



PENGARUH MANAJEMEN PELATIHAN BPSDM KALIMANTAN TIMUR TERHADAP KREATIVITAS MENGAJAR GURU SMK

Dewi Nursilowati*¹

Ucik Ana Fardila¹ 

¹ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung, Indonesia

ABSTRACT

The effectiveness of training management measurements are very important to ensure that the programs' plan meet the needs of teachers as instructors and that it can be implemented during the Teaching and Learning Process (KBM). An appropriate training management will able to develop human resources superiority by using problem-solving abilities. It must fit the conditions that ensuring the training conducted effectively and has a positive impact on the participants work performances. This study was designed to determine the influence of training management and training effectiveness organized by the East Kalimantan Human Resource Development Agency (BPSDM of East Kalimantan). The research participants were the new vocational high school teachers of east Kalimantan. Sampling was conducted using a non-probability sampling technique quota sampling. The respondents consisted of 38 SMK teachers who had participated in competency training at BPSDM East Kalimantan. Training management implemented by BPSDM East Kalimantan was examined through three aspects: accurate training methods, quality of material content, and quality of training organizers. Meanwhile, training effectiveness was reviewed from three aspects: behavioral change, quality of training materials, and competency development. Teaching creativity was measured through five aspects: evaluation ability, the ability to explain and elaborate on problems, rational thinking, flexible thinking, and fluent thinking. This study employed an associative quantitative method. Data were processed using SPSS Version 28 through the distribution of questionnaire surveys. The results show that training management (X1) and training effectiveness (X2) organized by BPSDM East Kalimantan have an 87% influence on the teaching creativity (Y) of SMK teachers.

Keywords: Training Management, Training Effectiveness, Teaching Creativity, SMK Teachers, BPSDM East Kalimantan

ABSTRAK

Efektivitas manajemen pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa program yang diberikan sesuai kebutuhan guru sebagai tenaga pengajar serta dapat diimplementasikan saat Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Manajemen pelatihan yang tepat dapat mewujudkan SDM yang unggul, memiliki problem solving sesuai keadaan yang dibutuhkan, sehingga pelatihan yang dilakukan berjalan efektif dan memiliki dampak positif terhadap pekerjaan. Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh manajemen dan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kalimantan Timur terhadap kreativitas mengajar guru. Subjek penelitian ini adalah guru SMK. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling jenis Quota Sampling. Responden pada penelitian ini adalah 38 guru SMK yang telah mengikuti pelatihan kompetensi di

RIWAYAT ARTIKEL

Tanggal Masuk:

14-05-2025

Tanggal Diterima:

05-11-2025

Tersedia Online:

25-11-2025

*Korespondensi:

Dewi Nursilowati

E-mail: dewinurwati179@gmail.com

BPSDM Kalimantan Timur. Manajemen pelatihan yang diterapkan oleh BPSDM Kalimantan Timur akan diteliti melalui 3 aspek berupa metode pelatihan yang akurat; kualitas isi materi; dan kualitas penyelenggara pelatihan. Sementara efektivitas pelatihan ditinjau dari 3 aspek yakni perubahan perilaku; kualitas materi pelatihan; dan pengembangan kompetensi. Sedangkan untuk kreativitas mengajar ditinjau dari 5 aspek yaitu kemampuan evaluasi; kemampuan menjelaskan dan menguraikan suatu persoalan; pemikiran yang rasional; kemampuan berpikir yang fleksibel; dan kemampuan berpikir yang lancar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Data diolah menggunakan SPSS Versi 28 dengan menyebarkan angket kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pelatihan (X1) dan Efektivitas Pelatihan (X2) yang diselenggarakan oleh BPSDM Kalimantan Timur memiliki pengaruh 87% terhadap kreativitas mengajar (Y) guru SMK.

Keywords: Manajemen Pelatihan, Efektivitas Pelatihan, Kreativitas Mengajar, Guru SMK, BPSDM Kalimantan Timur.

Pendahuluan

Guru dituntut senantiasa untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya agar menciptakan sistem pembelajaran yang menarik dan tidak ketinggalan zaman. Pelatihan yang diikuti oleh guru seyogyanya mampu memberikan skill baru yang berguna untuk mengajar, bukan hanya sebagai pendalaman kemampuan yang telah dimiliki melainkan juga memberikan ilmu baru untuk menunjang proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar). Hal ini tidak terlepas dari pelatihan apapun yang diselenggarakan oleh pemerintah guna menunjang terwujudnya guru kredibel, menguasai 6 literasi, mampu mengembangkan kompetensi tanpa melanggar kode etik dan tentunya bertanggung jawab atas pengetahuan serta kemampuan yang telah dimiliki.

