

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU KEJURUAN DI SMKN 2 BANDAR LAMPUNG

Windi Widiati¹, Rahmat Hidayat², Eti Hadiati³, Junaidah⁴

^{1,2,3,4}Program magister Manajemen Pendidikan Islam,

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

¹windirannu72@gmail.com, ²Rhmthdyat97@gmail.com,

³Eti.hadiati@radenintan.ac.id, ⁴junaidah@radenintan.ac.id

ABSTRACT

Training and human resource (HR) development play a crucial role in enhancing workplace productivity, particularly among teachers. Competent educators can significantly influence the quality of teaching and student learning outcomes. At SMK Negeri 2 Bandar Lampung, vocational teacher training is conducted regularly; however, it often serves as a mere formality and fails to effectively improve teacher competencies. Therefore, evaluating the effectiveness of these training programs is essential to ensure that educational objectives are successfully achieved. This study aims to examine the impact of training and HR development on teacher productivity and to identify the factors that influence training quality at SMKN 2 Bandar Lampung. A quantitative research approach was employed, using surveys administered to vocational teachers. The findings reveal a significant relationship between training and increased teacher productivity. These results underscore the importance of continuous, well-structured, and relevant training programs in enhancing teacher performance, which ultimately contributes to improved educational quality and student achievement. This research offers valuable insights for the development of more effective training policies within the context of vocational education.

Keywords: training, human resource development, work productivity, vocational teachers, SMKN 2 bandar lampung

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya bagi guru. Guru yang

memiliki kompetensi tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Di SMK Negeri 2 Bandar Lampung, pelatihan guru kejuruan telah dilaksanakan secara rutin, namun masih bersifat formalitas dan belum secara optimal meningkatkan kompetensi guru. Oleh karena itu, evaluasi efektivitas pelatihan menjadi penting untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas guru serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pelatihan di SMKN 2 Bandar Lampung. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei terhadap guru-guru kejuruan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dan peningkatan produktivitas guru. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan yang berkelanjutan, terencana, dan relevan untuk menunjang peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan pelatihan yang lebih efektif dalam konteks pendidikan kejuruan.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan SDM, produktivitas kerja, guru kejuruan, SMKN 2 bandar lampung

A. Pendahuluan

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) dan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Sebagai tokoh utama dalam proses pendidikan, guru memiliki peran penting dalam membentuk kepribadian dan kemampuan siswa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru menjadi prioritas utama dalam

upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu jenjang pendidikan formal yang memiliki karakteristik khusus dan potensi strategis dalam membekali siswa dengan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja sehingga memiliki daya saing di Indonesia dan sekaligus mencapai tujuan pembangunan nasional (Slamet, 2011). Substansi atau materi yang diajarkan di SMK disajikan

dalam bentuk berbagai kompetensi yang dinilai penting pada setiap jurusannya. Sekolah kejuruan diharapkan tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Untuk mencapai tujuan tersebut, guru kejuruan dituntut untuk memiliki kompetensi yang tidak hanya mumpuni dalam bidang akademis, tetapi juga menguasai perkembangan teknologi dan praktik industri terkini (Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Oleh karena itu, perlu adanya strategi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka. Misalnya SMK Negeri 1 Muntok, dengan adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Guru-guru yang mengikuti pelatihan termotivasi untuk meningkatkan metode pembelajaran yang konseptual menjadi metode yang mengintegrasikan teknologi dalam kelas.

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme

guru. Dalam lingkup pendidikan, pelatihan guru bertujuan meningkatkan pemahaman akademis dan meningkatkan keterampilan pedagogis yang diperlukan untuk pengajaran yang efektif. Melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, guru dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan efektivitas mengajar. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, sebanyak 40% guru sekolah kejuruan yang mengikuti pelatihan profesional setiap tahun mengalami peningkatan produktivitas kerja bagi guru tersebut. Ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan guru yang berkembang dapat berdampak pada kualitas pendidikan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang mengikuti pelatihan secara teratur memiliki kebiasaan kerja yang lebih baik daripada guru yang tidak mengikuti pelatihan (Sari, 2020). Misalnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 59 Jakarta, menunjukkan pelatihan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Guru. Selain itu dalam lingkup sekolah kejuruan,

tantangan yang dihadapi guru seringkali berkaitan dengan kemajuan teknologi dan tuntutan dari dunia industri yang terus berubah. Oleh sebab itu, pelatihan yang relevan dan mengikuti perkembangan zaman sangat diperlukan untuk memastikan bahwa guru memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Sekolah Kejuruan Indonesia (ASVI) pada tahun 2023, 70% guru menyatakan tidak siap menghadapi perubahan teknologi yang cepat]. Oleh karena itu program pelatihan yang berkelanjutan dan terencana diperlukan untuk mengatasi kesenjangan guru, terutama guru kejuruan agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industry yang selalu berkembang.

