



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Muntok

Dwi Yuniarti¹, Lingga¹

dyuniarti0206@gmail.com, linggaja20@gmail.com

¹Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

¹Universitas Bangka Belitung

Abstract

Based on observations made by researchers at SMK Negeri 1 Muntok, the problem that arises is the lack of interest of students to follow the learning process because of the way to teach teachers who are still conventional methods so that students' interest decreases to follow the learning process. This study aims to improve teacher performance in order to influence students' interest in participating in the learning process through training and development of students. The method used in this study is descriptive qualitative, this method is used to reveal the implementation of teacher training and development, which is aimed at improving the performance of SMK 1 Muntok. The purpose of this study was to analyze the effect of training and human resource development on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Muntok. This study is useful for students who will continue their education to higher education so that the Muntok 1 State Vocational School can produce students who have high quality grades. Assessing teacher performance in school is not a simple matter. Need a good communication within the school itself to make a good standard of assessment.

Keywords : Training and Development, Teacher Performance

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SMK Negeri 1 Muntok ini masalah yang timbul adalah kurangnya minat siswa untuk mengikuti proses belajar karena cara mengajar guru yang masih dengan metode konvensional sehingga minat siswa menurun untuk mengikuti proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru agar dapat mempengaruhi minat siswa untuk mengikuti proses belajar melalui pelatihan dan pengembangan tenaga didik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode ini digunakan untuk mengungkapkan mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan guru, yang ditujukan bagi peningkatan kinerja di SMK Negeri 1 Muntok. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok. Penelitian ini bermanfaat bagi siswa yang akan melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi agar sekolah SMK Negeri 1 Muntok dapat menghasilkan siswa-siswa yang memiliki nilai mutu yang tinggi. Menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik.

Kata Kunci : Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses pembelajaran dalam suatu upaya yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak swasta secara sistematis, untuk mewujudkan sistem belajar mengajar agar peserta didik dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting bagi semua orang karena dapat menambah ilmu pengetahuan. Ada pepatah yang mengatakan “Tuntutlah Ilmu Sampai ke Negeri China” yang artinya cari dan tuntutlah ilmu sejauh apapun ilmu itu berada. Pendidikan harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal, sebab apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang handal belum tentu dapat memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah guru-guru atau tenaga didik yang ada di dalam sekolah, karena guru adalah salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan belajar mengajar.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata pendidikan berasal dari kata ‘didik’ dan mendapat imbuhan ‘pe’ dan akhiran ‘an’, maka kata ini mempunyai arti proses atau cara atau perbuatan mendidik. Secara bahasa definisi pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan yang baik adalah pendidikan yang terus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja pada tenaga didik melalui pelatihan dan pengembangan. Kinerja pengajar yang berpendidikan tinggi dan wawasan luas, akan menghasilkan anak didik yang berkualitas pula. Simamora (2006) menyebutkan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedangkan pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Menurut Hani Handoko (2001) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Management thought yang dikemukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, mengembangkan serta meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja tenaga didik. Menurut Wirawan (2009), kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata *performa*. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2002), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja tenaga didik tersebut merupakan suatu hasil yang didapatkan untuk bekerjasama dengan giat yang harus diwujudkan dalam bentuk disiplin sehingga dapat tercapai hasil kerja yang maksimal.

