

**EFEKTIVITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**INTAN PRISTIAN LARASATI  
NPM: 2011030285**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
TAHUN 1446 H/2024 M**

# **EFEKTIVITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG**

## **SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas -tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**INTAN PRISTIAN LARASATI**

**NPM: 2011030285**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Sunarto, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
TAHUN 1446 H/2024 M**

## ABSTRAK

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan, oleh karena itu guru sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam dunia pendidikan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Jadi diantara semua komponen sistem pembelajaran di sekolah, guru merupakan komponen yang paling esensial dan menentukan kualitas pembelajaran

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis tentang Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Penelitian dilaksanakan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan Teknik wawancara, observasi dan dokumentasi dengan informan: Kepala Sekolah, guru, dan siswa di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk pengecekan keabsahan data dilakukan dengan pengecekan kredibilitas data dengan triangulasi sumber dan tehnik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung sudah meningkat terbukti dari peningkatan keterampilan dalam memahami kebutuhan siswa, menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna. Terbukti juga sudah dikatakan efektif dilihat dari bagaimana menerapkan strategi pembelajaran yang beragam, mengelola waktu, dan menciptakan iklim kelas yang kondusif, sejalan dengan teori Moekijat dan Mon & Mulyadi. Dikatakan sudah efektif juga terlihat pada pemahaman pedagogic guru yang kuat lebih mampu mengintegrasikan metode pembelajaran baru, dengan mengaplikasikan konsep-konsep motivasi dengan baik sesuai dengan teori motivasi seperti teori self-determination atau teori kebutuhan. Pelatihan sudah memenuhi unsur-unsur penting seperti kebutuhan pengembangan strategi pembelajaran yang sesuai, dan penekanan pada praktik langsung serta refleksi dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk terlibat secara aktif dalam proses belajar, berdiskusi, dan berkolaborasi dengan sesama guru. Temuan ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa metode pelatihan yang efektif melibatkan teknik partisipatif seperti diskusi kelompok, simulasi, bermain peran, dan studi banding.

***Kata Kunci:*** Efektivitas pelatihan, kinerja guru

## ABSTRACT

*Teachers are the human element that determines the success of education, therefore teachers as the human resource that plays an important role in the world of education need to be developed continuously in order to obtain human resources that are of quality in the true sense, that is, to meet the demands of their work. So of all the components of the learning system in the school, the teacher is the most essential component and determines the quality of learning.*

*This research aims to describe and analyze the effectiveness of training in improving teacher performance at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. The research was carried out using a qualitative approach with a case study design. Data collection was carried out using interview techniques, observation and documentation with informants: Principal, teachers and students at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Data analysis was carried out by collecting data, reducing data, presenting data, and drawing conclusions. To check the validity of the data, check the credibility of the data using triangulation of sources and techniques.*

*The results of the research show that the effectiveness of training in improving teacher performance at SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung has increased as evidenced by increased skills in understanding student needs, creating a fun and meaningful learning environment. It has also been proven to be effective in terms of how to apply various learning strategies, manage time, and create a conducive classroom climate, in line with the theories of Moekijat and Mon & Mulyadi. Being said to be effective can also be seen from the strong pedagogical understanding of teachers who are more able to integrate new learning methods, by applying motivational concepts well in accordance with motivation theories such as self-determination theory or needs theory. The training has fulfilled important elements such as the need to develop appropriate learning strategies, and an emphasis on direct practice and reflection by providing opportunities for teachers to be actively involved in the learning process, discussing and collaborating with fellow teachers. These findings are in accordance with the theory which states that effective training methods involve participatory techniques such as group discussions, simulations, role playing, and comparative studies.*

**Keywords:** *Effectiveness training, teacher performance*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung  
35131, Telp. (0721) 703260*

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Pristian Larasati  
NPM : 2011030285  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 28 Mei 2024

Penulis,



**Intan Pristian Larasati**

NPM. 2011030285





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**  
**LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung**  
**Nama** : **Intan Pristian Larasati**  
**NPM** : **2011030285**  
**Jurusan** : **Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas** : **Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Telah dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M. Pd**  
**NIP. 197211211998032007**

**Dr. Sunarto, M. Pd.I.**  
**NIP. 198509102023210118**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Yetri, M. Pd**  
**NIP. 196512151994032001**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul: **“Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”**  
Disusun oleh: **Intan Pristian Larasati NPM: 2011030285**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal: **Kamis, 27 Juni 2024, Pukul 14.30 – 16.00 WIB**.

**TIM MUNAQOSYAH**

**Ketua Sidang : Dr. Hj. Yetri, M.Pd** (.....) 

**Sekretaris : Jalaluddin, M.Pd.I** (.....) 

**Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (.....) 

**Penguji Pendamping I : Prof. Dr. H. Siti Patimah, M.Pd** (.....) 

**Penguji Pendamping II : Dr. Sunarto, M.Pd.I** (.....) 

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. H. Nurva Diana, M.Pd**

**NIP. 196408281988032002**

## MOTTO

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۱

Artinya: Iqra (bacalah) dengan menyebut nama tuhanmu.(QS. Al-Alaq: 1)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Sahih*, SYGMA, Jakarta, 2010, h. 420



## PERSEMBAHAN

Allahmdulillahi rabbil'alamin

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya serta shalawat dan salam yang selalu tercurahkan kepada suri tauladan Nabi Muhammad SAW. Maka dengan rasa syukur yang ikhlas disertai perjuangan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi ini kuoersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan perhatian dan semangat selama berlangsungnya penulisan skripsi ini.

1. Untuk kedua orang tuaku Bapak Saefudin dan Ibu Sudarsih. Terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan karena telah membesarkan, mengasuh, membimbing, dan memberikan kasih sayang sangat tulus kepadaku, serta tidak ada lelahnya memberikan dukungan, semangat, nasihat baik secara moral maupun material, dan selalu tak ada hentinya mendoakan demi kebrhasilanku hingga sampai dimana penulis bisa dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Teruntuk kakak dan adik yang selalu mendoakan, memotivasi, dan menyemangati demi keberhasilan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang memberikan banyak pengalaman yang akan selalu ku kenang dan selalu ku banggakan.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Intan Pristian Larasati, lahir di Bandar Lampung, pada tanggal 04 April 2002, anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Saefudin dan Ibu Sudarsih. Penulis mulai menempuh pendidikan tingkat dasar pada tahun 2009 di SDN 2 Perumnas Way Halim, Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP 19 Bandar Lampung, Turi Raya, dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah kejuruan di SMK 4 Bandar Lampung, Hos Cokroaminoto, dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu, pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur UMPTKIN di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Pada Tahun 2023 selama kuliah di UIN Raden Intan Lampung penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Juli hingga Agustus di Desa Karang anyar, Kabupaten Pesawaran. Kemudian pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) pada bulan September hingga Oktober di SMK Gajah Mada, Baypas, Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 28 Mei 2024  
Penulis,

**Intan Pristian Larasati**  
NPM. 2011030285

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan menyebut nama Allah Swt Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kami panjatkan puji syukur atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat, inayah, dan hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad Saw yang kita nantikan syafaatnya di yaumul akhir kelak. Atas berkat Rahmat Allah Swt akhirnya skripsi penelitian yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung” ini dapat disusun dan diajukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tak lupa penulis hanturkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd dan Dr. Sunarto, M.Pd.I selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan ilmu, arahan, dan motivasi kepada penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik, memberikan ilmu, dan pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak Slamet Priadi, S.Pd.I selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
6. Bapak Zulkifli, S.Pd selaku Kepala Tata Usaha SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.



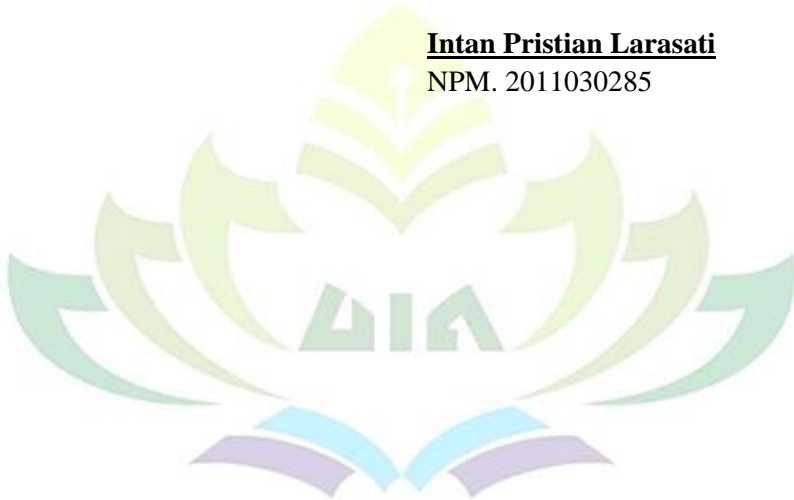
7. Bapak dan Ibu selaku Staf Tata Usaha SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan bantuan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2020, terkhusus kelas F yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
9. Temen-temen seperjuangan KKN dan PPL yang selalu memberikan semangat.