Revitalisasi pendidikan kejuruan melalui program pelatihan guru SMK juga dianggap langkah yang tepat untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMK, sehingga lulusan SMK mempunyai kompetensi dan daya saing di dunia industri dan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri. Kualitas dan efisiensi pendidikan juga tergantung dari

kualitas dan kinerja guru yang professional.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM sangat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Pelatihan yang terencana dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru serta berdampak meningkatkan kualitas pengajaran (Dewi, 2021). Profesionalisasi yang efektif dan berkelanjutan juga dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja guru, yang akan memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas guru (Hasan, 2020).

Meskipun banyak penelitian yang membahas pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, tetapi sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada pendidikan umum atau tinggi, sulit untuk memberikan gambaran tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas guru di sekolah kejuruan. Selain itu, banyak juga penelitian yang mengabaikan faktor lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas guru, seperti lingkungan manajemen,

lingkungan kerja, dan motivasi individu. Faktanya pengembangan SDM juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja guru. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sutrisno (2020) menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam program pengembangan keterampilan menerima kompensasi yang lebih besar dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan kata lain, pelatihan yang baik meningkatkan motivasi kerja guru dan meningkatkan ketrampilan guru. Namun perlu adanya evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan untuk memastikan keduanya berdampak positif pada produktivitas guru. SMKN 2 Bandar Lampung, sebagai salah satu lembaga pendidikan kejuruan teknologi di Kota Bandar Lampung, memiliki strategi berperan dalam mencetak lulusan yang mempunyai kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja. Sekolah ini memberi penekanan khusus pada pendidikan vokasi dan berkomitmen untuk memberikan siswa dengan keterampilan yang bermanfaat yang memenuhi kebutuhan industri. Dalam

era globalisasi dan persaingan di dunia kerja, pendidikan harus menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan teoritis dan ketrampilan praktis yang relevan.

SMKN 2 Bandar Lampung membutuhkan guru kejuruan yang berpengalaman dan kompeten untuk mencapai tujuan tersebut. Guru yang berkualitas tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai mentor dan fasilitator yang mampu membimbing siswa dalam mengembangkan keterampilan dan sikap kerja yang diperlukan di dunia industri. Oleh karena itu, guru harus terus mengembangkan diri melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang ada. Program-program ini memungkinkan guru untuk meningkatkan pemahaman guru tentang perkembangan baru di bidang kejuruan masing-masing dan memperbaharui metode pendekatan pembelajaran yang inovatif.

Dalam penelitian ini akan di analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja guru kejuruan di SMKN 2 Bandar Lampung. Selain itu, penelitian ini akan menyelidiki

bagaimana kolaborasi antara sekolah dan dunia industri dapat meningkatkan program pendidikan guru agar lulusan SMK tidak hanya memiliki kualitas akademik yang baik tetapi juga siap bersaing di dunia kerja. Dengan memahami hubungan antara pelatihan yang diterima guru dan peningkatan produktivitas kerja mereka, strategi yang efektif dapat dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMK.

Dalam konteks ini, SMKN 2 Bandar Lampung telah menjalin kemitraan dengan berbagai industri dan institusi pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi. Kerjasama ini bertujuan untuk memastikan bahwa kurikulum yang diajarkan relevan dengan kebutuhan industri dan bahwa guru mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja guru tetapi juga pada bagaimana kerjasama tersebut dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi, SMKN 2 Bandar

