BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Sekolah

SMPN 1 Kertak Hanyar merupakan sekolah pertama yang berada di Kecamatan Kertak Hanyar, tepatnya di jalan Jenderal A. Yani km 10 desa sungai lakum. SMP ini berdiri di atas tanah yang luasnya 12.560 m, dulunya bernama SMPN 13 Banjarmasin yang walaupun letaknya berada di wilayah kabupaten Banjar sampai atonomi daerah di berlakukan dan berganti menjadi SMPN 1 Kertak Hanyar.

Sekolah ini dioperasionalkan pada tahun 1980 , pada saat itu menempati salah satu SDN di desa Manarap Kecamatan Kertak Hanyar karena masih belum memiliki gedung sendiri. Setelah berjalan kurang lebih 1 tahun, SMP yang mulanya bernama SMPN 13 Banjarmasin ini menempati gedung sendiri, yakni di gedung yang ditempati sampaii sekarang ini.

Keberadaan SMPN 13 Banjarmasin pada waktu dulu dan SMPN 1 Kertak Hanyar sekarang ini sangat mendukung terhadap program pemerintah dan juga membantu sekali bagi masyarakat khususnya masyarakat di Kecamatan Kertak Hanyar. Bahkan ketika pertama kali berdiri sampai di era tahun 90-an, SMP ini tidak hanya memiliki siswa yang berasal dari wilayah kecamatan kertak hanyar saja, tetapi sampai pada wilayah lain, misalnya penduduk yang tinggal di kompleks

Beringin, penduduk yang tinggal di sepanjang jalan Jend.A. Yani dari km 2,5 sampai km 16. Dan sampai sekarang pun masih ada siswa yang berasal dari Banjarmasin, walaupun tidak sebanyak dulu. Hal ini menyebabkan keberadaan SMP ini sangat berarti, tidak hanya bagi masyarakat sekitar, tetapi juga bagi masyarakat yang masih terjangkau transpostasinya dengan gedung SMPN 1 Kertak Hanyar.

Sampai saat ini SMPN 1 Kertak Hanyar sudah memiliki 14 ruang belajar dengan jumlah siswa pada tahun ajaran 2009/2010 sebanyak 450 orang ditambah dengan ruang-ruang yang lain yang mendukung dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan kesiswaan. Ruang tersebut adalah ruang laboratorium fisika, biologi, kimia, bahasa, ruang serbaguna, komputer, perpustakaan yang memilih kurang lebih 5000 judul buku, baik buku pelajaran/paket atau buku bacaan, ruang keterampilan, ruang bp, yang semuanya itu dimanfaatkan oleh guru-guru yang profesional di bidangnya secara maksimal.

Dalam bidang kesiswaan, SMPN 1 Kertak Hanyar memilih cukup banyak kegiatan, mulai bidang olahraga sampai sosial bidang olahraga, SMP ini memilih tim basket, tim volly, catur, & tim sepakbola. Pada kegiatan kesenian, memilih seperangkat alat musik panting. .

Jumlah guru SMPN 1 Kertak Hanyar 35 orang guru, yang terdiri dari guru mata pelajaran yang sudah profesional pada bidangnya, yang diantaranya terdiri dari guru mata pelajaran bahasa indonesia berjumlah 5 orang. guru mata pelajaran bahasa inggris berjumlah 4 orang, guru mata pelajaran matematika berjumlah 5 orang, guru mata pelajaran IPA berjumlah 5 orang, guru mata pelajaran IPS

berjumlah 5 orang, dan beberapa orang guru mata pelajaran lain seperti Pendidikan Agama Islam, PKn, TIK, Seni Budaya, Penjaskes, Muatan Lokal BTA dan Tata Boga.

B. Penyajian Data

Data yang disajikan penulis ini adalah dari hasil penelitian lapangan yang dikumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data tersebut disajikan dalam bentuk uraian dan narasi.

Pada penyajian data ini, penulis kelompokkan sesuai dengan urutan perumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya, agar memudahkan dalam penyajian data dan analisis data. Pada Penyajian data tentang Pengembangan sumber daya manusia pada SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, Maka data yang disajikan dalam bentuk uraian sebagaimana berikut ini.

