

PELAKSANAAN PELATIHAN KOMPETENSI GURU DI MADRASAH IBTIDAYAH AL-AWWAL PALEMBANGAmilda¹, Arin Wibowo², Rabial Kanada³^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah PalembangEmail: amilda_tarbiyah_uin@gmail.com¹, arinwibowo65@gmail.com²,
rabialkanada@radenfatah.ac.id³

Abstrak: Artikel ini berbicara tentang Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Awwal Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan kompetensi guru dan mengetahui faktor- faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pelatihan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Awwal Palembang. Dalam penelitian ini metode penelitian yang di gunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian Panitia Pelaksana Pelatihan, Kepala Sekolah dan Guru di MI Al-Awwal Palembang. Teknik yang digunakan dalam menganalisis data adalah reduksi data, penyajian data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran Pelaksanaan Madrasah Ibtidaiyah Al-Awwal Palembang yang signifikan dalam Pelatihan Kompetensi Guru, terutama melalui Koordinasi, Motivasi, Komunikasi, Pengarahan, instruktur atau pelatih, peserta pelatihan, materi atau kurikulum, metode pelatihan, tujuan pelatihan dan sasaran pelatihan. Namun penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti ketidaksiapan waktu dan koordinasi yang buruk, ketidakhadiran atau minimnya dukungan dari kepala sekolah, kurangnya motivasi dan minat dari guru, partisipasi pasif atau rendahnya antusiasme peserta, keterbatasan penguasaan materi dan kepercayaan diri pelatih, pendekatan atau metode yang tidak sesuai, dan kurangnya dukungan dari bimbingan dari penyelenggara atau pengelola pelatihan. Sebagai implementasi dari penelitian ini, disarankan agar sekolah meningkatkan kolaborasi yang solid antara penyelenggara, kepala sekolah, pelatih, dan guru agar menciptakan proses terarah, bermakna dan berkelanjutan. Faktor-faktor pendukung pelaksanaan dan membangun pelatihan kompetensi guru yaitu pemilihan waktu yang tepat, kehadiran dan sambutan dari kepala sekolah, motivasi guru, keaktifan peserta pelatihan, penguasaan materi dan kepercayaan diri pelatih, dan pemilihan metode atau pendekatan yang sesuai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan kompetensi guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas profesionalisme dan kinerja guru di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lainnya dalam mengembangkan pelaksanaan pelatihan kompetensi guru yang lebih efektif guna membangun kualitas pendidikan yang lebih baik dan meningkatkan hasil belajar siswa.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Pelatihan Kompetensi Guru , MI Al-Awwal Palembang.

Abstract: *This article talks about the Implementation of Teacher Competency Training at Madrasah Ibtidaiyah Al-Awwal Palembang. This study aims to analyze the implementation of teacher competency training and find out the supporting and inhibiting factors for the implementation of teacher competency training at Madrasah Ibtidaiyah Al-Awwal Palembang. In this study, the research method used is qualitative descriptive with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. In this study, the research informant of the Training Organizing Committee, Principals and Teachers at MI Al-Awwal Palembang. The techniques used in analyzing data are data reduction, data presentation, data verification, and drawing conclusions. Data validity techniques are extension of observation, increasing diligence, and triangulation. The results of this study show that the role of the implementation of Madrasah Ibtidaiyah Al-Awwal Palembang is significant in Teacher Competency Training, especially through Coordination, Motivation, Communication, Direction, instructors or trainers, trainees, materials or curriculum, training methods, training objectives and training objectives. However, the study also found several obstacles, such as lack of time and poor coordination, absence or lack of support from the principal, lack of motivation and interest from teachers, passive participation or low enthusiasm of participants, limited mastery of the material and the confidence of the trainers, inappropriate approaches or methods, and lack of support from guidance from the organizer or training manager. As an implementation of this research, it is recommended that schools increase solid collaboration between organizers, principals, coaches, and teachers to create a directed, meaningful, and sustainable process. The supporting factors for the implementation and building of teacher competency training are the selection of the right time, attendance and remarks from the principal, teacher motivation, activeness of the trainees, mastery of the material and the confidence of the trainer, and the selection of appropriate methods or approaches. This study concludes that the implementation of teacher competency training plays an important role in improving the quality of professionalism and teacher performance in the school environment. The results of this research are expected to be a reference for other educational institutions in developing the implementation of more effective teacher competency training to build a better quality of education and improve student learning outcomes.*