Lampung telah menjalin kemitraan dengan dunia industri dan institusi pendidikan lainnya. Kerjasama ini bertujuan untuk memastikan bahwa kurikulum yang diajarkan relevan dengan kebutuhan industri dan guru mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Oleh karena itu, studi ini tidak hanya membahas bagaimana dampak pelatihan bagi guru, tetapi juga bagaimana kerja sama ini dapat meningkatkan lingkungan belajar yang lebih baik siswa.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan analitis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dengan pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dan mengevaluasi secara statistik hubungan antara variabilitas secara sistematis dan terukur. Sedangkan, desain analitis digunakan untuk menguji hipoteses tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan mempengaruhi produktivitas pekerjaan guru kejuruan. Di sisi lain, desain penelitian deskriptif digunakan menunjukkan karakteristik responden

dan kondisi yang ada di lingkungan SMKN 2 Bandar Lampung terkait pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru kejuruan yang mengajar di SMKN 2 Bandar Lampung, yang berjumlah sekitar 65 orang. Populasi ini terdiri dari guru yang mengajar berbagai bidang konsentrasi keahlian, seperti Teknik Komputer dan Jaringan, Rekayasa Perangkat Lunak, Otomotif, Teknik Mesin, Teknik Pengelasan, Teknik Konstruksi & Properti, Teknik Geomatika, Desain Pemodelan Informasi Bangunan, Teknik Instalasi Listrik, Teknik Pemanas dan Pendingin Udara serta Elektronika.

Dari populasi tersebut, sampel diambil secara acak menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak tiga puluh guru kejuruan yang telah berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan SDM selama dua tahun terakhir dan representative. Kriteria dalam

pemilihan sampel mencakup: Guru yang aktif mengajar di SMKN 2 Bandar Lampung, Guru yang telah mengikuti minimal satu program pelatihan dalam dua tahun terakhir, Guru yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode seperti kuisioner yang disusun berdasarkan 2 variabel utama, yaitu pelatihan dan pengembangan SDM serta produktivitas kerja guru, menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala Likert (1-5) yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian terhadap setiap pertanyaan. Variabel pertama berisi pertanyaan tentang pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dan variabel kedua berisi pertanyaan yang mengukur produktivitas kerja guru.

Pertanyaan dalam kuesioner akan dibagi menjadi beberapa kategori, seperti: "Pelatihan" mencakup aspek-aspek seperti frekuensi pelatihan, relevansi materi pelatihan, dan penerapan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran. "Pengembangan SDM" mencakup aspek seperti

kesempatan untuk mengikuti seminar atau workshop, dukungan dari manajemen sekolah, dan evaluasi kinerja guru. "Produktivitas Kerja" mencakup aspek seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan hasil evaluasi siswa.

Selain itu metode dalam pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi. Wawancara dilakukan pada 1-5 orang untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai pengalaman mereka terkait pelatihan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi guru terhadap program pelatihan yang telah diikuti serta tantangan yang dihadapi dalam menerapkan ilmu yang didapat.

Pada merode dokumentasi peneliti akan mengumpulkan data sekunder dari dokumen resmi sekolah, seperti laporan kegiatan pelatihan, catatan evaluasi program, dan data kinerja guru, seperti nilai rata-rata siswa. Dokumen-dokumen ini akan memberikan konteks tambahan untuk data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner.

Setelah data terkumpul, langkah berikutnya melakukan analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis Deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta hasil dari kuesioner. Analisis ini meliputi perhitungan frekuensi, persentase, rata-rata, dan deviasi standar dari setiap variabel. Analisis Inferensial berupa Uji regresi linier berganda akan dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja guru. Model regresi ini akan membantu peneliti memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen (pelatihan dan pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Selanjutnya Uji Asumsi dilakukan sebelum analisis regresi, berupa uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan valid.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa instrument penelitian valid dan dapat diandalkan, peneliti akan

mengirimkan survei kepada setiap peserta yang tidak termasuk dalam sample penelitian. Validitas survei akan dilakukan dengan menggunakan faktor analisis untuk memastikan bahwa setiap bagian dari survei menunjukkan variabilitas yang sedang diselidiki dengan tepat. Sebaliknya, rasio alfa Cronbach akan digunakan untuk mengevaluasi seberapa dapat diandalkan suatu item. Jika rasio alfa di atas 0.70, item tersebut dianggap dapat diandalkan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan di SMKN 2 Bandar Lampung dari April sampai Juni 2025. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM berdampak pada produktivitas kerja guru kejuruan dan menjadi rekomendasi untuk meningkatkan kualitas di SMKN 2 Bandar Lampung.

Etika Penelitian

Untuk menjaga integritas penelitian, peneliti akan menjaga hak privasi responden. Peneliti akan memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian dan rencana penggunaan data mereka sebelum

mendapatkan informasi mereka. Selain itu, peserta penelitian memiliki kebebasan untuk meninggalkan penelitian kapan saja tanpa konsekuensi.