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan Guru

a. Pemantauan terhadap kinerja

Pemantauan ialah pengawasan oleh seorang kepala sekolah terhadap guru secara berkala melalui penilaian kemajuan dalam pencapaian sasaran kerja, mengidentifikasi hambatan guru dalam pencapaian target mengajar dll. Agar mengetahui bahwa guru tersebut membutuhkan pelatihan atau tidak dalam pekerjaannya. Beberapa hasil data yang peneliti dapatkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 1 Kertak Hanyar menganalisis kebutuhan pelatihan guru dari perkembangan zaman yang masuk kepedesaan. Berikut hasil wawancara: "Yang

pertama dimelihat dari perkembangan zaman dari keadaan kita, karena maklum keadaan guru-guru yang di pinggir-pinggir pedesaan rata-rata informasi kurang selain dari internet dan sosial media".[1]

Selanjutnya beliau juga memaparkan teknik kedua untuk menganalisis kebutuhan pelatihan guru. Yaitu dengan cara melihat kejenuhan guru-guru, melihat dari kinerja mengajar mulai berkurang. Berikut hasil wawancara:

> Kami biasanya di lihat dari kejenuhan guru-guru, mengajar mulai kurang, baru diajukan untuk revisi biasanya di ikutkan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) atau pelatihan-pelatihan lain seandainya tidak ada pelatihan dari dinas kami mengadakan sendiri, sosialisasi-sosialisasi, mengundang pengawas atau guru-guru yang kompeten.[2]

Dalam proses analisis kebutuhan pelatihan di atas analisis yang didapatkan bukan hanya dari kurangnya informasi akan tetapi di lihat dari individunya masing-masing dari kejenuhan guru-guru dalam mengajar berkurang baru diadakannya revisi dianjurkan untuk mengikuti MGMP atau pelatihan-pelatihan lain.

Senada dengan halnya guru bimbingan konseling dan guru matematika SMP Negeri 1 kertak Hanyar juga mengemukakan bahwa: "Pelatihan online, MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan Konseling), dan pelatihan-pelatihan seperti peningkatan kompetensi guru bimbingan konseling berbasis daring, pelatihan menulis Artikel bagi guru BK".[3]

---

[1] E, Kepala sekolah, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 17 juni 2021 jam 09.29.

[2] E, Kepala sekolah, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 17 juni 2021 jam 09.29.

[3] Er, Guru Bimbingan Konseling, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

Pernyataan ibu tersebut juga diungkapkan oleh informan N, yaitu:"offline di Martapura MGMP dan online biasanya".[4]

Dalam hal ini mereka mengemukakan bahwa mereka mengikuti pelatihan-pelatihan yang di anjurkan oleh kepala sekolah secara offline yaitu pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan Konseling) yang diadakan oleh dinas untuk guru-guru.

Ada juga pelatihan-pelatihan yang diadakan di luar sekolah seperti yang di kemukan oleh beberapa guru-guru yang mengikuti pelatihan yang terbagi menjadi 2 yaitu offline dan online sebagai berikut:

> Pernah baik secara online atau pun offline tapi untuk sekarang karena masa pandemi banyak yang online pang. Pelatihan online. MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan Konsling), dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan profesi seperti peningkatan kompetensi guru bimbingan konseling berbasis daring, pelatihan menulis Artikel bagi guru BK . [5]

Pernyataan ibu tersebut juga diungkapkan oleh informan N, yaitu:

> Offline atau pun online pernah paling kada 2 kali dalam 1 tahun, untuk sekarang sering online pang karena pandemi juga. Jadi lebih sering online, offline di Martapura MGMP,Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan pelatihan artikel ilmiah dan online biasanya seperti BIMTEK Daring pemanfaatan LMS dan pembelajaran berbasis CT, online learning on mathematics and art projects.[6]

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa mereka mengikuti pelatihan minimal 2 kali dalam setahun dan itu dilakukan secara online melalui