Keywords: *Implementation, Teacher Competency Training, MI Al-Awwal Palembang.*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan tempat di mana siswa bisa mendapatkan Pendidikan. Sekolah dapat dijelaskan sebagai institusi tempat berlangsungnya proses pembelajaran dalam suatu sistem pendidikan resmi yang diakui oleh pemerintah. namun, juga ada sistem pendidikan lain yang memiliki tujuan serupa dengan sekolah formal, meskipun bentuknya berbeda, seperti yang dikenal dengan istilah homeschooling. meskipun demikian, sekolah tetap menjadi sistem pendidikan yang paling dikenal dan setiap negara memiliki sistemnya sendiri. Menurut Kamus

Besar Bahasa Indonesia, sekolah adalah tempat di mana belajar dan mengajar dilakukan, serta di mana pengetahuan diajarkan dan diterima sesuai dengan jenjangnya. (Efendi, 2020)

Setiap sekolah dikepalai oleh seorang kepala sekolah yang menjadi penentu masa depan sekolah tersebut. Menurut Mulyasa, keberhasilan atau kegagalan sekolah sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah, karena mereka adalah pengatur dan penentu arah yang akan diambil sekolah untuk mencapai sasaran. Studi tentang keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai pusat dan penentu irama dalam sebuah sekolah. (Qomar, 2014)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 mengatur standar kepala madrasah yang mencakup lima kompetensi utama: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kompetensi-kompetensi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan pendidikan.

Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat krusial dalam pengembangan sekolah yang ia pimpin. Kepala sekolah bertanggung jawab atas semua aktivitas sekolah dan memiliki otoritas penuh dalam melaksanakan semua aspek pendidikan di lingkungan sekolah tersebut. Selain merencanakan program-program sekolah, kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk mengelola, melaksanakan, dan mengawasi agar semua rencana atau program berjalan dengan baik dan sesuai harapan. Secara singkat, kepala sekolah berperan ganda sebagai manajer dan supervisor di sekolah yang dipimpinnya (Ekosiswoyo, 2016)

Menurut Mashuri, Pelaksanaan (*actuating*) adalah proses secara keseluruhan untuk menggerakkan bawahan agar bekerja dengan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai rencana. Ini merupakan fungsi krusial dalam manajemen karena di sinilah seorang manajer berperan untuk memastikan bahwa semua anggota yang sudah terorganisir dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Dalam pelaksanaannya, manajer berfungsi sebagai penggerak. Penggerakan (*Motivating*) dapat diartikan sebagai proses keseluruhan untuk memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka bekerja dengan penuh semangat guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis. (Meylani Aljeini Tijow, 2024)

Pelaksanaan pelatihan guru menjadi lebih efektif apabila mengikuti pedoman Dasar-dasar manajemen pelatihan, menurut Arifin dan Hadi, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Menurut Terry yang dikutip oleh The Liang Gie, fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Berdasarkan pandangan para ahli ini, pengembangan kompetensi profesional guru dapat lebih efektif dengan menerapkan sistem pelatihan yang mengikuti prinsip-prinsip dasar manajemen. Tahapan pelatihan dapat mencakup: (Artha, 2022)

1. Penyusunan rencana pelatihan berdasarkan evaluasi kebutuhan
2. Pengorganisasian, yaitu menyusun struktur organisasi dan prosedur kerja kegiatan Latihan
3. Pengimplementasian atau pelaksanaan program pelatihan dengan koordinasi yang baik
4. Evaluasi hasil latihan. Sukses manajemen pelatihan dapat dilihat dari peningkatan kedisiplinan, efektivitas, sikap, dan efisiensi guru setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, pelatihan juga bisa meningkatkan kreativitas dan inovasi guru dalam menghasilkan ide-ide baru untuk pertumbuhan pribadi mereka.

