian ini dilaksanakan di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor menggunakan metode kualitatif dengan wawancara 5 orang narasumber yang terdiri dari kepala sekolah, guru TIK, guru Geografi, guru Biology, dan guru Bahasa Inggris yang dilakukan pada bulan Maret sampai Mei 2023.

Hasil temuan penelitian menunjukkan, (1) Pelatihan berperan penting terhadap kompetensi guru dan meningkatkan ilmu pengetahuan, sosial, kepribadian, menjadi pendidik yang berkompeten, profesional dan tentunya meningkatkan kualitas mutu lulusan, lulusannya lebih berkualitas sesuai dengan yang distandarkan bahkan melebihi standar nasional. (2) Dukungan peran pelatihan terhadap kompetensi guru yaitu, menyediakan narasumber yang profesional dan berkompeten di bidangnya, sarana prasarana yang aman, memadai dan mendukung dan disediakan fasilitas lainnya seperti sertifikat pelatihan, konsumsi, akomodasi dan lainnya. Hambatan yang dihadapi pelatihan terhadap kompetensi guru yakni, waktu yang beririsan dengan amanah kelembagaan sehingga sebagian guru tidak bisa mengikuti pelatihan. (3) Solusi yang dilakukan lembaga dalam mengatasi hambatan tersebut dengan cara membuat *contingency plan*, jadi ada beberapa waktu pelatihan yang nanti bisa diikuti oleh guru atau tenaga kependidikan.

PENDAHULUAN

Guru yang bermutu dan berkompeten sebagai salah satu dari SDM yang dibutuhkan oleh sekolah untuk meraih tujuan yang telah disepakati. Guru yang bermutu adalah guru yang mampu membimbing dan mengarahkan peserta didik dengan optimal sehingga peserta didik akan berkualitas dan berdaya saing. Maka dari itu, guru yang bermutu adalah guru yang mampu mengelaborasi semua

kompetensi dasar guru dalam proses pembelajaran. Pendidikan salah satu aspek penting dalam pembangunan negara, semakmur apapun negara itu apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas maka negara tersebut tidak akan mempertahankan kemakmurannya. Untuk membangun, mengembangkan, dan mempertahankan kemakmuran suatu negara bukanlah suatu hal yang mudah. Oleh karena itu pendidikan berupaya untuk tidak hanya mengedepankan ilmu pengetahuan dan keterampilan, namun juga mengembangkan sikap dan perilaku peserta didik yang berbudi luhur dan adaptif agar siap untuk memasuki kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, pendidikan haruslah selalu berkembang dengan seiring zaman karena pendidikan tidak menyiapkan peserta didik untuk saat ini, tetapi untuk masa depan. Dengan demikian tugas guru tidaklah mudah, dituntut keseriusan, keikhlasan, dilakukan secara benar dan tepat dalam menjalankannya serta dibutuhkan adanya kompetensi dalam dirinya, hal ini sesuai dengan firman Allah dan yaitu :

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya : *“Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.” (Q.S Al An’am :135).*

Berdasarkan ayat di atas, kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik, sebab dalam mengelola proses belajar mengajar yang dilaksanakan guru yang tidak menguasai kompetensi guru, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Pendidik adalah tugas yang membutuhkan suatu keseriusan karena profesi guru bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan kemampuan khusus atau kompetensi dalam menjalankan tugasnya, jika seorang pendidik tanpa dibekali dengan ilmu keprofesionalan nya maka tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan optimal.

Seorang pendidik dikatakan profesional, tidak cukup hanya menyandang suatu gelar atau ijazah yang dimiliki sebagai persyaratan normatif dan administratif minimal sebagai pendidik. Globalisasi dengan sejumlah kecenderungannya membutuhkan partisipasi dan kompetensi dalam profesinya agar proses pembelajaran mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat dan sesuai yang dibutuhkan masyarakat global. Guru adalah sumber utama dalam pendidikan karena gurulah yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Peran guru dalam lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan sebuah sekolah/lembaga pendidikan. Dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional, diperlukan pendidik dalam jumlah yang

memadai dengan standar mutu kompetensi dan profesionalisme yang mumpuni. Dalam hal upaya meningkatkan kualitas pendidik negara mengeluarkan program sertifikasi guru yang berlangsung saat ini, kualifikasi menjadi salah satu syarat utama selain penilaian portofolio. Apa yang dilakukan oleh negara melalui program sertifikasi guru tersebut hanyalah salah satu cara dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Di samping upaya tersebut, hal yang mesti dilakukan adalah peran maksimal dari suatu pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