Begitu juga halnya dengan SMK Negeri 1 Muntok yang bergerak dalam bidang pendidikan, untuk mencapai visi misi yang telah ditetapkan, perlu memberikan pelatihan terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja tenaga didik. Pemberian pelatihan kepada tenaga didik pada sekolah tersebut sangat diperlukan karena akan memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga didik. Pemberian pelatihan oleh sekolah tersebut akan menentukan tinggi rendahnya kemampuan kerja, karena dengan adanya pemberian pelatihan dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kemampuan tenaga didik serta berpengaruh pada minat siswa untuk mengikuti proses belajar.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Yang pertama yaitu lingkungan kerja memastikan tenaga didik memiliki tempat kerja yang 'sehat' adalah kunci dari produktivitas tenaga didik. Sebagaimana disebutkan pada poin di atas, seharusnya tahu ruangan kantor yang selaras memenuhi kaidah pencahayaan dan sirkulasi udara. Sebagian besar tenaga didik juga dapat menilai sekolah dari toilet, tempat ibadah, ruang kelas, dan ruang istirahat yang disediakan. Fasilitas yang nyaman dapat membuat para guru menghasilkan kinerja yang baik dalam proses belajar mengajar. Kedua adalah bonus dan insentif. Tak dapat dipungkiri, upah merupakan salah satu faktor paling krusial dalam upaya meningkatkan motivasi kerja atau kinerja tenaga didik. Selain gaji pokok dan tunjangan tetap, kepala sekolah harus kreatif dalam merancang paket *benefit* agar kinerja guru tetap terjaga, seperti memberikan bonus dan insentif kepada para guru maupun tim kerja yang berprestasi. Yang terakhir yaitu pelatihan dan pengembangan. Jika kepala sekolah ingin para tenaga didik semakin handal dalam pekerjaannya, maka pelatihan dan pengembangan adalah solusi yang terbaik. Disamping menambah wawasan, pelatihan dan pengembangan dapat menyegarkan pikiran serta mengurangi ketegangan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, maka proses belajar dan mengajar dapat lebih meningkat dari sebelumnya.

SMK Negeri 1 Muntok merupakan salah satu pendidikan sekolah menengah kejuruan sebagai lanjutan dari SMP/Mts. Adapun program keahlian yang terdapat di SMK Negeri 1 Muntok diantaranya adalah Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Teknik Elektronika Industri (TEI), Multimedia (MM), Teknik Kimia Industri (TKI) dan Usaha Perjalanan Wisata (UPW). Yang terakreditasi B sejak tahun 2010 silam. Di zaman modern seperti saat ini dengan jumlah siswa yang cukup banyak, maka tenaga didik sangat perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk menjamin kelancaran proses belajar-mengajar serta mencapai tujuan sekolah tersebut. Berdasarkan pemikiran latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru" (Studi di SMK Negeri 1 Muntok). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: "Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok?"

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok, yang dijabarkan ke dalam tujuan khusus yaitu dengan diidentifikasinya: 1) tingkat kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok dalam proses belajar mengajar, 2) kemampuan guru setelah dilakukan aktifitas pelatihan dan pengembangan, 3) pengaruh aktifitas pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok. Dalam penelitian ini peneliti akan menggali berbagai informasi yang sekiranya bermanfaat bagi guru SMK Negeri 1 Muntok dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai pengaruh setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu memberikan masukan bagi kepala sekolah berkaitan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan terhadap pihak sekolah, khususnya bagi para guru SMK Negeri 1 Muntok untuk dijadikan acuan dalam meningkatkan mutu belajar dan mengajar dengan cara yang efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini bermanfaat bagi siswa yang akan melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi agar sekolah SMK

Negeri 1 Muntok dapat menghasilkan siswa-siswa yang memiliki nilai mutu yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Muntok yang berjumlah 41 orang. Populasi adalah guru SMK Negeri 1 Muntok dengan jumlah sampel 10 guru yang secara proporsional telah mewakili dari tiap bagian dari bidang jurusan. Yakni jurusan Teknik Komputer Jaringan (TKJ), Teknik Elektronika Industri (TEI), Multimedia (MM), Teknik Kimia Industry (TKI), dan Usaha Perjalanan Wisata (UPW). Berdasarkan ketentuan tersebut maka ketentuan yang ditetapkan dalam mengambil sampel adalah staf guru atau ketua jurusan yang berwenang dalam melakukan seleksi terhadap guru yang dilatih dan mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia tenaga didik yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Pengambilan jumlah sampel tersebut secara proporsional mewakili bidang jurusan masing-masing. Jurusan Unit Pariwisata dengan jumlah sampel yang lebih banyak karena memang guru yang mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia lebih banyak dibandingkan empat yang lainnya yaitu jurusan TKJ, TEI, MM dan TKI. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode kuisisioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah berupa observasi, eksperimen atau juga dengan wawancara terbuka. Maka data yang didapatkan berupa deskripsi pendapat dari responden ataupun hasil catatan lapangan.