---

[4] N, Guru Matematika, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

[5] Er, Guru Bimbingan Konseling, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

[6] N, Guru Matematika, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

telepon atau laptop karena adanya pendemi covid-19 sedangkan untuk yang offline itu bertempat dimartapura sesuai pelatihan yang diambil, dan tentunya sesuai dengan bidang matematika dan bimbingan konseling.

b. Pendekatan kepala sekolah terhadap guru

Pendekatan adalah pekerja dan manajer mendiskusikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pada saat penilaian kinerja dan untuk mengembangkan rencana pengembangan kinerja karyawan. Rencana pengembangan individu juga merupakan kesempatan bagi pekerja untuk mengidentifikasi aspirasi mereka dalam hal pengembangan keterampilan. Dengan memperhatikan daerah-daerah dimana mereka merasa bahwa mereka ingin lebih dikembangkan atau ingin mendapat bantuan, pekerja dapat mengambil tanggung jawab untuk kualitas dan produktivitas kerja mereka sendiri. sama halnya di dunia pendidikan kepala sekolah harus bisa mendekati guru-guru untuk mendiskusikan kebutuhan akan pelatihan pada saat penilaian kinerja guru dan memberikan dorongan terhadap guru untuk mengembangkan kinerjanya melalui pelatihan. Beberapa hasil data yang peneliti dapatkan dari kepala sekolah bahwa: “Jelas kami punya program itu. Oleh karena itu memberikan kesempatan untuk mengembangakan potensinya masing-masing, tidak pernah kami mengekang malah didorong sampai naik pangkat pada tahun kemarin 12 orang yang naik pangkat. Makin bagus dia punya niat makin bagus”.[7]

[7] E, Kepala sekolah, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar,17 juni 2021, 09.29.

Di lihat dari uraian yang di berikan kepala sekolah, beliau sangat mendorong apa pun yang di ambil oleh guru-guru apa lagi untuk mengembangan dirinya untuk menjadikan seorang pendidik yang profesional. Hal ini diperkuat lagi oleh pernyataan guru-guru yang mengikuti pelatihan yaitu guru bimbingan konseling dan guru matematika : “Biasanya kemauan sendiri, MGBK(Musyawarah Guru Bimbingan Konseling) untuk mewakili sekolah kan banyak tuh juga MGMP(Musyawarah Guru dari berbagai guru mata pelajaran yang lain,kalo untuk online sama saja kemauan diri untuk ikut ”.[8]

Pernyataan informan Er juga dingkapkan oleh informan N, yaitu:

> Kemauan sendiri untuk menambah wawasan dalam bidang yang diajarkan yaitu sebagai guru matematika ada ,juga ditugaskan oleh dinas pendidikan seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata pelajaran) ini biasanya di tunjuk untuk SMP 1 kertak Hanyar 2 orang karena lumayan banyak guru MTKnya. [9]

Di lihat dari pernyataan ini bahwa mereka biasanya mengikuti pelatihan itu atas kemauan diri sendiri untuk mengembangkan lagi wawasan mereka akan profesi yang di jalankan di sekolah yaitu sebagai guru bimbingan konseling dan guru matematika.

2. Pelatihan dilaksanakan

a. **Jam pelatihan**

Jam pelatihan ialah waktu yang di berikan kepada peserta pelatihan untuk menerima materi yang sesuai dengan apa yang diberikan selama pelatihan.

---

[8] Er, Guru Bimbingan Konseling, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

[9] N, Guru Matematika, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

Berikut ini adalah data yang di dapatkan peneliti saat wawancara dengan beberapa guru yang mengikuti pelatihan.

