

RENDAHNYA TRANSFER HASIL PELATIHAN GURU KE PRAKTIK KELAS: STUDI KASUS DI SEKOLAH NEGERI DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KEBUTUHAN NYATA GURU

Agung Dani Ramdani¹, Encep Setiabudi²

^{1,2}Universitas Pamulang

Email: zeagotv3@gmail.com¹, budietanu@gmail.com²

Abstrak: Pelatihan guru merupakan instrumen utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Namun, pada banyak satuan pendidikan, pelatihan belum berdampak signifikan terhadap perubahan praktik pembelajaran di kelas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab rendahnya transfer hasil pelatihan guru ke praktik pembelajaran serta merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih kontekstual dan berkelanjutan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus di sebuah sekolah negeri tingkat menengah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi pembelajaran, dan analisis dokumen pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya transfer pelatihan disebabkan oleh ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan nyata guru, pendekatan pelatihan yang terlalu umum dan teoretis, serta tidak adanya pendampingan pascapelatihan. Penelitian ini menawarkan kebaruan berupa integrasi pelatihan berbasis kebutuhan nyata guru (need-based training) dengan supervisi klinis sebagai satu siklus pengembangan SDM sekolah. Model ini dinilai lebih aplikatif, relevan, dan mudah diterapkan oleh praktisi pendidikan.

Kata Kunci: Pelatihan Guru, Transfer Pelatihan, Pengembangan SDM Sekolah, Need-Based Training, Supervisi Klinis.

Abstract: Teacher training is a key instrument for human resource (HR) development in schools. However, in many educational institutions, training has not significantly impacted changes in classroom learning practices. This study aims to analyze the causes of the low transfer of teacher training outcomes to classroom practice and to formulate a more contextual and sustainable HR development strategy. The study used a qualitative approach with a case study design in a public secondary school. Data were collected through in-depth interviews, learning observations, and analysis of training documents. The results indicate that the low transfer of training is caused by a mismatch between training materials and teachers' actual needs, an overly general and theoretical training approach, and a lack of post-training mentoring. This study offers a novel approach in the form of integrating needs-based training with clinical supervision within a single school HR development cycle. This model is considered more applicable, relevant, and easily implemented by education practitioners.

Keywords: Teacher Training, Training Transfer, School HR Development, Needs-Based Training, Clinical Supervision.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah merupakan prasyarat utama peningkatan mutu pembelajaran. Guru sebagai pelaksana utama pembelajaran dituntut untuk terus menyesuaikan kompetensinya dengan perubahan kurikulum, karakteristik peserta didik, dan tuntutan pembelajaran abad ke-21. Oleh karena itu, pelatihan guru menjadi program rutin yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun sekolah.

Namun, berbagai temuan lapangan menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pembelajaran. Banyak guru telah mengikuti pelatihan, tetapi praktik pembelajaran di kelas masih relatif sama. Fenomena ini menunjukkan rendahnya *transfer hasil pelatihan*, yaitu keterbatasan guru dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam praktik nyata.

Masalah ini penting untuk dikaji karena pelatihan yang tidak berdampak tidak hanya merugikan sekolah secara akademik, tetapi juga berdampak pada efektivitas penggunaan anggaran dan motivasi guru. Sebagian besar penelitian sebelumnya membahas efektivitas pelatihan dari sisi desain program atau kepuasan peserta, namun masih terbatas yang mengkaji keterkaitan langsung antara kebutuhan nyata guru, pelatihan, dan mekanisme pendampingan di sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua pertanyaan utama:

1. Faktor apa yang menyebabkan rendahnya transfer hasil pelatihan guru ke praktik kelas?
2. Bagaimana strategi pengembangan SDM sekolah yang lebih efektif berbasis kebutuhan nyata guru?

TINJAUAN PUSTAKA**1. Transfer Hasil Pelatihan Guru**

Transfer hasil pelatihan mengacu pada kemampuan peserta pelatihan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam konteks kerja. Dalam dunia pendidikan, indikator transfer pelatihan tercermin pada perubahan strategi pembelajaran, penggunaan metode yang lebih variatif, serta peningkatan keterlibatan peserta didik.

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan guru sering gagal ditransfer karena tidak kontekstual, kurang praktik, dan tidak didukung oleh lingkungan sekolah. Tanpa dukungan sistemik, pelatihan cenderung berhenti sebagai pengetahuan, bukan praktik.

2. Pelatihan Berbasis Kebutuhan Nyata Guru

Pelatihan berbasis kebutuhan (*need-based training*) menempatkan guru sebagai subjek utama pengembangan profesional. Pelatihan dirancang berdasarkan permasalahan riil yang dihadapi guru di kelas, bukan semata-mata agenda program eksternal. Pendekatan ini menuntut adanya analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara partisipatif dan berkelanjutan.

3. Supervisi Klinis dalam Pengembangan SDM Sekolah

Supervisi klinis merupakan pendekatan supervisi yang bersifat kolaboratif, reflektif, dan berorientasi pada perbaikan praktik pembelajaran. Supervisi ini menekankan dialog profesional antara supervisor dan guru, bukan penilaian administratif. Dalam konteks pengembangan SDM, supervisi klinis berperan penting sebagai pendampingan pascapelatihan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Penelitian dilaksanakan di satu sekolah negeri tingkat menengah yang secara aktif mengikuti berbagai program pelatihan guru.

1. Subjek dan Teknik Pengumpulan Data

Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan enam orang guru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi pembelajaran, dan analisis dokumen terkait pelatihan dan supervisi.

2. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan utama

Pertama, materi pelatihan tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan nyata guru. Guru merasa pelatihan bersifat umum dan kurang menjawab tantangan spesifik yang mereka hadapi di kelas.

Kedua, pelatihan lebih menekankan aspek konseptual dibandingkan praktik pembelajaran. Guru kesulitan mengadaptasi materi pelatihan ke dalam kondisi kelas yang beragam.

Ketiga, tidak terdapat pendampingan pascapelatihan yang sistematis. Setelah pelatihan selesai, guru kembali bekerja secara individual tanpa umpan balik dan refleksi bersama.

Keempat, beban administrasi dan keterbatasan waktu menghambat guru untuk melakukan inovasi pembelajaran.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan guru yang tidak berbasis kebutuhan nyata cenderung gagal menghasilkan perubahan praktik pembelajaran. Hal ini memperkuat pandangan bahwa pengembangan SDM sekolah tidak dapat mengandalkan pelatihan satu arah dan bersifat episodik.

Kebaruan Penelitian (Novelty Statement)

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian pelatihan berbasis kebutuhan nyata guru dengan supervisi klinis dalam satu siklus pengembangan SDM sekolah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memposisikan pelatihan dan supervisi sebagai program terpisah, penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi klinis berfungsi efektif sebagai jembatan antara pelatihan dan praktik pembelajaran. Integrasi ini menghasilkan pendekatan pengembangan SDM yang lebih aplikatif, kontekstual, dan mudah diterapkan oleh praktisi pendidikan.

Model ini menempatkan guru sebagai pembelajar profesional yang didampingi secara berkelanjutan, bukan sekadar peserta pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa rendahnya transfer hasil pelatihan guru disebabkan oleh ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan nyata guru dan minimnya pendampingan pascapelatihan. Strategi pengembangan SDM yang efektif perlu mengintegrasikan pelatihan berbasis kebutuhan nyata dengan supervisi klinis yang kolaboratif dan reflektif.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Sekolah perlu melakukan analisis kebutuhan guru sebelum menentukan program pelatihan.

2. Kepala sekolah dan pengawas dapat memanfaatkan supervisi klinis sebagai sarana pendampingan pascapelatihan.
3. Pelatihan guru sebaiknya dirancang sebagai bagian dari siklus pengembangan profesional berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto: Learning Policy Institute.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *Supervision: A redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.