



Pengembangan Kapasitas Organisasi Sekolah Melalui Pelatihan dan Pengembangan Guru

Euis Desyafitri*, Suklani

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
euisdesyafitri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini di latarbelakangi oleh adanya rangkaian aktivitas yang dilakukan sekolah pada pengembangan kapasitas organisasi sekolah melalui pelatihan dan pengembangan Guru. Pelatihan ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan pengembangan guru terhadap kapasitas organisasi sekolah di SDN Pelandakan 2. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru di SDN Pelandakan 2 ini secara signifikan meningkatkan kinerja guru, efektivitas pengajaran, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Temuan ini menyarankan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan guru merupakan strategi penting untuk memperkuat kapasitas organisasi sekolah.

Kata Kunci: Kapasitas organisasi; pelatihan guru; pengembangan guru; manajemen sekolah; kualitas pendidikan

Abstract

This research is motivated by a series of activities carried out by schools in developing the capacity of school organizations through teacher training and development. This training aims to explore the influence of teacher training and development on the capacity of school organizations at SDN Pelandakan 2. The research method used is a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques through interviews, questionnaires, and direct observation. The results of the study show that teacher training and development at SDN Pelandakan 2 significantly improves teacher performance, teaching effectiveness, and overall education quality. These findings suggest that investment in teacher training and development is an important strategy for strengthening the capacity of school organizations.

Keywords: *Organizational capacity; teacher training; teacher development; school management; education quality*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, sekolah sebagai organisasi pendidikan dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya. Salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah pengembangan kapasitas organisasi sekolah, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja guru. Pelatihan dan pengembangan guru dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kapasitas organisasi sekolah Pendidikan dianggap sebagai proses transformasi sosial budaya dan pemeliharaan budaya yang diwariskan dari generasi ke generasi. (Umar&Sulo, 1995).

Pendidikan jelas merupakan komponen yang sangat penting bagi negara-negara maju, negara-negara dunia ketiga, serta negara mana pun Semua orang tahu bahwa memberikan perhatian khusus kepada pendidikan akan memungkinkan sebuah negara maju dan berkembang pesat. Jepang telah mengajarkan kita banyak pelajaran ketika bom atom meledak di Nagasaki dan Hiroshima: pendidikan adalah hal pertama yang mereka persiapkan untuk bangkit. Pendidikan memberi anak-anak kita banyak kemampuan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan hidup mereka yang terus berkembang dan berguna di mana pun mereka berada. Pendidikan menciptakan kemampuan hidup yang keras dan halus. Dalam dunia pendidikan, faktor yang paling penting adalah guru; ini berlaku untuk pendidikan formal maupun non-formal, dan guru merupakan bagian penting dari kemajuan sekolah. Jika tidak ada guru yang handal, kurikulum, prasarana, dan bidang garapan sekolah lainnya tidak akan berarti apa-apa bagi sekolah. Sebaliknya, meskipun memiliki keterbatasan, sekolah tetap dapat berdaya dan berprestasi. Semua pihak yang terlibat dalam pendidikan harus bekerja sama untuk mendapatkan guru yang berkualitas. Salah satu perlakuan yang diperlukan bagi terwujudnya guru handal adalah dengan memberikan kegiatan peningkatan mutu yakni pelatihan dan pengembangan guru. Wardani & Julaha (2011).

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) yang cepat mengubah setiap aspek kehidupan manusia. Perkembangan yang cepat ini juga membuat peran pendidikan semakin penting karena dipercaya bahwa pendidikan memiliki kemampuan untuk mentransfer semua perubahan tersebut kepada siswa.