Guru merupakan sosok yang sangat dihormati karena guru itu memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Tugas guru bukan hanya mengajar, tetapi juga mendidik, membina, membimbing, serta membentuk kepribadian peserta didik. Dalam hal ini dibutuhkan kompetensi-kompetensi guru guna menjadikan peserta didik yang berprestasi dan tujuan pendidikan nasional bisa tercapai karena tujuan pendidikan itu adalah menjadikan peserta didik yang berilmu dan beriman. Proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik jika didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru, karena peranan dan kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan yang efektif akan berpengaruh besar dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Dengan adanya kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru sebagai keterampilannya untuk menjadi guru profesional dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, apalagi peserta didik memiliki karakter-karakter belajar yang berbeda-beda. Peran guru terutama pada jenjang pendidikan dasar, tidak dapat mungkin digantikan oleh perangkat lain, sebab siswa adalah organisme yang sedang berkembang dengan memerlukan bimbingan orang dewasa. Peran guru dalam proses pembelajaran bukan hanya sebagai model atau teladan bagi siswa yang diajarnya tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20, yang pada intinya adalah sudah menjadi kewajiban bagi guru untuk mempunyai kualifikasi atau kriteria akademik tertentu, kompetensi atau kemampuan, sertifikat pendidik, diri yang positif baik jasmani maupun jiwanya, serta sanggup untuk mengaktualkan atau merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru juga tergantung pada pelatihan yang diikuti. Guru harus terus belajar, untuk memperluas wawasan, meningkatkan pengalaman, dan menerapkannya dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. SMPIT NFBS Bogor adalah sekolah berasrama rujukan dengan suasana yang nyaman dan asri yang terletak dibawah gunung salak. SMPIT NFBS Bogor mengarahkan proses pembelajaran menuju perwujudan imamul muttaqin yang di sebut profil pelajar Nurul Fikri, dan lebih dikenal dengan SMART. SMART adalah konsepsi praktis tentang sikap dan perilaku yang di kembangkan oleh NFBS Bogor yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu sholeh, muslih, cerdas, mandiri, terampil.

Berdasarkan survei awal peneliti yang dilakukan bulan Januari di SMPIT NFBS Bogor, sebagian guru sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Akan tetapi dari peta kompetensi guru yang diambil dari hasil supervisi RPP, supervisi Google Classroom, supervisi Klinis/learning work kurangnya penguasaan terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga hal terjadi seperti itu. Untuk meningkatkan kompetensi guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pelatihan guru. Dengan adanya pelatihan yang diikuti oleh guru, diharapkan guru dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan individu kerja, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi lebih berkompeten.

KAJIAN LITERATUR

1. Pelatihan

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai sebuah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan secara konseptual dapat mengubah sikap pekerja terhadap suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pekerja terhadap suatu pekerjaan juga berubah karena adanya sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek. Afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan cenderung melakukan suatu tindakan dalam objek tersebut. Sehingga dapat dikatakan pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap individu itu sendiri. Akan tetapi pelatihan juga dapat dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.¹

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, pelatihan merupakan konsep untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi juga harus dilihat dahulu tujuan umumnya pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan.² Dalam pelatihan juga dibutuhkan rancangan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk melatih berbagai keahlian dalam pelaksanaan kerja. Para tenaga kerja dipersiapkan untuk bisa melakukan fungsi dan tugasnya masing-masing sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
- 2) Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja tenaga kerja pada bidang pekerjaannya. Para tenaga kerja harus benar-benar bisa melaksanakan

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, hlm. 168

² Ibid., hlm. 169

tanggung jawabnya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga penampilan bisa sangat menunjang kinerja para tenaga kerja.