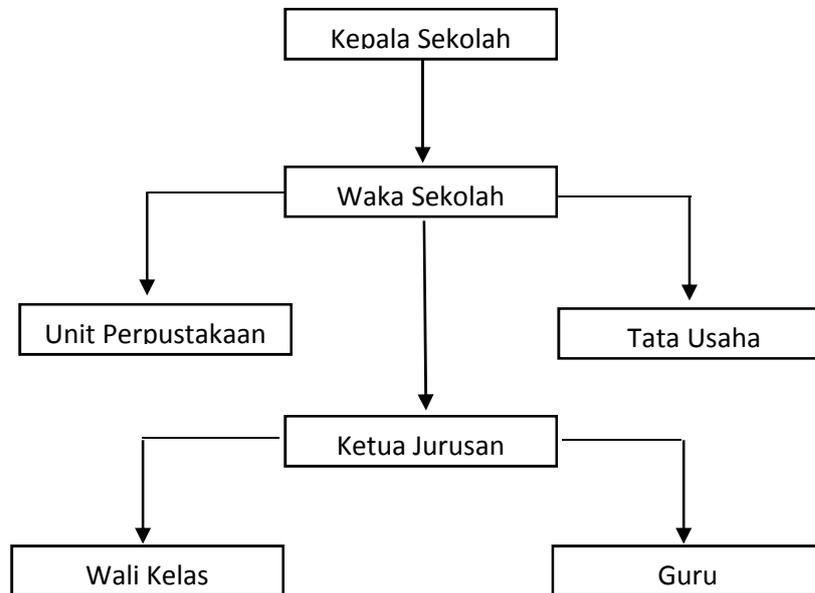
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode ini digunakan untuk mengungkapkan mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan guru, yang ditujukan bagi peningkatan Kinerja di SMK Negeri 1 Muntok. Dalam pelaksanaan penelitian juga dikaji, metode pelaksanaan pelatihan dan pengembangan guru yang dilakukan secara kualitatif melalui teknik pengumpulan data atau wawancara bebas dengan para narasumber. Sumber data yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah: (1) Data primer : Data yang merupakan data yang secara langsung diperoleh dari objek penelitian dan masih harus diteliti serta memerlukan pengolahan lebih lanjut lagi. Data-data tersebut seperti hasil-hasil pengamatan seperti rata-rata jumlah yang dilakukan, jumlah siswa/i, dan lain-lain. (2) Data sekunder : data yang diperoleh dari sekolah dan data tersebut sudah diolah seperti gambaran umum sekolah, dan struktur organisasi.

Informan penelitian digunakan untuk memperkaya kajian, terutama untuk mengungkapkan permasalahan penelitian melalui teknik wawancara, sesuai dengan tipe penelitian kualitatif. Informan penelitian dianggap sebagai populasi dan sampel penelitian. Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMK Negeri 1 Muntok sebanyak 10 orang, yang dianggap dapat memberi informasi dalam penelitian ini. Untuk dapat memperoleh data dalam penyusunan jurnal ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu: Penelitian Lapangan (*Field Research*). Dalam pengumpulan data di lapangan penulis menganalisis secara langsung pada objek yang sedang diteliti dengan maksud untuk mendapatkan data primer tentang sesuatu yang berhubungan dengan masalah dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan cara wawancara (*Interview*, pengamatan atau observasi (*Observation*) dan tinjauan kepustakaan (*Library Research*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Negeri 1 Muntok adalah sekolah menengah kejuruan negeri yang berlokasi di Desa Air Belo Kecamatan Muntok Kabupaten Bangka Barat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. SMK Negeri 1 Muntok didirikan pada tahun 2007. Sekolah ini sudah terakreditasi B sejak tahun 2010. Dengan visinya yaitu Mandiri, Kompetitif dan Profesional. Serta misinya yaitu : (1) Meningkatkan mutu tenaga kependidikan dan sumber daya lainnya, yang berorientasi manajemen berbasis sekolah, (2) Menyiapkan teknisi tingkat menengah yang profesional, produktif, mandiri dan mampu memenuhi

kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), (3) Meningkatkan mutu Pendidikan berbasis Kompetensi, (4) Menguasai dan mengembangkan teknologi dan mampu bersaing di pasar Global. Gambaran umum terhadap struktur organisasi SMK Negeri 1 Muntok adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur organisasi SMK Negeri 1 Muntok

Uraian tugas adalah tugas masing-masing, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab yang sesuai dengan jabatan di SMK Negeri 1 Muntok. Kepala Sekolah dituntut untuk mampu dan juga handal dalam memanager serta mengatur setiap kegiatan, dan juga perangkat yang berada di dalam lingkungan sekolah tempat dia memimpin. Membuat dan menyusun perencanaan kegiatan, baik kegiatan belajar mengajar, kegiatan ekstra kulikuler, kegiatan pelatihan para guru dan staff, serta berbagai perencanaan lainnya yang menyangkut masa depan sekolah yang dipimpinnya. wajib mengawasi setiap kegiatan sekolah, yang dilakukan di dalam lingkungan sekolah, ataupun di luar lingkungan sekolah yang membawa nama baik sekolah. Serta memiliki kewajiban untuk memberikan dukungan kepada setiap perangkatnya, dan juga berlaku adil dan memiliki jiwa sosial yang tinggi untuk membantu siapapun yang membutuhkan pertolongan.

Wakil Kepala Sekolah berfungsi untuk membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sekolah. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan. Pengorganisasian, pengarahan, ketenagaan, pengkoordinasian, pengawasan, penilaian. Identifikasi dan pengumpulan data, mewakili Kepala Sekolah untuk menghadiri rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah pendidikan serta membuat laporan secara berkala. Unit Perpustakaan merupakan Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika. Pelayanan perpustakaan. Perencanaan pengembangan perpustakaan. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronika. Inventarisasi dan pengadministrasian. Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronika. Menyusun tata tertib perpustakaan. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

Tata Usaha berfungsi memberikan layanan kepada siswa terhadap keperluan dalam pendidikan. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah. Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar. Pengurusan dan pelaksanaan administrasi sekolah. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah. Penyusunan administrasi sekolah meliputi kurikulum, kesiswaan dan ketenagaan. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan. Penyusunan tugas staf Tata Usaha dan tenaga teknis lainnya. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9 K serta penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala.

Ketua Jurusan bertugas mengkoordinir wali kelas serta guru dalam kegiatan mengajar. Menyusun program kerja. Mendalami dan mengembangkan kurikulum sesuai dengan jurusan. Mengkoordinir tugas pengembangan kurikulum sesuai dengan jurusan. Mengevaluasi analisa kurikulum dari masing-masing guru sesuai dengan tugasnya. Mengkoordinir penggunaan ruang praktek dalam jurusannya. Membantu kepala sekolah dan peningkatan profesi guru sesuai dengan jurusan. Membantu urusan administrasi meliputi catatan kewajiban siswa, data guru, inventaris sekolah dalam jurusannya. Mengajar minimal 12 jam pelajaran. Membantu wakil kepala sekolah bidang hubungan industry dan kurikulum. Membantu melaksanakan dan memelihara dengan dunia kerja/dunia industry data instansi yang terkait. Membantu pelaksana bimbingan penyuluhan kejuruan dalam jurusannya. Supervisi dan evaluasi kegiatan belajar mengajar dan tugas lain jalan urusannya. Memasarkan dan menelusuri tamatan. Membuat laporan berkala dan insidental.