Keterampilan mengajar seorang guru berperan penting dalam menentukan keberhasilan mengajar, menumbuhkan semangat partisipasi peserta didik meski sarana prasarana tidak memadai, dan mampu menciptakan motivasi belajar yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar (Andriyani, 2022). Keterampilan mengajar seorang guru tidak terlepas dari tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan siswa, berperan aktif saat KBM, menciptakan suasana kelas yang aktif-partisipatif, mampu mencapai tujuan kurikulum, dan seluruh aspek kemampuan guru yang berperan penting dalam mewujudkan pendidikan sesuai semboyan Ki Hajar Dewantara “Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani” (Ulva, 2024).

Rendahnya kualitas serta relevansi kompetensi guru di Indonesia yang masih tinggi, membuat instansi pemerintah harus senantiasa memberikan pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan seorang guru serta disesuaikan dengan manajemen pelatihan yang berlaku semestinya. Hal ini dapat berdampak pada kualitas guru yang semakin unggul, menguasai teknologi, tangguh, cermat, dan memiliki kompetensi sesuai perkembangan zaman. Pelatihan mengenai kompetensi guru telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2025. Undang-Undang ini membahas pembinaan, pengembangan profesi guru dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pelatihan. Pelatihan yang diselenggarakan diupayakan untuk mengembangkan kompetensi guru agar lebih memadai secara pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian (Nursilowati, 2024).

Manajemen pelatihan merupakan rangkaian proses pelatihan yang disusun secara sistematis mulai perencanaan hingga evaluasi dengan memanfaatkan SDM yang ada, sistem informasi dan pendanaan yang memadai, tidak melanggar fungsi serta tujuan sebuah manajemen di suatu lembaga, seluruh prosedural yang harus dipastikan mampu memberikan manfaat untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan (Artha, 2021). Tujuan diadakannya pelatihan yakni sebagai penyesuaian sikap, tingkah laku, kecakapan pengetahuan pegawai

agar lebih berintegritas dalam bekerja. Istilah pelatihan digunakan untuk menunjukkan pengembangan bakat, keterampilan, dan kemampuan seseorang guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah bentuk pendidikan nonformal berkelanjutan untuk mengembangkan potensi diri agar lebih kompeten dibidangnya (Solehan, 2024).

Data Kemendikdasmen bahwa peserta pelatihan KPTK (Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi) yang diselenggarakan pada Agustus 2024 menunjukkan melibihi kapasitas yang seharusnya 1.127 peserta tembus menjadi 1.136 peserta. Kegiatan ini fokus kepada pelatihan *upskilling* dan *reskilling* dengan bentuk kegiatan meliputi 33 stand pameran yang diikuti oleh 15 SMK dan 15 mitra usaha (Kemendikdasmen, 2024). Sementara itu, BPPMPV (Balai Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi) merilis data bahwa di tahun 2024 terdapat 3.570 guru olahraga yang mengikuti pelatihan guru PJOK. Sedangkan untuk guru SMK program keahlian bisnis dan pariwisata terdapat kuaota 3.061 peserta pelatihan *upskilling* dan *reskilling* (BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata, 2024).

Adanya manajemen yang baik diharapkan mampu mengembangkan potensi guru dengan mengikuti berbagai pelatihan dari instansi seperti bimtek, diklat, dan IHT (*In House Training*). Cakupan manajemen pelatihan tidak terlepas dari 3 tahapan, yaitu analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*), implementasi program pelatihan, dan penilaian pelatihan. Manajemen pelatihan memiliki 5 unsur pokok yang seharusnya diperhatikan oleh penyelenggara. Lima unsur pokok tersebut adalah analisis kebutuhan pelatihan, persiapan sebelum hingga selesai pelatihan, materi pelatihan, pengisi acara pelatihan, dan penilaian pelatihan (Salimah, 2024).

Efektivitas pelatihan dikatakan berhasil apabila tujuan pelatihan tersebut tercapai. Keberhasilan suatu instansi maupun lembaga pelatihan terlihat dari peserta yang semakin berkualitas dalam segi pengetahuannya (*knowledge*); keterampilan dan penguasaan teknis operasional semakin mahir (*skill*); tingginya tingkat disiplin, tanggung jawab, loyalitas, serta kerjasama dengan rekan kerja semakin aktif dan solutif (*abilities*). Efektivitas menekankan pada hasil yang telah dicapai, dapat dilihat dari beberapa sudut pandang (*view point*), serta dapat dinilai dengan berbagai cara (Andriani dkk., 2018).