- 3) Pelatihan mengarahkan pada meningkatnya potensi atau keahlian yang ada sinerginya dengan posisi ataupun jabatan. Para tenaga kerja diberikan motivasi oleh para atasan sehingga bisa meningkatkan potensi serta keahlian para tenaga kerja.
- 4) Pengembangan juga berkaitan erat dengan meningkatnya keahlian pribadi masing-masing tenaga kerja, karena setiap waktu selalu akan ada perubahan yang terkadang para tenaga kerja belum bisa mempersiapkan diri, akan tetapi banyak juga para tenaga kerja yang memang sudah benar-benar bersiap menghadapi perubahan tersebut.³

Pelatihan menurut Afifuddin merupakan “suatu upaya untuk menyempurnakan prestasi pekerja terhadap aktivitas profesi tertentu baik yang sedang menjadi kewajibannya maupun satu tugas yang berkenaan dengan pencahariannya⁴”. Prestasi pekerja di sini adalah kemampuan dan keahlian karyawan yang difungsikan guna melaksanakan pekerjaannya. Pada hakikatnya, pelatihan didefinisikan sebagai suatu metode atau langkah yang mengupayakan adanya peningkatan keterampilan dan potensi yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Daryanto dan Bintoro Pelatihan/Diklat adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dari sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat bekerja.⁵

Pelatihan pada bidang pendidikan merupakan program yang dijalankan dalam jangka waktu tertentu untuk mewujudkan SDM sekolah khususnya guru yang berpengetahuan luas, berkepribadian baik, dan terampil dalam mendidik. Seperti halnya pelatihan menurut Jejen Musfah bahwasannya “pelatihan sangat signifikan mempengaruhi efektivitas dalam sebuah sekolah. Pelatihan akan memberikan guru peluang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku baru sehingga akan meningkatkan prestasi siswa”.⁶ Pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok sekelompok orang. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.⁷ Maka dapat diartikan bahwa pelatihan

³ Harsuko Riniwati, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Malang: UB Press, hlm.151

⁴ Afifuddin, 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia, hlm. 161

⁵ Daryanto & Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media, hlm. 31

⁶ Jejen Musfah, 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana, hlm. 61

⁷ Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara. hlm. 273

sebagai suatu program yang disusun secara sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui prose pengajaran dan pembelajaran.

Melalui proses penyelenggaraan program pelatihan, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan aset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal. Pelatihan merupakan pengalaman pembelajaran yang memfokuskan pada upaya individu untuk memperoleh keterampilan spesifik yang dapat segera digunakan. Pelatihan mempunyai tujuan akhir meningkatkan kinerja. Setiap lembaga besar di dunia pasti mempunyai unit pendidikan dan pelatihan, baik institusi pemerintahan ataupun swasta. Hal itu sangat penting untuk mengembangkan kualitas kemampuan karyawan mereka yang merupakan aset penting. Jumlah anggaran yang tidak sedikit disediakan untuk mendesain, mengembangkan, dan menyelenggarakan sejumlah program pendidikan dan pelatihan setiap tahunnya.

Menurut Miner, menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran, dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dan efisien dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya yang digunakan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan instansi. Kalau secara luasnya yaitu sebagai proses pemberdayaan dan pembelajaran. Pelatihan sebagai proses pemberdayaan, dapat diartikan bahwa pelatihan dilakukan untuk mempersiapkan para peserta agar mendapatkan atau meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan hidupnya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bagi para pegawai, ataupun untuk melatih pengembangan usaha masyarakat pada umumnya. Pelatihan sebagai proses pembelajaran, artinya di dalam pelatihan terdapat tujuan, materi yang perlu disampaikan, maupun cara mengevaluasinya. Oleh karena itu pelatihan perlu direncanakan dengan baik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa latihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi dengan aktivitas latihan. Menurut Benjamin Bloom, et. Al⁸ yang dikutip oleh Hasan Basri dan Rusdiana dalam bukunya, tujuan pelatihan dibedakan dalam tiga aspek domain yaitu:

- a. *Cognitive domain*, yang berarti tujuan diadakannya pelatihan berkaitan dengan meningkatkan pengetahuan peserta.

⁸ Hasan Basri, dkk, 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 103

- b. *Affective domain*, yang berarti tujuan pelatihan berkaitan dengan perilaku dan sikap peserta.
- c. *Psychomotor domain*, yang berarti tujuan pelatihan berkaitan dengan meningkatkan keterampilan peserta diklat.

Menurut pendapat tersebut, tujuan pelatihan adalah memperoleh peningkatan pengetahuan, tingkah laku dan keterampilan peserta diklat.