Wali Kelas bertugas membimbing siswa/i dalam proses belajar mengajar di kelas atau sekolah. Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan. Membantu pengembangan keterampilan dan kecerdasan anak didik. Membina karakter, budi pekerti dan kepribadian anak didik. Guru bertugas mengajar siswa/i dan memberikan pembelajaran yang sesuai dengan keahliannya. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap. Melaksanakan kegiatan pembelajaran. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan, dan ujian. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Mengisi daftar nilai anak didik. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah. Mengadakan pengembangan program pembelajaran. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan pada SMK Negeri 1 Muntok, didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada SMK Negeri 1 Muntok, yang menyesuaikan kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing jurusan, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kinerja dari para guru dalam melakukan proses belajar mengajar. Pendidikan dan pelatihan selanjutnya disebut diklat. Wajib diberikan kepada tenaga didik untuk meningkatkan kompetensi yang meliputi *knowledge*, *skills*, dan *attitude*. Diklat diselenggarakan berdasarkan Training need analysis (TNA) yaitu analisis kesenjangan antara tuntutan jabatan kualifikasi kompetensi yang dimiliki tenaga didik. Pada prinsipnya diklat diselenggarakan melalui penawaran terbuka dan dilakukan secara transparan dengan meningkatkan prestasi kerja, minat kerja, bakat kerja, dan sikap kerja tenaga didik serta kebutuhan sekolah. Setiap tenaga didik berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat guna mengembangkan diri dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja. Penyelenggaraan diklat dilaksanakan dengan memperhatikan system dual track jenjang karir, yaitu generalis dan jalur spesialis, untuk kelompok jabatan manajerial dan kelompok jabatan profesional.

Dari hasil observasi, dapat diketahui bahwa metode yang diterapkan guru dalam proses belajar mengajar masih sangat sederhana yaitu dengan metode konvensional. Setelah diadakan pelatihan dan pengembangan, para guru harus sering menerapkan proses belajar mengajar praktek secara langsung atau praktikum. Secara keseluruhan, penelitian dengan menggunakan model pelatihan dan pengembangan dalam kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok, telah menunjukkan bahwa adanya peningkatan minat siswa/i dalam mengikuti proses belajar mengajar secara signifikan. Jumlah siswa/i secara keseluruhan sekitar 737 siswa. Yang pada awalnya siswa/i SMK Negeri 1 Muntok sering sekali izin untuk keluar kelas dengan berbagai macam alasan. Setelah guru mengikuti pelatihan dan pengembangan, komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa berjalan dengan baik. Namun tidak hanya hasil belajarnya saja yang meningkat, dari sikap siswa/i dalam merespon dan mengikuti proses pembelajaran pun sudah mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini sesuai dengan teori kognitif Menurut Suprijono (2011: 16) bahwa belajar adalah proses mental yang aktif untuk mencapai,

mengingat dan menggunakan pengetahuan menekankan belajar sebagai aktivitas yang melibatkan proses berpikir yang sangat kompleks dan teori kognitif menekankan belajar sebagai aktivitas yang melibatkan proses berpikir yang sangat kompleks. Dari hasil yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok. Selain itu dapat memberikan hasil yang baik bagi siswa/i dalam proses pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah berperan penting dalam memegang kunci keberhasilan. Untuk mewujudkan harapan tersebut kepala sekolah harus kompeten. Secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, performance dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, yang diuraikan kompetensi profesionalisme, kompetensi wawasan pendidikan dan manajemen, kompetensi personal dan kompetensi sosial (Dharma, 2006: 60). Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru. Untuk menyusun rencana kinerja guru, kepala sekolah melibatkan semua unsur personalia sekolah. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon oleh tenaga pendidik yang ada di. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang dibagikan (*job discription*). Apabila dalam melaksanakan kinerja guru mengalami kesulitan disarankan untuk mencari literatur yang berkaitan dengan MSDM dan mengatasi sendiri kesulitan itu, sebelum minta bantuan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu memainkan peran sebagai guru yang ideal. Masyarakat mengharapkan agar 'guru' merupakan sosok yang dapat 'digugu' dan 'ditiru'. Guru juga merupakan salah satu tokoh yang harus dijunjung tinggi, yaitu: 'guru, ratu, wongatua karo' (Tilaar, 2004: 11). Pemerintah sering melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas guru, antara lain melalui pelatihan, seminar, dan lokakarya, bahkan melalui pendidikan formal, dengan menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi.