Bandar Lampung, 28 Mei 2024

Penulis,

**Intan Pristian Larasati**

NPM. 2011030285



## DAFATAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Fokus dan Sub Fokus.....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	12
H. Metode Penelitian.....	17
I. Sistematika Pembahasan.....	21

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Efektivitas .....	23
1. Pengertian Efektivitas.....	23
2. Efektivitas Pelatihan Menurut Pandangan Islam .....	24
3. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas.....	25
4. Indikator Efektivitas .....	27
B. Pelatihan .....	28
1. Pengertian Pelatihan.....	28
2. Pelatihan Menurut Pandangan Islam .....	29
3. Tujuan Pelatihan .....	30

4.	Manfaat Pelatihan .....	31
5.	Indikator Pelatihan .....	31
C.	Kinerja Guru.....	32
1.	Pengertian Kinerja.....	32
2.	Pengertian Guru.....	33
3.	Pengertian Kinerja Guru.....	34
4.	Kinerja Guru Menurut Pandangan Islam .....	34
5.	Indikator Kinerja Guru .....	36
6.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	37

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
1.	Sejarah Singkat Berdirinya SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung .....	39
2.	Identitas SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung ...	40
3.	Visi dan Misi SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.....	41
4.	Struktur Organisasi SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.....	42
5.	Data Keadaan Guru.....	42
6.	Data Peserta .....	45
7.	Sarana dan Prasarana .....	46
B.	Penyajian Fakta gan Data Penelitian.....	48

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A.	Analisi Data Penelitian .....	53
B.	Temuan Penelitian.....	56

### **BAB V PENUTUP**

A.	Kesimpulan .....	59
B.	Rekomendasi .....	60

### **DAFTAR RUJUKAN**

### **LAMPIRAN**



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen penelitian .....	67
2. Pedoman Wawancara .....	68
3. Kisi-Kisi Instrumen Wawancara.....	69
4. Transkrip Wawancara .....	72
5. Daftar Narasumber .....	78
6. Kerangka Dokumentasi .....	78
7. Surat Balasan Pra Penelitian .....	79
8. Surat Balasan Penelitian .....	80
9. Foto Dokumentasi Penelitian.....	81



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Guru dan Staf .....	42
Tabel 1.2 Jumlah Peserta Didik .....	45
Tabel 1.3 Jumlah Data Sarana dan Prasarana .....	46



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul proposal ini dan untuk menghindari kesalah pahaman dari judul ini sebagai kerangka awal untuk memudahkan dalam memahami proposal ini. Judul yang dibuat yaitu “Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG”. Untuk memahami lebih jelas mengenai judul proposal ini, penulis menjabarkan pemaparan judulnya. Berikut adalah deskripsi istilah judul:

### 1. Efektivitas

Menurut Karweti, efektivitas adalah ketercapaian dari sebuah proses pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, ditinjau dari hubungan guru tertentu yang mengajar kelompok siswa tertentu, di dalam situasi tertentu dalam usahanya mencapai tujuan-tujuan instruksional tertentu yang dinilai oleh orang yang berkompeten dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Menurut James L. Gibson Efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. (dalam buku Herbani Pasolong Berdasarkan pendapat di atas).<sup>1</sup> dapat dipahami bahwa efektivitas merupakan ketercapaian tujuan sesuatu yang dikerjakan dengan tepat sehingga apa yang diinginkan dapat berhasil sesuai dengan yang diharapkan.<sup>2</sup>

### 2. Pelatihan

Pelatihan adalah upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam

---

<sup>1</sup> Herbani Pasolong, *Etika Profesi* (Nas Media Pustaka, 2020).

<sup>2</sup> Zaenab Hanim, Dian Septiana Sari, and Rahmat Soe, ‘Manajemen Pendidikan Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Principal’ s Leadership Policy in Improving the Effectiveness of Teacher Performance’, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2.1 (2020),h. 43–60



aktivitas sehari-hari.<sup>3</sup>

Menurut The Trainer's Library, pelatihan adalah seluruh kegiatan yang didisain untuk membantu meningkatkan pekerja memperoleh pengetahuan, keterampilan dan meningkatkan sikap, perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang sekarang menjadi tanggungjawabnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>4</sup>

### 3. Kinerja

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas public, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.<sup>5</sup> Menurut Campbell performance theory menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku yang berhubungan dengan pencapaian dari persyaratan peran yang diharapkan, ditentukan, atau formal dari pihak individu atau organisasi.<sup>6</sup>

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan hasil kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan.

### 4. Guru

Guru secara etimologi adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Guru dalam arti profesi mempunyai tugas mengajar dan mendidik dalam konteks pendidikan (belajar-mengajar) sebab sementara ada guru yang mengajar menganggap sebagai pekerjaan yang menyenangkan, menyebalkan, dan menjemukan sehingga perlu dikaji mengenai hakikat guru

---

<sup>3</sup> Flippo, ‘, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31.31 (2017), h. 24-133

<sup>4</sup> Yamamoto, Siti Zubaidah *Jurnal Ilmiah and Ilmu Administrasi*, 11.1 (2021), h.38–47.

<sup>5</sup> Uray Iskandar, ‘Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru’, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10.1 (2013), h.30-40.

<sup>6</sup> Cahya Nifsu Lailussabil ‘Pengaruh Motivasi Kerja, *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2022*’, 1991, 2021, h.9–34.

yang sebenarnya.<sup>7</sup>

Menurut John M Elchos dan Hasan Shadily sebagaimana dikutip oleh Abuddin Nata, kata guru berasal dalam Bahasa Indonesia yang berarti orang yang mengajar.<sup>8</sup> Dalam UU RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa “guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>9</sup>

## 5. SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah islam terbaik di Kota Bandar Lampung , sampai tahun ini telah mewisuda penghafal Qur’an dari juz 30, 29, 28, 26 dan 25 sebanyak 520 siswa/siswi dan pengkhatam Qur’an tingkat sekolah dasar. Yang dipimpin oleh kepala sekolah Bernama Slamet Priadi, S.Pd.I Sekolah ini berlokasi di Jalan. Za. Pagar Alam No. 14/58, Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung tempat dimana penulis melaksanakan penelitian.

Berdasarkan pemaparan diatas, maksud dari judul proposal ini bertujuan untuk membahas mengenai “Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”

## B. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah salah satu lembaga pendidikan yang dibentuk oleh pemerintah dan pihak swasta sebagai tempat terbaik untuk mewujudkan pembelajaran dengan tujuan menjadikan seluruh individu dengan mengembangkan potensi, kemampuan intelektual, spiritual, kepribadian, dan sosial dalam membentuk

---

<sup>7</sup> Ali Muhson, ‘Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan’, *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 1.2 (2012) h. 12-15.

<sup>8</sup> ‘Abuddin Nata, *Perspektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru Murid*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001),h. 41’.

<sup>9</sup> ‘UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, (Bandung: Citra Umbara, 2003),h.27’.

karakter manusia. Sebagai mana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat. Q.S Al- Mujadilah: 11 yang berbunyi:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>10</sup>

Ayat ini menekankan Allah akan meninggikan derajat orang yang beriman dan berilmu beberapa derajat . memotivasi orang-orang beriman untuk menuntut ilmu dan menjadi orang-orang yang berilmu. Hal ini sejalan dengan tujuan undang-undang Sistem Pendidikan Nasional “Pasal 3 Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.<sup>11</sup> Sebagai mana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat. Q.S Al-Anfal : 24 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا يُحْيِيكُمْ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَحُولُ بَيْنَ الْمَرْءِ وَقَلْبِهِ ۗ وَأَنَّهُ إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ ۚ ۲۴

<sup>10</sup> Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan, Hal. 256

<sup>11</sup> 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional'.

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah seruan Allah dan seruan Rasul apabila Rasul menyeru kamu kepada suatu yang memberi kehidupan kepada kamu, ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah membatasi antara manusia dan hatinya dan sesungguhnya kepadanya-Nya-lah kamu akan dikumpulkan.<sup>12</sup>

Ayat ini menekankan tanggung jawab untuk mengikuti perintah Allah dan Rasul-Nya, yang dapat diterjemahkan sebagai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan integritas. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan pembelajaran sekolah perlu dikelola secara efektif dan efisien. Dalam rangka menunjang kelancaran proses pembelajaran di sekolah diperlukan suatu bagian yang mendukung kegiatan tersebut yaitu tatalaksana atau yang sering dikenal dengan tata usaha sekolah.

Sampai saat ini pendidikan masih mengalami persoalan yang mendasar, yaitu mengenai sumber daya pendidik yang belum secara optimal mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Mengutip dari buku Robert T Kiyosaki dengan judul *Fake*; dituliskan bahwa permasalahan terbesar dalam pendidikan salah satunya adalah guru yang mengajarkam di kelas, mengajarkan sesuatu yang tidak ia kerjakan atau terapkan dalam keseharian. Hal ini memang terkadang menjadi permasalahan secara hakikat karena tidak sesuai apa yang telah di ajarkan, namun dalam kesehariannya sang guru tidak menerapkan ilmu tersebut.<sup>13</sup>

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan tekhnis dalam tujuan terbatas.<sup>14</sup> Sebagai mana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat. Q.S Al-Muddatsir : 38 yang berbunyi:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ۝ ٣٨

<sup>12</sup> *Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan, Hal. 256*

<sup>13</sup> *Robert Kiyosaki, 'Robert Kiyosaki'.*

<sup>14</sup> *Rancangan Pelatihan Dan, Pengembangan Sdm, and Yang Efektif, 'Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif'.*

Artinya: Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.<sup>15</sup>

Ayat ini mencerminkan konsep bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi yang dapat diartikan sebagai dorongan sifat kemandirian seseorang atas apa yang dikerjakan.