Sedangkan menurut Mangkunegara tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.⁹

Kemudian Sedarmayanti menjelaskan bahwa rumusan tujuan dari Pendidikan dan pelatihan (diklat) pada intinya adalah kemampuan-kemampuan yang diharapkan pada diri peserta diklat. Apabila tujuan diklat adalah menginginkan adanya perubahan kemampuan, maka tujuan diklat ini dibentuk dalam perumusan sasaran perilaku (*Behavioral objectives*). Misalnya sesudah mengikuti diklat ini diharapkan peserta dapat mengkolaborasikan metode pembelajaran yang bervariasi secara benar. Tujuan ini disusun dengan dasar hasil dari analisis kebutuhan diklat.¹⁰ Jadi, tujuan diklat guru adalah rumusan harapan dan sasaran dalam melaksanakan diklat tersebut dan apa yang akan dihasilkan atau manfaat yang diperoleh guru setelah mengikuti diklat. Misalnya setelah mengikuti diklat ini diharapkan guru dapat menguasai materi pelajaran yang diampunya dan mengalami kenaikan kompetensi profesionalnya. Selain itu, diklat bertujuan untuk membuktikan bahwasannya diklat memiliki pengaruh terhadap pengetahuan, keterampilan dan kompetensi guru.

Dari uraian di atas, tujuan suatu diklat pada umumnya berkaitan dengan jenis diklat yang diselenggarakan. Tujuan diklat kepala sekolah, berbeda dengan tujuan diklat para guru, demikian pula tujuan diklat para guru tidak sama dengan tujuan diklat para staf demikian seterusnya, namun pada hakikatnya tujuan dari berbagai jenis diklat adalah sama, yaitu untuk mengembangkan, meningkatkan dan memperbaiki kinerja seseorang sebagai faktor utama dalam bidang pengetahuan

⁹ A A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm. 45

¹⁰ Sedamayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, hlm. 31

dan keterampilan. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, keterampilan, dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada mereka. Berdasarkan uraian mengenai tujuan tujuan pelatihan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor) dan sikap (afektif) peserta pelatihan. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Untuk mengetahui apakah pelatihan telah meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Menurut Mangkuprawira dalam Widodo Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus pada proses dan outcome. ¹¹Selanjutnya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- a. Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
- b. Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
- c. Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
- d. Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.

Hal senada juga diungkapkan oleh Bangun ada empat tingkat penilaian atas pelatihan, antara lain yaitu: a) Reaksi, b) Pembelajaran, c) Perilaku, d) Hasil pelatihan. ¹² Adapun keempat tingkat penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Reaksi

Penilaian atas pelatihan dilakukan untuk melihat reaksi peserta pelatihan bagaimana mereka pekerjaannya. Reaksi peserta latihan dapat diukur dengan keinginan dan manfaat yang diperoleh dari hasil pelatihan. Reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta diklat terhadap program diklat yang sedang diselenggarakan yang dapat dilihat dari reaksi opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan.

b. Pembelajaran

Pada tingkat pembelajaran akan dinilai seberapa baik peserta pelatihan memahami konsep-konsep atau teori-teori materi pelatihan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta setelah menerima pembahasan dari para pengajar/narasumber.

¹¹ Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 105

¹² Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, hlm. 208

c. Perilaku

Penilaian tingkat perilaku bertujuan untuk mengukur kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil. Perilaku peserta diklat diharapkan terjadi perubahan setelah mengikuti pelatihan.

d. Hasil pelatihan

Tingkat penilaian paling tinggi adalah hasil-hasil pelatihan, dengan mengukur pengaruh pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil-hasil pelatihan dapat berupa meningkat atau menurunnya produktivitas, tingkat perputaran dan absensi karyawan.

