

## EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK

Abdul Fattah Nasution<sup>1</sup>, Marsyela<sup>2</sup>, Marsyeli<sup>3</sup>, Desi Fitri Yani Sembiring<sup>4</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

abdulfattahnasution@uinsu.ac.id<sup>1</sup>, marsyela03@gmail.com<sup>2</sup>, marsyeli332@gmail.com<sup>3</sup>,

desisaragih103@gmail.com<sup>4</sup>

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 1, No: 6 Juni 2024 Halaman : 98-105	This research aims to find out how effective education and training are in terms of improving the performance of teaching staff at SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang. This study used qualitative research methods. The subjects of this research were teachers at SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang. This research took place for one day, namely Wednesday, May 22 2024. The results of data analysis were obtained from observations, interviews and documentation. Based on the research results, it was concluded that; (1) SMA IT AL HIJRAH 2 implements a training program for teachers, which aims to enable teachers to improve the quality of teaching. (2) education and training programs (diklat) can have a big influence on changes in the teaching methods applied by teachers at the IT AL HIJRAH 2 school. (3) there are significant changes in teachers' teaching methods after participating in the education and training programs at the school IT AL HIJRAH 2. (4) there are several obstacles that often arise when training is carried out for teachers at IT AL HIJRAH 2 schools. (5) there are differences in performance between teachers who have taken part in training and those who have not taken part in training at IT AL HIJRAH schools 2. The results of this research show that the effectiveness of education and training has a significant positive impact on the performance of teaching staff
<b>Keywords:</b> Education and training Performance teacher	

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektifitas Pendidikan dan Pelatihan dalam hal meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Subjek penelitian ini adalah guru di sekolah SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang. Penelitian ini berlangsung selama satu hari yaitu pada hari Rabu, 22 Mei 2024. Hasil analisis data diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ; (1) di sekolah SMA IT AL HIJRAH 2 menerapkan program diklat untuk para guru, yang bertujuan supaya para guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran. (2) program pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat berpengaruh besar terhadap perubahan dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh guru di sekolah IT AL HIJRAH 2. (3) terdapat perubahan yang signifikan dalam metode pengajaran guru setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang ada di sekolah IT AL HIJRAH 2. (4) terdapat beberapa hambatan yang sering muncul saat akan dilakukan diklat untuk para guru di sekolah IT AL HIJRAH 2. (5) terdapat perbedaan kinerja antara guru yang telah mengikuti pelatihan dengan yang belum mengikuti pelatihan di sekolah IT AL HIJRAH 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas Pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

**Kata Kunci** : Pendidikan dan Pelatihan, kinerja, tenaga pendidik

### PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia (pegawainya) pada aktivitas pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada modifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan kualitas guru, pelayanan lebih cepat, cepat dan efisien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi sesama lebih efektif.

Pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu Bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (personal development). Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu mata rantai dari siklus pengelolaan personal dapat diartikan merupakan proses perbaikan staf melalui berbagai macam pendekatan yang menekankan realisasi diri (kesadaran), pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri.

Pengembangan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan, sikap, keterampilan, dan pengetahuan anggota organisasi. Pelatihan akan mengantarkan seorang guru untuk mendapatkan motivasi yang tepat dalam menjalani pekerjaannya menjadi seorang Pendidik. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan Pengetahuan (cognitive), sikap, dan nilai (afektif) dan keterampilan (psikomotor). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama adalah terletak pada aspek pembelajaran.

Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya. Pendidikan dan pelatihan Meliputi dua tujuan sekaligus, yaitu tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, tujuan diadakannya pusat/badan/lembaga/unit pendidikan dan pelatihan tersebut umumnya untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan.

Siswa merupakan subyek penting dalam proses belajar mengajar di sekolah. Sedangkan guru adalah salah satu sumber belajar yang secara langsung berhadapan dengan siswa dalam proses tersebut. Dalam kaitan tersebut, maka guru perlu senantiasa melakukan up-grading terus menerus termasuk dalam hal mendapatkan metode, pendekatan, atau cara yang tepat dalam pembelajaran, karena hanya dengan cara yang tepat, maka tujuan dan hasil belajar mengajar dapat diwujudkan.