> "3 bulan, yang pertama pelatihan komputer setelah itu di suruh membikin daftar gajih".[10]

Pernyataan informan S juga di ungkapkan oleh informan R, yaitu: "3 bulan, 1 bulan di ajarkan materi , 1 bulan disuruh membuat, 1 bulan disuruh persentasi".[11]

Pernyataan informan R juga di ungkapkan oleh informan Er, yaitu: "Biasanya 30-40 jam, tapi ada juga PKP tiap hari minggu".[12]

Pernyataan informan Er juga di ungkapkan oleh informan N, yaitu: "Tergantung kalo offline dalam sehari 8 jam kalo untuk PKP itu pun seminggu sekali untuk hari biasa ngajar seperti biasa, pelatihan online mungkin 3 jam".[13]

Didalam uraian diatas beliau mengatakan bahwa masing-masing memiliki beberapa waktu yang ditentukan dalam pelatihan baik secara online ataupun offline. Untuk yang online bisanya 8 jam dalam sehari, dan untuk offline bisa 3 sampai 10 hari pelatihan. Sesuai dengan pelatihan yang di ambil. Jadi rata-rata guru yang mengikuti pelatihan dalam setahun diperlukan rata-rata 24- 32 jam dalam setahun. Karena rata-rata guru minimal 2-3 pelatihan dalam setahun.

---

[10] S, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

[11] R, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

[12] Er, Guru Bimbingan Konseling, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

[13] N, Guru Matematika, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021, 09.30.

b. **Metode pelatihan**

Metode pelatihan yang sesuai ialah ketepatan jenis pelatihan yang di ambil oleh peserta. akan memudahkan jalannya proses pelatihan dan akan dikembangkan di dalam suatu lembaga atau instansi. Dengan teknik pelatihan yang sesuai akan menjadikan prinsip belajar menjadi lebih efektif. Berikuti ini adalah hasil dari wawancara terhadap beberapa guru yang mengikuti pelatihan

> Mudah saja dipahami, karena sesuai dengan apa yang dipelajari selama ini sebagai tata usaha dan materi yang dibawakan tidak luput dari pembahasan cara membuat daftar gajih, cara membuat format data-data dan sebagainya jadi mudah saja untuk dipahami. Dan kemarin ada praktiknya juga disuruh membikin.[14]

Pernyataan informan S tersebut juga diungkapkan oleh informan R, yaitu: "Sesuai saja seperti yang dikatakan diawal, disana diajarkan mengetik menggunakan excel memakai rumus untuk mempermudah pendataan siswa, surat masuk pemberkassan yang dulu-dulu".[15]

Pernyatan informan R tersebut juga diungkapkan oleh informan Er, yaitu: "Mudah haja karena sudah kenal dengan pematerinya jadi komunikasinya lancar karena seprofesi".[16]

Pernyatan informan Er tersebut juga diungkapkan oleh informan N, yaitu: "Lumayan gampang aja karena mengambil pelatihannya yang sesuai dengan jalur bisa di tangkap dengan baik materi yang disampaikan".[17]

---

[14] S, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

[15] R, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

[16] Er, Guru Bimbingan Konseling, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021 09.30.

[17] N, Guru Matematika, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021, 09.30.

Dalam uraian di atas beberapa guru yang mengikuti pelatihan menjawab bahwa pelatihan yang di ikuti, seorang pemateri membawakan materinya dengan mudah untuk dipahami sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan mempermudah mereka mendapatkan wawasan baru sesuai dengan bidangnya masing-masing baik secara online ataupun offline. Ditambah lagi dukungan dari pihak sekolah akan proses pelatihan ini seperti yang dipaparkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Kertak Hanyar pada wawancara beliau menegaskan bahwa: "Sangat mendukung, karena apa untuk meningkatkan potensi mereka padahal tidak misalkan mereka tidak mengikuti pelatihan pun mereka sudah kompeten tapi setidaknya menambah ilmu dan wawasan mereka terhadap bidang-bidang yang mereka punya".[18]

Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa sangat mendorong proses pelatihan kepada mereka-mereka yang ikut serta dalam mengembangkan potensinya, sebagai guru-guru yang profesional . Agar wawasannya semakin luas dan ilmu pun bertambah setelah bertukar pikiran dan bertemu orang banyak.