2. Kompetensi Guru

Menurut Sudarmanto¹³ terminologi kompetensi sebenarnya bukan hal baru dalam wacana sumber daya manusia (SDM) maupun psikolog organisasi. Menurut Boulter *et al.* dalam Ambar Teguh dan Rosidah,¹⁴ kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Pemberdayaan seluruh potensi anak didik hanya dapat dilakukan bila guru memiliki kemampuan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam bidang ilmu yang dilakoninya. Suatu hal yang menggambarkan kualifikasi disebut kompetensi. Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yaitu sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati, dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.¹⁵

Pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang dapat merangsang aktivitas belajar anak didik. Karena itu, guru dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi agar dapat menyelenggarakan pembelajaran yang efektif. Kompetensi guru yang dimaksud mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang didapat melalui pendidikan profesi. Dengan demikian, maka kompetensi dasar profesionalisme guru ditunjukkan dengan kompetensi pedagogiknya, kompetensi kepribadiannya,

¹³ Sudarmanto, 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 39

¹⁴ Ambar Teguh dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 11

¹⁵ Kunandar, 2014. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum tingkat satuan pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm.40

kompetensi sosialnya, dan kompetensi profesionalismenya. Kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Mereka menambahkan bahwa kompetensi guru dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan guru, pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru. Selain itu juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.¹⁶

Kesadaran akan kompetensi guru menuntut tanggung jawab yang berat bagi para guru itu sendiri. Dia harus berani menghadapi tantangan dalam tugas maupun lingkungannya, yang akan mempengaruhi perkembangan pribadinya. Berarti dia juga harus berani merubah dan menyempurnakan diri sesuai dengan tuntutan zaman. Kompetensi menurut Marselus R. Payong adalah “keahlian yang diakibatkan dari mengikuti pendidikan dan pelatihan serta pengalaman seseorang tersebut dalam belajar informal sehingga membuat seseorang mampu menjalankan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan”¹⁷ Kompetensi menurut pendapat diatas merupakan keahlian individu yang didapat setelah melakukan serangkaian pendidikan dan pelatihan atau belajar informal. Walaupun berbeda dalam penulisannya namun secara prinsip tampak sejalan dengan pendapat Jejen Musfah bahwa kompetensi adalah “kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang dapat diwujudkan pada kerja nyata yang dapat didayagunakan bagi diri dan lingkungannya.”¹⁸

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru atau Dosen, Kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Jadi, kompetensi merupakan serangkaian keahlian yang harus dimiliki, dan diimplementasikan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik baik berupa pengetahuan, perilaku, maupun keterampilan. Menurut Uzer Usman, kompetensi adalah salah satu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten.”¹⁹

Kompetensi bersifat personal dan kompleks, serta merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan berbagai potensi. Potensi tersebut yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai yang dimiliki seseorang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat

¹⁶ Jejen Musfah, *Op. Cit.* hlm. 60

¹⁷ Marselus R. Payong, 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*, Jakarta:PT. Indeks, hlm. 17

¹⁸ Jejen Musfah, *Op. Cit.* hlm. 29

¹⁹ Kusmaningtyas, dkk. 2019. *Uji kompetensi guru*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 96

diaktualisasikan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut. Undang-Undang Guru dan Dosen serta PP No. 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.²⁰ Menurut Lefrancois kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar, selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi.²¹

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau suatu bidang tertentu bidang yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dalam bidang pekerjaan tersebut. Terdapat lima karakteristik kompetensi yang dikemukakan oleh (Spencer yang dikutip oleh Wibowo), dikatakan :²²

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau arahan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ada empat macam yaitu “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Karena seorang guru yang memiliki kompetensi mengajar yang baik tentunya harus memiliki kompetensi dalam mengajar.²³ Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

²⁰ Rina Febriani, 2019. *Kompetensi Guru*, Jakarta : Bumi Aksara, Cet. 1. hlm.11

²¹ Asmani, 2009. *Manajemen dan organisasi sekolah*, Yogyakarta: Diva press. hlm.37

²² Wibowo, 2017. *Manajemen kinerja*, Jakarta: Rajawali Press. hlm. 272

²³ Jamil Surihatiningrum, 2016. *Guru Profesional : Pedoman kinerja, kualifikasi & kompetensi guru*, Yogyakarta : Ar- Ruzz Media, hlm. 100

Raka Joni dalam Arikunto²⁴ menyatakan bahwa ada tiga kompetensi penting yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional. Ketiga Kemampuan tersebut dikenal dengan tiga kompetensi, yaitu: (1) kompetensi profesional; (2) kompetensi personal; (3) kompetensi sosial. Kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan dalam menyajikan materi pelajaran sehingga mudah dimengerti dan dipahami siswa. Kemampuan ini meliputi kemampuan memilih dan menerapkan strategi pembelajaran, metode mengajar, media pembelajaran, kemampuan melakukan administrasi dan evaluasi. Kompetensi personal berkaitan dengan kompetensi kepribadian, yaitu menunjukkan sikap dan tingkah laku yang menjadi teladan bagi siswa, disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, memiliki kewibawaan, dan akhlak yang mulia. Sedangkan kompetensi sosial, berkaitan dengan kemampuannya dalam membangun hubungan yang harmonis dengan siswa, teman sejawat, pimpinan lembaga, para staf tata usaha, orangtua siswa dan masyarakat.