Pada penelitian ini penulis menggunakan tolak ukur efektivitas pelatihan melalui 3 aspek, yakni perubahan perilaku, kualitas pembelajaran, dan pengembangan potensi. Ketiga aspek yang digunakan merupakan bentuk singkat dari lima elemen tolak ukur efektivitas dari Faustino Cardoso Gomes. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan sangat perlu terlebih dalam bidang pendidikan karena berfungsi sebagai implementasi program pendidikan dan tentunya bertujuan sebagai transformasi pendidikan agar lebih merata, keilmuan semakin berkembang seiring kemajuan teknologi sebagai pendamping pembelajaran digitalisasi, serta dapat meningkatkan kompetensi enam literasi, yaitu literasi baca tulis; numerasi; digital; finansial; sains; budaya dan kewarganegaraan. Apabila efektivitas pelatihan tinggi, maka kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik akan semakin bervariasi dan memiliki skill unggul untuk menciptakan metode serta media pembelajaran yang kreatif.

Kreativitas adalah suatu skill yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik seperti guru. Keahlian seorang guru merupakan cerminan dari intelektual, motivasional, dan emosional yang dimiliki. Kreativitas adalah soft skill yang digunakan untuk menciptakan gagasan baru, cara-cara baru, hal-hal baru yang berguna bagi dirinya sendiri dan orang lain. Hal ini bisa saja terwujud secara alami maupun dengan mengikuti pelatihan mandiri maupun kelompok terkait pengembangan kecerdasan intelektual, minat dan bakat, segi efektif diri yakni motivasi dan sikap. Agar kreativitas dapat terwujud maka seseorang perlu menciptakan elemen *aptitude* dan *nonaptitude*. *Aptitude* adalah kemampuan kognitif seseorang yang dapat dikembangkan seperti kecakapan berbahasa, keterampilan kesenian, dan mampu berpikir logis. Sementara elemen *nonaptitude* merupakan kreativitas yang merujuk pada dorongan internal dalam diri seperti sikap, motivasi dan perasaan. Elemen *nonaptitude* sebagai kemampuan yang diasah dan dibentuk bukan terlahir dari bakat seseorang (Sudarti, 2020).

Penulis meninjau penelitian terdahulu sebagai pustaka teoritis yang mengkaji pengaruh manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar guru.

Penelitian dilakukan oleh Alsri Windar Doni dengan judul “Efektivitas Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran”. Penelitian yang dilakukan oleh Doni mengkaji media pembelajaran yang diterapkan oleh 35 dosen yang mengajar di Poltekkes Kemenkes Padang melalui pelatihan pengembangan media pembelajaran aplikasi Bandicam, AI, dan Canva. Aspek penelitian ini mengacu pada efektivitas pelatihan penggunaan AI dan Canva sebagai media pembelajaran di Poltekkes Padang. Dosen diharapkan mampu menerapkan media pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi yang saat ini berkembang. Penelitian ini dilakukan atas dasar masih sedikitnya dosen yang menggunakan media pembelajaran berupa Canva dan AI. Penelitian ini berbasis metode eksperimen kuasi dengan *one group pretest* dan *posttest design*. Olah data pada penelitian ini menggunakan analisa univariat dan bivariat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Doni menyebutkan bahwa pengetahuan dosen terkait media ajar menggunakan AI dan Canva meningkat 5,37% dari yang semula sebelum pelatihan 11,94 menjadi 17,31. Peningkatan ini ditunjukkan dengan nilai P value= 0,000. Keterampilan dosen menggunakan AI dan Canva sebelum diberikan pelatihan sebesar 46%, sementara setelah mengikuti pelatihan menjadi 63%. Hasil ini menunjukkan bahwa institusi dapat dijadikan pengembangan pembelajaran dengan adanya pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kualitas dosen sebagai tenaga pendidik (Doni, 2024).

