

EVALUASI EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN GURU DI GUGUS 06 KECAMATAN SERPONG KOTA TANGERANG SELATAN

Studi Kasus di UPTD SD Negeri Cilenggang 04

Dini Aini Dewi A¹, Bambang Mardisentosa², Dafyar Eliadi H³
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118
E-mail Correspondent: dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Di era ini, Penelitian ini mengevaluasi efektivitas program pelatihan guru Workshop KOSP dan implementasi P5 di Gugus 06 Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, dengan studi kasus di SDN Cilenggang 04. Evaluasi dilakukan menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) dari Stufflebeam (2003) dan indikator efektivitas menurut Sutrisno (2010), meliputi pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan informan kunci, termasuk pengawas sekolah, guru, orang tua, dan siswa, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan efektif dalam meningkatkan pemahaman konseptual guru terkait KOSP dan P5, selaras dengan kebutuhan Kurikulum Merdeka dan Profil Pelajar Pancasila. Guru terlibat aktif dalam diskusi, simulasi, dan presentasi, meskipun implementasi teknis di kelas masih memerlukan pendampingan berkelanjutan. Program relevan, dilaksanakan tepat waktu, dan telah mencapai tujuan jangka pendek, dengan peningkatan kompetensi, kreativitas, dan sikap proaktif guru dalam pengembangan pembelajaran. Namun, beberapa aspek perlu diperkuat, antara lain pendampingan lanjutan, perluasan durasi pelatihan, pembaruan modul berbasis proyek kearifan lokal, penguatan kolaborasi guru, serta peningkatan keterlibatan orang tua dan komunitas. Integrasi rekomendasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan dampak jangka panjang program, meningkatkan kapasitas guru, dan mendorong kreativitas serta hasil belajar siswa.

Kata kunci: Pelatihan Guru, Evaluasi Program, CIPP, Efektivitas, Stufflebeam.

Abstract

*This study evaluates the effectiveness of the KOSP workshop and P5 implementation training program for teachers in Cluster 06, Serpong District, South Tangerang City, focusing on a case study at SDN Cilenggang 04. The evaluation employs Stufflebeam's (2003) CIPP model (Context, Input, Process, Product) and Sutrisno's (2010) effectiveness indicators – specifically program understanding, targeting accuracy, timeliness, goal achievement, and tangible change. Data were collected through interviews with key informants – including school supervisors, teachers, parents, and students – and analyzed qualitatively. The results indicate that the training program was effective in enhancing teachers' conceptual understanding of KOSP and P5, aligning with the requirements of the *Kurikulum Merdeka* (Independent Curriculum) and the *Profil Pelajar Pancasila* (Pancasila Student Profile). Teachers actively participated in discussions, simulations, and presentations, although technical classroom implementation still requires ongoing guidance. The program was relevant, timely, and achieved its short-term objectives, resulting in improved teacher competence, creativity, and proactive attitudes toward instructional development. However, certain aspects require strengthening, such as continued mentoring, extended training*

duration, updating project-based modules to incorporate local wisdom, fostering teacher collaboration, and increasing parental and community involvement. Integrating these recommendations is expected to optimize the program's long-term impact, enhance teacher capacity, and boost student creativity and learning outcomes.

Keywords: *Teacher Training, Program Evaluation, CIPP, Effectiveness, Stufflebeam.*

A. Pendahuluan

Keberhasilan Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai salah satu komponen utama dalam proses pembelajaran. Guru yang kompeten bukan hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi peserta didik, serta menerapkan metode pengajaran yang efektif, kreatif dan inovatif.