Instruksi Presiden Republik Indonesia (1974) menyatakan bahwa salah satu cara untuk memberikan pendidikan kepada karyawan adalah melalui pelatihan dan pengembangan guru. Dengan kata lain, pendidikan adalah semua upaya untuk meningkatkan kepribadian dan kemampuan manusia Indonesia, baik secara fisik maupun mental, baik di dalam maupun di luar institusi pendidikan, dalam upaya membangun persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan pendekatan yang lebih menekankan praktik daripada teori. Guru yang tidak menerima pelatihan dan pengembangan akan mengalami kejenuhan dalam berpikir dan berinovasi. Sebaliknya, guru yang selalu menerima pelatihan dan pengembangan akan terus hidup dalam profesinya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan Pendekatan kualitatif, yang berarti bergantung pada latar alamiah sebagai dasar penelitian, bergantung pada manusia sebagai subjek penelitian, menggunakan metode kualitatif, dan melakukan analisis data secara induktif. (Moleong, 2011). Ini sejalan dengan pernyataan berikut: penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017). Yin (2002) menyatakan bahwa penelitian kualitatif ini dilakukan dengan metode studi kasus, yang melibatkan elemen *how* dan *why*. Subjek penelitian adalah di SDN Pelandakan 2 yang telah menerapkan program pelatihan dan pengembangan guru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi; kuesioner yang diberikan kepada guru; serta observasi langsung selama proses pelatihan berlangsung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, ketua bidang kepegawaian, ketua bidang hisbah dan pendidikan agama Islam, dan ketua biro penjamin mutu dan kurikulum adalah individu yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan, menurut dokumentasi, wawancara, dan observasi. Dengan kerja sama tim ini, pelatihan dan pengembangan guru akan meningkatkan ide dan gagasan berinovasi. Selain itu, peneliti mengetahui langkah-langkah dan prosedur pelatihan dan pengembangan guru di SDN Pelandakan 2 Kota Cirebon melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi. Secara garis besar, ada dua jenis pelatihan dan pengembangan guru, yaitu: (a) analisis kebutuhan guru secara kuantitatif dan kualitatif; (b) penentuan tujuan dan materi pelatihan; (c) desain program, pelatihan, dan pengembangan yang tepat metodenya; dan (d) evaluasi pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan. Secara umum, diketahui bahwa ada dua jenis pelatihan dan pengembangan guru: Pertama, pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan ilmu pendidikan, yang mencakup.

1) Peningkatan Kompetensi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan memiliki peningkatan signifikan dalam kompetensi pedagogis dan profesional. Mereka lebih mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, serta lebih responsif terhadap kebutuhan siswa.

2) Efektivitas Pengajaran

Guru yang terlatih menunjukkan peningkatan dalam efektivitas pengajaran, yang diukur melalui peningkatan hasil belajar siswa dan umpan balik positif dari siswa. Metode pengajaran yang lebih inovatif dan partisipatif diterapkan setelah pelatihan, yang membuat proses pembelajaran lebih menarik dan bermakna bagi siswa.

3) Peningkatan Kualitas Pendidikan

Secara keseluruhan, sekolah yang menginvestasikan dalam pelatihan dan pengembangan guru menunjukkan peningkatan dalam berbagai indikator kualitas pendidikan, seperti tingkat kelulusan siswa, prestasi akademik, dan partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Manfaat pelatihan dan pengembangan guru di SDN Pelandakan 2 Kota Cirebon adalah sebagai berikut: (a) manfaat bagi guru secara pribadi, karena mereka dapat

mempertahankan semangat dan kepercayaan diri; (b) guru sebagai tenaga profesional, menjaga kualitas dalam menjalankan pekerjaan mereka; (c) menghilangkan hambatan antara guru dan struktur; dan (d) mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, ketua bidang kepegawaian, ketua bidang hisbah dan pendidikan agama Islam, dan ketua biro penjamin mutu dan kurikulum adalah semua anggota tim yang bertanggung jawab atas pelatihan dan pengembangan guru. Dalam proses pelatihan dan pengembangan guru, kepala sekolah tidak bertindak sebagai satu-satunya pihak. Sebaliknya, sistem ini tampak seperti tim yang bekerja sama dan saling menguatkan. Dalam program pelatihan dan pengembangan guru di SDN Pelandakan 2 Kota Cirebon, kepala sekolah tidak bertindak sebagai satu orang. Pelatihan dan pengembangan guru ini didasarkan pada kesadaran bersama top manajer dan manajer teknis sekolah. Itu sesuai dengan gagasan bahwa sumber daya manusia adalah aset sekolah yang paling berharga. Itu sesuai dengan keyakinan bahwa " Untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah managers harus mendukung pertumbuhan profesional guru. Meningkatkan kondisi internal sekolah untuk mendukung pertumbuhan profesional guru adalah penting untuk mengatasi berbagai perubahan yang terjadi di sekitar mereka. Perubahan ini termasuk pergeseran demografi, inovasi pendidikan yang signifikan, dan renewal sosial dan kultural. Selain itu, perlu mempertimbangkan keanekaragaman sumber daya yang ada dalam lingkungan sekolah. of the educational system, and changes in society as a whole. (Massie, Tewa & Sendow, 2015).