Dari hasil pendekatan metode penelitian yang sistematis dan terencana ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan pendidikan vokasi di Indonesia, khususnya di SMKN 2 Bandar Lampung. Selain itu dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan lainnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan SDM yang efektif, khususnya sekolah kejuruan.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini dilibatkan Tiga puluh guru kejuruan dari SMKN 2 Bandar Lampung sebagai responden dalam survei tersebut. Informasi umum tentang karakteristik responden yang diberikan oleh data demografi responden dapat mempengaruhi hasil penelitian. Berikut adalah rincian deskripsi responden:

Jenis Kelamin: 60% laki-laki, 40% perempuan, Usia: Mayoritas (40%) berusia 31-40 tahun, Pengalaman Mengajar: 60% memiliki pengalaman >5 tahun.

Dari data ini didapatkan bahwa mayoritas guru memiliki pengalaman mengajar lebih dari lima tahun, yang menjadi indikator bahwa mereka telah memiliki kompetensi dasar dalam mengajar. Namun, pelatihan dan pengembangan SDM tetap diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

2. Hasil Kuisisioner

Menurut hasil survei, produktivitas guru dipengaruhi secara positif oleh pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Selanjutnya adalah skor rata-rata untuk masing-masing variabel utama: "Pelatihan" Rata-rata skor: 4,2 (skala Likert, dari skala 1-5, Guru merasa bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka, dan pelatihan tersebut membantu meningkatkan kemampuan mereka dalam proses pembelajaran. "Pengembangan SDM" Rata-rata skor: 4,0 (skala

Likert, dari skala 1-5), Guru mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen sekolah untuk mengikuti program pengembangan seperti seminar, workshop, dan pelatihan lanjutan. "Produktivitas Kerja" Rata-rata skor: 4,1 (skala Likert, dari skala 1-5), Guru menunjukkan peningkatan dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta hasil evaluasi siswa setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan SDM.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja guru, analisis regresi linier berganda digunakan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan SDM

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Menurut hasil analisis, variabel pelatihan dan pengembangan SDM menunjukkan sekitar 65% dari variasi produktivitas guru, dengan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sekitar 0,65. 35% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- ✓ Pelatihan (b_1): 0,45 dengan nilai $p < 0,05$ menunjukkan pengaruh signifikan
- ✓ Pengembangan SDM (b_2): 0,35 dengan nilai $p < 0,05$ menunjukkan pengaruh signifikan

4. Uji Hipotesis

Uji t adalah untuk mengetahui seberapa signifikan tiap independent variabel terhadap dependent variable lainnya. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif dan signifikan antara kedua independent variables dan produktivitas karyawan guru. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh

positif terhadap produktivitas guru kejuruan di SMKN 2 Bandar Lampung. Hal ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa meningkatkan kompetensi seseorang melalui pelatihan dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Guru

Salah satu metode terbaik untuk meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja adalah pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru puas dengan program pelatihan, yang ditunjukkan oleh rata-rata skor 4.2 untuk variable pelatihan. Ini menunjukkan bahwa, selain memenuhi tanggung jawab kebutuhan administratif, pelatihan juga memberikan manfaat praktis bagi perkembangan profesional guru.

Guru memiliki kesempatan untuk memperbaharui pengetahuan mereka tentang teknologi pendidikan dan metode pembelajaran modern melalui pelatihan. Guru harus tetap up-to-date untuk mengajar dalam lingkungan pendidikan yang terus

berubah agar lebih efektif. Pelatihan yang baik tidak hanya fokus pada teori, tetapi juga memberikan pengalaman praktis yang dapat langsung diterapkan di kelas. Misalnya dalam pelatihan teknologi guru dapat meningkatkan keterlibatan dan minat siswa dengan menerapkan alat digital dalam kelas mereka setelah mereka mempelajari cara menggunakan teknologi dalam pendidikan, sehingga membuat pembelajaran lebih interaktif dan menarik bagi siswa.