Pelatihan dan pengembangan tentunya dapat meningkatkan kinerja tenaga didik. Hal ini dapat terlihat mulai dari meningkatnya disiplin para guru terhadap waktu maupun disiplin terhadap peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Selain itu kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan kinerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mulai dari faktor individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas kepala sekolah dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan guru dalam satu tim, kepercayaan serta kekompakan terhadap sesama guru. Faktor sistem, meliputi sistem kerja serta fasilitas kerja yang diberikan oleh kepala sekolah.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah tidak lepas dari monitoring dan evaluasi, karena monitoring dan evaluasi merupakan alat kontrol kegiatan dari suatu

proses dan tindakan manajemen. Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat keberhasilan sebuah tujuan lembaga yang sudah direncanakan dan dilakukan untuk memenuhi target yang kemudian ditindak lanjuti untuk mengidentifikasi-kasikan setiap permasalahan-permasalahan yang muncul. Pertama, laporan rekap hasil evaluasi. Kedua, membuat fakta integritas. Ketiga, penggunaan sistem penilaian dan ketuntasan belajar (KKM) melalui komputerisasi sehingga dapat mempermudah akses bagi para guru dan siswa untuk mengetahui rincian hasil nilai yang diperoleh siswa. Keempat, pemberian penghargaan (reward).

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain antara lain: 1) menerima kehadiran guru dengan baik; 2) memberi tugas mengajar sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru tersebut; 3) membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas; 4) melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan; 5) melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru; 6) memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, provinsi maupun pada tingkat nasional; 7) memberi *reward* (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah; 8) memberi tugas tambahan pada guru; 9) membentuk ikatan keluarga di sekolah dengan pertemuan yang dilaksanakan di eksternal sekolah.

Seorang pimpinan sekolah harus jeli mengidentifikasi dan mengklasifikasikan permasalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas pemecahan apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru. Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala sekolah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibatkan sumber daya yang ada di sekolah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru.

Menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak kepala sekolah dan guru yang akan dinilai. Dengan demikian akan tercapainya sikap saling pengertian bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja guru agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam prakteknya. Serta agar sekolah dapat membantu guru dapat menjadi lebih baik lagi dalam melakukan pembelajaran di kelas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 1 Muntok. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, tenaga didik semakin menerapkan sikap disiplin kerja yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Guru-guru semakin termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam mendidik siswa/i SMK Negeri 1 Muntok. Yang awalnya sering kali menerapkan metode pembelajaran konseptual, dan pada akhirnya dapat menerapkan model pembelajaran praktikum.

Hal ini berdampak juga pada minat siswa/i yang meningkat untuk mengikuti proses belajar mengajar. Dengan proses belajar mengajar yang baik secara efektif dan efisien, maka SMK Negeri 1 Muntok dapat menghasilkan murid didik yang bermutu serta berpotensi untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi maupun siap dalam dunia pekerjaan sesuai dengan bidang jurusan.

DAFTAR RUJUKAN

Anggun dan Goen. 2013. Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan. [internet]. Tersedia di: <https://goenable.wordpress.com/tag/perbedaan-pelatihan-dan-pengembangan/>

- Dewantoro, Hajar. 2016. TUPOKSI Tugas Pokok dan Fungsi Semua Perangkat Sekolah. [internet]. Tersedia di: <https://silabus.org/tupoksi/>
- Ramli, Mike., Mekel, P. A., dan Karuntu, Merlyn. 2014. ANALISIS TERHADAP PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BAGI PENINGKATAN KINERJA DI PT. PEGADAIAN GORONTALO UTARA. [pdf]. Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6235/5760>
- Rohmah, Puspita Eka. 2011. TUJUAN DAN MANFAAT PELTIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM. [internet]. Tersedia di: <http://puspita14028.blogspot.com/2016/03/tujuan-dan-manfaat-pelatihan-dan.html>
- Rommalla, Syiti. 20018. 7 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. [internet]. Tersedia di: <https://www.gadjian.com/blog/2018/04/24/7-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- TipsSerbaSerbi. 2015. Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli. [internet]. Tersedia di: <https://tipsserbasebi.blogspot.com/2015/03/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli.html>
- Zakky. 2018. Pengertian Pendidikan Menurut Para Ahli dan Secara Umum. [internet]. Tersedia di: <https://www.zonareferensi.com/pengertian-pendidikan/>