Seorang guru atau pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam pengembangan diri fisik dan spiritual agar mencapai kedewasaan. Mereka juga membantu anak-anak dalam memahami peran mereka sebagai makhluk Allah, khalifah di bumi, anggota masyarakat, dan individu yang mandiri. Istilah "guru" umumnya digunakan dalam konteks pendidikan formal, sedangkan "pendidik" mencakup mereka yang bekerja dalam lingkungan formal, informal, atau non-formal. Di lingkungan non-formal, orang tua adalah pendidik utama bagi anak-anak mereka, didukung oleh keluarga yang tinggal bersama dalam rumah, sementara di lingkungan formal, tanggung jawab pendidikan diemban oleh guru. (Buan, 2020)

Pendidikan dan pelatihan fungsional bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru atau mendalami pemahaman mereka dalam profesi, yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam mengajar. Ini dilakukan melalui lembaga yang diakui oleh otoritas yang berwenang. Seorang guru dapat mengikuti pelatihan fungsional berdasarkan keinginannya setelah mendapatkan persetujuan dari atasan langsung. Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, atau workshop dengan durasi minimal 30 jam, yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau pemerintah daerah, di lembaga-lembaga pelatihan seperti PPPPTK, LPMP, LPPKS, Badan Diklat Daerah, atau lembaga diklat yang diakui, termasuk perguruan tinggi yang memiliki izin operasional dari pemerintah atau pemerintah daerah. Selain itu, terdapat kegiatan pelatihan kolektif untuk guru yang diadakan di sekolah mereka

masing-masing, melibatkan seluruh guru selama 1-3 hari penuh atau setara dengan 8-24 jam pembelajaran, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman dalam bidang tertentu (dengan durasi kurang dari 30 jam). (Teguh Purwantari, 2022)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kualitatif. Metode kualitatif ini berfungsi dalam mengkaji suatu problem dalam suatu penelitian. Dalam metode kualitatif ini biasanya diawali dengan mengidentifikasi masalah lalu dapat mengumpulkan data deskriptif dari orang-orang serta perilaku mereka karena fakta di lapangan.

Sumber penelitian ini dalam teknik pengumpulan data nya menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini di dapat dari dokumentasi asli yang berasal dari objeknya langsung. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini di dapat dari buku-buku ataupun jurnal dan dari berbagai referensi lainnya yang berhubungan. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti harus menggunakan observasi, wawancara, serta dokumentasi untuk mengumpulkan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implementasi berarti pelaksanaan atau penerapan. Secara umum, implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan dari rencana yang telah dirancang dengan teliti dan detail. Kata "implementasi" berasal dari bahasa Inggris "*to implement*," yang berarti melaksanakan atau menjalankan. Implementasi merupakan pelaksanaan kegiatan berdasarkan perencanaan yang telah disiapkan sebelumnya secara cermat. (Karso, 2021) Menurut Haq (2016), Implementasi adalah proses menerapkan atau menjalankan suatu tindakan atau pelaksanaan terhadap rencana yang telah disiapkan secara teliti dan terperinci. (Nurafiaty, 2022)

Pelaksanaan atau *actuating* adalah tahap yang berlangsung setelah perencanaan dan pengorganisasian, di mana rencana yang telah disusun diimplementasikan melalui struktur organisasi yang telah dibentuk. Dengan kata lain, ini adalah proses menjalankan atau mewujudkan rencana tersebut. Istilah lain untuk *direction* (bimbingan) adalah pelaksanaan gerak. Tujuan dari pelaksanaan atau *actuating* adalah untuk menciptakan kerja sama di antara anggota kelompok dan mengarahkan semangat kerja, tekad, serta kemampuan seluruh anggota untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan atau *actuating* bertujuan agar semua anggota

bertekad dan berupaya keras dalam mencapai tujuan kelompok. Program ini dijalankan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dengan detail yang mencakup waktu, lokasi pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, supervisi, bimbingan, dan konsultasi selama proses pelaksanaan. (Rismahara Lubis, 2024)

Dalam fungsi *actuating*, pemimpin mengarahkan karyawan untuk bekerja secara kolaboratif dan produktif, dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kepentingan berbagai pihak yang terlibat. Sementara itu, fungsi pengendalian adalah usaha untuk mengkoordinasikan aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. (Syakroni, 2023)

