

**EFEKTIVITAS PELATIHAN OLEH DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA GURU DI KOTA TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memproleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh:

DISCA BERLIAN

NIM. 21002049

DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2025

PERTESUJUAN SKRIPSI

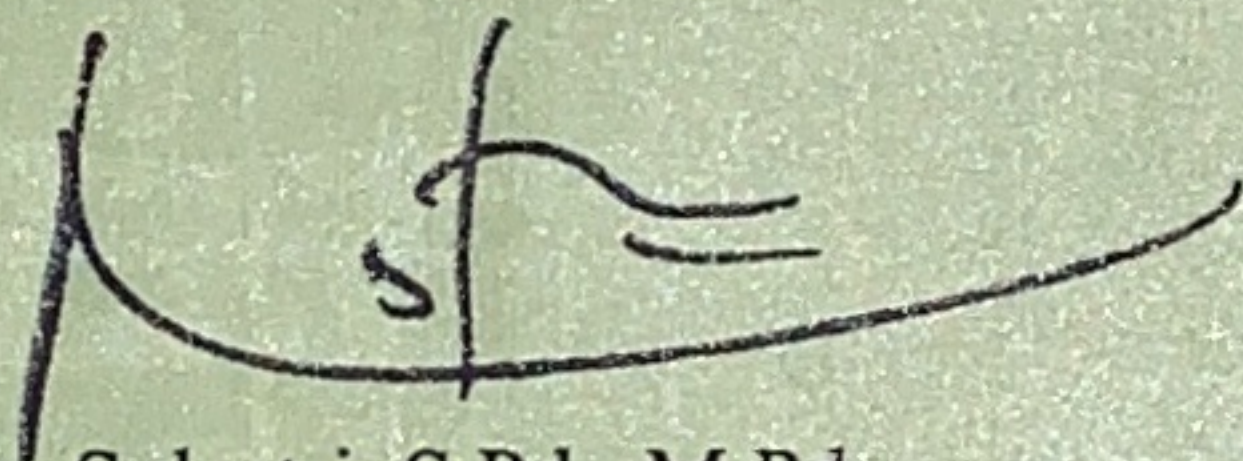
Efektivitas Pelatihan Oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan
Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan

Nama : Disca Berlian
NIM : 21002049
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2025

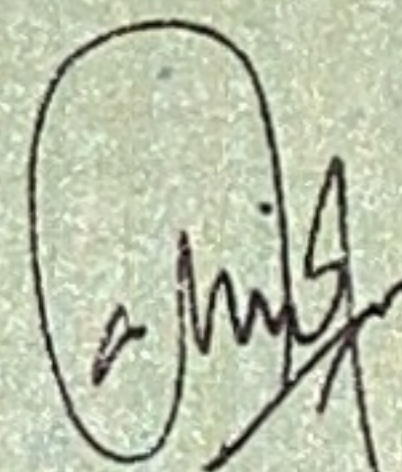
Disetujui Oleh

Kepala Departemen,



Dr. Sulastri, S.Pd., M.Pd
NIP.198110012008122004

Pembimbing,



Dr. Anisah, M.Pd
NIP.196306141989032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Efektifitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam
Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan
Nama : Disca Berlian
NIM : 21002049
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Tim Penguji

Padang, Agustus 2025

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Anisah M.Pd
2. Anggota : Dr. Merika Setiawati, M.Pd
3. Anggota : Nikmah Hayati, M.Pd

.....
.....
.....

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Disca Berlian

NIM/BP : 21002049/2021

Departemen : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Dalam
Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan

Dengan ini menyatakan skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya akan bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada unsur paksaan.

Padang, 15 Agustus 2025
Saya yang menyatakan,



Disca Berlian
NIM.21002049

ABSTRAK

Disca Berlian. 2025. Efektifitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual terkait efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guru. Pelatihan merupakan salah satu upaya strategis untuk mengembangkan kompetensi guru agar mampu menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan dalam meningkatkan kualitas SDM guru, ditinjau dari empat indikator, yaitu reaksi, proses pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil/dampak. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan satu variabel, yaitu efektivitas pelatihan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada 80 guru peserta pelatihan *Government Transformation Academy*. Data dianalisis menggunakan perhitungan rata-rata (mean) dan persentase berdasarkan keempat indikator tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tergolong efektif dengan skor rata-rata 4,33 dan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,6%. Secara rinci, indikator reaksi memperoleh rata-rata 4,28 (TCR 85,6%), indikator proses pembelajaran 4,32 (TCR 86,5%), indikator perubahan perilaku 4,34 (TCR 86,8%), dan indikator hasil/dampak 4,38 (TCR 87,65%), yang semuanya berada dalam kategori efektif.