Adapun pelatihan disesuaikan pada peserta dan lebih berorientasi pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif dan tujuan dari pelatihan secara garis besar adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemandirian peserta pelatihan. Secara khusus pelatihan memiliki tujuan sebagai perbaikan melaksanakan tugas kinerja peserta pelatihan. Pelatihan menjadi salah satu solusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran terutama bagi pendidik. Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

1. **Participation** (peserta dituntut untuk aktif sebagai bentuk partisipasinya agar lebih cepat dalam pemahaman dan penguasaan terhadap materi yang diberikan);
2. **Repetition** (pengulangan terhadap materi yang diberikan dengan tujuan agar peserta cepat memahami dan terus melekat dalam ingatan);
3. **Relevance** (memiliki keterkaitan erat terhadap pekerjaan yang biasa peserta lakukan atau bisa berupa pemberian pemahaman secara umum di awal pelatihan);
4. **Transference** (d disesuaikan dengan kebutuhan yang akan dihadapi dalam pekerjaan peserta pelatihan);
5. **Feedback** (umpan balik untuk mengukur efektifitas keberhasilan pelatihan).<sup>16</sup>

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

<sup>15</sup> *Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan, Hal. 356*

<sup>16</sup> Geoff Bellingham and PWH Peng, 'Scholar (26)', *Pudendal Nerve Blockade*, 2003, pp. .



2. Tujuan Pelatihan Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
3. Materi Pelatihan Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
4. Metode Pelatihan 20 Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.
5. Kualifikasi Peserta Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.<sup>17</sup>

Sebagai mana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat. Q.S Al-Qasas : 77 yang berbunyi:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.<sup>18</sup>

Ayat diatas menerangkan bahwa pentingnya bekerja untuk mencapai kebahagiaan negeri akhirat sambil tidak melupakan tanggung jawab di dunia. Nilai-nilai dan prinsip-prinsip tersebut dapat diambil sebagai landasan moral dan etika dalam bekerja sesuai dalam ajaran islam.

Dengan demikian indikator dalam melaksanakan

---

<sup>17</sup> Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran, and D A N Hipotesis, 'No Title', 2016, 9–52.

<sup>18</sup> Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan, Hal. 564

pelatihan adalah sasaran dan tujuan jelas dan dapat diukur, kualifikasi melatih harus memadai, penyesuaian materi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, metode yang digunakan menyesuaikan tingkat kemampuan peserta, dan peserta memenuhi ketentuan syarat yang telah ditetapkan.<sup>19</sup>

Selanjutnya dalam hal ini guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan, oleh karena itu guru sebagai sumber daya manusia yang berperanan penting dalam dunia pendidikan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Jadi diantara semua komponen sistem pembelajaran di sekolah, guru merupakan komponen yang paling esensial dan menentukan kualitas pembelajaran.

Menurunnya prestasi peserta didik bisa disebabkan karena melemahnya kinerja guru. Indikator kinerja guru:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Pengelolaan kelas
- d. Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- e. Menggunakan metode pembelajaran
- f. Evaluasi/penilaian pembelajaran<sup>20</sup>

Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru. Sebagai mana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat. Q.S Az-Zumar: 39 yang berbunyi:

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ٣٩

Artinya: Katakanlah. “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula),

<sup>19</sup> Mangkunegara,. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

<sup>20</sup> Mohamad Sodik, 'Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran', 7.1 (2019),h.15-20.

Maka kelak kamu akan mengetahui.”<sup>21</sup>

Ayat diatas menerangkan bahwa Allah telah memerintahkan hambanya untuk bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dengan menggunakan semua potensi yang dimiliki. Oleh sebab itu sikap professional harus dimiliki setiap muslim tatkala ia bekerja. Keberhasilan siswa dipengaruhi oleh kinerja guru yang maksimal. Menurunnya prestasi peserta didik bisa disebabkan karena melemahnya kinerja guru. Disamping itu penilaian kinerja guru dapat dilihat dari cara guru mengajar dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwasannya untuk mencapai kinerja guru yang baik sesuai apa yang diharapkan, tentu banyak upaya kepala sekolah terkait pelatihan terhadap guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Hal ini berdasarkan pra penelitian yang merujuk pada dalam terlaksana nya pelatihan ada indikator pelatihan yaitu pembinaan peserta, kompetensi peserta, dan desain peserta.<sup>22</sup> Adapun data yang diperoleh sebagai berikut:

Menurut Bapak Kepala Sekolah, menjelaskan bahwa: “Pembinaan peserta pelatihan dikatakan sudah berjalan baik dalam meningkatkan kinerja dengan cara mengadakan pengiriman guru untuk pelatihan baik lokal, nasional, maupun internasional. Kemudian kompetensi , guru di sini sudah sangat cukup kompetensi karena untuk dapat menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah dari kompetensi pedagogik, fisik, pribadi, maupun sosial. Di samping itu juga desain peserta pelatihan juga sudah dikatakan baik karena dirancang bagaimana pembuatan silabus atau ada tidak nya, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) ada atau tidak nya, mempersiapkan alat peraga ada atau tidak nya”.

Kemudian dalam terlaksana nya pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru terdapat indikator kinerja guru

---

<sup>21</sup> *Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan, Hal. 445*

<sup>22</sup> *Repository Universitas and Pgrri Yogyakarta, 'View Metadata, Citation and Similar Papers at Core.Ac.Uk', 2016.*

yang telah di jelaskan di atas. Menurut Guru Sekolah, menjelaskan bahwa : “Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung telah terlaksana baik dalam proses kegiatan pembelajaran tentunya ada program belajar yang harus disusun atau dirumuskan, maka rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) harus di susun oleh guru, kemudian dalam proses perencanaan kegiatan pembelajaran terdapat dalam kegiatan awal yang mana guru menciptakan pembelajaran yang memungkinkan peserta didik siap secara mental dengan menanyakan materi sebelumnya. Guru menyampaikan metode mengajar yang sesuai dengan materi dan menggunakan media alat bantu pada saat pembelajaran, dalam proses kegiatan belajar juga ketika mengakhiri kegiatan pembelajaran guru melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan. Sebagaimana evaluasi/penilaian pembelajaran terhadap peserta didik sudah tercapai karena guru mengetahui berapa persen tingkat ketuntasan belajar yang telah dilaksanakan”.

Berdasarkan data Pra Penelitian yang telah dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung. Menurut Bapak Slamet dan Bapak Zul menyatakan bahwa telah terlaksana baik dalam pembinaan peserta pelatihan guru, kompetensi peserta, desain pelatihan, perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Dengan demikian, seorang guru dalam memperbaiki ataupun meningkatkan kinerja mengadakan nya pelatihan baik lokal maupun nasional dengan cara mengirimkan untuk mengikuti pelatihan di bidang kurikulum, pengelolaan lembaga, pembelajaran berbasis IT, dll.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, bahwa efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung sudah dikatakan baik, berdasarkan indikator efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan. Maka oleh karena itu penulis tertarik untuk melakuakan penelitian lebih lanjut berkenaan dengan Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

### **C. Fokus dan Sub fokus Penelitian**

#### **1. Fokus Penelitian**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas maka penelitian ini akan difokuskan pada: Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

#### **2. Sub Fokus Penelitian**

- a. Pembinaan peserta pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
- b. Kompetensi peserta pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
- c. Desain peserta pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus dan subfokus penelitian seperti yang telah dipaparkan diatas dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pembinaan peserta pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?
2. Bagaimana kompetensi peserta pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung ?
3. Bagaimana desain pelatihan guru di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan tersebut tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pembinaan peserta pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui kompetensi peserta pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar



Lampung.

3. Untuk mengetahui desain pelatihan guru dalam meningkatkan kinerja di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dapat dilihat dari dua aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu kependidikan khususnya mengenai efektivitas pelatihan secara profesional.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peserta didik yaitu menambah pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat dalam memahami efektivitas pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.
- b. Bagi sekolah yaitu dapat menjadi acuan dan panduan bagi pengelolaan sekolah untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.
- c. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Sebelum penulis melakukan penelitian ini, penulis mengumpulkan informasi dari penelitian sebelumnya guna memvalidasi dan mengembangkan ide keilmuan yang penulis teliti. Pada penelitian ini penulis membandingkan antara penelitian yang sebelumnya dengan penelitian saat ini untuk dijadikan acuan perbandingan dari segi penelitian yaitu sebagai berikut:

No	Peneliti	Judul Sub	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<b>Siti Khadijah.2017.</b>	Efektivitas Pelatihan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smpn 1 Batang Gangsal	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlu upaya peningkatan kualitas guru melalui berbagai cara antara lain : penentuan standar kompetensi, uji kompetensi dan sertifikasi guru, penilaian kinerja guru, penataran /pelatihan guru, peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru, studi lanjut, peningkatan kualitas LPTK penghasil guru, dan lain-lain. <sup>23</sup>
2	<b>Simon Sili. 2018.</b>	Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Untuk mencapainya kajian ini akan: (i)

<sup>23</sup> Kinerja Guru, D I Smpn, and others, 'Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online )', 1.2 (2018), 151–63.