Tujuan pelaksanaan dalam manajemen adalah memastikan bahwa rencana yang telah disusun dan diorganisasikan diterapkan secara efektif dan efisien. Ini melibatkan mengimplementasikan rencana, menerjemahkan strategi dan rencana ke dalam tindakan konkret untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pelaksanaan berfungsi untuk menyelaraskan aktivitas, memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan terkoordinasi. Ini juga menciptakan kerja sama, membina kolaborasi di antara anggota tim atau departemen untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan dalam manajemen bertujuan meningkatkan produktivitas dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan. Selain itu, penting untuk memotivasi karyawan, mengarahkan dan memberi semangat agar mereka bekerja dengan penuh dedikasi dan tekad.

Tujuan pelaksanaan dalam pendidikan adalah memastikan bahwa rencana dan kurikulum yang telah dirancang diterapkan secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan, Ini mencakup: (dekawati, 2022)

1. Implementasi Kurikulum, Menerapkan strategi pembelajaran dan pendidikan yang telah direncanakan agar sesuai dengan standar pendidikan.
2. Capaian Tujuan Pembelajaran, Memastikan bahwa siswa mencapai kompetensi dan hasil belajar yang telah ditetapkan dalam kurikulum.
3. Peningkatan Kualitas Pendidikan, Meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.
4. Optimalisasi Sumber Daya, Menggunakan sumber daya yang tersedia seperti tenaga pengajar, fasilitas, dan materi pendidikan secara efisien untuk mendukung proses pembelajaran.

5. Penciptaan Lingkungan Belajar Positif, Membangun atmosfer yang mendukung belajar, merangsang partisipasi aktif, kreativitas, dan pengembangan diri siswa.
6. Pengembangan Kompetensi Guru, Memberikan dukungan dan pelatihan kepada guru agar mereka dapat mengajar dengan lebih efektif dan profesional.
7. Motivasi Siswa, Menginspirasi siswa untuk belajar dengan semangat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pendidikan.
8. Pengukuran dan Evaluasi Pembelajaran, Menilai proses pembelajaran secara berkala untuk memastikan tujuan pendidikan tercapai dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
9. Mendorong Inovasi Pendidikan, Menerapkan metode baru dan teknologi untuk meningkatkan efisiensi proses belajar mengajar dan hasil pembelajaran.

Manfaat dari *actuating* adalah sebagai bagian integral dari proses sebuah kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Fungsi-fungsi seperti pemberian wewenang, kepemimpinan, dan koordinasi termasuk dalam pengorganisasian ini. Dalam konteks pelaksanaan *actuating*, prosedur ini mencerminkan dorongan untuk melakukan tindakan serta kesadaran dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini melibatkan dorongan baru dan bimbingan yang mendorong kesadaran dan motivasi di antara anggota kelompok atau organisasi untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan efektif. (Idrus, 2021)

Penggerakan, fungsi manajemen yang vital dalam operasi organisasi, melibatkan beberapa karakteristik utama: (Qurtubi, 2019)

- a. Implementasi Rencana
- b. Pengkoordinasian
- c. Motivasi dan Bimbingan
- d. Motivasi dan Bimbingan
- e. Evaluasi dan Pemantauan

Pelatihan

Kemampuan intelektual dan kepribadian. Istilah "pelatihan" berasal dari bahasa Inggris "*train*", yang mengandung makna memberikan pengajaran, latihan, arahan ke arah yang diinginkan, persiapan, dan praktik. Pelatihan juga merujuk pada metode, proses, atau tindakan

melatih. Lebih lanjut, pelatihan bisa dianggap sebagai cara untuk meningkatkan performa karyawan dalam tugas pekerjaan mereka saat ini atau yang terkait.