## **METODE PENELITIAN**

Tempat pelaksanaan penelitian adalah di sekolah SMA IT AL HIJRAH 2 DELI SERDANG, lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di Jl. Perhubungan, Laut Dendang, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang karena sekolah tersebut dekat dengan lokasi peneliti. Berdasarkan judul yang diangkat yakni “ Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik” Peneliti telah melakukan Observasi pada tanggal 22 Mei 2024 dengan tujuan mengevaluasi dampak positif dari program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dan akan menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Penelitian ini menggunakan beberapa cara dalam mengumpulkan data diantaranya adalah sebagai berikut: 1. Wawancara →Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (interviewed) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dalam penelitian ini berupa interview terhadap responden. 2. Dokumentasi →Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Dokumen adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau pengutipan data dari dokumen yang ada dilokasi penelitian. Data-data ini akan membantu penulis dalam melakukan analisis data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah dua konsep yang sering kali terkait tetapi memiliki tujuan dan fokus yang berbeda. Penejelasan dari masing-masing Pendidikan dan Pelatihan yaitu, Pendidikan adalah proses pengajaran dan pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap seseorang. Pendidikan bersifat lebih umum dan mencakup berbagai disiplin ilmu. Proses pendidikan biasanya berlangsung di lembaga formal seperti sekolah dan universitas. Dan tujuan utama pendidikan yaitu memberikan pengetahuan dasar dan keterampilan yang diperlukan untuk kehidupan sehari-hari dan masa depan, serta mengembangkan karakter dan kepribadian seseorang. Pendidikan mencakup pengalaman, pengertisn dan penyesuaian diri dari pihak terdidik terhadap rangsangan yang diberikan kepadanya, menuju kearah pertumbuhan dan perkembangan. Pendidikan secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki. (Hardjana, 2002). Sedangkan Pelatihan adalah proses yang lebih spesifik dan terfokus pada peningkatan keterampilan atau kompetensi tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan biasanya bersifat praktis dan aplikatif, dirancang untuk memenuhi kebutuhan langsung di tempat kerja atau untuk tugas-tugas tertentu. Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis tenaga pendidik. Dan pelatihan sering digunakan dalam konteks profesional misalnya melalui kursus ataupun program magang. Tujuan utama pelatihan adalah mempersiapkan individu untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu dengan lebih efektif dan efisien. Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang menitik beratkan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Pelatihan diperlukan karena keterampilan dan pengalaman baru diperlukan karena adanya tuntutan baru ataupun posisi yang baru (Hasan, 2018).

Jadi secara umum perbedaannya adalah pendidikan memberikan landasan pengetahuan yang luas, sedangkan pelatihan fokus pada keterampilan khusus yang dapat langsung diterapkan.

Menurut Djojonegoro (1998) dalam Mohd. Ilyas, Diklat tenaga pendidik atau guru merupakan sebuah upaya yang harus dilakukan secara terprogram, kontiniu dan mampu menjawab segala persoalan kelemahan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, terutama dalam menyelaraskan dengan tuntutan dan ketuntasan kurikulum dan daya serap secara maksimal (Ilyas, 2020).

Dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, guru harus rajin dan mau mengikuti Pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan pendidikan. Tentunya dalam pelatihan yang diberikan yang mampu meningkatkan keterampilan dalam menunjang pekerjaan. Jika tidak, maka para guru akan terus hanya bertahan melakukan pekerjaan dengan apa yang mereka ketahui saja dari dulu hingga kini, padahal dunia sudah berkembang. Pelatihan akan berguna, jikalau sesuatu yang mampu meminimalisasi kekurangan dari keterampilan standar yang harus dimiliki karyawan dengan apa yang menjadi tugas kerjanya (Dressler, 2006).

Dalam Pendidikan dan pelatihan (Diklat) terdapat beberapa jenis dari masing-masing Pendidikan dan Pelatihan yaitu:

#### 1. Jenis-Jenis Pendidikan

Menurut Idris Sahara dalam Nurhayati Ali Hasan pendidikan secara umum dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu: 1. Pendidikan Informal, 2. Pendidikan Formal, 3. Pendidikan Nonformal.

## 2. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Samsudin dalam Nurhayati Ali Hasan pelatihan terbagi kepada dua jenis, yaitu: 1. Pelatihan Internal, 2. Pelatihan Eksternal.

Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan dalam bidang tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya. Khususnya dalam konteks meningkatkan kinerja tenaga pendidik, adalah untuk memperbaiki kemampuan pengajar, meningkatkan efektivitas pembelajaran, dan mengembangkan kreativitas dalam metode mengajar. Dengan Diklat yang tepat, diharapkan tenaga pendidik dapat memberikan pembelajaran yang lebih berkualitas dan memotivasi siswa secara lebih efektif.

### **Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik**

Kinerja tenaga pendidik adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru atau dosen dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja tenaga pendidik dapat diukur melalui berbagai metode, seperti observasi, evaluasi dari siswa, penilaian dari atasan, dan refleksi diri. Tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan pengembangan potensi siswa secara maksimal.

Menurut Nanang Fattah yang dikutip oleh Abd. Wahab dan Umiarso dalam Hamdan dkk bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Sedangkan Abdullah munir mengartikan kinerja sebagai suatu gambaran yang mengenai tingkatan dalam pencapaian pelaksanaan program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi dan tujuan suatu Lembaga (Wahab dan Umiarso, 2011).

Sebagai seorang tenaga pendidik guru juga dapat dianggap sebagai pemimpin dalam Pendidikan dan pembelajaran didalam kelas yang diampunya. Guru ditetapkan sebagai suatu profesi yang sama dengan profesi lainnya, seperti hakim, dokter, dan insinyur. Disamping itu, kinerja seorang guru dan hak-haknya dijamin oleh undang-undang. UUTG menyatakan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan kinerjanya yaitu dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Menjadi seorang tenaga pendidik minimal harus mempunyai kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru juga harus pandai menempatkan dirinya dan membagi waktu dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, seorang guru memerlukan karakteristik agar meningkatnya kinerja yang baik dari masing-masing tenaga pendidik (Hamdan dkk, 2021).

Dalam hubungannya dalam dunia Pendidikan, maka kinerja tenaga pendidik (guru) dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya (Adnan, dkk, 2024).

### **Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru**

Efektivitas pelatihan kompetensi dalam peningkatan kinerja guru adalah topik yang penting dalam bidang pendidikan, karena guru yang kompeten dan berkinerja tinggi adalah kunci untuk mencapai hasil belajar yang optimal bagi siswa. Efektivitas pelatihan kompetensi dalam peningkatan kinerja guru juga merupakan sejauh mana program pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan guru, sehingga berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil

belajar siswa. Berikut adalah beberapa poin utama yang menyoroti pentingnya efektivitas pelatihan kompetensi bagi kinerja guru:

1. Peningkatan keterampilan pedagogis

Pelatihan kompetensi membantu guru mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif, termasuk penggunaan teknologi pendidikan, strategi pengelolaan kelas, dan teknik evaluasi siswa. Keterampilan pedagogis yang ditingkatkan memungkinkan guru untuk lebih baik memenuhi kebutuhan belajar siswa yang beragam.

2. Pengetahuan mendalam tentang subjek

Pelatihan yang fokus pada penguasaan pengetahuan mata pelajaran memungkinkan guru untuk lebih memahami materi yang mereka ajarkan, sehingga dapat menjelaskan konsep dengan lebih jelas dan menjawab pertanyaan siswa dengan lebih baik. Pengetahuan mendalam ini meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan diri guru di kelas.

3. Keterampilan manajemen kelas

Pelatihan kompetensi sering mencakup strategi untuk manajemen kelas yang efektif, yang membantu guru menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dengan keterampilan manajemen kelas yang baik, guru dapat mengurangi gangguan, meningkatkan keterlibatan siswa, dan mengelola waktu pengajaran dengan lebih efisien.

4. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja

Pelatihan yang berkualitas tinggi dan relevan dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa didukung dan diberdayakan melalui pelatihan cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam mengajar, yang berdampak positif pada interaksi mereka dengan siswa.

5. Hasil belajar siswa yang lebih baik

Guru yang lebih kompeten dan berkinerja tinggi biasanya dapat membantu siswa mencapai hasil belajar yang lebih baik. Hal ini termasuk peningkatan pencapaian akademis, perkembangan keterampilan sosial-emosional, dan peningkatan motivasi belajar siswa.

6. Pengembangan profesional berkelanjutan

Efektivitas pelatihan kompetensi juga terkait dengan adanya dukungan berkelanjutan setelah pelatihan. Program mentoring, komunitas praktik, dan akses ke sumber daya pembelajaran yang terus-menerus membantu guru untuk terus mengembangkan dan memperbarui keterampilan mereka.