Secara keseluruhan, kompetensi guru dalam mengajar berpengaruh terhadap kualitas pendidikan karena guru tidak hanya mentransfer pengetahuan, namun juga memfasilitasi pengalaman belajar, membangun hubungan dengan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Tanpa kompetensi yang memadai, guru mungkin tidak dapat merancang atau melaksanakan proses pembelajaran yang optimal, yang pada akhirnya akan memengaruhi hasil belajar siswa.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, berbagai program pelatihan telah dirancang dan diimplementasikan oleh pemerintah maupun pihak-pihak terlibat. Pelatihan guru menjadi krusial guna memastikan bahwa guru mampu menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif dan sesuai dengan kurikulum yang diterapkan. Namun demikian, masih perlu dievaluasi apakah pelatihan yang dilakukan sudah relevan dengan kebutuhan guru dan siswa. Salah satu program tersebut adalah pelatihan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pedagogik, profesionalisme, dan keterampilan teknis guru dalam proses belajar mengajar. Namun, efektivitas program pelatihan ini sering kali dipertanyakan, terutama dalam hal bagaimana program tersebut berdampak langsung pada peningkatan kompetensi mengajar guru.

Program pelatihan sering kali mencakup metode-metode pengajaran inovatif, yang memungkinkan guru untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan relevan bagi siswa. Kualitas pembelajaran yang lebih baik dapat berdampak langsung pada hasil belajar yang diukur dalam rapor pendidikan. Banyak program pelatihan guru juga mencakup aspek-aspek kepemimpinan, yang penting untuk meningkatkan kolaborasi di antara guru serta pengambilan keputusan yang lebih baik dalam konteks sekolah. Kepemimpinan yang baik di sekolah cenderung menghasilkan lingkungan belajar yang lebih positif, yang berpengaruh pada peningkatan prestasi siswa. Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000. Dengan Pendidikan dan pelatihan artinya agar pegawai tersebut memiliki keterampilan dan keahlian serta mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Untuk merubah sikap dan perilaku pegawai serta memiliki kemampuan,

keterampilan, kecakapan dan keahlian guna menunjang kegiatan organisasi, maka perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (Skill Building) dalam pelaksanaan tugas menurut Hadi Purnomo (Purnomo, 1982). Pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan adalah proses belajar mengajar, dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Menurut Ranupandoyo dan Husnan (Husnan, 1999), pendidikan dan pelatihan, dapat dipisahkan sebagai berikut: 1) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. 2) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

Setelah pelatihan, tantangan berikutnya adalah implementasi di dalam kelas. Seringkali, guru kesulitan mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam praktik sehari-hari, baik karena keterbatasan waktu, sarana, atau kurangnya pendampingan. Evaluasi perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan tersebut didukung oleh lingkungan sekolah, dan apakah guru merasa terbantu dalam penerapannya. Setelah pelatihan, tantangan berikutnya adalah implementasi di dalam kelas. Seringkali, guru kesulitan mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam praktik sehari-hari, baik karena keterbatasan waktu, sarana, atau kurangnya pendampingan. Evaluasi perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan tersebut didukung oleh lingkungan sekolah, dan apakah guru merasa terbantu dalam penerapannya. Salah satu tujuan utama pelatihan guru adalah untuk meningkatkan prestasi siswa. Oleh karena itu, evaluasi program pelatihan juga harus mencakup analisis apakah ada perubahan signifikan dalam hasil belajar siswa setelah guru mengikuti pelatihan.

Terdapat faktor-faktor penghambat yang mungkin mempengaruhi efektivitas program pelatihan, seperti alokasi waktu pelatihan yang terbatas, minimnya dukungan anggaran, atau kurangnya pelatihan lanjutan. Identifikasi faktor-faktor ini sangat penting untuk peningkatan program di masa mendatang. Evaluasi adalah proses sistematis untuk menilai suatu program, kegiatan, atau kebijakan guna menentukan efektivitas dan efisiensinya. Evaluasi digunakan untuk melihat apakah tujuan yang telah ditetapkan tercapai dan memberikan masukan untuk perbaikan di masa mendatang. Evaluasi dalam bidang pendidikan adalah bagian atau substansi yang memegang peranan penting dalam

menentukan apakah tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien (Sufyan Suri, 2024).

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Siagian S. P., 2008), evaluasi adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai melalui penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap kinerja individu dan kelompok, serta bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator evaluasi adalah elemen atau ukuran yang digunakan untuk menilai keberhasilan atau efektivitas suatu program, proyek, atau kebijakan. Indikator ini berfungsi sebagai alat untuk memantau, mengukur, dan mengevaluasi sejauh mana tujuan atau sasaran telah tercapai.