Secara umum, pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mengilustrasikan proses dalam pengembangan organisasi dan masyarakat. Pendidikan yang terintegrasi dengan pelatihan membentuk sebuah rangkaian yang tak terpisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, mencakup perencanaan, penempatan, dan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari proses ini adalah untuk memberdayakan sumber daya manusia secara optimal, memastikan bahwa kebutuhan manusia dipenuhi dengan efektif. (Mendrofa, 2021)

Menurut Malayu SP. Hasibuan, yang mengutip pendapat Andrew F. Sirkula, pelatihan adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Ini memungkinkan karyawan operasional untuk memperoleh pengetahuan teknis dan keterampilan spesifik untuk tujuan tertentu. Di sisi lain pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang juga melibatkan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana manajer memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Oleh karena itu, pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas daripada pelatihan. (Hasibuan M. S., 2002)

Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut : (Agus Supriyono, 2019)

1. Tujuan Umum : Diharapkan para peserta pelatihan dapat membangun, memelihara, dan memanfaatkan jaringan kerja untuk pengembangan pribadi dan organisasi.
2. Tujuan Khusus : Setelah mengikuti pelatihan jejaring kerja, peserta diharapkan dapat memahami dan menerapkan hal-hal berikut:
 - a. Pentingnya social networking
 - b. Konsep social network dan social networking
 - c. Analisis social network
 - d. Pemetaan dan penataan *social network* personal branding

Pengukuran hasil pelatihan sebagai berikut :

1. Tes pengetahuan
2. Observasi langsung
3. Evaluasi kinerja
4. Survei kepuasan peserta

Pengukuran hasil pelatihan sangat penting untuk menilai efektivitas program pelatihan dan memperbaiki program di masa depan. Perusahaan harus menggunakan hasil pengukuran ini sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait pengembangan karyawan dan perbaikan

program pelatihan. (Umi farida, 2024)

Evaluasi program pelatihan mencakup dua aspek utama: efektivitas dan kualitas penyelenggaraan. Sementara itu, evaluasi pembelajaran lebih spesifik dalam mengukur keberhasilan peserta dalam kegiatan pembelajaran. Kedua jenis evaluasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dan Hal ini perlu diperhatikan oleh semua pihak yang terlibat, baik lembaga pelatihan maupun fasilitator. Rincian lebih lanjut mengenai kedua jenis evaluasi ini akan dibahas di bagian khusus.

Kompetensi guru

Penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Ini ditegaskan dengan syarat memiliki sertifikat pendidik, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa guru harus memenuhi syarat kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Pasal tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pendidik dan memberikan penghargaan yang lebih baik terhadap profesi mereka. Dengan sertifikasi ini, diharapkan profesi pendidik dapat lebih dihargai dan meningkatkan standar pendidikan di Indonesia, sehingga pendidik dapat efektif berperan sebagai profesional dalam sistem pendidikan.

Kompetensi berasal dari kata "*competency*" dalam bahasa Inggris, yang mengacu pada kemampuan, kapabilitas, dan keahlian. Menurut Marshal, konsep ini juga mencakup kualifikasi, kelayakan, kesiapan, keterampilan, dan kecukupan.

Menurut Uzer Usman, kompetensi adalah deskripsi tentang kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak secara konsisten dan berkelanjutan. Ini memungkinkan individu untuk mencapai tingkat kompetensi, yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. (Febriana, 2019)

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 28, mengatur hal berikut: (Umar, 2019)

- 1) Guru harus memiliki kualifikasi akademik yang memadai, kompetensi sebagai agen pembelajaran, serta kesehatan jasmani dan rohani, dan juga mampu mencapai tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik yang dimaksud dalam pasal tersebut harus mencapai tingkat pendidikan minimal yang dapat dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran untuk tingkat pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini mencakup: a) kompetensi pedagogis; b) kompetensi kepribadian; c) kompetensi profesional; dan d) kompetensi sosial.
- 4) Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian seperti yang dijelaskan dalam pasal (2), tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan, dapat diangkat sebagai guru setelah berhasil melewati uji kelayakan dan kesetaraan yang ditentukan

Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pelatihan bagi guru dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Pemilihan waktu yang tepat dan koordinasi yang baik. (Susanto T. Handoko, 2015)
- b. Kehadiran dan sambutan dari kepala sekolah.
- c. Motivasi guru untuk mengikuti pelatihan. (Yayan Eryk Setiawan, 2020)
- d. Pemilihan metode atau pendekatan yang sesuai. (Susantini, 2015)

Faktor-faktor penghambat dalam pelatihan guru dapat diuraikan sebagai berikut: (Musfah, Analisis Kebijakan Pendidikan, 2016)