Pelatihan juga memberikan dampak positif bagi guru yaitu meningkatkan rasa percaya diri yang lebih besar saat memasukkan metode pembelajaran baru ke dalam ruang kelas. Kepercayaan diri ini penting karena berhubungan langsung dengan cara mereka berinteraksi dengan siswa dan menyampaikan materi ajar. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang kompeten dan percaya diri lebih siap untuk membuat lingkungan belajar yang positif, meningkatkan motivasi siswa, dan mencapai hasil belajar yang lebih baik (Barkah, J., & Taufik, A. (2024). Oleh karena

itu, pelatihan memberikan dampak positif meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi diri guru serta meningkatkan ketrampilan teknis mereka.

Selain dari itu, evaluasi dan umpan balik sangat penting untuk program pelatihan. Evaluasi yang benar dapat membantu mengidentifikasi masalah dan menyesuaikan program pelatihan untuk menjadi lebih efektif. Menurut OECD (2021), evaluasi menyeluruh tentang program pelatihan guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, merancang pendidikan program yang didasarkan pada data dan umpan balik dapat menjamin bahwa materi yang diajarkan akan meningkatkan produktivitas pendidik di tempat kerja.

Keterkaitan dengan penelitian sebelumnya

Penelitian oleh Barkah dan Taufik (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 59 Jakarta. Mereka menemukan bahwa nilai t-hitung untuk variabel

pelatihan kerja adalah 6,298, yang lebih besar dari t-tabel (2,045), sehingga hipotesis alternatif diterima. Hasil ini sejalan dengan temuan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,578 menunjukkan bahwa 57,8% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan (Saputra, A., Sunaryo, H., & Pardiman. (2020).

Penelitian lain oleh Saputra et al. (2020) juga menyoroti pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SMPN 1 Bululawang Malang. Mereka menemukan bahwa baik pelatihan maupun motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung argumen bahwa kombinasi antara pelatihan yang efektif dan motivasi tinggi dapat menghasilkan peningkatan produktivitas yang optimal (Hasibuan, M.S.P. (2020)

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Kerja Guru

Salah satu elemen penting yang sangat mempengaruhi

signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja guru adalah pengembangan sumber daya manusia. Berbagai kegiatan pengembangan, seperti seminar, workshop, mentoring, dan evaluasi kinerja, memainkan peran kunci dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi guru. Dengan skor rata-rata variable SDM sebesar 4.0, menunjukkan bahwa manajemen sekolah memberikan dukungan yang cukup bagi guru untuk terus berkembang secara profesional sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk belajar dan berinovasi.

Pengaruh Seminar dan Workshop dalam Pengembangan SDM

Workshop dan seminar merupakan langkah yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru. Dengan metode ini, guru tidak hanya diperkenalkan dengan teknologi Pendidikan yang relevan, tetapi juga memberikan informasi terbaru mengenai kurikulum dan metode pembelajaran. Misalnya, pelatihan tentang penggunaan alat pembelajaran digital dapat membantu guru mengintegrasikan

teknologi ke dalam kelas mereka, sehingga membuat proses belajar mengajar lebih interaktif dan menarik bagi siswa.

Penelitian oleh Nidhomul Haq (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan spesifik dapat menghasilkan perubahan positif dalam praktik mengajar guru. Dalam konteks ini, seminar tentang strategi pembelajaran inovatif dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Soetomo 2023). Dengan demikian, pelatihan yang relevan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

“Mentoring sebagai Pendekatan Personalisasi” Salah satu komponen penting dari pengembangan SDM adalah metode mentoring yaitu memberikan bimbingan langsung kepada guru khususnya guru yang baru memasuki dunia pendidikan. Dengan kegiatan mentoring ini dapat membantu guru baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah serta memahami budaya dan nilai-nilai

Pendidikan yang ada sehingga mereka lebih cepat dalam mengembangkan ketrampilan mengajar mereka.

Dukungan dari mentor pada metode mentoring juga menciptakan rasa saling percaya dan kolaborasi di antara rekan sejawat. Dalam perspektif islam, hal ini sejalan dengan prinsip ta’awun (tolong-menolong), di mana kolaborasi antar-guru dapat memperkuat komunitas pendidikan dan meningkatkan kualitas pengajaran (Kavanagh, M.J., & Thite, M. (2015). Hal ini juga didukung hasil penelitian oleh Soetomo (2023) yang menyatakan bahwa guru yang terlibat dalam program mentoring melaporkan peningkatan kepercayaan diri dan komitmen terhadap profesi mereka.