Efektivitas menilai keberhasilan pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berupa peningkatan kompetensi pedagogik (kemampuan mengajar), kompetensi profesional (penguasaan bidang ilmu), kompetensi sosial (kemampuan berinteraksi), dan kompetensi kepribadian guru. Jika pelatihan mampu memberikan dampak nyata terhadap kemampuan guru dalam aspek-aspek tersebut, maka pelatihan dianggap efektif. Menurut Ravianto (Ravianto, 2014), efektivitas adalah sesuatu hal yang menjadi ujung tombak dalam mengukur baik tidaknya suatu pekerjaan yang dilaksanakan. Suatu pekerjaan yang dilaksanakan dianggap efektif apabila dikerjakan sesuai dengan konsep yang telah dirancang baik dari segi waktu, biaya dan kualitasnya. Sementara itu Wiyono (2007:137) mendefinisikan efektivitas merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan. Schemerhon John R. Jr. mengemukakan efektivitas adalah pencapaian target (output) yang diukur menggunakan cara membandingkan output anggaran dengan output realisasi. Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas diartikan sebagai suatu kegiatan yang merupakan hasil dari ketetapan tujuan atau sasaran dari suatu kejadian yang telah dirancang dan disusun agar dapat tercapai sesuai keinginan. Apabila sudah menjalankan sesuai dengan target yang telah direncanakan maka akan semakin efektif. Dengan mengevaluasi efektivitas pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong, studi kasus di SDN Cilenggang 04, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih baik dalam merancang dan melaksanakan pelatihan agar berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Dengan permasalahan tersebut diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan?
2. Bagaimana tingkat efektivitas program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan?
3. Bagaimana rekomendasi yang dapat dihasilkan dari hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong pada masa mendatang?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini berusaha memahami fenomena secara mendalam melalui perspektif subjek penelitian dan dalam konteks alami (*natural setting*). Dengan informan yang diwawancarai sebanyak 6 orang informan. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di di UPTD SD Negeri Cilenggang 04 Kota Tangerang Selatan yang beralamat di JL. Cilenggang II No.29 RT.002/01 Nomor 29 Kelurahan Cilenggang Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Selama 9 (sembilan) bulan, dari bulan November 2024 sd Juli 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Program Pelatihan Guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong Studi Kasus di UPTD SD Negeri Cilenggang 04 Kota Tangerang Selatan.

Pelaksanaan program pelatihan guru *Workshop* KOSP dan P5 di Gugus 06 Kecamatan Serpong, studi kasus di SDN Cilenggang 04, berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Proses pelatihan berlangsung secara sistematis, interaktif, dan partisipatif. Guru mengikuti sesi teori, praktik langsung, simulasi proyek, diskusi kelompok, serta mempresentasikan hasil kerja mereka. Partisipasi aktif guru menjadi faktor kunci keberhasilan pelatihan, yang memungkinkan bimbingan terhadap penerapan pembelajaran di kelas berlangsung secara optimal. Hasil pelatihan terlihat dari peningkatan kompetensi guru dalam menyusun KOSP dan melaksanakan proyek P5, yang ditunjukkan dengan rasa percaya diri yang lebih tinggi, kemampuan menerapkan metode pembelajaran kreatif dan kolaboratif, serta kemampuan membimbing siswa secara lebih efektif. Dampak positif juga tercermin pada siswa, yang menjadi lebih aktif, kreatif, dan terlibat dalam proyek P5, serta pada koordinasi yang lebih baik antara guru dan orang tua. Meskipun pelaksanaan pelatihan efektif, beberapa guru masih memerlukan pendampingan tambahan agar implementasi KOSP dan P5 di kelas dapat lebih maksimal. Keterbatasan waktu pelatihan juga menjadi catatan penting untuk penyempurnaan program di masa mendatang. Secara keseluruhan, program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong, studi kasus SDN Cilenggang 04, telah berjalan sesuai rencana, efektif, dan memberikan dampak positif bagi kompetensi guru, kualitas pembelajaran, serta keterlibatan siswa. Pendampingan lanjutan menjadi langkah penting untuk memastikan keberlanjutan dan optimalisasi hasil pembelajaran yang diperoleh melalui program ini.

