

PENGARUH PELATIHAN, KOMITMEN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 4 MANDAU

Mely Dessiani¹; Jumiati Sasmita²; Eka Armas Pailis³

Magister Manajemen, Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km.12,5 Simpang Baru, Pekanbaru, Riau, 28293, Indonesia
E-mail : jumiati.sasmita@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: *This study aimed to determine the effect of training, commitment and communication on teacher performance at SMA Negeri 4 Mandau. The data collection technique used a questionnaire that was distributed to 73 teachers. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis. Based on research analysis, it is known that training has a significant effect on performance. This is because the training time is appropriate and is carried out outside working hours so that teachers can focus entirely on training. Most of the training methods involve practice rather than lectures. The preparation of training supporting facilities and infrastructure is also good so that teachers can participate in training calmly and comfortably to improve their performance. Commitment has no significant effect on performance. Even though teachers have shown commitment to schools, academic activities, and students, the majority of teachers are still unable to accept and consider the 2013 curriculum to be much more efficient than the independent curriculum, even though teachers' commitment to accepting changes and understanding of this curriculum is an essential aspect of teacher performance assessment. Communication has a significant effect on performance. This is because teachers can express the meaning of the message correctly, have harmonious relationships with fellow teachers, and have a mutually motivating attitude to exchange experiences in overcoming teaching difficulties and learning problems experienced by students. Training, commitment, and communication together have a significant effect on performance. Teachers demonstrate good performance by conveying subjective student learning outcomes, as well as having good knowledge in handling the character and psychology of students who have difficulty learning so that they can understand and respond to the individual needs of each student.*

Keywords: *Commitment; Communication; Performance; Training*

I. PENDAHULUAN

Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena tanpa manajemen yang baik, organisasi dapat kehilangan arah, tujuan, dan efisiensi. Manajemen membantu mengorganisir sumber daya yang tersedia, termasuk tenaga kerja, waktu, dan anggaran, serta menetapkan tujuan dan strategi yang jelas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, manajemen juga bertanggung jawab untuk mengembangkan budaya organisasi yang positif, membuat keputusan yang strategis, dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang efektif dan efisien memerlukan manajemen yang kompeten dan terampil untuk mengelola sumber daya dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam ruang lingkup organisasi pendidikan, permasalahan masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia selalu dikaitkan dengan rendahnya kualitas SDM yang tercermin pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas pengajaran di sekolah. Ditinjau dari posisi yang tertera dalam struktur organisasi pendidikan maupun dilihat dari tugas yang dibebankan, guru sangat berperan dalam menentukan kualitas pendidikan.

Hasil pemetaan kompetensi guru di Bengkalis tercermin melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) dengan rata-rata nilai UKG untuk SMA adalah 60,31. Nilai ini masih belum memenuhi standar kelulusan skor UKG yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan,

Riset, dan Teknologi adalah minimal 70. Kecamatan Mandau merupakan kecamatan dengan jumlah SMA terbanyak dengan jumlah 10 SMA Negeri dan 5 SMA Swasta. Penulis memilih di Kecamatan Mandau karena selain memiliki jumlah SMA terbanyak, juga memiliki guru penggerak SMA terbanyak dibanding kecamatan lain yaitu sebanyak 192 orang (Dapodik, 2022). Maka dari itu, kinerja guru-guru SMA di Kecamatan Mandau diharapkan dapat menjadi cerminan bagi guru-guru di kecamatan lain. Akan tetapi, dari hasil pemetaan UKG khususnya di SMA Negeri 4 Mandau justru menunjukkan skor UKG terendah yaitu 59,61 hal ini tentu berbanding terbalik dengan nilai nilai SKP guru mayoritas dengan jumlah 97% tergolong baik, dan sisanya 3% tergolong sangat baik, sementara itu hanya 23 guru (32%) saja yang lulus UKG. Bahkan nilai UKG guru-guru SMA Negeri 4 Mandau ini menjadi yang terendah se Kecamatan Mandau.

Fenomena kinerja guru di SMA Negeri 4 Mandau dari hasil observasi ditemui indikasi seperti pada perencanaan program pembelajaran masih banyak guru yang tidak berpedoman pada Capaian Pembelajaran (CP) yang berasal dari Kemendikbud, tanpa adanya Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), tidak menyusun Tujuan Pembelajaran (TP) padahal merupakan kompetensi yang harus dicapai peserta didik dalam satu atau lebih kegiatan pembelajaran. Pada aspek pelaksanaan kegiatan pembelajaran, guru mengajar dengan cara yang kurang atraktif sehingga siswa terlihat bosan dan tidak antusias dalam belajar. Dari segi penilaian hasil pembelajaran guru mampu mengevaluasi hasil pembelajaran siswa secara subjektif tidak hanya sebatas nilai tugas tetapi memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing siswanya. Dari segi keterampilan, guru terlalu mengandalkan buku cetak dan jarang membuat media pembelajaran dengan memanfaatkan internet karena cenderung menghindari dari setiap kegiatan yang menggunakan laptop serta rangkaian kegiatan yang menggunakan

perangkat lunak serta aplikasi. Dari segi pengetahuan, guru memiliki pengalaman dalam melakukan pendekatan psikologis terhadap karakter siswa yang lambat memahami pelajaran, nakal, tidak mau belajar.

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan melalui Pendidikan dan Pelatihan Guru yang selanjutnya disebut Program Diklat Guru merupakan upaya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK). Tujuan program diklat guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai agen perubahan dan sumber belajar utama bagi peserta didik, apalagi dengan adanya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi Nomor 56 Tahun 2022 mengeluarkan pedoman penerapan kurikulum merdeka dalam rangka pemulihan pembelajaran sebagai penyempurnaan kurikulum sebelumnya yaitu K13. Oleh sebab itu, para guru melakukan pelatihan secara mandiri melalui laman yang sudah disediakan atau Platform Merdeka Mengajar. Berdasarkan data progress Platform Merdeka Mengajar (PMM) di SMA Negeri 4 Mandau, bahwa dari total 73 guru, hanya sebagian login dan menonton video. Hasil guru yang lulus posttest dan lulus topik juga belum 100%.

II. KERANGKA TEORI

Pelatihan guru sangat penting karena dalam implementasinya guru juga memiliki tantangan besar terkait pelaksanaan kurikulum merdeka yang harus dihadapi dan diselesaikan sekaligus peluang yang dapat diraih dari diberlakukannya kurikulum merdeka belajar (Suryanto, 2022). Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Bastian et al., 2022; Mufidah et al., 2021). Sementara itu penelitian lain justru menemukan hasil berbeda bahwa pelatihan justru memberikan korelasi yang negatif terhadap kinerja guru (Calderon, 2020). Berdasarkan hasil berbagai penelitian di atas terlihat jelas bahwa penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru masih menghasilkan temuan yang saling kontradiksi.

Fenomena pelatihan guru di SMA Negeri 4 Mandau dari hasil observasi ditemui indikasi seperti dari segi waktu, penjadwalan atau penentuan hari sebenarnya sudah dipilih waktu di luar jam kerja atau saat siswa sedang libur agar guru dapat fokus sepenuhnya pada pelatihan dan menghindari gangguan. Akan tetapi masih banyak yang keberatan bahkan tidak menghadiri pelatihan yang diadakan. Pelatihan ini sangat penting, tetapi guru justru tidak antusias menghadiri diklat dengan alasan kepentingan keluarga karena dilaksanakan pada hari Sabtu pukul 08.00 WIB sd 15.00 WIB sementara untuk di hari minggu hanya berlangsung selama setengah hari. Dari segi metode pelatihan, mayoritas kegiatan sudah diisi oleh praktek dibandingkan ceramah. Kesiapan sarana pendukung juga sudah baik, tetapi guru yang sudah mendapatkan pelatihan tidak mengimplementasikannya pada proses pembelajaran secara langsung, tidak ada sosialisasi kepada rekan yang tidak mengikuti pelatihan dan dampak pelatihan pun hanya berlangsung sebentar dan setelah itu cara mengajar guru kembali seperti sebelumnya.

Dari segi kesiapan sarana pendukung, narasumber pelatihan dianggap kurang memberikan materi secara atraktif sehingga banyak peserta guru yang bercerita sendiri saat sedang pelatihan. Dari segi implementasi pada proses pembelajaran, sulitnya implementasi kurikulum merdeka di SMA Negeri 4 Mandau tidak terlepas dari berbagai hambatan seperti jumlah siswa yang terlalu banyak dalam satu kelas, sulitnya mengubah sikap dan persepsi guru untuk aktif melakukan riset terhadap perangkat pembelajaran, keterbatasan referensi dan mengingat kurikulum ini terbilang masih baru sehingga belum semua guru memahami makna dari kurikulum merdeka ini. Dari segi implementasi pada teman sejawat, tidak adanya sosialisasi ilmu yang diberikan dari guru yang sudah mengikuti pelatihan kepada guru yang tidak mengikuti pelatihan. Dari segi dampak pelatihan, seringkali pelatihan hanya menjadi pengetahuan saja dan tidak diterapkan pada pembelajaran di kelas atau walaupun diterapkan hanya sesekali dan setelah itu kembali seperti dulu lagi.

Komitmen guru dalam melaksanakan tugas sekolah merupakan kebulatan tekad guru yang paling utama untuk menunjukkan kesungguhan dan mengarahkan segala kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas di sekolah. Guru merupakan penentu keberhasilan implementasi kurikulum di sekolah. Sebaik apapun sebuah institusi, jika guru tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka hasil implementasi kurikulum dapat diperoleh belum maksimal (Jamjema dkk, 2022:121).

Hasil pra survey menunjukkan bahwa hanya 46% guru yang dinilai memiliki komitmen. Rendahnya komitmen guru terhadap sekolah yang ditunjukkan dengan kesiapan mengikuti seluruh arahan dari sekolah (60%). Komitmen terhadap kegiatan akademik sudah ditunjukkan dengan kemampuan mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila dalam kegiatan mengajar (53%). Komitmen guru terhadap pelajar masih rendah yang ditunjukkan dengan pemahaman mengenai profil Pelajar Pancasila (63%). Selain itu, masih rendahnya komitmen guru untuk menciptakan pengajaran yang bermutu yang ditunjukkan dengan kesanggupan mempelajari seluruh kurikulum Merdeka Mengajar (70%). Guru yang berkomitmen harus meningkatkan kinerjanya dengan mau mengubah cara pandangnya, menerima perubahan kurikulum, mencintai ilmu pengetahuan, berkarya, kreatif dan inovatif (Sigalingging, 2022). Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Nainggolan et al., 2020; Sukamto & Pardjono, 2018). Sementara itu penelitian lain justru menemukan hasil berbeda bahwa komitmen guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru (Arifin et al., 2018; Ismail & Sjahrudin, 2018). Berdasarkan hasil berbagai penelitian di atas terlihat jelas bahwa penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja guru masih menghasilkan temuan yang saling kontradiksi.

Fenomena komitmen guru di SMA Negeri 4 Mandau dari hasil observasi

ditemui indikasi seperti dari segi komitmen terhadap sekolah, guru menganggap SMAN 4 Mandau sudah siap untuk menerapkan kurikulum merdeka. Dari segi komitmen terhadap kegiatan akademik, masih ada guru yang menganggap bahwa bakat dan minat siswa harus dinilai melalui tolok ukur dengan cara yang sama padahal hal ini bertolak belakang dengan esensi pada kurikulum merdeka. Dari segi komitmen terhadap pelajar, guru sudah membuat siswa menjelaskan ide dan materi belajar sendiri meskipun masih terlihat menggunakan media pembelajaran yang belum meningkatkan antusiasme anak dalam proses belajar-mengajar. Dari segi komitmen menerima perubahan kurikulum, sebagian besar guru masih belum menerima dan menganggap kurikulum 2013 jauh lebih efisien dibandingkan kurikulum merdeka. Dari segi perasaan senang menyelesaikan tugas, guru terlihat nyaman saat berada di kantor dan juga sering menggunakan waktu senggangnya untuk melakukan kegiatan yang produktif di kantor.

Guru sebagai komunikator dituntut mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik agar proses pembelajaran berjalan dengan maksimal dan memberikan kesan yang baik kepada siswa. Untuk itu, seorang guru harus mengetahui kebutuhan, karakteristik, minat, serta hobi anak didiknya yang menjadi pihak komunikan. Tidak hanya kepada siswa, hubungan kerja yang tercermin antar guru di sekolah merupakan hubungan yang didasari atas kesadaran untuk bersama-sama mendidik, membelajarkan, dan membimbing peserta didik. Oleh karena itu, bagi guru hubungan tersebut harus dipahami sebagai hubungan yang bersifat kolegial sehingga komunikasi antar guru harus efektif.

Hasil pra survey menunjukkan bahwa hanya 46% guru yang dinilai memiliki komunikasi yang baik dengan sesama guru. Kemampuan komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2016). Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Ayuningrum et al., 2021; Khoiriyah & Ismiyati, 2022; Sumali & Pratama, 2019).

Sementara itu penelitian lain justru menemukan hasil berbeda bahwa komunikasi tidak mempengaruhi kinerja guru (Herlina, 2018; Suryati et al., 2022). Berdasarkan hasil berbagai penelitian di atas terlihat jelas bahwa penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru masih menghasilkan temuan yang saling kontradiksi.

Fenomena komunikasi guru di SMA Negeri 4 Mandau dari hasil observasi ditemui indikasi seperti pada aspek persepsi selektif, guru tidak mau memahami dan perhatian atas kesulitan yang dialami masing-masing gur-guru lain terutama yang tidak mendapatkan pelatihan. Pada aspek ketepatan, guru mampu membaca situasi dan kondisi terlebih dahulu sebelum mengutarakan sesuatu. Pada aspek keharmonisan, adanya konflik kerja internal masalah pribadi dari masing-masing guru masih dapat ditekan dengan banyaknya kegiatan yang melibatkan semua guru. Pada aspek memotivasi, terdapat diskusi yang dilakukan antar guru namun hanya sebatas bertukar pengalaman untuk mengatasi kesulitan mengajar seperti alat peraga dan masalah belajar yang dialami siswa. Pada aspek memberikan kesempatan, kesejangan sangat tinggi. Tugas guru piket tidak dijalankan dengan baik dan saling lempar tugas. Guru terlalu sering memberikan tugas dan tanggung jawabnya kepada guru honor. Mayoritas guru justru saling memaksa dan mengintervensi untuk merancang jadwal mengajar agar sesuai keinginannya sendiri.

III. METODOLOGI

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Penulis menggunakan jenis penelitian verifikatif yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data empiris. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan melibatkan seluruh guru di SMAN 4 Mandau yang berjumlah 73 orang melalui total sampling. Analisis data secara statistik

melibatkan uji deskripsi data, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis melalui uji t, uji F, uji regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Seluruh pengujian tersebut dibantu dengan program SPSS V.20.

IV. ANALISA DATA

Responden pada penelitian ini sebagian besar adalah wanita. Dari segi usia mayoritas berusia 41 – 45 tahun, artinya saat ini organisasi didukung oleh sumber daya yang masih produktif dan dinilai memiliki kapabilitas serta pengalaman mengajar yang cukup tinggi untuk memaksimalkan potensi dan keahliannya. Tingkat pendidikan didominasi oleh Sarjana S1, artinya dalam proses rekrutmen ASN untuk SMAN 4 Mandau menetapkan kriteria minimal Sarjana S1 dengan demikian guru diharapkan memiliki kompetensi pendidikan sesuai syarat yang ditentukan. Jika dilihat dari masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11 – 15 tahun, artinya mereka merupakan bagian SDM yang telah bekerja sejak SMAN 4 mandau pertama kali berdiri yaitu tahun 2003.

Tabel 1. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.75657006
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.061
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.631
Asymp. Sig. (2-tailed)		.821
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,821 > 0,05 yang artinya data residual terdistribusi tersebut telah terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta		Tolerance
(Constant)	1.377	2.103		.655	
Pelatihan	.343	.095	.380	3.614	.001
Komitmen	.119	.095	.118	1.245	.217
Komunikasi	.362	.114	.350	3.175	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Diketahui bahwa variabel pelatihan, komitmen dan komunikasi memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui nilai konstanta sebesar 1,377 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah 0,343 untuk pelatihan, lalu 0,119 untuk komitmen dan 0,362 untuk komunikasi, sedangkan epsilon adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka diperoleh model regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 1,377 + 0,343 \text{ pelatihan} + 0,119 \text{ komitmen} + 0,362 \text{ komunikasi}$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan hasil yaitu:

- 1) Apabila pelatihan, komitmen dan komunikasi sebesar 0, maka kinerja

guru sebesar 1,377 dengan signifikan alpha 5%.

- 2) Apabila pelatihan bernilai tetap maka setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,343, hasil signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t.
- 3) Apabila komitmen bernilai tetap maka setiap peningkatan komitmen sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,119, hasil signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t.
- 4) Apabila komunikasi bernilai tetap maka setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,362, hasil signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t.

Tabel 3. Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	541.005	3	180.335	22.744	.000 ^b
1 Residual	547.105	69	7.929		
Total	1088.110	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen, Pelatihan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 22,744 > 2,50$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keputusan yang diambil adalah hipotesis diterima. Diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/ bersama-sama terdapat pengaruh pelatihan, komitmen dan komunikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Mandau.

Tabel 4. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.377	2.103		.655	.515
1 Pelatihan	.343	.095	.380	3.614	.001
Komitmen	.119	.095	.118	1.245	.217
Komunikasi	.362	.114	.350	3.175	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Variabel pelatihan memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dapat diterima. Variabel komitmen memiliki nilai signifikan $0,217 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru ditolak. Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan terdapat

pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dapat diterima.

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.475	2.816

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen, Pelatihan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2023)

Nilai *R Square* yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh pelatihan, komitmen dan komunikasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 49,7% sementara sisanya 50,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan apabila pelatihan bernilai tetap maka setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,343, hasil signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan sudah tergolong baik, tetapi indikator implementasi pada proses pembelajaran, implementasi pada teman sejawat dan dampak pelatihan masih rendah dibandingkan indikator lainnya serta dikategorikan cukup baik. Hal ini berarti guru yang sudah mendapatkan pelatihan masih belum memahami cara mengimplementasikannya pada proses pembelajaran, lalu tidak adanya sosialisasi ilmu yang diberikan dari guru yang sudah mengikuti pelatihan kepada guru yang tidak mengikuti pelatihan. Terakhir adalah dampak pelatihan tidak diterapkan secara berkelanjutan oleh guru yang bersangkutan artinya guru kembali mengajar dengan cara yang sama seperti sebelum-sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Suryanto (2022:20) bahwa pelatihan guru sangat penting karena dalam implementasinya guru juga memiliki

tantangan besar terkait pelaksanaan kurikulum merdeka yang harus dihadapi dan diselesaikan sekaligus peluang yang dapat diraih dari diberlakukannya kurikulum merdeka belajar. Menurut Isyandi (2017:79) pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan benar, pada dasarnya kebutuhan itu adalah kekurangan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari setiap calon peserta pelatihan.

Penelitian Bastian et. al (2022) dan Mufidah et.al (2021) yang sama-sama menyimpulkan hasil penelitian yaitu pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan menghadiri pelatihan secara berkala, guru dapat merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian akademis siswa. Selain itu, pelatihan juga membantu guru mengembangkan keterampilan interpersonal dan manajerial, memungkinkan mereka berkolaborasi lebih baik dengan sesama guru dan staf sekolah, serta mengelola kelas dengan lebih efektif.

Sesuai dengan fenomena pelatihan yang menunjukkan bahwa dari segi waktu sudah baik karena dipilih waktu di luar jam kerja atau saat siswa sedang libur agar guru dapat fokus sepenuhnya pada pelatihan dan menghindari gangguan. Dari segi metode pelatihan sudah baik, karena mayoritas kegiatan sudah diisi oleh praktek dibandingkan ceramah. Dari segi kesiapan sarana pendukung juga sudah baik, seperti aula yang nyaman serta fasilitas proyektor dan dukungan audio video membuat suasana pelatihan lebih kondusif meskipun terkadang metode narasumber memberikan pelatihan kurang atraktif. Dari segi implementasi pada proses pembelajaran masih cukup baik, karena adanya hambatan seperti jumlah siswa yang terlalu banyak dalam satu kelas, sulitnya mengubah sikap dan persepsi guru untuk aktif melakukan riset terhadap perangkat pembelajaran, keterbatasan referensi dan mengingat kurikulum ini terbilang masih baru sehingga belum semua guru memahami makna dari kurikulum merdeka ini. Dari segi implementasi pada teman sejawat masih

cukup baik, karena tidak adanya sosialisasi ilmu yang diberikan dari guru yang sudah mengikuti pelatihan kepada guru yang tidak mengikuti pelatihan. Dari segi dampak pelatihan juga masih cukup baik, karena seringkali pelatihan hanya menjadi pengetahuan saja dan tidak diterapkan pada pembelajaran di kelas atau kalaupun diterapkan hanya sesekali dan setelah itu kembali seperti dulu lagi

Hasil penelitian menunjukkan komitmen memiliki nilai signifikan $0,217 > 0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan apabila komitmen bernilai tetap maka setiap peningkatan komitmen sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,119, hasil signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan komitmen sudah tergolong baik, tetapi indikator komitmen menerima perubahan kurikulum masih rendah dibandingkan indikator lainnya serta dikategorikan cukup baik. Hal ini berarti masih banyak guru yang belum menerima perubahan dari Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka. Pergantian kurikulum sering kali membutuhkan penyesuaian dan pemahaman baru tentang pendekatan pembelajaran yang berbeda. Beberapa guru mungkin masih terikat pada metode pengajaran lama yang sudah mereka kuasai dan merasa sulit untuk beradaptasi dengan pendekatan yang lebih inovatif dan berpusat pada siswa. Selain itu, kurangnya keseriusan mengikuti pelatihan dan dukungan yang memadai dari pihak sekolah juga dapat menjadi hambatan dalam memahami dan menerima perubahan tersebut.

Sesuai dengan pendapat Saryanto (2022:44) bahwa meskipun komitmen adalah sikap dan niat yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan baik, kinerja guru tidak hanya bergantung pada komitmen semata. Ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan faktor motivasi lainnya.

Penelitian Arifin dkk (2018) menemukan hasil bahwa komitmen guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Ismail dan Sjahrudin (2018) juga menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Sesuai dengan fenomena komitmen yang menunjukkan bahwa komitmen terhadap sekolah sudah baik, meskipun masih ada sebagian kecil guru yang menganggap SMAN 4 Mandau sudah siap untuk menerapkan kurikulum merdeka. Komitmen terhadap kegiatan akademik sudah baik, artinya sebagian besar guru sudah paham dengan esensi kurikulum merdeka bahwa untuk bakat dan minat siswa harus dinilai melalui tolok ukur dengan cara yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan apabila komunikasi bernilai tetap maka setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,362, hasil signifikan pada alpha 5% dari hasil uji t. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan komunikasi sudah tergolong baik, tetapi indikator persepsi selektif dan memberikan kesempatan masih rendah dibandingkan indikator lainnya serta dikategorikan cukup baik. Hal ini berarti guru kurang memahami dan kurang perhatian atas kesulitan yang dialami masing-masing guru lain yang mengajar. Selain itu, kesenjangan sosial dari status antara guru PNS dan guru honor masih cukup tinggi akibat minimnya kolaborasi kegiatan antar guru untuk saling memberikan kontribusinya kepada sekolah. Sesuai dengan pendapat Mulyasa (2014:75) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi merupakan salah satu bagian dari kompetensi sosial guru.

Kompetensi sosial berkenaan dengan kinerja pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Penelitian Ayuningrum dkk (2021),

Khoiriyah dan Ismiyati (2022), serta Sumali dan Pratama (2019) sama-sama menyimpulkan hasil yang sama yakni komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Keharmonisan sudah baik, meskipun masih ada konflik kerja internal masalah pribadi dari masing-masing guru masih tetapi dapat ditekan dengan banyaknya kegiatan yang melibatkan semua guru. Memotivasi sudah baik, karena adanya diskusi yang dilakukan antar guru meskipun hanya sebatas bertukar pengalaman untuk mengatasi kesulitan mengajar seperti alat peraga dan masalah belajar yang dialami siswa.

Pelatihan, komitmen dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana nilai $F_{hitung} = 22,744 > 2,50$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari uji koefisien determinasi diketahui kontribusi atau sumbangan pengaruh pelatihan, komitmen dan komunikasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 49,7% sementara sisanya 50,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja guru sudah tergolong baik, tetapi indikator perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan keterampilan masih rendah dibandingkan indikator lainnya serta dikategorikan cukup baik. Hal ini berarti guru kurang optimal dalam menggunakan RPP yang sistematis sesuai dengan tujuan pembelajaran, kenyataannya guru membuat RPP saat ada supervisi saja bahkan masih ada yang kebingungan membuat RPP sesuai kurikulum merdeka. Selanjutnya guru mengajar dengan cara yang monoton dan kurang atraktif sehingga suasana kelas tidak kondusif. Terakhir, guru kurang memiliki keterampilan menggunakan perangkat lunak untuk menyelesaikan tugas, masih banyak guru yang kurang memahami penggunaan laptop untuk membantu pekerjaannya.

Sesuai dengan pendapat

Sigalingging (2022:2) salah satu kunci penting meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui kinerja guru. Oleh sebab itu, pembaruan model kinerja guru perlu dilakukan untuk menjawab tantangan kualitas pendidikan yang terus berkembang di tingkat regional maupun global di era teknologi yang semakin maju terlebih dengan adanya penyempurnaan kurikulum K13 menjadi kurikulum merdeka. Menurut Musfah (2015:28) guru harus terus meningkatkan kinerjanya dengan mau mengubah cara pandangnya, menerima perubahan kurikulum, mencintai ilmu pengetahuan, terus berkarya, kreatif dan inovatif.

Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yakni Bastian et. al (2022); Mufidah et.al (2021); Ayuningrum dkk (2021); Khoiriyah dan Ismiyati (2022); serta Sumali dan Pratama (2019) sama-sama menyimpulkan hasil yang sama yakni pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sesuai dengan fenomena kinerja yaitu pada perencanaan program pembelajaran masih cukup baik karena banyak guru yang tidak berpedoman pada Capaian Pembelajaran (CP) yang berasal dari Kemendikbud, tanpa adanya Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), tidak menyusun Tujuan Pembelajaran (TP) padahal merupakan kompetensi yang harus dicapai peserta didik dalam satu atau lebih kegiatan pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran masih cukup baik, karena guru mengajar dengan cara yang kurang atraktif sehingga siswa terlihat bosan dan tidak antusias dalam belajar.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena waktu pelatihan sudah tepat dengan dilakukan di luar jam kerja agar guru dapat fokus sepenuhnya pada pelatihan. Metode pelatihan mayoritas kegiatan sudah diisi oleh praktek dibandingkan ceramah. Kesiapan sarana dan prasarana pendukung pelatihan juga sudah baik sehingga para guru dapat mengikuti pelatihan dengan tenang dan nyaman untuk

meningkatkan kinerjanya. Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun guru sudah menunjukkan komitmen terhadap sekolah, kegiatan akademik dan pelajar tetapi sebagian besar guru masih belum bisa menerima dan menganggap kurikulum 2013 jauh lebih efisien dibandingkan kurikulum merdeka, padahal komitmen guru menerima perubahan dan pemahaman atas kurikulum ini merupakan aspek penting dari penilaian kinerja guru. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena guru mampu mengutarakan maksud pesan dengan tepat, memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama guru, serta adanya sikap saling memotivasi untuk bertukar pengalaman mengatasi kesulitan mengajar dan masalah belajar yang dialami siswa.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut: (1) Pimpinan disarankan untuk lebih aktif mengadakan supervisi kepada guru-guru yang mengajar agar sesuai dengan kurikulum merdeka. (2) Guru disarankan untuk lebih serius dan aktif saat mengikuti pelatihan serta mensosialisasikan ilmu yang didapat kepada guru-guru lain yang tidak ikut pelatihan. (3) Guru disarankan untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan sesama guru lain, untuk mengatasi kesenjangan antara guru PNS dan guru honor agar iklim kerja lebih kondusif dan terciptanya budaya kerjasama dan saling mendukung antara satu sama lain.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sd di kecamatan rimba melintang kabupaten rokan hilir. *PROCURATIO Journal*, 6(4), 442-455. <http://dx.doi.org/10.11594/i>.
- Ayuningrum, F., Hayati, F. A., dan Chasanah, U. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap

- kinerja guru pendidikan anak usia dini di tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 157-168. <http://dx.doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15060> DOI: 10.32493/jmw.v1i3.15060
- Bastian, A., Nasution, J. A., & Wahyuni, S. (2022). Teacher performance under the influence of training, work motivation and teacher competence. *Al-Ishlah: Journal of Education*, 14(3), 3601-3612. DOI: 10.35445/alishlah.v14i3.2189
- Calderon, R. V. (2020). Teacher correlation between training program and teaching performance. *Jurnal Ilmiah*, 2(3), 436-446. <http://dx.doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.33>
- Herlina. (2018). Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mts negeri di kota Palembang. Universitas PGRI Palembang.
- Ismail., & Sjahrudin, H. (2018). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Issue 1*, 99-112. <https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7>
- Isyandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI.
- Khoiriyah, E., & Ismiyati. (2022). Pengaruh komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Business and Accounting Education Journal*, 3(2), 253-264. DOI: 10.15294/baej.v3i2.62306
- Mufidah, N., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2021). The effect of training and teaching experience on teacher's performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang*, 5(56), 160-167. <http://dx.doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.33>
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak komitmen guru terhadap kinerja guru pada smp negeri 1 panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Sigalingging, Ropin. (2022). Guru Penggerak Dalam Paradigma Pembelajaran Kurikulum Merdeka. Jakarta: Grasindo Persada.
- Sukamto, Y., & Pardjono. (2018). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smp andalan di sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165-178. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v9i2.12917>
- Sumali., & Pratama, A. Y. (2019). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sdn parakan – tangerang selatan. *JENIUS*, 2(3), 436-446. DOI: [10.32493/JJSDM.v2i3.3018](https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3018)
- Suryanto. (2022). Pengantar Ilmu Komunikasi. CV Pustaka Setia.
- Suryati., Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis peran disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan sekolah dasar di dki jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6611-6624. <https://doi.org/10.31316/jk.v7i2.5324>
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Press.