“Evaluasi Kinerja sebagai Alat Peningkatan” Penilaian efektivitas program pengembangan SDM dapat dinilai dengan metode Evaluasi kinerja. Melalui evaluasi ini, identifikasi masalah di mana guru memerlukan dukungan tambahan atau pelatihan lebih lanjut dapat dilakukan oleh manajemen sekolah. Sistem

evaluasi yang transparan dan adil juga memberikan umpan balik konstruktif kepada guru mengenai kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala meningkatkan produktivitas guru hingga 20%. Dengan adanya umpan balik yang positif dari guru, menyebabkan mereka lebih cenderung untuk mengubah pendekatan mereka dan menawarkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil belajar siswa mereka.

“Kolaborasi Antar-Guru Melalui Forum Diskusi” Kegiatan mentoring bisa juga melalui kolaborasi dan forum seperti ini, misalnya MGMP. Melalui kegiatan ini dapat menciptakan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman melalui forum diskusi atau kelompok belajar. Forum semacam ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat kolaborasi antar-guru dalam menciptakan strategi pembelajaran yang efektif. Dengan berbagi pengalaman, guru dapat saling belajar dari tantangan yang dihadapi dan solusi yang

telah diterapkan oleh rekan-rekan mereka.

Hasil penelitian oleh Kavanagh & Thite (2015) menunjukkan bahwa kolaborasi antar-guru melalui kelompok kerja dapat meningkatkan efektivitas pengajaran secara keseluruhan (Gusnardi, A., & Sari, D. (2020)). Dengan berbagi pengalaman dan tantangan, guru dapat menemukan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi di kelas.

Kebaharuan Penelitian

Kebaharuan penelitian sering kali menjadi fokus utama dalam dunia akademik, terutama ketika membahas pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan. Dalam konteks ini, kebaruan penelitian dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek yang menunjukkan kontribusi unik terhadap pemahaman dan praktik yang ada. “Inovasi dalam Pengembangan SDM” Penelitian ini memberikan penerapan inovasi dalam pengembangan SDM di lingkungan pendidikan. Penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman di Bandung menunjukkan bahwa penggunaan

teknologi, seperti e-learning dan webinar, telah menggantikan metode pelatihan tradisional selama pandemi COVID-19. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan aksesibilitas pelatihan bagi guru tetapi juga memungkinkan mereka untuk belajar dengan cara yang lebih fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan mereka (Abdul Mutolib and Dicky Maryono). Fokus pada Keterlibatan Guru dalam Pengembangan Kompetensi Kebaharuan lain terletak pada penekanan pada keterlibatan aktif guru dalam proses pengembangan kompetensi mereka sendiri. Penelitian menunjukkan bahwa partisipasi guru dalam pelatihan dan workshop, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun lembaga eksternal, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Ini mencerminkan perubahan paradigma dari pendekatan top-down menjadi kolaboratif, di mana guru memiliki suara dalam menentukan jenis pelatihan yang mereka butuhkan. Evaluasi Berkelanjutan dan Umpan Balik Kebaharuan penelitian ini juga

mencakup pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap program pengembangan SDM. Dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin, manajemen sekolah dapat menilai efektivitas program dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengembangan⁴. Ini adalah langkah penting untuk memastikan bahwa inisiatif pengembangan SDM tidak hanya dilaksanakan tetapi juga memberikan hasil yang nyata dalam peningkatan kinerja pendidik.

Dengan pendekatan-pendekatan ini, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana pengembangan SDM dapat dilakukan secara efektif di lingkungan pendidikan, serta dampaknya terhadap kinerja pendidik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Integrasi Nilai Keislaman

Dalam Islam, Pelatihan berbasis maqashid syariah (tujuan syariah) tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk karakter guru yang berakhlak mulia (QS. Al-Qalam: 4),

Novelty penelitian terletak pada pendekatan holistic training yang menggabungkan: Keterampilan Teknis: Pelatihan alat praktikum jurusan, Nilai Spiritual: Penanaman konsep amanah dalam evaluasi pembelajaran, Etika Sosial: Pelatihan komunikasi dengan siswa berbasis qawlan layyinan (perkataan lemah lembut, QS. Thaha: 44).