Kesimpulannya, pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan efektif dalam meningkatkan kualitas SDM guru berdasarkan keempat indikator yang diteliti.

Kata Kunci: Efektifitas, Pelatihan, Guru

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti berupa kesehatan dan kesempatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat beriring salam, semoga disampaikan oleh Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi umat Islam dan telah mengubah akhlak umat manusia dari zaman jahiliyah menjadi zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan, moral dan etika. Sehingga dengan perjuangan dan pengorbanan beliau kita dapat merasakan manisnya iman dan ilmu pengetahuan.

Skripsi yang berjudul Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Kota Tangerang Selatan ini diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada program S-1 Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Padang (UNP).

Skripsi ini dapat saya selesaikan dengan baik tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik itu bantuan secara moril maupun secara materil. Untuk itu, pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada pihak- pihak berikut:

1. Ibu Dr. Anisah, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan, nasehat dan dukungan yang sangat berharga bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Merika Setiawati, M.Pd selaku kontributor I dan Ibu Nikmah Hayati, M.Pd selaku kontributor II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Sulastri, S.Pd. M, Pd selaku Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

4. Dekan dan Wakil Dekan beserta Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
5. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan dan memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan pegawai tata usaha Departemen Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala Instansi dan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan dan bapak/ibu peserta pelatihan yang telah mengizinkan dan meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.
8. Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberi perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
9. Teman-teman seperjuangan dengan penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan, semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga semua bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan berupa pahala di sisi Allah SWT, Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Padang, 02 Agustus 2025
Penulis

Disca Berlian

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Asumsi Penelitian	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Relevan.....	39
C. Kerangka Konseptual	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel	43
B. Pengumpulan Data	51
C. Teknik dan Analisis Data	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan.....	60
D. Keterbatasan Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Efektivitas	32
Tabel 2. Populasi Guru Peserta Pelatihan GTA di Kota Tangerang Selatan	44
Tabel 3. Distribusi Tabel	45
Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban	47
Tabel 5. Skala Kategori Penelitian	52
Tabel 6. Deskripsi data Efektivitas Pelatihan Government Transformation Academy dalam aspek reaksipeserta terhadap pelatihan.	54
Tabel 7. Deskripsi data Efektivitas Pelatihan GTA pada aspek proses pembelajaran.	55
Tabel 8. Deskripsi data Efektivitas Pelatihan GTA pada aspek proses perubahan perilaku	57
Tabel 9. Deskripsi data Efektivitas Pelatihan GTA pada aspek Hasil/dampak	58
Tabel 10. Rekapitulasi Data Efektivitas Pelatihan Government Transformation Academy	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	41
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi Kisi Uji Coba Instrumen	74
Lampiran 2 Pengantar Angket Penelitian.....	75
Lampiran 3 Petunjuk Pengisian Angket.....	76
Lampiran 4 Angket Uji Coba.....	77
Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Coba.....	80
Lampiran 6 R Tabel product moment	81
Lampiran 7 Hasil Uji Coba	82
Lampiran 8 Kisi Kisi Angket Penelitian	85
Lampiran 9 Angket Penelitian	86
Lampiran 10 Tabulasi Data Penelitian	89
Lampiran 11 Rincian skor Rata-Rata Indikator Reaksi	90
Lampiran 12 Rincian skor Rata-Rata Indikator Proses Pembelajaran.....	92
Lampiran 13 Rincian skor Rata-Rata Indikator Perubahan Perilaku	94
Lampiran 14 Rincian skor Rata-Rata Indikator Hasil/Dampak	96
Lampiran 15 Surat Permohonan Izin Uji Coba Penelitian.....	98
Lampiran 16 Surat Izin Uji Coba Penelitian	101
Lampiran 17 Surat Permohonan Izin Penelitian	100
Lampiran 18 Surat Izin Penelitian.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) tentu menjadi salah satu prioritas utama dalam menciptakan generasi yang kompetitif di bidang pendidikan. Guru berperan sebagai agen utama dalam proses pendidikan, bertanggung jawab memegang peran strategis dalam membentuk karakter dan keterampilan siswa. (Joko et al., 2015) Salah satu sasaran pembangunan di bidang pendidikan adalah peningkatan mutu pendidikan, dan salah satu faktor mendasar yang menentukan mutu pendidikan adalah guru, karena guru memiliki peran yang sangat signifikan dalam proses pembelajaran.