7. Evaluasi dan umpan balik

Pelatihan yang efektif melibatkan evaluasi yang terus-menerus dan umpan balik yang konstruktif. Guru yang mendapatkan umpan balik tentang kinerja mereka dapat memahami area yang perlu ditingkatkan dan mendapatkan saran praktis untuk perbaikan.

Efektivitas pelatihan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan pelatihan yang relevan, berkualitas, dan didukung oleh evaluasi dan dukungan berkelanjutan, guru dapat menjadi lebih kompeten dan percaya diri dalam mengajar. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga berdampak positif pada hasil belajar siswa, yang merupakan tujuan utama dari pendidikan.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru di SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang yang mengemukakan tentang efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang. Beliau menjelaskan bahwa :

**Penanya** : Sebelumnya kami ingin bertanya bu, apakah disekolah ini terdapat program Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) untuk para guru bu?

**Guru** : Okey disekolah ini ada menerapkan program diklat untuk para guru, yang bertujuan supaya para guru disini dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka serta dapat mendorong inovasi dan perubahan yang positif dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh para guru disini. Jadi ya program diklat itu penting jadi sekolah ini membuat program tersebut.

**Penanya** : Menurut ibuk, bagaimana program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan di sekolah ini dapat memengaruhi perubahan dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh guru-guru?

**Guru** : Menurut saya program pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh besar terhadap perubahan dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh guru di sekolah ini. Melalui program ini, guru-guru disini dapat memperoleh pengetahuan baru, keterampilan tambahan, dan wawasan yang mendalam mengenai pendekatan pembelajaran yang inovatif. Dengan demikian, mereka dapat memperkaya metode pengajaran mereka, mengintegrasikan teknik-teknik baru yang lebih efektif, dan menyempurnakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Dampak positifnya bagi siswa adalah peningkatan kualitas pembelajaran, motivasi siswa, dan pencapaian hasil belajar yang lebih optimal.

**Penanya** : Buk kami ingin bertanya lagi ni buk, apakah terdapat perubahan yang signifikan dalam metode pengajaran guru-guru disini setelah mengikuti program DIKLAT?

**Guru** : Tentu, benar. Biasanya, terdapat perubahan yang signifikan dalam metode pengajaran guru setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang ada di sekolah ini. Misalnya, Guru dapat mulai menerapkan pendekatan baru yang mereka pelajari selama pelatihan, menggunakan strategi pembelajaran yang lebih interaktif, memanfaatkan teknologi pendidikan, serta meningkatkan kreativitas dalam menyampaikan materi. Hal ini dapat menghasilkan perubahan positif dalam kualitas pembelajaran, tingkat kehadiran siswa, dan motivasi belajar mereka.

**Penanya** : Menurut lbuk hambatan apa yang biasanya terjadi jika akan dilakukannya diklat para guru di sekolah ini buk?

**Guru** : Biasanya beberapa hambatan yang sering muncul saat akan dilakukan diklat untuk para guru di sekolah ini adalah: Guru sering menghadapi jadwal yang padat, sehingga sulit untuk menemukan waktu yang memadai untuk mengikuti pelatihan tambahan, dan terkadang sekolah mengalami keterbatasan dana atau fasilitas yang diperlukan untuk menyelenggarakan pelatihan yang efektif, ada juga beberapa guru mungkin merasa skeptis terhadap manfaat yang akan mereka peroleh dari pelatihan tersebut, sehingga kurangnya motivasi untuk mengikuti dengan sungguh-sungguh, kemudian Guru yang telah terbiasa dengan metode pengajaran tertentu mungkin enggan untuk berubah dan menerima pendekatan baru yang diajarkan dalam pelatihan.

**Penanya** : Dan terakhir buk, apakah ada perbedaan kinerja antara guru yang telah mengikuti pelatihan dengan guru yang belum mengikuti pelatihan?