3. Hasil Evaluasi Pelatihan

a. Menggunakan metode praktik

Praktik ialah metode yang dilaksanakan secara nyata apa yang disebut dengan teori. Selama pelatihan dilaksanakan dengan ceramah selanjutnya pasti akan ada yang namanya praktik untuk mengulang apakah si peserta paham akan

[18] E, Kepala Sekolah, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 17 juni 2021, 09.29.

pelatihan yang diikutinya. dan ini paparan dari informan S yang mengikuti pelatihan sebagai berikut: *"*Sebagai tata usaha dan materi yang dibawakan tidak luput dari pembahasan cara membuat daftar gajih, cara membuat format data-data dan sebagainya jadi nudah saja untuk dipahami. Dan kemarin ada praktiknya juga disuruh membikin".[19]

Pernyataan bapa tersebut juga diungkapkan oleh informan R, yaitu: "3 bulan, 1 bulan di ajarkan materi, 1 bulan disuruh membuat, 1 bulan disuruh persentasi".[20]

Didalam uraian beliau mengatakan bahwa masing-masing diberikan waktu beberapa bulan untuk menguasai materi yang telah diajarkan dan seletah itu mereka diminta melakukan persentasi atau praktik akan materi yang sudah dipelajari.

b. Menggunakan Observasi dan Angket

Observasi berarti mengamati dan memperhatikan, kepala sekolah disini menggunkan metode observasi dan angket untuk mengevaluasi guru-guru yang sudah mengikuti pelatihan. Apakah mereka sudah bisa menerapkan atau belum pelajaran atau ilmu yang didapat selama pelatihan disekolah, dan ini paparan dari kepala sekolah SMP Negeri 1 Kertak Hanyar

> Kalo saya mengevaluasimya menggunakan angket diberikan kepada guru yang bersangkutan lawan melihat kinerja mereka apakah berdampak atau kada lawan pekerjaan seperti perubahan guru setelah pelatihan dan produktivitas guru dalam mengajar setelah melakukan pelatihan. Mereka

[19] S, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

[20] R, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

> bisa bertukar informasi apa saja yang didapat dipelatihan untuk mengajarkan kepada guru-guru lain, kalo untuk ke siswa mungkin dari segi prestasinya bisa dilihat dinilai mereka yang mengikuti pelajaran guru tersebut. [21]

Dari uraian diatas kepala sekolah SMP Negeri 1 kertak hanyar melihat dari angket yang dibagikan dengan bukti tertulis dan untuk observasi dengan bukti melihat bahwa kinerja guru-guru setelah mengikuti pelatihan mereka bisa bertukar pendapat terhadap teman selarasnya mengenai informasi yang didapatkan selama pelatihan. Dan berdampak kesiswa juga melalui prestasi yang diraihnya.

Senada dengan halnya dari guru-guru yang mengikuti pelatihan SMP Negeri 1 kertak hanyar mengemukana bahwa:

> Kalo dari saya wawasan pertambah buktinya bisa membuat daftar gaji untuk guru-guru, dapat ilmu baru, tambah teman baru, yang sebelumnya kada tahu format pembuatan daftar gajih jadi tau, dan ilmunya tepakai banar pada saat itu dan ditasakan sampai sekarang.[22]

Pernyataan informan S tersebut juga diungkapkan oleh informan R, yaitu: “Yang nyata mengetahui bagaimana membuat data jumlah siswa siswa dengan jalan yang mudah menggunakan rumus dll, cara menyusun surat masuk penomoran surat dll sebagaimana tugas dari seorang tata usaha kepegawaaian dll”[23]

Pernyataan informan R tersebut juga diungkapkan oleh informan Er, yaitu: “Yang nyata dapat ilmu yang sebelumnya tidak pernah belajar dibangku

---

[21] E, Kepala Sekolah, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 17 juni 2021, 09.29.