Kualitas SDM sendiri tidak hanya diukur dari aspek pendidikan formal, tetapi juga dari aspek keterampilan, etos kerja, kreativitas, dan inovasi. SDM yang berkualitas mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan daya saing, baik di tingkat individu, organisasi, maupun nasional. Di Indonesia, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu prioritas dalam berbagai kebijakan pemerintah, khususnya dalam upaya mewujudkan visi "Indonesia Emas 2045". Dalam konteks ini, pemerintah telah mengembangkan berbagai program, seperti pelatihan keterampilan, peningkatan mutu pendidikan, serta pemberdayaan tenaga kerja.

Namun, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, kualitas SDM di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, Indonesia masih mengalami kesenjangan antara kebutuhan industri dengan keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja. Di sisi lain, rendahnya tingkat pendidikan, minimnya akses terhadap pelatihan, serta kurangnya investasi dalam pengembangan SDM turut menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan daya saing bangsa.

Dalam sektor pendidikan, kualitas guru sebagai salah satu elemen penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas juga menjadi perhatian utama. Guru yang berkualitas diharapkan mampu mengembangkan potensi siswa secara maksimal, sehingga dapat melahirkan SDM yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, pelatihan dan peningkatan kompetensi guru menjadi salah satu langkah strategis dalam upaya meningkatkan kualitas SDM secara keseluruhan.

Kualitas pendidikan bergantung pada kompetensi juga profesionalisme guru, yang harus terus ditingkatkan melalui berbagai upaya, salah satunya melalui kegiatan pelatihan. (Joko et al., 2015) menyebutkan bahwa fungsi pelatihan memungkinkan sumber daya manusia untuk memunculkan potensi mereka. Sebuah program pelatihan yang mendalam berperan sebagai alat untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu cara yang sangat dibutuhkan di hampir semua perusahaan atau organisasi karena akan mengarahkan pada kinerja yang tinggi di bidang yang dibutuhkan dan merupakan bagian yang penting dari sumber daya manusia, hal itu memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan dari suatu organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai (Mozel, 2015 dalam Wijaya, 2023). Manfaat Pelatihan menurut pendapat Widodo 2015 dalam Wijaya, 2023 dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Perilaku

Sikap dan perilaku seorang karyawan dapat diubah melalui pelatihan sehingga akan membantu karyawan tersebut untuk dapat mendorong tercapainya pengembangan dan kepercayaan diri dalam melakukan tugas yang baru, membantu dalam mengurangi stress dalam pekerjaan, dan mengatasi konflik yang mungkin terjadi sehingga akan menciptakan pengakuan dan juga kepuasan kerja.

2. Pengetahuan

Kegiatan pelatihan dapat menciptakan pengetahuan baru untuk melakukan tugas karyawan yang memakai teknologi baru seperti di era digital saat ini sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, serta dapat meningkatkan karier dan produktivitas kerja.

3. Keterampilan

Kegiatan pelatihan karyawan dapat memberi manfaat tersendiri bagi perusahaan karena dapat memiliki karyawan yang terlatih, efisien dan juga efektif dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan dari proses pelatihan diharapkan dapat menciptakan inovasi baru bagi perusahaan dan juga kreativitas setiap individu dalam rangka meningkatkan kinerja bagi pegawai juga organisasi.

Pelatihan dan pendidikan kepada guru bertujuan untuk memperkuat kompetensi profesional serta kemampuan pedagogik. Melalui program ini, diharapkan para guru dapat lebih efektif dalam mengajar, memahami kebutuhan siswa, dan mampu mengadopsi metode pembelajaran terbaru, sehingga kualitas pendidikan terus meningkat, pelatihan dilaksanakan oleh sekolah dan juga oleh Dinas Pendidikan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang selatan rutin mengadakan kegiatan pelatihan kepada guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM guru, berdasarkan data kegiatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan tahun 2024, tercatat bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan telah melakukan beberapa kegiatan pelatihan, diantaranya (1) Sosialisasi model pembelajaran teknologi berbasis IT (2) Pelatihan peningkatan kompetensi guru Non-ASN (3) Pelatihan peningkatan kompetensi Kepala Sekolah, (4) Pelatihan kompetensi TU (4)

Sosialisasi model pembelajaran hypermedia, (5) Pelatihan Government Transformation Academy.

Menurut Badan Pengembangan SDM Kementerian Komunikasi dan Digital Republik Indonesia tahun 2024, *Government Transformation Academy* (GTA) merupakan program pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan kompetensi ASN, TNI dan Polri untuk mendukung akselerasi transformasi digital. Skema pelatihan dirancang bagi tingkat *intermedite skill* dan *advance skill* yang menysasar kepada para pengambil keputusan. Pelatihan GTA dilaksanakan secara daring dan luring dengan durasi pelatihan yang bervariasi. Pada pelatihan secara daring peserta pelatihan akan belajar secara mandiri dan mengatur waktu belajarnya sendiri mengikuti kurikulum pelatihan yang telah ditentukan. Pelaksanaan secara offline diselenggarakan atas surat permohonan fasilitasi dari instansi pemerintah/TNI/Polri dengan mengadakan kelas khusus untuk pelatihan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi penulis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan pada agustus – november 2024, Impelemntasi dari Pelatihan yang di berikan masih rendah. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Pelatihan dianggap sebatas formalitas, mengikuti pelatihan karena diwajibkan oleh instansi atau kepala sekolah bukan kerena kesadaran akan kebutuhan suatu pelatihan, berdasarkan wawancara dengan peserta

pelatihan, hanya sekitar 45% guru yang mengikuti pelatihan karena kesadaran akan kebutuhan pelatihan.

2. Di beberapa kasus, hasil pelatihan hanya memberikan dampak jangka pendek atau tidak diimplementasikan secara berkala, berdasarkan wawancara dengan peserta pelatihan, hanya 50% peserta pelatihan yang menerapkan hasil pelatihan dengan baik di kelas.
3. Di salah satu pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan mengkaji tentang fasilitator pembelajaran digital, namun pada pengimplementasiannya banyak guru yang tidak menjadi fasilitator pembelajaran digital dan masih menggunakan metode pembelajaran konvensional.
4. Pelatihan GTA 2024 mengkaji tentang fasilitator pembelajaran digital, efektivitas pelatihan ini meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan aplikasi pengelolaan kelas online, mengelola aktivitas pembelajaran yang interaktif dan membuat asesmen online, namun pada penerapannya masih belum optimal.
5. Kurangnya kegiatan pendampingan, supervisi atau forum diskusi lanjutan

Berdasarkan fenomena tersebut terlihat bahwa efektivitas pelatihan yang telah diberikan oleh Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan masih belum memuaskan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keseriusan atau kesungguhan peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan
2. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan
3. Dampak pada kinerja dan peningkatan kualitas pendidikan pasca pelatihan belum efektif
4. Efektivitas pelatihan masih belum seperti yang diharapkan
5. Minimnya tindak lanjut pembinaan peserta setelah pelatihan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka diperlukan adanya batasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil dari penelitian lebih fokus pada suatu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini lebih difokuskan pada Efektivitas *Pelatihan Government Transformation Academy* dalam meningkatkan kualitas SDM guru di Kota Tangerang Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka secara umum rumusan masalah dalam penelitian adalah “Seberapa besar efektivitas pelatihan oleh

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guru di Kota Tangerang Selatan?"". Secara rinci terkait rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik reaksi peserta terhadap pelatihan oleh Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan?
2. Seberapa baik efektivitas proses pembelajaran dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan?
3. Seberapa baik proses pembelajaran dalam pelatihan terhadap perubahan perilaku peserta pasca pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan?
4. Seberapa besar dampak pelatihan terhadap kualitas Pendidikan di Kota Tangerang Selatan?

E. Asumsi Penelitian

Menurut Sukardi (2013), asumsi merupakan dasar berpikir yang digunakan peneliti untuk membangun kerangka penelitian. Asumsi ini didasarkan pada teori, pengalaman, atau fakta yang ada dan dianggap benar sehingga menjadi pedoman dalam pelaksanaan penelitian. Maka asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM guru.

2. Efektifitas pelatihan dapat diukur melalui hasil penilaian peserta

F. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam meningkatkan kualitas SDM di Kota Tangerang Selatan. Secara lebih rinci tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan oleh Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta dari pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan
3. Tingkat efektivitas pelatihan terhadap perubahan perilaku peserta pasca pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan
4. Dampak pelatihan terhadap kualitas Pendidikan di Kota Tangerang Selatan

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi:

1. Manfaat teoritis
 - a. Memperkaya bahan bacaan tentang efektivitas pelatihan guru, khususnya dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menguji dan mengembangkan teori yang berkaitan dengan manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam instansi Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Penelitian ini memberikan informasi yang berharga bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan program pelatihan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, Dinas dapat merancang strategi yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru, memastikan dukungan pasca-pelatihan, dan menyesuaikan materi agar relevan dengan tantangan di lapangan.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat membantu sekolah dan kepala sekolah untuk lebih memahami pentingnya dukungan dan supervisi berkelanjutan terhadap guru setelah pelatihan, serta mempertimbangkan penyediaan fasilitas yang diperlukan untuk implementasi hasil pelatihan secara efektif.

c. Bagi Guru

Guru yang mengikuti pelatihan dapat memperoleh wawasan tentang dampak pelatihan terhadap kinerja dan kompetensi mereka.

Dengan demikian, mereka dapat lebih memanfaatkan pelatihan yang diberikan untuk pengembangan diri dan profesionalitas mereka.

d. Bagi Pembuat Kebijakan Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam pengembangan program pelatihan guru yang lebih efektif, terutama dalam menciptakan kebijakan yang mendukung keberlanjutan pelatihan melalui pendampingan, evaluasi berkelanjutan, dan penyediaan infrastruktur yang memadai.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang serupa, baik dalam lingkup yang lebih luas atau lebih spesifik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian tentang Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan, Kesimpulan yang didapat adalah Efektivitas Pelatihan dalam meingkatkan kualitas SDM guru didapat skor rata-rata sebesar 4,33 dengan TCR 86,6% dengan kategori Efektif. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan dalam aspek reaksi berada pada kategori efektif dengan skor rata rata 4,28 dengan TCR 85,6%.
2. Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan dalam aspek proses pembelajaran berada pada kategori efektif dengan skor rata rata 4,32 dengan TCR 86,5%.
3. Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan dalam aspek perubahan perilaku berada pada kategori efektif dengan skor rata rata 4,34 dengan TCR 86,8%.
4. Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan dalam aspek

hasil/dampak berada pada kategori efektif dengan skor rata rata 4,38 dengan TCR 87,6%.

5. Secara keseluruhan, Efektivitas Pelatihan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM Guru di Kota Tangerang Selatan berada pada kategori efektif dengan skor rata rata 4,33 dengan TCR 86,6%.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang sudah dituliskan di atas, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran, yaitu kepada:

1. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan guru dengan melaksanakan tindak lanjut secara berkesinambungan. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan seperti monitoring berkala, supervisi akademik, serta penyelenggaraan forum berbagi praktik baik antar guru. Selain itu, penting bagi penyelenggara untuk menghadirkan fasilitator pelatihan yang kompeten, inspiratif, serta menggunakan pendekatan partisipatif yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Mengingat tingginya skor penggunaan platform pembelajaran digital (Learning Management System/LMS) dalam hasil penelitian ini, maka pengembangan sistem pembelajaran daring yang interaktif, mudah diakses,

dan relevan dengan konteks pengajaran di lapangan juga perlu menjadi perhatian utama.

2. Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin pembelajaran di satuan pendidikan, kepala sekolah diharapkan memberikan dukungan nyata terhadap guru yang telah mengikuti pelatihan. Dukungan ini dapat berupa pemberian ruang dan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan serta keterampilan baru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah juga perlu mengembangkan sistem supervisi internal yang bersifat membina dan konstruktif, serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi tumbuhnya inovasi dan kolaborasi antar guru. Selain itu, kepala sekolah disarankan untuk memperhatikan kondisi kerja guru, termasuk beban tugas, ketersediaan waktu, dan sarana pendukung, agar guru dapat mengimplementasikan hasil pelatihan secara optimal.

3. Guru Peserta Pelatihan

Guru sebagai peserta pelatihan diharapkan memiliki komitmen tinggi dan partisipasi aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan pelatihan. Keterlibatan aktif mencerminkan keseriusan dalam meningkatkan kompetensi profesional dan berdampak positif terhadap pemahaman serta penerapan materi pelatihan. Guru juga diharapkan memiliki sikap terbuka terhadap inovasi, pendekatan, dan strategi pembelajaran baru yang mungkin berbeda dari praktik sebelumnya. Selanjutnya, guru disarankan untuk segera mengintegrasikan hasil pelatihan ke dalam kegiatan pembelajaran sehari-

hari, serta melakukan refleksi secara berkala untuk meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan.

4. Peneliti lain

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan fokus pada efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) guru, menggunakan indikator yang lebih beragam dan kontekstual. Selain itu, perluasan wilayah penelitian pada jenjang pendidikan yang berbeda, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan, serta pada satuan pendidikan negeri maupun swasta, akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Penggunaan pendekatan penelitian campuran (mixed methods) juga dianjurkan agar hasil penelitian mampu menggambarkan secara lebih mendalam hubungan antara pelatihan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zaki, Diani Syahfitri, & Devita Sari Nst. (2024). *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Pengelolaan Kelas melalui Teknologi Digital*. Sejahtera: Jurnal Inspirasi Mengabdikan Untuk Negeri, 3(2), 83–91.
<https://doi.org/10.58192/sejahtera.v3i2.2444>
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryani, J. (2019). *Analisis Efektivitas Kontribusi Komunitas Masyarakat Tanpa Riba Kota Medan*
- Erdina, T. V., & Hariani, D. (2017). *Analisis Efektivitas Organisasi Dalam Program Pelayanan Administrasi Terpadu*. Journal of Public Policy and Management Review, 6(3).
- Chaerudin, Ali, Rani, & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak.
- Darari Bariqi, M. (n.d.). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *JSMB* (Vol. 5, Issue 2).
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Fitriawati. (2024). Pentingnya Pelatihan Kompetensi Guru dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Masa Kini. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Fitriyani, & Novalia. (2023). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Peran Strategis Pelatihan Guru. *Jurnal El Madrasah*, Vol. 3 No. 2.
- Hertati, D. (2019). *Buku Monograf Efektivitas Full*
- Iga rosalina_. (n.d.). *Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan*.
- Marlina, J., Qalbi, S., & Putera, Z. (2020). Efektivitas Kemerdekaan Belajar Melalui Bermain Terhadap Karakter Anak TK Baiturridha Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 5(2), 83–90. <https://doi.org/10.33369/jip.5.2>
- Irwan, M., & Nasution, P. (2016). *Mobile Learning Pada Sekolah Dasar*. *Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 10(01), 1-14
- Joko, O. :, Julifan, A., & Bmti, P. (2015). Efektivitas Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru. In *Jurnal Administrasi Pendidikan: Vol. XXII* (Issue 2).

- Khadijah, S., & Online, / Jmm. (2017). Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Batang Gangsal Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). In *JMM Online* (Vol. 1, Issue 2).
- Kusuma Indrayani, F. (n.d.). *Efektivitas Program Keluarga Harapan* di Desa Sugihwaras Kecamatan Saradan Kabupaten Madiun.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, S. B. (2009). *Dalam menuju SDM*. Budi Aksara
- Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKAPers UIN Sunan Kali Jaga.
- Rosalina. (2012). Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri *Jurnal Manager*, 01(Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat), 0–216.
- Romario Vernando Rompas, Ronny Gosal, & Gustaf Undap. (2018). *Efektivitas Pengelolaan Pasar Tradisional Kawangkoan Dalam Menunjang Pendapatan Asli Daerah*. Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, 1 No. 1.
- Simorangkir, S. T. (2022). *Evaluasi Program Peningkatan Kualifikasi Akademik Guru Melalui Pelatihan Guru di Lingkup Dinas Pendidikan Kota Mataram*.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tegar Pane, Femmy M. G, & Gustaf Buddy Tampi. (2020). *Efektivitas Unit Layanan Administrasi Dalam Pengelolaan Data di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *E-Journal UNSRAT*, 1–6
- Sudjana, N. (2005). *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Sinar Baru Algensido.
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Wayan Budiani, N. (n.d.). *Ide Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti”* Desa Sumatera Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar.
- Widia Sari Defi. (2013). Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan di LPK Pasific Marine School Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 3 No.1.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118.
<https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>