Proses pelatihan dan pengembangan guru di SDN Pelandakan 2 Kota Cirebon meliputi: (a) analisis kebutuhan guru secara kuantitatif dan kualitatif; (b) penentuan tujuan dan materi pelatihan; (c) desain metode yang tepat untuk program, pelatihan, dan pengembangan; dan (d) evaluasi pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan. Ada tiga tahapan pelatihan dan pengembangan, kata-kata itu sudah memenuhi standar teoritik: (a) penentuan kebutuhan pelatihan, (b) desain program pelatihan, dan (c) evaluasi program pelatihan (Gomes, 2003). Tujuan pelatihan dan pengembangan guru di SDN Pelandakan 2 Kota Cirebon selaras dengan tujuan yang telah disampaikan. Tujuan-

tujuan tersebut meliputi: Pertama-tama, pengetahuan tenaga kependidikan harus diperbarui. Kedua, tidak dapat disangkal bahwa masyarakat selalu berubah karena nilai-nilai sosial budaya yang berubah dan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Ketiga, Persamaan hak pekerja Keempat, ada kemungkinan bahwa tenaga akan bergerak. Tenaga kerja sering pindah atau berhenti. (Haris & Martin, 1975). Selain itu, dikatakan bahwa "pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabatnya." (Darodjat, 2015).

Manfaat pelatihan dan pengembangan guru di SDN Pelandakan 2 Kota Cirebon adalah sebagai berikut: (a) manfaat bagi guru secara pribadi, karena mereka dapat mempertahankan semangat dan keyakinan diri (b) guru sebagai tenaga profesional, yang memastikan kualitas dalam menjalankan pekerjaan mereka; (c) menghilangkan hambatan antara guru dan struktur; dan (d) mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Ketika sumber daya manusia diberi pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan, mereka akan berkembang dengan baik dan memberikan kontribusi kepada masyarakat atau kelompok mereka. Hasibuan (2011) juga menunjukkan bahwa pengembangan membantu meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pengembangan juga memiliki manfaat yang besar bagi sekolah. Cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan meningkatkan prestasi siswa dan sekolah secara keseluruhan adalah dengan mengembangkan profesional guru. Pelatihan dan pengembangan juga berarti bahwa sekolah menambah pengetahuan guru tentang organisasi, guru dapat beradaptasi dengan sekolah, guru menjadi produktif, dan guru membantu siswa mencapai tujuan mereka. Salah satu contohnya adalah program Science Teachers Learning from Lesson Analysis (STeLLA), yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman guru tentang metode pendidikan sains yang efektif (Hammond & Goodwin, 1993). Kulkarni (2013) mengungkapkan beberapa manfaat pelatihan dan pengembangan, yaitu: (a) Program pelatihan dan pengembangan meningkatkan moral karyawan, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi; (b) Program pelatihan dan pengembangan meningkatkan

komunikasi di semua tingkatan manajemen, yang membantu mengurangi konflik di antara tingkat manajemen.

Pelatihan dan pengembangan menguntungkan bagi: (a) meningkatkan moral, kepuasan, dan komitmen karyawan; (b) meningkatkan kemajuan individu dan profesional; (c) meminimalkan konflik dan meningkatkan komunikasi antar jenjang; (d) merancang kontrak yang memuaskan semua pihak dan negosiasi yang efektif; (e) meningkatkan efektivitas manajemen dan penguatan karyawan; (f) meningkatkan kemampuan kepemimpinan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian konflik karyawan; dan (g) mengasah dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan meningkatkan kemampuan karyawan.

IV. KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan guru telah banyak dibahas dalam literatur sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi pedagogis dan profesional guru. Selain itu, pengembangan guru juga mencakup aspek motivasional yang dapat meningkatkan semangat kerja dan dedikasi mereka dalam mengajar.

Pelatihan dan pengembangan guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kapasitas organisasi sekolah. Melalui peningkatan kompetensi dan efektivitas pengajaran guru, kualitas pendidikan secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, sekolah perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk program pelatihan dan pengembangan guru secara berkelanjutan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Darling-Hammond, L. (2010). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. New York: Teachers College Press.

- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hammond, L. D., & Goodwin, A. L. (1993). Progress toward profesionalism in teaching. In Gordon Cawellti (Ed.). *Challenges and achievements of American Education*. Alexandria: Association for supervision and curriculum development
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Hammond, L. D., & Goodwin, A. L. (1993). Progress toward profesionalism in teaching. In Gordon Cawellti (Ed.). *Challenges and achievements of American Education*. Alexandria: Association for supervision and curriculum development
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia. (1974). *Pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972*. Jakarta: Republik Indonesia
- Kulkarni, P. P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *Researchers World*, 4(2), 136-143.
- Massie, R., Tewa, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635- 645
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, T., & Sulo, L. (1995). *Pengantar Pedidikan. Proyek Pembinaan dan Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Dirjen DIKTI Depdikbud.
- Wardani, I G. A. K, & Julaeha, S. (2011). Encouraging teacher's profesional development through open and distance learning. Paper presented at The 24th ICDE World Conference, Nusa Dua, Bali
- Yin, R. K. (2002). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada