

**OPTIMALISASI MANAJEMEN PELATIHAN GURU
MELALUI STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH YANG EFEKTIF
(STUDI OBSERVASI PADA PAUD DAHLIA INDAH)**

Sani Susanti¹, Kaniwa Silvyani², Swarni V. M. Sitanggang³, Vena Febiola Risdianto⁴

^{1,2,3,4}Jurusan Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Medan

²kaniwasilvyani@gmail.com, ³swarnisitanggang@gmail.com, ⁴venavebyolarisdianto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji optimalisasi manajemen pelatihan guru melalui penerapan struktur organisasi sekolah yang efektif, dengan fokus pada PAUD Dahlia Indah sebagai studi kasus. Dalam konteks pendidikan, kualitas pengajaran sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi guru, yang salah satunya dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang terorganisir dengan baik. Struktur organisasi sekolah yang jelas dan efektif menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan pelatihan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional untuk mengamati praktik manajerial yang diterapkan di PAUD Dahlia Indah, serta menganalisis hubungan antara struktur organisasi yang ada dan efektivitas pelatihan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang jelas, dengan pembagian tugas yang tepat dan komunikasi yang efektif antar pengurus dan guru, dapat meningkatkan partisipasi dan kinerja guru dalam mengikuti pelatihan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan model manajemen pelatihan yang lebih optimal di lembaga pendidikan anak usia dini, serta memperkuat pentingnya peran struktur organisasi dalam mendukung perkembangan profesional guru.

Kata kunci: Manajemen Pelatihan, Struktur Organisasi, PAUD, Guru, Efektivitas.

Article History

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI: Prefix DOI:

10.8734/SINDORO.v1i2.365

Copyright: Author

Publish by: SINDORO



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran krusial dalam membentuk fondasi perkembangan anak, baik secara kognitif, sosial, maupun emosional. Untuk mencapai tujuan tersebut, kualitas tenaga pendidik menjadi faktor utama yang harus diperhatikan. Guru yang kompeten dan profesional dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak. Oleh karena itu, pelatihan guru menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD. Namun, efektivitas

pelatihan guru tidak hanya ditentukan oleh materi atau metode yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana manajemen pelatihan tersebut diorganisasikan dalam sebuah institusi pendidikan (Kusumaningrum, 2024). Struktur organisasi sekolah memiliki peran penting dalam mendukung manajemen pelatihan guru. Struktur yang jelas dan efektif memungkinkan koordinasi yang baik antara kepala sekolah, guru, serta pihak lain yang terlibat dalam pendidikan. Dengan adanya struktur organisasi yang tertata, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara sistematis, termasuk dalam aspek perencanaan, implementasi, hingga evaluasi hasil pelatihan. Sebaliknya, struktur organisasi yang kurang efektif dapat menghambat komunikasi, koordinasi, dan alokasi sumber daya yang diperlukan dalam pelatihan guru, sehingga mengurangi dampak positif dari program pengembangan tersebut.

PAUD Dahlia Indah merupakan salah satu institusi pendidikan yang berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi tenaga pengajarnya melalui berbagai program pelatihan. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam optimalisasi manajemen pelatihan guru. Beberapa tantangan yang muncul antara lain kurangnya koordinasi antara pihak manajemen dan guru, keterbatasan sumber daya untuk mendukung pelatihan yang berkelanjutan, serta kurangnya sistem evaluasi yang dapat mengukur efektivitas program yang telah dijalankan. Kendala-kendala ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan telah dilakukan, dampaknya belum optimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas (Hakim, 2023).

Dalam konteks manajemen sekolah, struktur organisasi yang kuat dapat membantu mengatasi berbagai tantangan tersebut. Struktur yang baik memungkinkan adanya pembagian tugas yang jelas, saluran komunikasi yang efektif, serta sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan adanya peran yang terdefinisi dengan baik, kepala sekolah dapat lebih mudah mengalokasikan tugas kepada guru dan staf lainnya, sehingga setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab yang jelas dalam mendukung keberhasilan pelatihan guru. Selain itu, keterlibatan seluruh elemen sekolah dalam pelatihan guru juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan (Rahayu, 2024).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa sekolah dengan struktur organisasi yang efektif cenderung memiliki program pelatihan guru yang lebih terarah dan berkelanjutan. Sekolah yang mampu mengatur pelatihan dengan baik akan menghasilkan guru-guru yang lebih siap menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran. Selain itu, dengan adanya sistem organisasi yang mendukung, sekolah dapat lebih mudah mengakses berbagai sumber daya dan kemitraan yang dapat menunjang program pengembangan kompetensi guru (Bagou, 2020). Dengan demikian, penting bagi PAUD Dahlia Indah untuk mengevaluasi dan mengoptimalkan struktur organisasinya agar dapat meningkatkan efektivitas pelatihan guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada optimalisasi manajemen pelatihan guru melalui struktur organisasi sekolah yang efektif di PAUD Dahlia Indah. Dengan memahami bagaimana struktur organisasi dapat mempengaruhi pelatihan guru, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Melalui kajian ini, diharapkan PAUD Dahlia Indah

dapat menjadi model dalam mengembangkan manajemen pelatihan guru yang lebih sistematis dan efektif, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan anak-anak didik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana struktur organisasi sekolah di PAUD Dahlia Indah dalam mendukung manajemen pelatihan guru?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas manajemen pelatihan guru di PAUD Dahlia Indah?
3. Bagaimana optimalisasi manajemen pelatihan guru dapat dilakukan melalui struktur organisasi sekolah yang efektif?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis struktur organisasi sekolah di PAUD Dahlia Indah dalam kaitannya dengan manajemen pelatihan guru.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan guru di PAUD Dahlia Indah.
3. Menyusun rekomendasi untuk optimalisasi manajemen pelatihan guru melalui struktur organisasi sekolah yang lebih efektif.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoretis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

- Menambah wawasan akademik mengenai hubungan antara struktur organisasi sekolah dan efektivitas manajemen pelatihan guru.
- Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait dengan pengembangan profesional guru di tingkat PAUD.

2. Manfaat Praktis

- Bagi sekolah: Memberikan gambaran tentang bagaimana struktur organisasi dapat dioptimalkan untuk mendukung pelatihan guru secara lebih efektif.
- Bagi guru: Membantu meningkatkan pemahaman tentang pentingnya pelatihan dan bagaimana mereka dapat lebih aktif berpartisipasi dalam program pengembangan profesional.
- Bagi pembuat kebijakan pendidikan: Memberikan rekomendasi mengenai kebijakan yang dapat diterapkan dalam rangka meningkatkan efektivitas pelatihan guru melalui pengelolaan organisasi sekolah yang lebih baik.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Pelatihan Guru

Manajemen pelatihan guru adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan guna meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Pelatihan yang efektif memungkinkan guru untuk meningkatkan keterampilan pedagogik, pemahaman terhadap perkembangan anak, serta kemampuan dalam mengelola kelas dengan lebih baik (Magdalena, 2020). Dalam implementasinya, manajemen pelatihan guru harus memperhatikan berbagai faktor seperti kebutuhan tenaga pendidik, metode pelatihan yang digunakan, serta dukungan dari pihak manajemen sekolah. Pelatihan yang dirancang dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Selain itu, keterlibatan kepala sekolah dan pengawas pendidikan juga menjadi elemen penting dalam memastikan keberhasilan program pelatihan guru.

Proses pelatihan meliputi identifikasi kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi hasil. Identifikasi kebutuhan dilakukan untuk mengetahui aspek apa saja yang perlu ditingkatkan dalam kompetensi guru. Perencanaan program mencakup pemilihan materi dan metode pelatihan yang sesuai. Pelaksanaan dilakukan dengan memberikan pelatihan melalui berbagai metode, seperti pelatihan langsung, workshop, atau pembelajaran berbasis teknologi. Sementara itu, evaluasi bertujuan untuk menilai efektivitas pelatihan yang telah diberikan, sehingga dapat dilakukan perbaikan pada program berikutnya.