				<p>mengidentifikasi kompetensi (pedagogik dan profesional) awal guru sebelum mengikuti program (ii) mengidentifikasi kompetensi akhir guru setelah mengikuti program, dan (iii) membandingkan kompetensi awal dan kompetensi akhir guru.<sup>24</sup></p>
3	<b>Al Azhar. 2021.</b>	Efektivitas Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia	Kualitatif	<p>Hasil dari penelitian menentukan bahwa peningkatan kompetensi guru bidang KPTK yang dilaksanakan selama lima tahun (2015-2019) sudah efektif. Hal ini terbukti dengan terlaksananya seluruh program diklat sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan, rapinya</p>

<sup>24</sup> Simon Sili Sabon and others, 'Efektivitas pelatihan guru melalui Pendidikan ) 1', i, 2018,h.82-159.

				penyelenggaraan seluruh kegiatan diklat, efisiensi dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia, dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan bagi program diklat dari total sasaran 15.096. <sup>25</sup>
4	<b>Ketsia Zeke1, Deitje Adolfien Katuuk, Jeffry Sony Junus Lengkong, Viktory Nicodemus Joufree Rotty. 2021.</b>	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa	Kualitatif	Hasil dari peneliitian menentukan bahwa dilakukan dengan pendekatan ex post facto. Instrumen dikembangkan berdasarkan indikator dari dua variabel diklat dan kinerja guru menggunakan skala likert dengan lima alternative jawaban. Variabel diklat

<sup>25</sup> Al Azhar, 'Efektivitas Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Indonesia The Effectiveness of the Teacher Competency Improvement Training in the Field of Marine , Fisheries , Information and Communication Technology in Indonesia', XVII.1 (2021), h.59-78.

				terkait dengan metode, materi, waktu, dan narasumber. Sedangkan variabel kinerja diukur dengan indikator kompetensi pedagogik, social, kepribadian, dan professional guru. <sup>26</sup>
5	<b>Dewi Siahaan dan Hotner Tampubolon. 2021</b>	Efektifitas Pelatihan Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Pskd Di Jakarta Dan Depok	Kuantitatif	Hasil dari peneliitian menentukan bahwa hubungan yang positif dan cukup kuat antara efektifitas pelatihan (X1) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y1}=0,702$ persamaan regresi linier $Y=10,745 + 0,528X1$ , thitung = 7,955 lebih besar dari ttabel = 2,381 dan koefisien determinasi $r^2 = 0,493$ . Nilai koefisien

<sup>26</sup> Ketsia Zeke and others, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa', 10 (2021),h. 15–21.



				determinasi sebesar 0,493 membuktikan bahwa variabel efektifitas pelatihan memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 49,3 %. Kinerja guru SMP PSKD di Jakarta dan Depok dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi. <sup>27</sup>
--	--	--	--	--

## H. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian deskripsi yang menggambarkan apa yang terjadi pada saat itu di lapangan atau menggambarkan data di lapangan secara riil dan berdasar pada fenomena yang ada ditempat penelitian dilakukan. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana dalam penelitian ini peneliti adalah sebagai instrumen kunci.<sup>28</sup> Prosedur dalam penelitian ini disajikan dengan pendekatan deskriptif tentunya akan lebih natural sehingga dalam penelitian ini data yang disajikan adalah benar-benar

<sup>27</sup> *Kinerja Guru, S M P Pskd, and others, ' = 7,955 Lebih Besar Dari T', 2016, h.37-45.*

<sup>28</sup> Muhammad Rijal Fadli, 'Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif', 21.1 (2021), h.33-54 .

data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan.

## **2. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang bertempat di JL. Za. Pagar Alam, Labuhan Ratu, Kec. Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung.

## **3. Sumber Data**

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu megarah pada pengelolaan tatalaksana sekolah dalam peningkatan pelayanan administrasi. Oleh karena itu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Sumber Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Dimana pengambilan data langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber informasi. Dalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh peneliti adalah hasil wawancara dengan Guru Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

### **b. Sumber Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada. Data sekunder berupa Kepala sekolah, siswa, dokumentasi dan arsip, buku-buku yang relevan dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari buku referensi, jurnal dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu memperoleh profil sekolah, struktur organisasi, visi-misi sekolah, data guru dan peserta didik serta data sarana dan prasarana sekolah.

## **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan judul yang ditentukan. Secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi.<sup>29</sup> Berdasarkan hal tersebut, agar hasil yang

---

<sup>29</sup> *Ibid.*,40

diperoleh dalam penelitian ini benar-benar data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin dimana peneliti telah mempersiapkan instrumen pertanyaan terkait permasalahan yang relevan dengan penelitian. Wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan cara pewawancara menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan diteliti, kemudian proses wawancara berlangsung dengan mengikuti alur dan situasi pada saat proses wawancara berlangsung. Pada penelitian ini yang menjadi responden dalam wawancara ialah Kepala Sekolah dan Guru Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung untuk mendapatkan data-data terkait Efektivitas Pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Observasi

Penelitian ini menggunakan metode observasi non-partisipan dimana observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung tanpa terlibat dan hanya sebagai pengamat terhadap bagaimana Efektivitas Pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data mengenai Efektivitas Pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung di sekolah.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses generalisasi data dalam mendapatkan kesimpulan berdasarkan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam analisis data penulis melakukan langkah – langkah sebagai berikut.

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal

yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang dianggap penting. Dengan mereduksi data akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan dapat mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.<sup>30</sup> Dalam hal ini penulis akan mengumpulkan data kemudian merangkumnya sesuai dengan kebutuhan dengan melihat efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung yang dikumpulkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi.

b. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu dengan teks bersifat naratif.<sup>31</sup>

c. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dibuat masih bersifat sementara dan dapat berubah hingga ditemukan bukti/data yang mendukung dan lebih akurat. Dengan demikian apabila data yang diperoleh jelas, nyata dan akurat barulah dapat diverifikasi.

## 6. Uji Keabsahan Data

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas data diartikan sebagai pengecekan data dari sumber yang berbeda dalam berbagai cara, dan waktu yang berbeda. Terdapat tiga jenis triangulasi dalam pengolahan data yaitu sebagai berikut:

- a. Triangulasi Sumber, digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber atau lebih dari satu sumber untuk menegaskan datanya benar.
- b. Triangulasi Teknik, digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda kebenaran data.
- c. Triangulasi Waktu, digunakan untuk memeriksa

---

<sup>30</sup> *Ibid.*,44

<sup>31</sup> *Ibid.*,43-44

keterangan dari sumber yang sama pada berbagai kesempatan yang berbeda, seperti membandingkan penjelasan sumber ketika ia berbicara dengan peneliti dengan ketika ia berbicara dengan rekannya.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Adapun sistematika pembahasan dalam proposal ini mencakup lima BAB yaitu sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Pada Bab I ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **Bab II Landasan Teori**

Pada Bab II ini akan berisi uraian mengenai landasan teori terkait dengan judul penelitian ini yaitu “Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sd Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”. Diantaranya Efektivitas Pelatihan yang meliputi: pengertian efektivitas, faktor yang mempengaruhi efektivitas, indikator efektivitas, pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, dan indikator pelatihan. Kinerja Guru yang meliputi: pengertian kinerja, pengertian guru, pengertian kinerja guru, indikator kinerja guru, dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

### **Bab III Deskripsi Objek Penelitian**

Pada Bab III ini akan berisi uraian tentang gambaran umum objek penelitian yang dilakukan oleh penulis.

### **Bab IV Analisis Penelitian**

Pada Bab IV ini penulis akan memaparkan analisis dan pembahasan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan. Analisis penelitian berisi uraian hasil wawancara yang telah dilakukan serta menyajikan data yang relevan dengan pertanyaan yang telah diajukan.

### **Bab V Penutup**

Pada Bab V ini berisi tentang kesimpulan dan saran atau

rekomendasi sekaligus penutup dari penelitian yang dilakukan penulis.





## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Efektivitas

#### 1. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.<sup>1</sup>

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat.<sup>2</sup>

Sebagaimana telah dipaparkan oleh Caster I. Bernard, bahwa efektivitas adalah tercapainya sasaran yang telah disepakati bersama.<sup>3</sup> Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi,

---

<sup>1</sup> Mandiri Perkotaan, Pnpm Mp, and D I Kota, 'Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat', 179–85.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 181

<sup>3</sup> Bernard I. Chasterr, *Organisasi Dan Manajemen Struktur, Perilaku Dan Proses*, Gramedia, Jakarta, 1992, h. 207.

program, atau kegiatan.<sup>4</sup>

## 2. Efektivitas Pelatihan Menurut Pandangan Islam

Menurut Rifai efektivitas pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasinya.<sup>5</sup> Efektivitas pelatihan menurut perspektif Islam dapat diukur dari sejauh mana pelatihan tersebut memberikan manfaat yang nyata dan positif dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan moralitas individu sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Muhammad al-Hashimi dalam buku nya “The Ideal Muslim” menyajikan konsep pengembangan diri yang holistik, mencakup aspek spiritual, sosial, dan fisik. Bahwasannya membahas bagaimana seorang muslim dapat menjadi individu yang berkontribusi positif dalam masyarakat.<sup>6</sup> Meskipun Al- Qur’an tidak secara langsung membahas konsep pelatihan sebagaimana yang dipahami dalam konteks modern, memberikan pedoman tentang pendidikan, pembelajaran, dan pengembangan diri. Dapat diambil dari Al-Qur’an terkait dengan pelatihan: Surat Al-Alaq ayat 1

أَفْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ١

Artinya : Iqra (bacalah) dengan menyebut nama tuhanmu.<sup>7</sup>

Al-Qur’an mendorong umat islam untuk mencari ilmu pengetahuan sebagai bentuk ibadah dan menekankan pentingnya pembelajaran. Dalam Islam juga telah membahas muhasabah bertujuan memperbaiki hubungan dengan Allah SWT (habluminallah), hubungan kepada sesama manusia (habluminannas), dan hubungan dengan diri kita sendiri (habluminannafsi). Allah SWT berfirman dalam Alquran Surah Al-Hasyr (59): 18 yang berbunyi:

---

<sup>4</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, H. Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015, h.86*

<sup>5</sup> *Ibid.*, 57

<sup>6</sup> Muhammad ‘Alī Hāshimī, *The Ideal Muslim*, 2007.