[22] S, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

[23] R, Staff Tata Usaha, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 15 juni 2021, 09.30.

sekolah/kuliah disini belajar senang, dapat kawan banyak bisa bertukar informasi dan menambah wawasan jua mengenai apa yang belum diketahui".[24]

Pernyataan informan Er tersebut juga diungkapkan oleh informan N, yaitu:

> Bertambah pengetahun tentang macam-macam membuat artikel ilmiah matematika, pemanfaatan LMS dan pembelajaran berbasis CT yang sebelumnya kada tahu menjadi tahu , bertambah lagi wawasan, relasi dan bisa bertukar pikiran karena sepemikiran, dan bisa berbagi ilmu jua.[25]

Dalam uraian diatas mereka mengatakan bahwa reaksi mereka setelah mengikuti pelatihan adalah bertambahnya ilmu dan wawasan, bertambahnya relasi untuk bisa bertukar pikiran untuk yang selaras dengan diajarkan, mengetahui apa yang belum di ketahui sebelumnya. Selaras juga dengan yang di katakan oleh kepala sekolah dalam wawancara beliau memaparkan beberapa evaluasi akhir dari mereka-mereka yang mengikuti pelatihan:

> Ada, wawasan tentang pengajaran dan sistem administrasi sekolah mereka bertambah bahkan sampai-sampai kepada prestasi pelajar siswa dari ektrakurikuler atau pun tidak dan dari situ juga daya tarik siswa baru untuk mendaftar disekolah ini sampai membeludak dan untuk saat ini sudah memenuhi syarat.[26]

Dalam uraian di atas kepala sekolah mengatakan bahwa hasil akhir dari pelatihan ini sangat menguntungkan bagi pihak sekolah karena bisa berpengaruh terhadap prestasi siswa dan berdampak juga terhadap penerimaan siswa untuk masuk di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar.

---

[24] Er, Guru Bimbingan Konseling, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021, 09.30.

[25] N, Guru Matematika, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 16 juni 2021, 09.30.

[26] E, Kepala Sekolah, SMP Negeri 1 Kertak Hanyar, 17 juni 2021, 09.29.

C. Analisis Data

Pada analisis data ini akan diuraikan data mengenai pengembangan sumber daya manusia pada SMP Negeri 1 Kertak Hanyar di Kabupaten Banjar yang meliputi analisis kebutuhan pelatihan guru, pelaksaan pelatihan, dan hasil evaluasi pelatihan di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar.

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan Guru

Aspek yang paling penting dari pelatihan ini adalah untuk memastikan bahwa tanggapan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan pelatihan yang disediakan secara adil.

Sarwandi analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) direncanakan dan dilaksanakan untuk memperoleh sejumlah data atau informasi tentang kondisi dan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Analisis kebutuhan membantu organisasi maupun individu dalam mencari solusi masalah untuk meningkatkan kinerja.[27]

Menurut Mulyaningsih, Analisis kebutuhan diklat merupakan proses berkelanjutan pengumpulan data untuk menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, sehingga pendidikan dan pelatihan dapat dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan organisasi agar dapat mencapai tujuan. Dasar

---

[27] Rabial Kanada, "*Analisis kebuthan pelatihan- house training*" *dalam Jurnal el-Idare*, Vol. 1, No. 2, Desember,h. 161-162.

untuk keberhasilan program pendidikan dan pelatihan yakni melalui need assessment.[28]

Dari hasil data yang didapatkan selama penelitian di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar analisis kebutuhan pelatihan guru dilakukan dengan melihat apa saja kebutuhan pelatihan terhadap guru-guru. Kepala sekolah pun menganalisis yang pertama, dengan cara pemantauan terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan fakta dilapangan kepala sekolah melihat dari kejenuhan guru-guru dalam mengajar dikelas. Berdasarkan hal tersebut kepala sekolah mengambil tindakan dengan cara melakukan pelatihan secara mandiri melalui sosialisasi-sosialisasi terhadap guru-guru, mengundang pengawas atau guru-guru yang kompeten dibidangnya masing-masing ataupun mengikut sertakan dalam MGPM (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Secara online ataupun offline. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru pada bidangnya.