2. Tingkat efektivitas program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan studi kasus di UPTD SDN Cilenggang 04.

Analisis tingkat efektivitas program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan Studi Kasus di UPTD SDN Cilenggang 04, menggunakan indikator efektivitas menurut Sutrisno yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Menurut Sutrisno (2010), pemahaman program merupakan salah satu indikator utama efektivitas, yang mencakup sejauh mana pihak- pihak terkait memahami secara menyeluruh tujuan, sasaran, dan mekanisme pelaksanaan program. Pemahaman

yang baik menjadi prasyarat penting agar program berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, tingkat pemahaman program pada guru di Gugus 06 dapat dikategorikan baik secara substansi, namun masih perlu penguatan pada aspek implementasi teknis di kelas. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas pelatihan akan lebih optimal apabila disertai pendampingan pascapelatihan untuk mengawal penerapan materi di lapangan.

Menurut Sutrisno (2010), tepat sasaran mengacu pada kesesuaian antara penerima manfaat program dengan target yang telah ditetapkan, sehingga program dapat menjangkau pihak yang memang membutuhkan intervensi tersebut. Tepat sasaran menjadi salah satu kunci efektivitas, karena meskipun program baik, bila sasaran tidak sesuai, maka tujuan tidak akan tercapai secara optimal. Bila dikaitkan dengan teori efektivitas Sutrisno, indikator tercapainya tujuan tercermin dari kesesuaian hasil yang dirasakan siswa dengan sasaran pelatihan, yaitu meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis KOSP dan P5. Temuan ini sejalan dengan hasil evaluasi CIPP pada aspek product, di mana manfaat pelatihan tidak hanya dirasakan guru sebagai peserta, tetapi juga berdampak positif pada proses belajar siswa. Dengan demikian, pelatihan di Gugus 06 telah memberi kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pembelajaran di kelas. Pernyataan ini menunjukkan adanya kesadaran dan pemahaman yang baik dari perspektif pemangku kepentingan eksternal bahwa substansi pelatihan sudah dipahami guru, meskipun tetap diperlukan tindak lanjut berupa pendampingan agar penerapan di kelas lebih optimal. Hal ini selaras dengan indikator pemahaman program menurut Sutrisno, yang menekankan bahwa pemahaman yang utuh terhadap tujuan dan mekanisme program sangat penting untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan. Dalam kerangka CIPP pada aspek Context, pandangan Irawati menunjukkan bahwa tujuan program sudah relevan dengan kebutuhan guru, siswa, dan orang tua, sehingga menciptakan keselarasan antara arah kebijakan pelatihan dengan harapan masyarakat sekolah. Pernyataan ini menegaskan bahwa peserta program sesuai dengan target yang diharapkan, yakni para guru yang membutuhkan peningkatan pemahaman terhadap KOSP dan P5. Dalam indikator tepat sasaran menurut Sutrisno, keberhasilan sebuah program sangat dipengaruhi oleh ketepatan dalam memilih penerima manfaat.

Dari perspektif CIPP pada aspek Input, ketepatan sasaran ini menunjukkan bahwa sumber daya pelatihan (peserta, fasilitator, dan materi) telah dialokasikan dengan baik untuk memenuhi kebutuhan prioritas guru. Hal ini sejalan dengan pendapat informan sebelumnya yang menekankan bahwa sasaran program selaras dengan tujuan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah

3. Rekomendasi yang dapat dihasilkan dari hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong pada masa mendatang

Berdasarkan hasil evaluasi program pelatihan guru Workshop KOSP dan P5 di Gugus 06 Kecamatan Serpong, khususnya di UPTD SDN Cilenggang 04, beberapa rekomendasi dapat dirumuskan untuk meningkatkan efektivitas program di masa

mendatang. Dari indikator pemahaman program, meskipun guru telah memahami substansi KOSP dan P5, pemahaman teknis implementasi di kelas masih memerlukan bimbingan. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Aslih yang menyatakan, "Guru sudah memahami substansi KOSP dan P5, tetapi pemahaman teknis di kelas masih perlu bimbingan lebih lanjut." Afifah menambahkan, "Pendampingan lanjutan akan memberikan kesempatan bagi guru mengatasi kendala di lapangan." Winda menekankan, "Kalau ada fasilitator yang mendampingi, implementasi P5 akan lebih efektif," sedangkan Komalasari menyampaikan, "Dengan bimbingan lanjutan, saya lebih percaya diri dalam menyusun KOSP dan merancang P5." Oleh karena itu, pendampingan berkelanjutan perlu dilakukan agar guru dapat mengimplementasikan KOSP dan P5 secara konsisten di kelas.

Berdasarkan indikator tepat sasaran, modul pelatihan yang ada sudah relevan, namun beberapa informan menekankan perlunya penguatan dengan contoh proyek berbasis kearifan lokal. Bapak Aslih menyampaikan, "Modul pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan sekolah." Afifah menambahkan, "Contoh proyek berbasis kearifan lokal akan memudahkan guru mengaplikasikan P5 di kelas." Winda menegaskan, "Materi relevan dan mudah dipahami membantu guru praktik di sekolah," sedangkan Komalasari menyatakan, "Jika modul disertai contoh jelas, saya lebih mudah mengikuti alur pelatihan." Dengan demikian, pembaruan modul yang berbasis karakter sekolah dan kearifan lokal menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Selanjutnya, pada indikator tepat waktu, pelatihan sebagian besar berjalan sesuai jadwal, tetapi keterbatasan waktu membuat praktik, simulasi, dan diskusi menjadi kurang optimal. Bapak Aslih menekankan, "Waktu pelatihan sebaiknya diperpanjang agar guru memiliki kesempatan lebih banyak untuk mencoba dan berdiskusi." Afifah menambahkan, "Dengan waktu lebih panjang, guru dapat menyelesaikan simulasi KOSP dan merancang P5 lebih matang." Winda menyoroti, "Waktu tambahan memungkinkan diskusi lebih fokus," sedangkan Komalasari menyatakan, "Kalau waktu praktik lebih lama, saya bisa menyelesaikan perangkat ajar lebih komprehensif." Oleh karena itu, alokasi waktu pelatihan sebaiknya diperluas agar guru memiliki ruang lebih banyak untuk praktik, diskusi, dan simulasi.

Indikator tercapainya tujuan menunjukkan adanya peningkatan kemampuan guru dalam menyusun KOSP dan merancang P5, namun dukungan kolaborasi antar guru masih perlu diperkuat. Bapak Aslih menyampaikan, "Forum guru akan memperkuat pemahaman dan mempercepat penerapan kurikulum di kelas." Afifah menambahkan, "Kolaborasi guru memungkinkan proyek P5 lebih variatif." Winda menegaskan, "Dengan berbagi pengalaman, guru yang masih ragu bisa belajar dari yang sudah berhasil," dan Komalasari menyatakan, "Forum rutin meningkatkan kepercayaan diri saya menerapkan metode baru." Berdasarkan temuan ini, penguatan kolaborasi guru melalui forum rutin menjadi salah satu rekomendasi penting untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelaksanaan program di sekolah.

Pada indikator perubahan nyata, dampak positif pelatihan telah terlihat pada siswa dan komunitas, meskipun keterlibatan orang tua masih terbatas. Irawati, selaku ketua komite dan orang tua, menyatakan, "Keterlibatan orang tua penting agar anak didukung di rumah." Sementara itu, Nadine, siswa peserta didik, menyampaikan, "Proyek lebih menarik karena guru menyiapkan bahan dan metode yang bervariasi." Dengan demikian, meningkatkan partisipasi orang tua dan komunitas serta melakukan pemantauan berkala menjadi rekomendasi penting agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara konsisten dan berdampak nyata terhadap pembelajaran..

D. Kesimpulan

Pelaksanaan program pelatihan guru Workshop KOSP dan P5 di Gugus 06 Kecamatan Serpong, studi kasus di SDN Cilenggang 04, berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan ini dirancang untuk menjawab kebutuhan strategis guru dalam memahami Kurikulum Merdeka, khususnya dalam penyusunan Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP) dan pelaksanaan proyek P5. Materi pelatihan disusun secara praktis dan relevan, didukung oleh narasumber serta fasilitator yang kompeten, dengan fasilitas pendukung yang memadai. Koordinasi antara pengawas, sekolah, dan gugus berjalan lancar sehingga program dapat dilaksanakan sesuai kebutuhan guru. Tingkat efektivitas program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan studi kasus di UPTD SDN Cilenggang 04, berdasarkan analisis keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan guru Workshop KOSP dan P5 di Gugus 06, studi kasus SDN Cilenggang 04, memiliki tingkat efektivitas yang tinggi. Program ini berhasil meningkatkan pemahaman konsep guru, menysar peserta yang tepat, dilaksanakan sesuai jadwal, dan mencapai tujuan jangka pendek yang telah ditetapkan.

Rekomendasi yang dapat dihasilkan dari hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan guru di Gugus 06 Kecamatan Serpong pada masa mendatang, berdasarkan integrasi rekomendasi yang dihasilkan dari evaluasi program, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan guru di Gugus 06 dapat ditingkatkan dengan penerapan beberapa langkah strategis. Pendampingan berkelanjutan pascapelatihan, pembaruan modul berbasis kearifan lokal dan karakter sekolah, perluasan alokasi waktu untuk praktik, simulasi, dan diskusi, penguatan kolaborasi guru melalui forum rutin, serta peningkatan keterlibatan orang tua dan komunitas dengan pemantauan berkala merupakan upaya kunci untuk memperkuat kompetensi guru.

Referensi

Buku

- Alkin, M. C. (2018). *Evaluation roots: A wider perspective of theorists' views and*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press. Harvard University Press.
- Biklen, R. C. (1992). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Corbin, A. L. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. California: SAGE Publications.
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. SAGE Publications.
- Dr. Edy Sutrisno, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Prenada Media Group.
- Fakultas Ekonomi UI. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Pitman.
- Gagne, R. M. (1985). *The conditions of learning and theory of instruction (4th ed.)*. Holt, Rinehart & Winston.
- Gie, T. L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Griffin, P. E. (1991). *Educational Assessment and Reporting: A New Approach*. Sydney: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hamalik, O. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiannyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Husnan, R. d. (1999). *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.
- influences*. Sage Publications.
- Jossey-Bass.
- Lincoln, N. K. (1994). *Handbook of Qualitative Research (edisi pertama, 1994)*.
- Merriam, S. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. .
- Moenir, H. A. (2001). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mooney, J. D. (1954). *The Principle of Organization*. New York: Harper & Brother
- Muasaroh, L. (2011). *Aspek-Aspek Efektivitas*. Yogyakarta: Literatur Buku.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nadila, S. (2024). *Efektivitas penerapan proyek penguatan profil pelajar Pancasila di SD Negeri 22 Banda Aceh*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Nasional, D. P. (2003). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Nasution, S. (2003). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, H. (1985). *Administrasi Pendidikan*. Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Nurhasanah, A. (2024, August). *Definisi Kualitatis Menurut Cresswell*.
- Patton, M. (2019). *Principles-focused evaluation: The guide to enhancing evaluation quality, impact, and use*. Guilford Press.
- Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia & PT Remaja Rosdakarya. Publishers.
- Purnomo, H. (1982). *Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Binaman Askara. Jakarta: Binaman Richard D. Irwin, Inc.
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Edisi ke-8, Jilid 1)*. . Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Management (13th ed.)*. Pearson Educatio. Robbins, S. P. (2016). *Management (13th ed.)*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2013). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- San Fransisco: Jossey-Bass.
- Scriven, M. (1973). *Goal-Free Evaluation*. " *New Directions for Program Evaluation*, .
- Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit
- Sims, D. (1995). *Organizing and Organizations : An Introduction*. Journal of the Operational Reseachr Society.
- Stake, R. (1995). *The Art of Case Study Research*. . SAGE Publications. Stoner, J. R. (1995). *Management (6th ed.)*. Prentice Hall.
- Stufflebeam, D. L. (2013). *The CIPP Model for Evaluation*. *Annual Meeting of the American Evaluation Association*.
- Stufflebeam. (2003). *The CIPP model for evaluation*. In D.L.
- Sudjana, N. (2021). *Sudjana, N. (2021). Perencanaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. . Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. (2005). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sutisna. (1983). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Sutrisno, E. (2010). *Evaluasi program pendidikan: Indikator efektivitas dan keberhasilan program*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwandi, B. &. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwirya Tjandra, J. (2023). *STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN PRODUK*
- Terry, G. (1972). Terry, G. R. 1972. *Principles of Management*. Richard D. Irwin, Inc. Thousand Oaks, California : Sage Publications.
- Wallen, J. R. (1998). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.
- Waluya, B. (2007). *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat Untuk Kelas*

- Warul Walidin, S. I. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press.
- William D. Perreault, J. d. (2006). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New York.
- Wursanto. (1999). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- XII Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah Program Ilmu Pengetahuan Sosial. Bandung: : Pt Setia Puma Inves.
- Yin, R. (2014). *Case Study Research: Design and Methods (5th ed.* SAGE Publicatios.
- Yunus, H. S. (2010). *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Jurnal

- Anggito & Setiawan (2018), S. (. (2023). Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11 (2).
- Budiani, N. (2024). Efektivitas Program Guru Penggerak bagi Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Kepemimpinan Guru SMK Negeri 7 Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*.
- D., S. (2021). Evaluasi Efektivitas Program Mentoring Peer-To-Peer dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama.. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Fenina Eliza, N. Z. (2021). Evaluasi Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Untuk Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat Di Desa Karya Tunas Jaya Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ranah Publik Indonesia Kontemporer*, 1 (2).
- Joesyiana, K. (2018). Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan pada Mata Kuliah Manajemen Operasional. *Jurnal PeKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi FKIP UIR*, 6 (2).
- Joshua K.R. Takahepis, d. (2021). Efektivitas Pelayanan Akta Kelahiran Secara Online di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. *Jurnal Governance. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 78-92.
- Kurniawati, E. W. (2020). Evaluasi Program Pendidikan Perspektif Model CIPP (Context, Input, Process, Product). *GHAITSA: Islamic Education Journal*.
- Lee, S. (2019). How to execute Context, Input, Process, and Product (CIPP) evaluation model. *Journal of Educational Evaluation for Health. Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 51 -61.
- Mildred Golden Pryor, S. T. (2010). Henri Fayol, practitioner and theoretician – revered and reviled. *Journal of Management History (Archive)*, 489-503.
- Moch Rozzaq Febriansyahi, S. M. (2024). Efektivitas Program Layanan Wisata Arsip Untuk Anak Sekolah . *Prediksi Jurnal Administrasi dan Kebijakan*.
- Mukarromah, L. (2023). Evaluasi Program Character Building Berbasis Model CIPP (Context, Input, and Product) di Sekolah Alam Insan Kamil Kabupaten Gowa. *Tarbawi Jurnal Pendidikan Agama Islam*.
- PERKREDITAN PT. BPR UKABIMA GRAZIA. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398.
- Rifaldy Dwi Syahputra, N. A. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry.

- Rohmah, N. &. (2020). Perencanaan pelatihan guru yang efektif: Tujuan spesifik dan metode bervariasi. . *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 45-58.
- Shanawani, H. M. (2019). Evaluation of Self-Learning Curriculum. *SAGE Open*, 1-13.
- Stufflebeam, D. L. (1971). The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability. *Journal of Research and Development in Education*.
- Sufyan Suri, n. H. (2024). LITERATURE STUDY: CIPP EVALUATION MODEL IN
- Tarmini, T. N. (2024). Meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis STEM. THE EDUCATIONAL EVALUATION. *JCP (Jurnal Cahaya Pendidikan)*, 20- 30.
- Warju, W. (2016). Evaluasi Program Pendidikan Menggunakan Model CIPP. . *Inovasi Teknologi Pendidikan*, 1-10.
- Widiyastuti, U. (2015). EVALUASI PELATIHAN (TRAINING) LEVEL II BERDASARKAN TEORI THE FOUR LEVELS KIRKPATRICK. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.