<sup>7</sup> *Mushaf Al-Azhar, Al-Qur’an Dan Terjemahan, Hal. 256’*

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعْدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ  
 اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."<sup>8</sup>

Al- Qur'an mendorong individu untuk mengembangkan diri mereka secara hlistik, termasuk aspek spiritual, mental, dan sosial. Hal ini melibatkan penguatan akhlak, peningkatan produktivitas, serta kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektivitas organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan yang jelas,
- b. Struktur organisasi,
- c. Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat,
- d. sistem nilai yang dianut.

Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan organisasi adalah memberikan pengarahan dengan cara menggambarkan keadaan yang akan datang yang senantiasa dikejar dan diwujudkan oleh organisasi. Struktur dapat mempengaruhi efektifitas dikarenakan struktur yang menjalankan organisasi. Struktur yang baik adalah struktur yang kaya akan fungsi dan sederhana. Empat faktor yang mempengaruhi efektifitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers dalam buku karya Khaerul Umam peneliti uraikan sebagai berikut:

- a. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya

---

<sup>8</sup> *Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan, Hal. 256'*

relative tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

- b. Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
- c. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada didalam organisasi sehingga efektifitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, Serta adaptasi

terhadap, perubahan lingkungan inovasi organisasi.<sup>9</sup>

#### 4. Indikator Efektivitas

Indikator efektivitas menggunakan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi yang di hasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Menurut Gibson et.al adapun indikator dari teori efektivitas adalah antara lain:

##### a. Produktifitas

Menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan organisasi.

##### b. Efisiensi

Sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dengan input, perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan output dengan waktu merupakan bentuk umum dari ukuran ini.

##### c. Fleksibilitas

Sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern. Kriteria ini berhubungan dengan kemampuan manajemen untuk menduga adanya perubahan dalam lingkungan maupun dalam organisasi itu sendiri.

##### d. Keunggulan

Yaitu menggambarkan kelebihan organisasi dibandingkan dengan organisasi lain. Kemampuan individu didalam organisasi tentunya diperhitungkan dan dapat menjadi keuntungan tersendiri bagi organisasi.

##### e. Pengembangan

Usaha pengembangan yang biasa adalah program pelatihan atau sosialisasi bagi tenaga manajemen

---

<sup>9</sup> Richard M. Steers, *Effectivitas Organisasi : (Kaidah Tingkah Laku)*, Magdalena Jamin, Jakarta, Erlangga, 2010.

masyarakat dan non manajemen. Tetapi sekarang ini pengembangan organisasi telah bertambah banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologi dan sosiologi.

f. **Kepuasan**

Kepuasan dan semangat kerja adalah istilah yang serupa, yang menunjukkan sampai sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan para karyawan/masyarakat.<sup>10</sup>

Selanjutnya demikian pula indikator-indikator dalam efektivitas pelatihan yang dikemukakan oleh Widi Sari dalam penelitiannya, yaitu :

- a. Pembinaan peserta adalah kelompok atau seseorang yang memberikan bantuan materi pembinaan kepada orang lain dengan tujuan agar dapat mengembangkan kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Kompetensi peserta adalah kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Desain pelatihan adalah keseluruhan penyusunan sistem internal dan eksternal yang ada untuk membuat adanya kegiatan pelatihan.<sup>11</sup>

## **B. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Simamora pelatihan (training) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-

---

<sup>10</sup> *Efektivitas Organisasi, and Pengertian Efektivitas Organisasi, 'No Title', 2013, 7-42.*

<sup>11</sup> *Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015, and 86.*



keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.<sup>12</sup>

Menurut Mon & Mulyadi pelatihan merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya.<sup>13</sup> Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang terstruktur dalam jangka waktu singkat dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi tertentu.

## 2. Pelatihan Menurut Pandangan Islam

Dalam khazanah pengetahuan islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Ketika islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan suatu perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.<sup>14</sup> Rasulullah SAW bersabda yang berbunyi:

أَطْلُبُ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّهْدِ

Artinya: “Carilah ilmu mulai dari ayunan sampai dengan liang ahah”.

Berdasarkan hadist tersebut dapat diartikan bahwa menuntut ilmu itu tidak mengenal batas usia, sejak kita terlahir sampai kita masuk kubur pun kita senantiasa mengambil pelajaran dalam kehidupan. Islam mengajarkan untuk menuntut ilmu sepanjang hayat dikandung badan. Termasuk ilmu dalam pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Apabila dikaitkan dengan

<sup>12</sup> Studi Pada and others, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (' , 6.2.

<sup>13</sup> Ibid.,15

<sup>14</sup> 'Muhdar HM, Manajemen SDM Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020), h. 185-186'.

pelatihan, maka pelatihan sebagai salah satu untuk mencapai perubahan yang lebih baik, dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dan adanya program pelatihan merupakan suatu yang termotivasi. Walaupun itu juga mengisyaratkan bahwa soal hasil dari upaya perubahan (pelatihan), itu hal progresif Allah. Manusia hanya diwajibkan untuk upaya melakukan perubahan (pelatihan) itu semaksimal mungkin.<sup>15</sup>

### 3. Tujuan Pelatihan

Sebuah pelatihan idealnya dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan maupun tujuan para peserta yang mengikuti pelatihan secara perorangan. Karena tujuan penelitian tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat. Moekijat menyebutkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk:

- a. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
- b. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan
- c. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan.<sup>16</sup>

Pengertian tujuan pelatihan tersebut jelas mengungkapkan bahwa pelatihan haruslah menjadi sarana pemenuh kebutuhan peserta pelatihan untuk dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap yang dapat dimanfaatkan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan kompetensinya sebagai upaya pengembangan usaha.

---

<sup>15</sup> Aep Kusnawan Dan Aep Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, Jakarta: PT. Rienika Cipta, 2009, h. 40.

<sup>16</sup> 'Dytha Fazrina P. S. , *Pemanfaatan Hasil Belajar Pada Pelatihan Keterampilan Mekanik Otomotif Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu*, 1984, h.7-41.

#### 4. Manfaat Pelatihan

M. Saleh Marzuki menjelaskan manfaat pelatihan sebagai berikut:

- a. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi.
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan dan,
- d. Manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.<sup>17</sup>

Werther dan Davis menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karier pegawai, serta dapat membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawab di masa yang akan datang.<sup>18</sup>

#### 5. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara diantaranya:

- a. Jenis Pelatihan Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.
- b. Tujuan Pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- c. Materi Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

---

<sup>17</sup> *Ibid'*.h.9

<sup>18</sup> Sri Langgeng Ratnasari Dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, (Jawa Timur: Qiara Media, 2019), h. 111.

- d. Metode Yang Digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
- e. Kualifikasi Peserta adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- f. Kualifikasi Pelatih Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- g. Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.<sup>19</sup>

## C. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

---

<sup>19</sup> Mitchael Hutomo and others, 'Kinerja Karyawan Pada PT Perkasa', 3.2 (2015), h.60–69.

disepakati bersama.<sup>20</sup>

Suyadi Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan.<sup>21</sup>

## 2. Pengertian Guru

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru yang terangkum dalam Bab I Pasal 1 dijelaskan bahwasanya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>22</sup>

Guru merupakan jabatan ataupun profesi yang dianggap memerlukan keahlian tersendiri sebagai seorang guru dalam mendidik anak didik memberikan pengarahan sehingga peserta didik memahami maksud dalam proses pembelajaran yang berlangsung. Dalam pengertian yang lebih sederhana, yakni guru merupakan orang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada orang lain yang sering disebut dengan peserta didik. Seorang guru dalam kesehariannya memiliki beberapa tugas sekaligus yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.

---

<sup>20</sup> *Profit Margin, Dan Yang Terbaru Adalah Menggunakan Economic Value Added (EVA). Namun Pengukuran Ini Mempunyai Kelemahan Antara Lain Ketidak'*, 2005.

<sup>21</sup> *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 2018.

<sup>22</sup> *'Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.'*

### 3. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, Kinerja Guru Adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.<sup>23</sup>

Menurut Husdarta, kemampuan seorang guru merupakan bagian penting bagi proses pendidikan yang efektif, terutama pengembangan sikap disiplin dan kualitas hasil belajar peserta didik.<sup>24</sup>

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, tanggung jawab serta mempertinggi kualitas belajar peserta didik, kinerja guru tidak diukur melalui hasilnya saja, namun ditunjukkan melalui tingkah lakunya dalam bekerja.

### 4. Kinerja Guru Menurut Pandangan Islam

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَالَمِينَ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105).<sup>25</sup>  
Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan:

<sup>23</sup> Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Secara Berkala Di Sd Negeri Sikalondang', 41, 2007.

<sup>24</sup> 'Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Daring DI SDN 170 PEKANBARU', 2022.

<sup>25</sup> 'Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan, Hal. 256'.



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَعُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ٣٥

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.(QS. Al-Maidah : 35).<sup>26</sup>

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda:

Artinya: “Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.”(H.R. Bukhari Muslim).<sup>27</sup>

Pesan utama yang terkandung dala hadits diatas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula.

<sup>26</sup> *Ibid.*,109’.

<sup>27</sup> ‘Abdullah Haidhir, *Terjemahan Hadis Arba’in*, Jakarta : Islamhouse.Com, 2007,h . 5’.

Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-Undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justeru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka.<sup>28</sup>

Secara inplisit, dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 dan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas Utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pudaknya.<sup>29</sup>

## 5. Indikator Kinerja Guru

Penilaian atau indikator kinerja guru adalah sesuatu yang mengukur kemampuan guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya disekolah. Indikator merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengendalikan variable agar dapat melihat perubahan yang terjadi pada variabel penelitian. Indikator kinerja guru juga merupakan acuan untuk melihat bagaimana hasil mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut. Didalam suatu pembelajaran terdapat indicator kinerja guru yang efektif yaitu:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran.
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran.
- c. Evaluasi atau penilaian hasil belajar.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> 'E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, Jakarta : Rosdakarya, Th. 2008, h.35-65'.

<sup>29</sup> 'UU No 20 Tahun 2003 Dan UU No 14 Tahun 2005'.

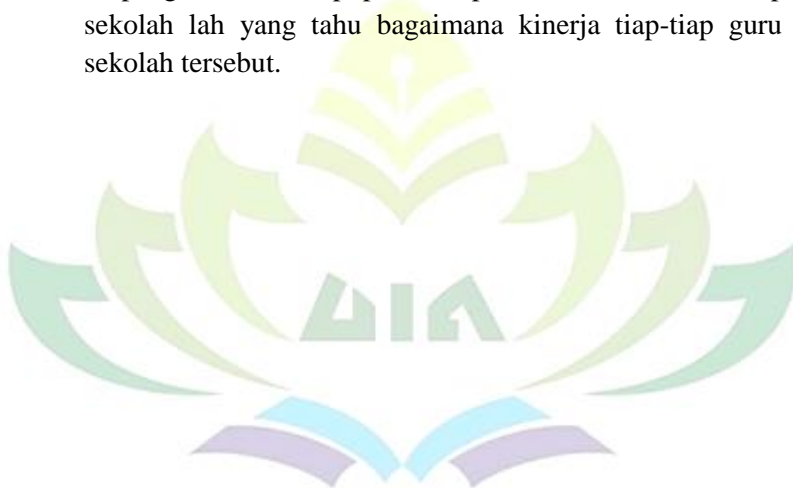
<sup>30</sup> *Sodik. penilaian kinerja, h.101*

## 6. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ariputri, kinerja adalah sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal.<sup>31</sup> Pendapat lain dari sehorningsih Widiyana, menyebutkan ada 4 faktor kinerja guru yaitu:

- a. Kemampuan dan semangat guru yang tinggi
- b. Pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah,
- c. Kemampuan kepala sekolah dalam mengadakan supervisi dan,
- d. Keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor kinerja guru juga berpengaruh terhadap peran kepala sekolah, karena kepala sekolah lah yang tahu bagaimana kinerja tiap-tiap guru di sekolah tersebut.



---

<sup>31</sup> Safinaz Sahirs, 'Penerapan Pembelajaran Daring Terhadap Kinerja Guru', 4.2 (2021).

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah Haidhir. Terjemahan Hadis Arba'in. Jakarta : Islamhouse.Com, 2007.
- Abuddin Nata. Perspektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru Murid. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001).
- Aep Kusnawan Dan Aep Firdaus, Manajemen Pelatihan Dakwah, Jakarta: PT. Rienika Cipta, 2009.*
- Azhar. Al. 'Efektivitas Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Indonesia The Effectiveness of the Teacher Competency Improvement Training in the Field of Marine , Fisheries , Information and Communication Technology in Indonesia', XVII.1 (2021).
- Bernard I. Chasterr, Organisasi Dan Manajemen Struktur, Perilaku Dan Proses, Gramedia, Jakarta, 1992.*
- E. Mulyasa. Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan, Jakarta : Rosdakarya, Th. 2008.
- Fadli. Muhammad Rijal. 'Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif', 21.1 (2021).
- Flippo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17 no 31.31 (2017).
- Siti Khadijah, 'Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online )', 1.2 (2018).
- Hanim. Zaenab. Dian Septiana Sari. and Rahmat Soe, 'Manajemen Pendidikan Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Principal ' s Leadership Policy in Improving the Effectiveness of Teacher Performance', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2.1 (2020).
- Hāshimī. Muḥammad 'Alī, *The Ideal Muslim*, 2007

- Hutomo, Mitchael, Roy Setiawan, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto, 'Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa', 3.2 (2015).
- Dytta Fazrina P. S. Pemanfaatan Hasil Belajar Pada Pelatihan Keterampilan Mekanik Otomotif Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu', 1984.
- Cahaya Nifsu Lailussabil. Pengaruh Motivasi Kerja . Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2022', 1991, 2021.
- Yamamoto, Siti Zubaidah Jurnal, and Ilmu Administrasi, 'Peningkatan Profesional Guru Melalui Pendidikan dan Latihan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Palembang 11.1 (2021).
- Iskandar, Uray, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru', *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10.1 (2013).
- Kiyosaki, Robert, Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: Unit, H. Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015.
- Mangkunegara, A. A. P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2011.*
- 'Muhdar HM, Manajemen SDM Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2020).
- Muhson, Ali, 'Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan', *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 1.2 (2012).
- 'Mushaf Al-Azhar, Al-Qur'an Dan Terjemahan.

Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo, and others, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .

Pasolong, Dr. Harbani, *Etika Profesi* (Nas Media Pustaka, 2020).

*Richard M. Steers, Effectivitas Organisasi : (Kaidah Tingkah Laku), Magdalena Jamin, Jakarta, Erlangga, 2010.*

Sabon, Simon Sili, Peneliti Madya, Jalan Jenderal, Sudirman Senayan, Jakarta Pusat, Ujian Tulis Nasional, and others, 'Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan, 2018.

Sahira, Safinaz, Miftahul Jannah, Rinda Gustari, Adyanata Lubis, and Sejarah Artikel, 'Penerapan Pembelajaran Daring Terhadap Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa Kelas V di SD Negeri 010', 4.2 (2021).

Sodik, Mohamad, 'Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran', 7.1 (2019).

*Sri Langgeng Ratnasari Dan Yenni Hartati, Manajemen Kinerja Dalam Organisasi, (Jawa Timur: Qiara Media, 2019).*

'Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.'

'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional'.

'UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, (Bandung: Citra Umbara, 2003).

Zeke, Ketsia, Deitje Adolfien Katuuk, Jeffry Sony Junus Lengkong, Viktory Nicodemus, and Joufree Rotty, 'Pengaruh Pendidikan



Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa', 10 (2021).



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## Lampiran 1

## Instrumen Penelitian

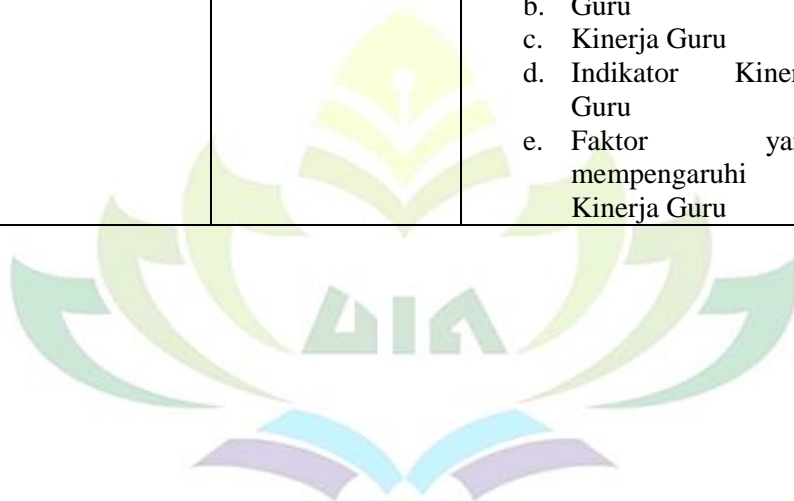
Fokus	Sub Fokus	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
Efektivitas Pelatihan Kinerja Guru	1. Pembinaan Peserta	a. Kepala Sekolah b. Guru	Wawancara, observasi, dan dokumentasi
	2. Kompetensi Peserta	a. Kepala Sekolah b. Guru	Wawancara, observasi, dan dokumentasi
	3. Desain Peserta	a. Kepala Sekolah b. Guru	Wawancara, observasi, dan dokumentasi



## Lampiran 2

## Pedoman Wawancara

Fokus	Sub Fokus	Sub Indikator
Efektivitas Pelatihan Kinerja Guru	1.Pembinaan Peserta	a. Efektivitas b. Efektivitas Pelatihan c. Faktor yang mempengaruhi Efektivitas d. Indikator Efektivitas
	2.Kompetensi Peserta	a. Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Manfaat Pelatihan d. Indikator Pelatihan
	3.Desain Peserta	a. Kinerja Guru b. Kinerja Guru c. Indikator Kinerja Guru d. Indikator Kinerja Guru e. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru



### Lampiran 3

#### KISI-KISI INSTRUMEN WAWANCARA

#### Kisi-Kisi Instrumen Wawancara dengan Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

**Nama** :  
**Jenis Kelamin** :  
**Jabatan** :  
**Hari/Tanggal** :

NO	Butir Pertanyaan	Respon/Jawaban
1.	Bagaimana strategi Anda dalam memastikan bahwa peserta pelatihan guru mendapatkan pembinaan yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka?	
2.	Bagaimana Anda mengimplementasikan pembinaan yang Anda terima dari pelatihan ke dalam praktik sehari-hari di kelas?	
3.	Apa yang menurut Anda membuat kinerja guru menjadi lebih baik setelah mereka mengikuti pelatihan atau pembinaan tertentu?	
4.	Bagaimana Anda mengukur efektivitas pembinaan yang diberikan kepada guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa?	
5.	Bagaimana Anda menghubungkan pengalaman pembinaan yang Anda terima dengan tujuan pembelajaran yang Anda tetapkan untuk siswa?	
6.	Bagaimana Anda menilai kompetensi peserta pelatihan yang berdampak pada peningkatan	

	kinerja guru di sekolah ini?	
7.	Bagaimana pelatihan yang Anda ikuti telah meningkatkan kompetensi Anda dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa?	
8	Apa yang menurut Anda merupakan indikator utama dari kompetensi seorang guru yang mempengaruhi pembelajaran dan pengalaman belajar Anda?	
9	Bagaimana Anda mengembangkan program pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan aktual di lingkungan pendidikan kita?	
10	Bagaimana Anda memastikan bahwa peningkatan kompetensi yang Anda peroleh dari pelatihan benar-benar tercermin dalam kinerja dan hasil belajar siswa?	
11	Bagaimana Anda merancang desain pelatihan yang memastikan peningkatan kinerja guru secara efektif di sekolah ini?	
12	Apa strategi yang Anda terapkan dalam memastikan bahwa desain pelatihan tidak hanya relevan tetapi juga memotivasi guru untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru?	
13	Bagaimana Anda menilai efektivitas desain pelatihan yang Anda ikuti dalam meningkatkan kinerja Anda sebagai seorang guru?	
14	Bagaimana Anda mengintegrasikan konsep dan metode yang dipelajari	

	dari pelatihan ke dalam desain pembelajaran Anda di kelas?	
15	Bagaimana Anda mengukur efektivitas desain pelatihan dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja guru dan dampaknya terhadap hasil belajar siswa?	



## Lampiran 4

### TRANSKIP WAWANCARA

#### 1. Transkrip Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

**Nama** : Slamet Priadi, S.Pd.I

**Jenis Kelamin** : Laki-laki

**Jabatan** : Kepala Sekolah

**Hari/Tanggal** : Senin/22 Maret 2024

#### **Peneliti**

Bagaimana strategi Anda dalam memastikan bahwa peserta pelatihan guru mendapatkan pembinaan yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka?

#### **Narasumber**

“Sebagai kepala sekolah, saya aktif bekerja sama dengan tim pengembangan profesional untuk merancang program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru dan memberikan dukungan yang diperlukan setelah pelatihan selesai.”

#### **Peneliti**

Bagaimana Anda mengukur efektivitas pembinaan yang diberikan kepada guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa?

#### **Narasumber**

“Kami menggunakan berbagai metode evaluasi termasuk observasi kelas, survei kepuasan guru dan siswa, serta analisis data hasil belajar untuk mengidentifikasi dampak positif dari pembinaan terhadap kinerja guru dan pencapaian siswa.”

#### **Peneliti**

Bagaimana Anda menilai kompetensi peserta pelatihan yang berdampak pada peningkatan kinerja guru di sekolah ini?

#### **Narasumber**

“Kami menggunakan berbagai indikator evaluasi seperti peningkatan hasil observasi kelas, implementasi strategi pembelajaran baru, serta kemampuan guru dalam menghadapi tantangan-tantangan dalam pembelajaran sehari-hari.”

#### **Peneliti**



Bagaimana Anda mengembangkan program pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan aktual di lingkungan pendidikan kita?

**Narasumber**

“Kami melakukan analisis kebutuhan secara berkala, berkolaborasi dengan ahli pendidikan, dan melibatkan guru-guru berpengalaman dalam merancang program pelatihan yang relevan dan efektif.”

**Peneliti**

Bagaimana Anda merancang desain pelatihan yang memastikan peningkatan kinerja guru secara efektif di sekolah ini?

**Narasumber**

“Kami melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara terperinci berdasarkan evaluasi kinerja guru, pemahaman akan tren pendidikan terbaru, serta masukan dari tim pengembangan profesional dan guru-guru senior.”

**Peneliti**

Apa strategi yang Anda terapkan dalam memastikan bahwa desain pelatihan tidak hanya relevan tetapi juga memotivasi guru untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru?

**Narasumber**

“Kami menggunakan pendekatan berbasis bukti dan praktik terbaik dalam merancang pelatihan, melibatkan guru sebagai pemangku kepentingan utama, memberikan pilihan materi yang menarik, dan mengintegrasikan teknologi pendidikan yang inovatif.”

**Peneliti**

Bagaimana Anda mengukur efektivitas desain pelatihan dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja guru dan dampaknya terhadap hasil belajar siswa?

**Narasumber**

“Kami melakukan evaluasi yang komprehensif termasuk survei kepuasan guru, analisis perubahan praktik pengajaran, observasi kelas, dan analisis data hasil belajar siswa untuk menilai dampak positif dari desain pelatihan yang kami terapkan.”

## 2. Transkrip Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

**Nama** : Marliana, S.E

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Jabatan** : Guru

**Hari/Tanggal** : Senin/22 Maret 2024

### **Peneliti**

Bagaimana Anda mengimplementasikan pembinaan yang Anda terima dari pelatihan ke dalam praktik sehari-hari di kelas?

### **Narasumber**

“Saya secara sistematis menerapkan strategi dan keterampilan yang saya peroleh dari pelatihan dalam kegiatan pembelajaran saya, serta berkolaborasi dengan rekan guru untuk mendiskusikan dan berbagi praktik terbaik.”

### **Peneliti**

Bagaimana Anda menghubungkan pengalaman pembinaan yang Anda terima dengan tujuan pembelajaran yang Anda tetapkan untuk siswa?

### **Narasumber**

“Saya memastikan bahwa setiap aspek pembinaan yang saya terima berkaitan langsung dengan tujuan pembelajaran yang saya rencanakan untuk siswa. Saya selalu menyesuaikan strategi dan pendekatan pengajaran berdasarkan pembinaan tersebut untuk mencapai hasil yang diinginkan.”

### **Peneliti**

Bagaimana pelatihan yang Anda ikuti telah meningkatkan kompetensi Anda dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa?

### **Narasumber**

“Pelatihan telah membantu saya mengembangkan keterampilan pedagogis baru, meningkatkan pemahaman terhadap kebutuhan siswa, dan mengimplementasikan strategi pembelajaran yang lebih efektif untuk mendukung perkembangan siswa.”

### 3. Transkrip Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

**Nama** : Dinda Permata Sari, S.Pd

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Jabatan** : Guru

**Hari/Tanggal** : Jum'at/29 Maret 2024

#### **Peneliti**

Bagaimana Anda memastikan bahwa peningkatan kompetensi yang Anda peroleh dari pelatihan benar-benar tercermin dalam kinerja dan hasil belajar siswa?

#### **Narasumber**

“Saya secara aktif menggunakan keterampilan dan strategi baru yang saya pelajari dalam setiap sesi pembelajaran, mengamati respons dan kemajuan siswa, serta terus melakukan evaluasi diri untuk memperbaiki praktik pengajaran saya.”

#### **Peneliti**

Bagaimana Anda menilai efektivitas desain pelatihan yang Anda ikuti dalam meningkatkan kinerja Anda sebagai seorang guru?

#### **Narasumber**

“Desain pelatihan yang berfokus pada praktek langsung, pengalaman belajar yang berarti, dan dukungan berkelanjutan telah membantu saya mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kualitas pengajaran saya.”

#### 4. Transkrip Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

Nama : Sinta Bella Arista, S.Pd,

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Guru

Hari/Tanggal : Jum'at/29 Maret 2024

##### **Peneliti**

Bagaimana Anda mengintegrasikan konsep dan metode yang dipelajari dari pelatihan ke dalam desain pembelajaran Anda di kelas?

##### **Narasumber**

“Saya merancang rencana pelajaran yang berbasis pada pendekatan baru yang saya pelajari, menggunakan bahan ajar yang relevan, mengadopsi teknologi pendidikan yang diperkenalkan, dan terus melakukan refleksi diri untuk meningkatkan praktik pengajaran saya.”

##### **Peneliti**

Bagaimana Anda memastikan bahwa peningkatan kompetensi yang Anda peroleh dari pelatihan benar-benar tercermin dalam kinerja dan hasil belajar siswa?

##### **Narasumber**

“Saya secara aktif menggunakan keterampilan dan strategi baru yang saya pelajari dalam setiap sesi pembelajaran, mengamati respons dan kemajuan siswa, serta terus melakukan evaluasi diri untuk memperbaiki praktik pengajaran saya”.

**5. Transkrip Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung**

**Nama : Veni Ananda Putri**  
**Jenis Kelamin : Perempuan**  
**Jabatan : Siswi**  
**Hari/Tanggal : Jum'at/29 Maret 2024**

**Peneliti**

Apa yang menurut Anda membuat kinerja guru menjadi lebih baik setelah mereka mengikuti pelatihan atau pembinaan tertentu?

**Narasumber**

Saya melihat bahwa guru yang mengalami pelatihan yang baik lebih terampil dalam menjelaskan materi, menggunakan metode pembelajaran yang menarik, dan memberikan umpan balik yang membantu kami memahami pelajaran dengan lebih baik.

**6. Transkrip Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung**

**Nama : Dhea Ananda Putri**  
**Jenis Kelamin : Perempuan**  
**Jabatan : Siswi**  
**Hari/Tanggal : Jum'at/29 Maret 2024**

**Peneliti**

Apa yang menurut Anda merupakan indikator utama dari kompetensi seorang guru yang mempengaruhi pembelajaran dan pengalaman belajar Anda?

**Narasumber**

Kami merasa guru yang kompeten adalah mereka yang mampu menjelaskan materi dengan jelas, menciptakan lingkungan belajar yang positif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mampu menginspirasi kami untuk belajar lebih baik.