Kedua, pendekatan kepala sekolah terhadap guru. Menurut adman pendekatan pekerja dan manajer mendiskusikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pada saat penilaian kinerja dan untuk mengembangkan rencana pengembangan kinerja karyawan. Rencana pengembangan individu juga merupakan kesempatan bagi pekerja untuk mengidentifikasi aspirasi mereka dalam hal pengembangan keterampilan. Dengan memperhatikan daerah-daerah dimana mereka merasa bahwa mereka ingin lebih dikembangkan atau ingin mendapat bantuan, pekerja dapat mengambil tanggung jawab untuk kualitas dan

[28] Mulyaningsih, "Analisis Kebutuhan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil" dalam *jurnal Jendela Inovasi Daerah,E-ISSN:2621-8739,* Vol.III No.1, Februari 2020. h. 94.

produktivitas kerja mereka sendiri.[29] sama halnya di dunia pendidikan kepala sekolah harus bisa mendekati guru-guru untuk mendiskusikan kebutuhan apa saja yang mereka perlukan akan pelatihan pada saat penilaian kinerja guru melalui pendekatan inilahh kepala sekolah bisa memberikan dorongan terhadap guru-guru untuk mengembangkan kinerjanya melalui pelatihan. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Kertak hanyar mendorong penuh terhadap pelatihan memberikan kesempatan kepada mereka-mereka yang membutuhkan agar bisa mengembangkan potensinya karena kepala sekolah SMP Negeri 1 Kertak Hanyar mempunyai program untuk mengembangan kinerja guru dan sertifikasi guru apa lagi jika dari mereka memiliki kemauan sendiri untuk mengembangkannya mengikuti pelatihan.

Hasil Analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas, analisis kebutuhan pelatihan guru di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar dilaksanakan dengan sebagaimana semestinya. Hal ini karena analisis dilakukan dengan melihat apa saja yang dibutuhkan oleh guru-guru yang dilihat langsung oleh kepala sekolah, yaitu yang pertama, berdasarkan pemantauan kinerja guru dengan melihat kejenuhan guru dan tingkat mengajar dikelas. Yang kedua, dari pendekatan kepala sekolah terhadap guru melalui pendekatan ini kepala sekolah bisa mendorong guru mengembangkan potensi mereka melalui pelatihan. padahal semestinya kepala sekolah bisa menggunakan metode yang lebih sederhana dalam memudahkan analisis kebutuhan terhadap guru-guru yang membutuhkan

[29] Adman. "*Analisa Kebutuhan Pelatihan Pegawai Pada Prodi Manajemen Perkantoran Upi*" dalam *Jurnal Manajerial 20Vo.204.20No.207.20Juli-Des 202005 20287.02.200629*, h. 3-4.

contohnya dengan menggunakan menilaian terhadap kinerja guru dalam mengajar ataupun dalam mengelola administrasi.

2. Pelaksanaan pelatihan

Pelatihan yang baik jika pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu pelaksanaan pelatihan betul-betul harus dirancang sesuai dengan kebutuhan, sesuai dengan program pelatihan, sesuai dengan kapasitas perlengkapan pelatihan serta keamanan pelatihan atau *safety training* yang diperlukan. [30]

Pelaksanaan program pelatihan harus didasarkan pada metode-metode pelatihan. Metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan tujuan pelatihan.[31]

Dari hasil data yang didapatkan selama penelitian di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar. Pelaksanan pelatihan dilakukan dengan yang pertama, jam pelatihan yang sesuai yaitu guru-guru mendapatkan rata-rata 24-32 jam dalam setahun dengan bobot jam sehari 8 jam selama pelatihan baik offline ataupun online agar pelatihan terkondisi dengan baik dan rancangan acara menjadi efektif. Hal ini disampaikan oleh guru-guru yang mengikuti pelatihan. yang kedua, metode pelatihan yang sesuai akan memudahkan jalannya proses pelatihan. dengan teknik yang sesuai akan menjadikan prinsip belajar menjadi efektif sesuai dengan paparan guru-guru yang mengikuti pelatihan mudah saja dipahami, karena sesuai dengan apa yang

---

[30] Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Surabaya: Zifatama Publisher,2008), h. 104.