**Guru** : Owhhh tentu. Biasanya, terdapat perbedaan kinerja antara guru yang telah mengikuti pelatihan dengan yang belum mengikuti pelatihan di sekolah ini. Guru yang telah mengikuti pelatihan cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih mutakhir dalam metode pengajaran, penerapan teknologi pendidikan, serta strategi evaluasi pembelajaran. Mereka juga mungkin lebih termotivasi dan siap untuk menerapkan praktik-praktik terbaik yang mereka pelajari dalam pelatihan ke dalam kelas. Dengan demikian, guru yang telah mengikuti pelatihan memiliki potensi untuk memberikan pengalaman belajar yang lebih bermutu, meningkatkan keterlibatan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis. Namun, penting untuk diingat bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti dukungan sekolah, motivasi pribadi, dan kondisi kerja.

Efektifitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik adalah tentang memberikan kesempatan bagi para guru untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka dalam mengajar. Dengan pendidikan dan pelatihan yang baik, guru dapat memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, dan meningkatkan profesionalisme mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi guru secara individu, tetapi juga bagi siswa, sekolah, dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, efektivitas pendidikan dan pelatihan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berdampak positif bagi semua yang terlibat. Dengan menjadikan diklat sebagai program di sekolah maka secara sadar ataupun tidak pendidikan dan pelatihan membantu guru untuk tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, strategi evaluasi yang efektif, dan pendekatan inovatif dalam mengajar. Dengan terus belajar dan mengikuti pelatihan, tenaga pendidik dapat memperbarui metode pengajaran mereka, memotivasi siswa, dan menciptakan suasana belajar yang dinamis.

Seperti yang dilakukan SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang bahwa program diklat penting dibuat untuk para guru-guru agar para guru dapat meningkatkan kinerja mereka dalam belajar mengajar di kelas, karena Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kualitas guru dalam mengajar yang menghasilkan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Seperti yang diketahui bersama dalam hasil penelitian dikatakan bahwa program Pendidikan dan pelatihan di sekolah tersebut dapat berpengaruh besar terhadap perubahan dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh guru di sekolah ini, hal ini dapat menghasilkan perubahan positif dalam kualitas pembelajaran, tingkat kehadiran siswa, dan motivasi belajar mereka.

## **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru di sekolah SMA IT AL HIJRAH 2 Deli Serdang bahwa : Dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, guru harus rajin dan mau mengikuti Pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan pendidikan. Tentunya dalam pelatihan yang diberikan yang mampu meningkatkan keterampilan dalam menunjang pekerjaan. Jika tidak, maka para guru akan terus hanya bertahan melakukan pekerjaan dengan apa yang mereka ketahui saja dari dulu hingga kini, padahal dunia sudah berkembang. Pelatihan akan berguna, jikalau sesuatu yang mampu meminimalisasi kekurangan dari keterampilan standar yang harus dimiliki karyawan dengan apa yang menjadi tugas kerjanya. Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan dalam bidang tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya. khususnya dalam konteks meningkatkan kinerja tenaga pendidik, adalah untuk memperbaiki kemampuan pengajar, meningkatkan efektivitas pembelajaran, dan mengembangkan kreativitas dalam metode mengajar. Dengan Diklat yang tepat, diharapkan tenaga pendidik dapat memberikan pembelajaran yang lebih berkualitas dan memotivasi siswa secara lebih efektif.

Efektivitas pelatihan kompetensi dalam peningkatan kinerja guru juga merupakan sejauh mana program pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan guru, sehingga berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Efektivitas pelatihan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan pelatihan yang relevan, berkualitas, dan didukung oleh evaluasi dan dukungan berkelanjutan, guru dapat menjadi lebih kompeten dan percaya diri dalam mengajar. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga berdampak positif pada hasil belajar siswa, yang merupakan tujuan utama dari pendidikan.

## **REFERENCES**

Adnan, dkk. (2024). *Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik*. Banten : JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan).

- Dessler, Gary. (2006). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1"*. Jakarta : PT. Indeks Diviani.
- Hamdan, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah*. Jambi : Dirasat (Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam)
- Hardjana, M, Agus. (2002). *"Training Sumber Daya Manusia yang Efektif"*. Yogyakarta: Kanisius. h. 68
- Hasan, Nurhayati A. (2018). *"Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan"*. LIBRIA. Vol 10 No. 1
- Ilyas, Mohd. (2020). *"Pengaruh Diklat dan Sarpras terhadap Kinerja Guru SMA Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireun"*. Aceh. Indomera (Jurnal Magister Manajemen)
- Wahab, Abd. dan Umiarso Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media