Dalam konteks pengembangan SDM dan kepemimpinan Islami, penelitian ini selaras dengan penelitian Sulaiman & Ahmadi (2020) tentang kepemimpinan partisipatif dalam pendidikan Islam. Namun, dalam penelitian ini menampilkan model pengembangan SDM berbasis uswatun hasanah (keteladanan), di mana kepala sekolah bertindak sebagai murabbi (pendidik) yang tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga terlibat langsung dalam pelatihan guru. Contohnya, kepala sekolah di SMKN 2 Bandar Lampung mengadakan mentoring bulanan untuk membahas tantangan pengajaran sambil merefleksikan ayat-ayat Al-Qur'an terkait pendidikan (QS. Al-'Alaq: 1-5).

Konsep kerja sebagai ibadah (QS. Adz-Dzariyat: 56) dalam konteks Pendidikan Islam menjadi mediator krusial dalam meningkatkan produktivitas. Guru yang memandang profesi mereka sebagai bagian dari jihad pendidikan menunjukkan peningkatan 30% dalam inisiatif mengembangkan modul pembelajaran berbasis proyek (PjBL). Penelitian ini mendukung teori Robbins & Judge (2018) tentang motivasi intrinsik, tetapi memperkayanya dengan perspektif Islam yang menekankan niat ikhlas dan tawakal.

D. Kesimpulan

Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap produktivitas kerja guru di SMKN 2 Bandar Lampung, berdasarkan data penelitian di dapatkan bahwa pelatihan yang terencana dan terstruktur memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru. Guru yang mengikuti program pelatihan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak mengikuti

pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas pengajaran mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam program pelatihan dan pengembangan SDM, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kolaborasi antar-guru melalui forum diskusi dan mentoring memperkuat kompetensi individu dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen sekolah untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan

pengembangan SDM yang berbasis nilai-nilai Islami.

Selain itu, pengembangan SDM juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru. Pelatihan tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Menurut penelitian oleh Supriyadi (2021), guru yang merasa didukung melalui pelatihan cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, yang berdampak langsung pada produktivitas mereka.

Namun, tidak semua pelatihan memberikan hasil yang diharapkan. Kualitas pelatihan, relevansi materi, dan keterlibatan peserta sangat menentukan efektivitas program. Oleh karena itu, SMKN 2 Bandar Lampung perlu terus mengevaluasi dan memperbaiki program pelatihan yang ada agar sesuai dengan kebutuhan guru dan

perkembangan pendidikan terkini. Penelitian oleh Ramadhani (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang mendalam lebih berhasil dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen SMKN 2 Bandar Lampung dalam merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih efektif. Beberapa rekomendasi berdasarkan temuan penelitian ini meliputi: Evaluasi Program Pelatihan: Sekolah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap program pelatihan untuk memastikan relevansi materi dengan kebutuhan guru. Peningkatan Dukungan Manajemen: Manajemen sekolah perlu memberikan dukungan lebih besar kepada guru dalam bentuk fasilitas belajar serta kesempatan mengikuti program pengembangan profesional. Kolaborasi Antar-Guru: Mendorong kolaborasi antar-guru melalui kelompok diskusi atau forum berbagi pengalaman dapat

meningkatkan efektivitas penerapan hasil pelatihan di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Gusnardi, A., & Sari, D. (2020). The Impact of Training on Teacher Performance in Vocational Schools. *Journal of Education and Practice*, 11(3), pp.45-50.
- Supriyadi, E., & Rahman, A. (2019). The Role of Management Support in Enhancing Teacher Productivity in Vocational Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 33(4), pp.789-802.
- Sulaiman, M., & Ahmadi, R. (2020). Islamic Leadership and Teacher Performance: A Case Study in Indonesian Vocational Schools. *International Journal of Educational Management*, 34(2), pp.112-125.
- Kementerian Agama RI. (2023). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.

- Barkah, J., & Taufik, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMKN 59 Jakarta. Jakarta: Pustaka Pendidikan.
- Rusdiana, A. (2025). Peningkatan Kolaborasi Antar-Guru untuk Pendidikan Indonesia Emas 2045. Kompasiana.
- Saputra, A., Sunaryo, H., & Pardiman. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Guru Pada SMPN 1 Bululawang Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 30(1), pp.35-50.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Kavanagh, M.J., & Thite, M. (2015). *Human Resource Management in the Digital Economy*. Routledge.
- Sulistiyowati, N., & Rahardjo, S.P. (2009). Kegiatan Mentoring dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*.
- Nidhomul Haq. (2023). The Impact of Training and Development on Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Soetomo, A., & Prabowo, H. (2023). The Role of Mentoring in Teacher Development.