- a) Ketidaksiapan waktu dan koordinasi yang buruk
- b) Ketidakhadiran atau minimnya dukungan dari kepala sekolah
- c) Kurangnya motivasi dan minat dari guru
- d) Keterbatasan penguasaan materi dan kepercayaan diri pelatih
- e) Pendekatan atau metode yang tidak sesuai

KESIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Awwal Palembang telah berjalan dengan baik, Terdapat koordinasi yang efektif dalam tahap pengenalan materi pelatihan, yang mencakup pemahaman tema, diskusi, serta penetapan tujuan pada Pelaksanaan Pelatihan Kompetensi Guru, Guru menunjukkan motivasi yang tinggi dalam tahap kontekstualisasi, yaitu saat mengaitkan materi Pelatihan Kompetensi Guru dengan kondisi nyata di lingkungan peserta didik. Komunikasi juga terjalin dengan baik dalam tahap kontekstualisasi selama pelatihan, mendukung pemahaman guru terhadap implementasi Pelatihan Kompetensi Guru. Guru juga mendapatkan bimbingan pada tahap kontekstualisasi untuk mengaitkan materi Pelatihan Kompetensi Guru dengan situasi nyata di lingkungan peserta didik

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Supriyono, S. S. (2019). *Kurikulum Pelatihan Jejaring Kerja*. Jakarta : Bidang Perencanaan Diklat DPR RI.
- Artha, A. y. (2022). *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Dalam Peningkatan Profesional*. Tangsel: Pascal Books.
- Buan, Y. a. (2020). *Guru Dan Pendidikan Karakter: Sinergitas Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai Nilai Pendidikan Karakter Di Era Milenial*. Jawa Barat: Adanu Abimata.
- dekawati, I. (2022). *Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktik)*. Bandung: Indonesia emas Group.
- Efendi, N. (2020). *Landasan Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Media Pustaka.
- Ekosiswoyo. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*. Yogyakarta: Jurnal Ilmu Pendidikan.
- Febriana, R. (2019). *Kompetensi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hemsley-Brown, J. &. (2015). *Higher Education Consumer Choice*.
- Idrus, S. A. (2021). *Manajemen Kewirausahaan Membangun Kemandirian Pondok Pesantren*. Malang: MNC Publishing.
- Juditha, A. S. (2017). *Media Sosial*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

- Karso, A. j. (2021). *Buku Ajar Politik Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mendrofa, O. (2021). *Model Pelatihan Berorientasi Problem Based Learning Sekolah Menengah Kejuruan*. Sumbar: Azka Pustaka.
- Meylani Aljeini Tijow, D. (2024). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Musfah, J. (2016). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: kencana.
- Nurafiati, S. (2022). *Strategi Implementasi Penguatan Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Pendidikan Jasmani*. jawa tengah: Zahira Media Publisher.
- Qomar, M. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga .
- Qurtubi, A. (2019). *Adminiatrasi Pendidikan (Tinjauan Teori & Implementasi)*. Surabaya: Jakad Media.
- Rismahara Lubis, D. (2024). *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam pelayanan Kebidanan*. Lombok tengah: P4I.
- Susantini, E. (2015). *Profil Artikel Ilmiah Buatan Guru Pada Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah Bagi Guru Guru Di Smp Lab School Surabaya*. Surabaya: Journal Abdi.
- Susanto T. Handoko, D. F. (2015). *Prosiding Unisma Model KKN Tematik Untuk Mewujudkan Masyarakat Tangguh Guna Percepatan Pembangunan Di Era Pandemi Covid 19*. Malang: MNC Publishing.
- Syakroni, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*. Jawa Barat: Pt. Arr Rad Pratama.
- Teguh Purwantari, S. (2022). *Penyusunan Karya Inovatif Bidang Seni Sastra cerpen Dan Cerita Gambar*. Surakarta: Pajang Putra Wijaya.
- Umar. (2019). *Pengantar Profesi Keguruan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Umi farida, H. Z. (2024). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Sonpedia.
- Yayan Eryk Setiawan, S. (2020). *Peningkatan Kompetensi Profesionalitas Guru Melalui Pelatihan Desain Pembelajaran Peta Konsep*. Journal: Pengabdian Kepada Masyarakat.