**Lampiran 5****Daftar Narasumber**

No	Nama Narasumber	Keterangan
1.	Slamet Priadi, S.Pd.I	Kepala Sekolah
2.	Marliana, SE	Guru
3.	Dinda Permata Sari, S.Pd	Guru
4.	Sinta Bella Arista, S.Pd,	Guru



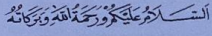
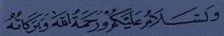


**Lampiran 6**

**KERANGKA DOKUMENTASI**  
**Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**  
**Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung**

No	Perihal	Uraian
1.	Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung	Sejarah Singkat SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
		Visi Misi SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
		Struktur Organisasi SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
		Data Keadaan Guru SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung
		Data dan Jumlah Peserta Didik SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung

## Lampiran 7

## Surat Balasan Pra Penelitian

 <b>MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH DAN PNF MUHAMMADIYAH</b> <b>SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG</b> <b>TERAKREDITASI : A</b>		
NPSN : 10807341      NSS : 112187105001		
Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 14 Labuhan Ratu Bandar Lampung Tlp. (0721) 789 335 Kode Pos 35142		
Nomor	: 082/IV.4/SD.M.1/F/2023	
Lampiran	: -	
Perihal	: Balasan Permohonan Mengadakan Pra Penelitian	
Kepada Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung		
Di_ Bandar Lampung		
		
Teriring salam serta do'a semoga kita semua berada dalam lindungan Allah SWT dalam melaksanakan aktifitas kita sehari-hari.		
Menindak lanjuti Surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Nomor : B-/832/UIN.16/DT.I/PP.009.7/11/2023 perihal Izin Pra Penelitian mahasiswa, bersama ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan dan berharap program ini dapat terlaksana di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dan berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.		
Mahasiswa yang akan mengadakan pra penelitian adalah :		
Nama	: INTAN PRISTIAN LARASATI	
NPM	: 2011030285	
Semester	: VII (Tujuh)	
Fakultas /Program Studi	: Tarbiyah dan Keguruan /MPI	
Demikian Surat ini kami buat atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terimakasih.		
		
Bandar Lampung, 07 November 2023 Kepala SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung		
 <b>SLAMET PRIADI, S.Pd.I</b> <b>NBM. 1040483</b>		
		





MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH  
SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG  
TERAKREDITASI : A



NPSN : 10807341

NSS : 112187105001

Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 14 Labuhan Ratu Bandar Lampung Tlp. (0721) 789 335 Kode Pos 35142

Nomor : 095/IV.4/SD M.1/F/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Balasan Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung

Di\_

Bandar Lampung

وَلَسْتَ عَلَىٰ كَرٍّ وَعَسَىٰ أَن يَنْفَعَكَ مَا تَدْعُوهُ

Teriring salam serta do'a semoga kita semua berada dalam lindungan Allah SWT dalam melaksanakan aktifitas kita sehari-hari.

Menindak lanjuti Surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Nomor : B-1216 /UN.16/DT.I/PP.009.22/03/2024 perihal Izin Penelitian mahasiswa, bersama ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan dan berharap program ini dapat terlaksana di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dan berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Mahasiswa yang akan mengadakan pra penelitian adalah :

Nama : INTAN PRISTIAN LARASATI  
NPM : 2011030285  
Semester : VII (Tujuh)  
Fakultas /Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan /Manajemen Pendidikan Islam

Demikian Surat ini kami buat atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terimakasih.

وَلَسْتَ عَلَىٰ كَرٍّ وَعَسَىٰ أَن يَنْفَعَكَ مَا تَدْعُوهُ

Bandar Lampung, 22 Maret 2024  
Kepala SD Muhammadiyah 1  
Bandar Lampung

SLAMET PRIADI, S.Pd.I  
NBM. 1040483

## Lampiran 9

### Foto Dokumentasi Penelitian



**REKAPITULASI DAFTAR GURU YANG AKTIF MENGIKUTI KEGIATAN PELATIHAN / WORKSHOP**

Nama Sekolah : SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung  
 Alamat : Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung  
 Hari, Tanggal : Senin, 08 Januari 2024  
 Lampiran : 10

No	Nama Guru	Jenis PKB yang Aktif diikuti Guru			Keterangan
		Pembinaan Peserta	Kompetensi Peserta	Desain Pelatihan Peserta	
1	Rudi Antono, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
2	Nailati, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
3	Mardiana, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
4	Helly Astuti, S.Ag	✓	✓	✓	Memuaskan
5	Hj. Bihusna, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
6	My Widiyastuti, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
7	Zulkifli, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
8	Marliana, S.E	✓	✓	✓	Memuaskan
9	Asmarani Idayani, S.Ag	✓	✓	✓	Memuaskan
10	Rita Wati, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
11	Suriyah, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
12	Slamet, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
13	Iklal, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
14	M. Rizkal Fajri, M.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
15	Ahmad Zainudin, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
16	Dra. Ernawati Intan Alfha Angie, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
17	Krisnawati, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
18	Indah Suriyana, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
19	Yosep, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
20	Wuri Mardiyanti, S.Pd.I	✓	✓	✓	Memuaskan
21	Ria Kurniawati, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
22	Hana Safitri, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
23	Eroh Lita Putri, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
24	Taufik Ikbal, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
25	Nurfalah Handayani, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan
26	Saeudin, S.Pd	✓	✓	✓	Memuaskan

## DAFTAR SISWA ALUMNI

SD MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG  
Tahun Pelajaran 2023/2024

Lampiran : 11

No	NISN	NAMA SISWA	TEMPAT / TANGGAL LAHIR	KELAS
1	000477489	AURELLIA YOVANA	Bandar Lampung, 4 Maret 2016	6A
2	983766296	BTHARI AMANDA	Bandar Lampung, 1 Januari 2016	6A
3	318763920	CANDI JOSHUA SITUMORANG	Bandar Lampung, 31 Maret 2016	6A
4	736929369	DESTIANA ARISTA AURELLIA YOVANA	Bandar Lampung, 12 Juni 2016	6A
5	000962535	DEWI WULANSARI	Bandar Lampung, 15 Desember 2016	6A
6	000012690	FIROSYI MAULIDA	Bandar Lampung, 25 Oktober 2016	6A
7	000863584	GHEWA FREECYLIA ARISTYA	Bandar Lampung, 4 April 2016	6A
8	000819461	LASTARI	Bandar Lampung, 13 Mei 2016	6A
9	249373719	HIFZI	Bandar Lampung, 19 Agustus 2016	6A
10	239573001	IRVAN HAKIM HIDAYAT	Bandar Lampung, 4 Juli 2016	6A
11	230194704	MUHAMMAD ARIFIN	Bandar Lampung, 25 Maret 2016	6A
12	208461936	MUHAMMAD JIDDAN HAKIM	Bandar Lampung, 17 Mei 2016	6A
13	386495010	NADIFA	Bandar Lampung, 28 Maret 2016	6A
14	710375015	NOOR SYIVA SYAKIRA WAHDANIE	Bandar Lampung, 4 Februari 2016	6A
15	82538510	NUR ANDINI LARASATI	Bandar Lampung, 7 November 2016	6A

16	047401670	RAHMADHANI UTAMI	Bandar Lampung, 31 Maret 2016	6A
17	017491659	RISNA DWI INDRIANI	Bandar Lampung, 28 Februari 2016	6A
18	475910521	ROBY BASRUL	Bandar Lampung, 26 Mei 2016	6A
19	328591469	SITI HIKMAH INDRİYANI	Bandar Lampung, 14 April 2016	6A
20	625491649	TSABITA NURUL IMANI FEBRYANTI	Bandar Lampung, 24 Desember 2016	6A
21	471528496	DARIE NURSHANDRINA	Bandar Lampung, 4 Agustus 2016	6A
22	243990023	FAYA NAILA ANISA	Bandar Lampung, 9 Oktober 2016	6A
23	464950210	GALIH WIDYA SAPUTRA	Bandar Lampung, 11 Maret 2016	6A
24	893747294	LOVELY TZUCHI ESTER	Bandar Lampung, 14 Juli 2016	6A
25	635291077	MUHAMMAD RAFTA RIZKY RIANDRA	Bandar Lampung, 19 Oktober 2016	6A
26	210037491	MUHAMMAD FARID NAUFAL	Bandar Lampung, 29 Maret 2016	6A
27	194700163	MOCHAMMAD DZAKI MUDRIKAH	Bandar Lampung, 9 Maret 2016	6A
28	103848917	NOVALINDA	Bandar Lampung, 8 Juli 2016	6A



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-1752/Un.16 / P1 /KT/VI/ 2024

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I**  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung  
Menerangkan bahwa Karya Ilmiah dengan judul :

**EFEKTIVITAS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD  
MUHAMMADIYAH 1 BANDAR LAMPUNG**  
Karya

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
INTAN PRISTIAN LARASATI	2011030285	FTK/MPI

Bebas Plagiasi dengan tingkat kemiripan sebesar **20%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 10 Juni 2024  
Kepala Pusat Perpustakaan



**Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I**  
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

## skripsi intan terbaru.pdf

## ORIGINALITY REPORT

<b>20%</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>16%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to UIN Raden Intan Lampung</b> Student Paper	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repository.radenintan.ac.id</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>menzour.blogspot.com</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>4</b>	<b>repository.iainbengkulu.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>

Exclude quotes Off

Exclude matches &lt; 2%

Exclude bibliography Off