2.1.2 Struktur Organisasi Sekolah

Struktur organisasi sekolah adalah sistem hierarki yang menentukan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam suatu institusi pendidikan. Struktur yang efektif memungkinkan koordinasi yang baik antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, serta pihak lain yang terlibat dalam pengelolaan sekolah. Struktur organisasi yang baik harus mampu mendukung pelaksanaan program pelatihan guru dengan optimal. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sangat penting sebagai pemimpin yang mengarahkan kebijakan dan strategi sekolah, termasuk dalam manajemen pelatihan guru. Selain itu, adanya sistem komunikasi yang jelas dalam struktur organisasi sekolah dapat mempermudah koordinasi antara berbagai pihak, sehingga pelaksanaan pelatihan menjadi lebih efektif (Murkatik, 2020).

Sekolah yang memiliki struktur organisasi yang tertata dengan baik dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien, termasuk dalam mendukung program pelatihan guru. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, setiap individu dalam organisasi memiliki peran dan tanggung jawab dalam mendukung keberhasilan pelatihan guru (Ahmad, 2021).

2.1.3 Hubungan Struktur Organisasi Sekolah dengan Manajemen Pelatihan Guru

Struktur organisasi sekolah memiliki keterkaitan erat dengan manajemen pelatihan guru. Struktur yang efektif akan mendukung kelancaran proses pelatihan, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi. Sekolah dengan struktur organisasi yang baik dapat mengalokasikan sumber daya secara efisien, menetapkan kebijakan yang jelas, serta memastikan adanya koordinasi yang optimal dalam setiap tahap pelatihan. Sebaliknya, struktur organisasi

yang kurang efektif dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan guru (Wachidi, 2020). Kurangnya koordinasi antarbagian, ketidakjelasan peran, serta lemahnya sistem komunikasi dapat menghambat efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, optimalisasi struktur organisasi sekolah menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas manajemen pelatihan guru.

2.2 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Struktur organisasi sekolah yang efektif berpengaruh positif terhadap optimalisasi manajemen pelatihan guru.
2. Koordinasi dan komunikasi dalam struktur organisasi sekolah memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan pelatihan guru.
3. Optimalisasi manajemen pelatihan guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Hipotesis ini akan diuji melalui penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara struktur organisasi sekolah dan efektivitas manajemen pelatihan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD Dahlia Indah.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman dan perspektif subjek yang terlibat (Sugiyono, 2022). Metode observasi digunakan untuk memperoleh data langsung terkait manajemen pelatihan guru dan efektivitas struktur organisasi sekolah di PAUD Dahlia Indah. Melalui pendekatan ini, penelitian berfokus pada pengamatan terhadap interaksi, proses komunikasi, serta implementasi pelatihan yang terjadi di lingkungan sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan secara komprehensif.

3.2 Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di **PAUD Dahlia Indah**, yang berlokasi di **Jalan Suryahaji Gg. Dahlia 2, Medan Tembung, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang**. Lembaga pendidikan ini dikenal aktif dalam menyelenggarakan berbagai program pelatihan bagi tenaga pendidik guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, serta staf yang terlibat dalam pengelolaan pelatihan guru. Partisipan dipilih secara **purposive**, yaitu berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses manajemen pelatihan dan struktur organisasi sekolah. Pemilihan subjek penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendalam mengenai efektivitas struktur organisasi dalam mendukung pelatihan guru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

1. **Observasi Langsung**

Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan sekolah dengan mencatat interaksi antara kepala sekolah dan guru, pola komunikasi dalam organisasi, serta pelaksanaan program pelatihan. Observasi juga diarahkan pada bagaimana struktur organisasi sekolah berfungsi dalam mendukung atau menghambat pelaksanaan pelatihan guru.

2. **Wawancara Informal**

Selain observasi, penelitian ini juga didukung dengan wawancara informal kepada kepala sekolah, guru, dan staf terkait. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif lebih mendalam mengenai pengalaman dan tantangan yang dihadapi dalam manajemen pelatihan guru.

3. **Dokumentasi**

Dokumentasi seperti jadwal pelatihan, struktur organisasi sekolah, kebijakan pelatihan, serta catatan hasil evaluasi pelatihan dianalisis sebagai data pendukung. Analisis dokumentasi ini membantu dalam memahami bagaimana sistem pelatihan diterapkan dan sejauh mana efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi guru.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- **Reduksi Data**

Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dikumpulkan, direduksi, dan dikategorikan berdasarkan tema yang relevan. Proses ini dilakukan untuk menyaring informasi yang paling penting sesuai dengan fokus penelitian.

- **Penyajian Data**

Data yang telah dikategorikan kemudian disusun dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan hubungan antara struktur organisasi sekolah dan efektivitas manajemen pelatihan guru.

- **Penarikan Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisis mendalam, kesimpulan ditarik berdasarkan pola temuan yang ditemukan selama penelitian. Kesimpulan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai bagaimana struktur organisasi sekolah dapat dioptimalkan dalam mendukung pelatihan guru.

3.5 Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik **triangulasi**, yaitu dengan membandingkan hasil observasi dengan data wawancara dan dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk memastikan validitas informasi yang diperoleh dan menghindari bias dalam interpretasi data (Moleong, 2019).

Selain itu, keikutsertaan peneliti dalam observasi dalam jangka waktu yang cukup juga membantu dalam memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi di lapangan. Keabsahan data juga diperkuat dengan konfirmasi dari informan utama mengenai hasil temuan penelitian. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran

komprehensif mengenai bagaimana struktur organisasi sekolah dapat mengoptimalkan manajemen pelatihan guru serta mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam implementasinya di PAUD Dahlia Indah, Jalan Suryahaji Gg. Dahlia 2, Medan Tembung, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PAUD Dahlia Indah



PAUD Dahlia Indah berlokasi di **Jalan Suryahaji Gg. Dahlia 2, Medan Tembung, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang**. Lembaga pendidikan ini didirikan dengan tujuan memberikan pendidikan berkualitas bagi anak usia dini dan memiliki komitmen tinggi dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya. PAUD Dahlia Indah memiliki struktur organisasi yang terdiri dari kepala sekolah, guru, serta tenaga administrasi yang bekerja secara sinergis dalam mengelola lembaga. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang mengarahkan kebijakan pendidikan, termasuk dalam aspek pelatihan guru. Selain itu, guru-guru di PAUD ini memiliki keterlibatan aktif dalam berbagai program pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, PAUD Dahlia Indah memiliki lingkungan belajar yang kondusif dengan fasilitas yang cukup memadai untuk menunjang kegiatan pembelajaran anak usia dini. Selain itu, struktur organisasi yang ada juga memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan program pelatihan guru di sekolah ini.

4.1.2 Manajemen Pelatihan Guru di PAUD Dahlia Indah Program Pelatihan Guru yang Dilaksanakan



PAUD Dahlia Indah secara rutin mengadakan berbagai program pelatihan bagi tenaga pendidiknnya. Pelatihan ini meliputi metode pembelajaran anak usia dini, strategi komunikasi dengan anak dan orang tua, serta penggunaan media pembelajaran yang inovatif.

"Kami merasa terbantu dengan pelatihan yang diberikan karena dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar. Selain itu, kami juga dapat belajar dari pengalaman rekan guru lainnya." (Wawancara Responden)

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, pelatihan guru di PAUD Dahlia Indah dilakukan dalam beberapa bentuk, yaitu:

- **Pelatihan Internal** – Dilaksanakan oleh kepala sekolah atau guru senior yang memiliki pengalaman dalam bidang tertentu.
- **Pelatihan Eksternal** – Guru dikirim ke berbagai seminar dan workshop pendidikan anak usia dini yang diadakan oleh dinas pendidikan atau lembaga pendidikan lainnya.
- **Diskusi dan Evaluasi Rutin** – Setiap bulan diadakan pertemuan untuk membahas kendala yang dihadapi dalam proses mengajar serta mencari solusi bersama.

Efektivitas Struktur Organisasi dalam Mendukung Pelatihan

Struktur organisasi PAUD Dahlia Indah berperan penting dalam memastikan kelancaran program pelatihan guru. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk merancang dan mengawasi pelaksanaan pelatihan, sedangkan guru memiliki peran aktif dalam mengimplementasikan materi pelatihan dalam kegiatan belajar-mengajar.



"Kepala sekolah selalu memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, baik yang diadakan di sekolah maupun di luar sekolah." (Wawancara Responden)

Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi sekolah berjalan efektif dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala dalam implementasi program pelatihan, seperti keterbatasan anggaran dan waktu yang tersedia bagi guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah.

4.1.3 Kendala dalam Implementasi Pelatihan Guru

Keterbatasan Anggaran

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan guru di PAUD Dahlia Indah adalah keterbatasan anggaran. PAUD ini masih bergantung pada dana dari pihak yayasan serta kontribusi dari orang tua siswa. Akibatnya, jumlah pelatihan yang dapat diadakan masih terbatas.

"Kami ingin mengadakan lebih banyak pelatihan bagi guru, tetapi sering kali terbentur dengan anggaran yang tidak mencukupi." (Wawancara Responden)

Oleh karena itu, pihak sekolah berupaya mencari solusi dengan menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan lain yang dapat memberikan pelatihan secara gratis atau dengan biaya yang lebih terjangkau.

Keterbatasan Waktu bagi Guru

Selain masalah anggaran, keterbatasan waktu juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pelatihan guru. Guru-guru di PAUD Dahlia Indah memiliki jadwal mengajar yang cukup padat, sehingga sulit bagi mereka untuk meluangkan waktu mengikuti pelatihan yang diadakan di luar sekolah.

"Kami sangat antusias untuk mengikuti pelatihan, tetapi sering kali sulit menemukan waktu yang tepat karena harus mengajar dan mengurus administrasi kelas." (Wawancara Responden)

Untuk mengatasi masalah ini, sekolah mulai mengadopsi metode pelatihan berbasis daring agar guru dapat mengakses materi pelatihan kapan saja tanpa harus meninggalkan tugas mengajar mereka.

4.1.4 Strategi Optimalisasi Pelatihan Guru

- **Pemanfaatan Teknologi dalam Pelatihan**

Dalam menghadapi keterbatasan waktu dan anggaran, PAUD Dahlia Indah mulai menerapkan strategi pelatihan berbasis teknologi. Guru-guru diberikan akses ke platform pembelajaran daring yang menyediakan materi pelatihan dalam bentuk video, e-book, dan diskusi daring.

- **Penguatan Peran Kepala Sekolah dalam Pengawasan Pelatihan**

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas program pelatihan guru. Oleh karena itu, salah satu strategi yang diterapkan adalah memperkuat peran kepala sekolah dalam mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pelatihan.

4.1.5 Dampak Pelatihan terhadap Kualitas Pembelajaran

- **Peningkatan Kompetensi Guru**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pelatihan yang diberikan di PAUD Dahlia Indah terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Guru-guru yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam penggunaan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan interaktif.

- **Meningkatkan Motivasi Belajar Anak**

Selain meningkatkan kompetensi guru, pelatihan juga berdampak pada peningkatan motivasi belajar anak. Dengan metode pengajaran yang lebih kreatif dan interaktif, anak-anak menjadi lebih antusias dalam mengikuti kegiatan belajar.

4.2 Kesimpulan

Pelatihan guru di PAUD Dahlia Indah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, terutama dalam mendukung perkembangan anak usia dini secara optimal. Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa meskipun terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan anggaran dan waktu, sekolah berhasil mengatasi tantangan tersebut melalui berbagai strategi, termasuk pelatihan berbasis teknologi yang memungkinkan guru mengakses materi kapan saja tanpa mengganggu jadwal mengajar mereka. Selain itu, penguatan peran kepala sekolah dalam pengawasan dan evaluasi pelatihan juga menjadi faktor kunci dalam memastikan efektivitas program yang diterapkan. Melalui pendekatan ini, guru dapat lebih mudah mengadaptasi metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan anak

didik. Evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan juga menjadi langkah penting yang dilakukan sekolah untuk memastikan bahwa setiap program yang diberikan benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Selain itu, dorongan bagi guru untuk mengikuti pelatihan eksternal turut berkontribusi dalam memperkaya wawasan serta keterampilan mereka, sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang lebih interaktif dan menyenangkan bagi anak-anak. Dengan adanya program pelatihan yang efektif dan dukungan dari berbagai pihak, kualitas pembelajaran di PAUD Dahlia Indah dapat terus ditingkatkan, menjadikan sekolah ini sebagai lembaga yang berkomitmen dalam mengembangkan tenaga pendidik yang profesional serta memberikan pendidikan terbaik bagi anak usia dini.

4.3 Saran

1. Peningkatan Anggaran Pelatihan

PAUD Dahlia Indah perlu mencari sumber pendanaan tambahan, seperti kerja sama dengan pihak pemerintah atau swasta, untuk memastikan program pelatihan guru dapat berjalan secara optimal. Dengan anggaran yang lebih memadai, sekolah dapat menyelenggarakan lebih banyak pelatihan berkualitas bagi tenaga pendidik.

2. Penguatan Pelatihan Berbasis Teknologi

Pelatihan daring harus diperluas dengan menyediakan lebih banyak modul interaktif yang dapat diakses kapan saja oleh guru. Dengan cara ini, keterbatasan waktu dalam mengikuti pelatihan dapat diatasi tanpa mengganggu jadwal mengajar mereka.

3. Evaluasi Rutin terhadap Efektivitas Pelatihan

PAUD Dahlia Indah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap program pelatihan yang telah diberikan kepada guru. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui observasi langsung di kelas serta diskusi dengan guru untuk mengetahui sejauh mana materi pelatihan diterapkan dalam proses pembelajaran.

4. Mendorong Partisipasi Guru dalam Pelatihan Eksternal

Sekolah dapat memberikan insentif atau kemudahan administratif bagi guru yang ingin mengikuti pelatihan di luar sekolah. Dengan demikian, guru akan lebih termotivasi untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor manajemen profesional: Perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i>
- Bagou, D. Y., & Sukung, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 122–130.
- Hakim, L. (2023). Optimalisasi manajemen kinerja dalam meningkatkan kompetensi profesional guru: Strategi dan tantangan. *Global Education Journal*, 1, 359–370. <https://doi.org/10.59525/gej.v1i2.270>

- Kusumaningrum, H., Azahra, S., Maharani, S., & Azzahra, N. (2024). Optimalisasi kinerja lembaga pendidikan unggul melalui implementasi manajemen strategik yang efektif. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4, 405–420. <https://doi.org/10.14421/njpi.2024.v4i2-6>
- Magdalena, I., Islami, N. F., Rasid, E. A., & Diasty, N. T. (2020). Tiga ranah taksonomi Bloom dalam pendidikan. *EDISI*, 2(1), 132–139.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58–69.
- Rahayu, Y. S., Pristy, M., Yuliawati, Y., Anwar, R., Rostini, D., & Wasliman, E. D. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam optimalisasi pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 12(1), 13. <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wachidi, Rodgers, A., & Tumanov, D. T. (2020). Professional competence understanding level of elementary school in implementing curriculum 2013. *International Journal of Education Review*, 2(1), 99–105.