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat dibuat kesimpulan yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru menjalankan aktivitas pembelajaran yang dibentuk melalui kepercayaan, keterampilan, pengalaman, karakteristik personal, motivasi dan kapasitas intelektual untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata atau gambar. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Lexy J Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa angka.²⁵

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi adalah alat

²⁴ Suharsimi Arikunto. 2016. *Manajemen Pengajaran Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 23

²⁵ Lexy J. Moleong, 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 11

ukur data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²⁶ Di dalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh indera. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa observasi adalah pengamatan, menatap kejadian, gerak atau proses. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati langsung di lokasi penelitian yakni di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor dengan tujuan untuk memperoleh data.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara (interview) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan si pewawancara. Adapun interview ada 3 jenis yakni interview bebas, interview terpimpin, dan interview bebas terpimpin. Penelitian ini menggunakan jenis interview bebas terpimpin yaitu kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber dari dokumen atau catatan peristiwa yang telah terjadi. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.²⁷ Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti tertulis, cetak, gambar dan sebagainya. Jadi Dokumen adalah setiap bahan tertulis maupun film. Metode pengumpulan data dengan mempelajari, menelaah, menggali, dan menyelidiki data yang sudah disimpan berupa arsip-arsip yang telah didokumentasi. Peneliti gunakan metode ini karena mengingat biaya, waktu, dan tenaga yang terbatas. Berdasarkan pendapat diatas, penulis dalam memperoleh data yang dimaksud mengutip analisa data yang telah didokumentasikan.

Teknik Analisis Data

Analisis data sangat diperlukan dalam penelitian, yang berguna untuk memberi jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Untuk membedakan data yang diperlukan atau tidak diperlukan, dikelompokkan dan dijabarkan menjadi bentuk teks yang mudah dimengerti dan dipahami.²⁸ Metode berpikir dalam penulisan menggunakan metode berpikir induktif. Metode induktif adalah metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan suatu gejala atau

²⁶ Erwin Widi Asmoro, 2018. *Mahir Penelitian Pendidikan Modern* Yogyakarta:Araska, hlm. 147

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.* hlm. 135

²⁸ Sugiyono, *Op. Cit.* hlm. 241

kaidah-kaidah di lapangan yang umum mengenai fenomena yang diselidiki, yaitu penalaran dengan menggunakan pertanyaan mempunyai ruang lingkup yang khas, terbatas dalam menyusun argumentasi yang diakhiri dengan pertanyaan yang bersifat umum.

1. Pengumpulan Data

Peneliti membuat catatan data yang dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi yang merupakan catatan dari lapangan yang terkait dengan fokus penelitian dan tujuan penelitian.

2. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan dicatat secara teliti dan rinci. Kemudian merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan tema penelitian yakni peran humas dalam pemasaran jasa pendidikan. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan akurat. Sehingga mempermudah peneliti dalam penyajian data selanjutnya. Pengumpulan Data Reduksi Data Penyajian Data Kesimpulan-kesimpulan Penarikan/ Verifikasi

3. Penyajian Data

Setelah data direduksi selanjutnya ialah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Data yang telah tersusun kemudian disajikan dalam laporan yang sistematis dan mudah dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan penggambaran yang utuh dari objek yang diteliti. Kesimpulan yang dikemukakan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar sehingga ketika diteliti menjadi jelas. Jadi Proses analisis data dimulai dari mengumpulkan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Langkah berikutnya adalah menyeleksi kelengkapan data, data yang kurang lengkap digugurkan atau dilengkapi dengan substitusi, kemudian masuk tabulasi (menggolongkan kategori jawaban, memberi kode terhadap item-item). Tahap akhir dari analisis data ini adalah menyimpulkan.

HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Kompetensi guru di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor

Kompetensi guru di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan ada perubahan yang besar, dari pengajaran yang monoton menjadi kreatif, terampil dan menyenangkan dalam pembelajaran. Ada beberapa pelatihan yang sekolah siapkan untuk meningkatkan kompetensi guru di antaranya :

- a. *Assesment for learning*, Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya dalam bidang tertentu. Hasil dari pelatihan Assesment for learning

ini guru mampu memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja siswa, dengan memberikan tugas, presentasi, proyek, dan memberikan kuis sebagai penilaian untuk proses belajar mengajar.

- b. *Cooperative learning structures*, pelatihan untuk meningkatkan kualitas hasil belajar dan pembentukan karakter. Hasil dari pelatihan ini, menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter dan dalam pembelajaran guru mampu memotivasi siswa, mengorganisasikan siswa kedalam beberapa kelompok belajar, membimbing siswa untuk belajar kelompok, melakukan evaluasi dan memberikan penghargaan.
- c. *Visible thinking routine*, pelatihan yang bersifat fleksibel dan sistematis yang bertujuan untuk memperkaya pembelajaran di kelas serta untuk mendorong dan meningkatkan perkembangan kemampuan intelektual siswa secara bersamaan. Hasil dari pelatihan ini guru mampu meningkatkan keterampilan berpikir kritis, literasi, observasi, dan pembuktiannya ditunjukkan dengan siswa aktif di kelas, banyak bertanya, rasa ingin tahu yang tinggi.

Dari beberapa pelatihan yang disajikan peneliti, data yang didapat kompetensi guru di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor setelah adanya pelatihan mampu meningkatkan kompetensi guru. Dari kompetensi profesional guru mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengelola kelas dengan mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran, mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan. Sedangkan kompetensi kepribadian, guru berperan membentuk karakter peserta didik dan menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Dari kompetensi sosial guru mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik peserta didik, sesama pendidik, orang tua dan masyarakat sekitar. Dan kalau dari kompetensi pedagogik, guru mampu mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik dan evaluasi hasil belajar.

Untuk tercapainya pendidikan yang berkualitas diperlukan guru yang profesional dan memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan agar menghasilkan kinerja guru yang baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam keterampilan dalam proses pembelajaran yaitu dengan mengikuti pelatihan. Dengan pelatihan dapat mengembangkan kompetensi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sehingga proses pembelajaran berjalan secara optimal.

2. Peran pelatihan terhadap kompetensi guru di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor

Kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolak ukur kualitas kinerja guru adalah 4 kompetensi guru dengan penerapannya.

Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, seperti penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang yang diampu, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru baik dalam hal kompetensi maupun keterampilan dalam proses pembelajaran yaitu dengan mengikuti pelatihan. Pelatihan memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dapat mengembangkan kompetensi, yang pada akhirnya tercapainya pendidikan yang berkualitas, profesional dan meningkatkan kinerja sehingga proses pembelajaran berjalan secara optimal.

3. Faktor faktor yang mendukung dan menghambat peran pelatihan terhadap kompetensi guru di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor

Dukungan maupun hambatan-hambatan yang terjadi selama implementasi pelatihan di SMP Nurul Fikri Boarding School Bogor. Peneliti menemukan dukungan pelatihan diantaranya disediakan pembicara yang berkompeten dan profesional, sarana prasarana yang memadai dan juga lembaga menyiapkan fasilitas dengan baik. Dari hambatan muncul dari sisi internal yakni waktu yang beririsan dengan kegiatan kelembagaan, sehingga dalam proses implementasi pelatihan sebagian guru tidak bisa mengikuti pelatihan

4. Solusi yang sudah dilakukan dalam mengatasi hambatan peran pelatihan terhadap kompetensi guru di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor

Solusi lembaga dalam meningkatkan kompetensi dalam pelatihan yakni dengan meremajakan fasilitas yang ada, memberikan kesempatan kepada seluruh jajaran kependidikan terutama yang berinteraksi langsung dengan santri untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing, serta meningkatkan kompetensi SDM dengan memberikan kesempatan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan, seminar dan workshop, menciptakan program-program yang menarik bagi santri di Nurul Fikri Boarding School. Hal ini dilakukan dalam rangka memperluas pengetahuan, pengalaman dan meningkatkan kinerja maupun kompetensi guru di SMP Nurul Fikri Boarding School Bogor.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka didapatkan gambaran bahwa solusi yang dilakukan lembaga dalam peran pelatihan terhadap kompetensi guru adalah pertama, Kalau yang berkaitan SDM cara mengatasinya membuat contingency plan jadi ada beberapa alternatif waktu pelatihan yang nanti bisa diikuti oleh guru atau tenaga Kependidikan. Kalau yang berkaitan dengan teknis cara mengatasinya ada beberapa opsi, kalau

pelatihan online nggak bisa maka pelatihan offline, dan sebaliknya. Kedua, meningkatkan kompetensi karyawan, di fasilitasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan pengembangan diri, pelatihan pelatihan lainnya. Pelatihan ini utamanya membahas sikap, kemampuan, perhatian, dan tindakan yang harus dilakukan guru dalam pembelajaran. Solusi yang dilakukan lembaga dalam peran pelatihan terhadap kompetensi guru ini selaras dengan teori relasi masyarakat bahwa pelatihan membantu membangun hubungan yang positif dan berkelanjutan antara lembaga pendidikan dan stakeholder seperti guru, siswa, orangtua, dan masyarakat sekitar. Ketiga, Secara umum terbukti bahwa penyelenggara pelatihan telah mampu meningkatkan administratif pegawai baik ditinjau dari prestasi kerja, tanggung jawab, kerja sama, prakarsa atau inisiatif, maupun kemampuan kepemimpinan.

KESIMPULAN

1. Kondisi kompetensi guru di SMPIT Nurul Fikri Boarding School Bogor, yaitu sebelum adanya pelatihan kurangnya penguasaan terhadap bahan ajar sehingga sekedar menyampaikan materi. Namun setelah adanya pelatihan ada perubahan yang signifikan terhadap kompetensi guru, di antaranya guru mampu terampil dalam mendidik dan berpengetahuan luas. Dari program pelatihan ini mampu melahirkan para guru yang unggul dan kompetitif dalam memberikan pelayanan sebaik baiknya.
2. Peran Pelatihan terhadap kompetensi guru, yaitu pelatihan memiliki peranan penting terhadap kompetensi guru dan meningkatkan ilmu pengetahuan, sosial, kepribadian, menjadi pendidik yang berkompeten dan profesional dan tentunya meningkatkan kualitas mutu lulusan, Lulusannya lebih berkualitas sesuai dengan yang distandarkan bahkan melebihi standar nasional.
3. Dukungan pelatihan terhadap kompetensi guru yaitu, menyediakan narasumber yang berkompeten dan profesional sesuai bidangnya, sarana prasarana yang aman, memadai dan mendukung, dan disediakan fasilitas lainnya seperti media pelatihan, konsumsi, akomodasi, sertifikat pelatihan dan lainnya. Selain dukungan, ada hambatan pelatihan terhadap kompetensi guru yaitu, waktu yang beririsan dengan amanah kelembagaan sehingga sebagian dari guru tidak bisa mengikuti pelatihan.
4. Solusi yang dilakukan lembaga dalam peran pelatihan terhadap kompetensi guru yaitu, membuat contingency plan jadi ada beberapa alternatif waktu pelatihan yang nanti bisa diikuti oleh guru atau tenaga kependidikan. Dari segi teknis kalau pelatihan online tidak bisa maka offline, dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Pengajaran Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmani, 2009. *Manajemen dan organisasi sekolah*, Yogyakarta: Diva press.
- Asmoro, Erwin Widi. 2018. *Mahir Penelitian Pendidikan Modern* Yogyakarta:Araska
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Basri, Hasan dkk, 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia
- Daryanto & Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Wdiasarana Indonesia
- Kunandar, 2014. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum tingkat satuan pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers
- Kusmaningtyas,dkk. 2019. *Uji kompetensi guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana
- Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*, Jakarta:PT. Indeks
- Rina Febriani, 2019. *Kompetensi Guru*, Jakarta : Bumi Aksara
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Malang: UB Press
- Sedamayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sudarmanto, 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Surihatiningrum, Jamil. 2016. *Guru Profesional : Pedoman kinerja, kualifikasi & kompetensi guru*, Yogyakarta : Ar- Ruzz Media
- Teguh, Ambar dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Graha Ilmu
- Wibowo, 2017. *Manajemen kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, Suparno Eko 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.