[31] Gede, Wayan, dkk., "Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan" dalam *jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Volume 4 Tahun 2016, h. 5.

dipelajari selama ini sebagai tata usaha dan materi yang dibawakan tidak luput dari pembahasan cara membuat daftar gajih, cara membuat format data-data dan sebagainya jadi mudah saja untuk dipahami. Dan kemarin ada praktiknya juga disuruh membikin.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas bahwa pelaksanaan pelatihan di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar dilakukan dengan dilihat dari bagaimana pelaksanaan dilakukan yaitu menggunakan jam pelatihan yang efektif yaitu 24-32 jam dalam setahun baik itu pelatihan secara online atau offline. Padahal sebenarnya durasi diklat fungsional guru dan angka kreditnya sebagaimana tercantum dalam PermenPANRB nomor 16 tahun 2009 adalah 960 jam angka yang efektif. Jadi, dapar dikarakan bahwa jam yang diperoleh oleh guru-guru yang mengikuti pelatihan masih terlalu kurang untuk dikatakan efektif. dan yang kedua menggunakan metode pelatihan yang pas sesuai dengan kebutuhan peserta dan sesuai dengan pelatihan yang diambil agar mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

3. Hasil Evaluasi Pelatihan

Hasil evaluasi pelatihan, oreantasinya kepada perbaikan diri, yaitu pelatihan merupakan pendidikan yang unik artinya selalu harus yang terbaru, terbaik dan *palicable*. Oleh sebab itu setiap selesai melaksanakan pelatihan dijadikan sebagai tolok keberhasilan yang harus bisa dinilai keberhasilannya dan dijadikan sebagai pengalaman untuk kegiatan yang akan datang.[32]

---

[32] Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ..., 104.

Evaluasi pelatihan dan pengembangan setiap program yang baik dan lengkap selalu diakhiri dengan evaluasi program. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan nilai suatu dengan cara membandingkannya dengan standar penilaian yang sudah disepakati. Paling tidak ada 3 komponen yang harus masuk dalam evaluasi yaitu:

a. Reaksi terhadap program pelatihan.

Apakah peserta menyukai program? Apakah intruksi diberikan secara jelas? Apakah mereka benar-benar merasa telah belajar sesuatu?

b. Perubahan sikap atau kinerja.

Dapatkah sekarang ini peserta melakukan sesuatu yang sebelum pelatihan tidak dapat mereka lakukan? Dapatkah mereka menerapkan sikap baru dalam pekerjaan? Apakah kinerja lebih baik?

c. Produktivitas.

Apakah ada hasil yang dapat dilihat dari pelatihan misalnya produktivitas, penghematan biaya, kualitas atau kuantitas pekerjaan?[33]

Dari hasil data yang didapatkan selama penelitian di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar hasil evaluasi pelatihan dilakukan dengan yang pertama menggunakan metode praktik jadi selama pelatihan dilaksanakan sesuai dengan teori, peserta diperintahkan untuk membuat bahan ajar dan dipersentasikan diakhir pelatihan untuk mengetahui apakah si peserta pelatihan ini menguasai atau paham akan materi yang diberikan selama pelatihan. Yang kedua, untuk didalam sekolah

[33] Nurruli Fatur Rohmah, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia" dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1, Oktober 2018, h. 8.

kepala sekolah SMP Negeri 1 Kertak Hanyar melakukan evaluasi pelatihan terhadap guru-guru menggunakan metode angket dengan bukti tertulis dan observasi dengan melihat dari kinerjanya setelah melakukan pelatihan, bertukar informasi terhadap teman selaras dan yang terakhir dampaknya terhadap perastasi siswa.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas bahwa hasil evaluasi pelatihan di SMP Negeri 1 Kertak Hanyar dilakukan dengan melalui 2 hal yang pertama dari penyelenggara pelatihan menggunakan metode praktik dan yang kedua dari pihak sekolah menggunakan metode angket dan observasi dengan memperhatikan indikator perubahan guru setelah melakukan pelatihan dan produktivitas guru dalam mengajar dan mengelola administrasi sekolah. Akan tetapi setelah peneliti observasi mengenai hasil evaluasi pelatihan ini masih ada ditemukan beberapa guru-guru yang hasil pelatihanya tidak terterapkan khususnya dibagian staf tata usaha.