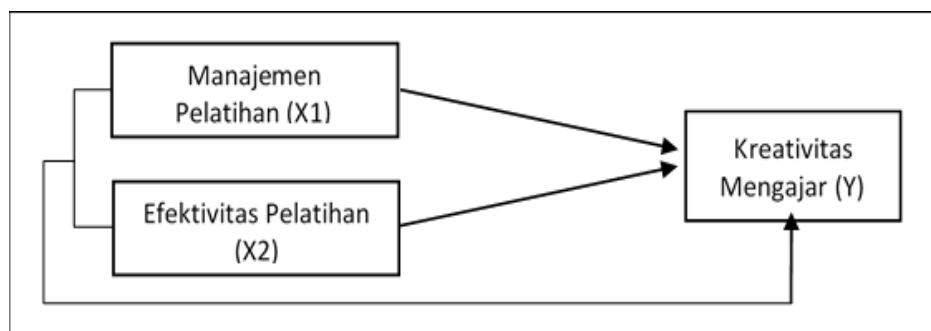
Penelitian serupa juga dilakukan oleh Khurnia Eva Nilasari dengan judul “Efektivitas Pelatihan Model-Model Pembelajaran Terhadap Efikasi Diri dan Kompetensi Pedagogik Guru”. Penelitian ini fokus pada pemecahan masalah metode pembelajaran yang diterapkan di sekolah MI dan MTs di wilayah Solok, Padang masih menggunakan media konvensional berupa ceramah, pidato, mengerjakan tugas di LKS dan masih menggunakan sarana papan tulis sebagai media belajar utama. Nilasari mengkaji pelatihan Diklat Teknik Substantif (DTS) yang dibuka oleh Kementerian Agama Padang ternyata belum banyak diikuti oleh guru MI dan MTs di wilayah Solok. Penelitian ini dikaji menggunakan *mix methode* dengan subjek 30 guru alumni pelatihan DTS. Uji efektivitas pada penelitian ini menggunakan teori dari Faustino Cardoso Gomes dengan melibatkan 4 elemen yakni *reaction*, *learning*, *behaviour*, dan *result*. Instrumen yang digunakan adalah penyebaran gform terkait jenis diklat yang pernah diikuti. Teknik olah data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nilasari menyebutkan bahwa data rata-rata efikasi diri mencapai 88,9% dengan kategori sangat baik, data tertinggi diperoleh dari efikasi nilai psikologi dengan jumlah 91,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan model DTS berhasil untuk meningkatkan efikasi diri guru dalam menerapkan skill saat pembelajaran. Sementara efektivitas pelatihan yang dilakukan mendapat *feedback* positif dari peserta dengan prosentase 85% dengan kategori sangat efektif. Meninjau pemaparan hasil ini dapat dikatakan bahwa diklat yang dilaksanakan sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru MI dan MTs di Solok, Padang (Nilasari, 2020).

Penelitian terkait manajemen dan efektivitas pelatihan juga dilakukan oleh Nurul Farikhatun Nisa dengan judul “Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan untuk Mengembangkan Karir Guru”. Penelitian ini mengacu pada *career path*, sistem penugasan guru sesuai jabatan fungsional, upaya pemberdayaan guru SD Negeri Lidah Wetan II Surabaya. Pengembangan karir dilakukan melalui upaya meningkatkan keterampilan, kemampuan, profesionalitas, kepribadian, dan nilai sosial. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, sementara olah data dilakukan dengan membedah indikator *career path* (kenaikan pangkat). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kompetensi guru sebagai penunjang kenaikan pangkat perlu mengoptimalkan pelatihan mengajar model PMM. Optimalisasi pelatihan dan pendidikan untuk menunjang *career path* guru di SD Negeri Lidah Wetan II merupakan proses yang penting dalam memajukan profesi pengajar. Hal ini bertujuan sebagai langkah kongkret memperluas kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan, agar menjadi guru yang lebih efektif dan profesional (Nisa, 2024).

Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian yang telah ada sebelumnya. Keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Alsri Windar Doni tidak mengkaji tentang manajemen pelatihan, hanya menganalisa efektivitas pelatihan dan itupun hanya terbatas pada dosen yang berada di satu instansi kerja yakni Poltekkes Padang. Aspek penelitian terletak pada Efektivitas penggunaan media pembelajaran AI dan Canva. Penelitian ini tidak menggunakan elemen pengukuran efektivitas dari Faustino Cardoso Gomes maupun kaidah elemen teori yang kredibel. Sehingga metode dan teorinya tidak dapat diukur secara jelas terkait keefektifan pelatihan yang digunakan (Doni, 2024). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Khurnia Eva Nilasari tidak menyertakan aspek dan indikator penilaian terkait kreativitas model pembelajaran yang digunakan. Penelitian yang dilakukan langsung tertuju pada model DTS yang dijadikan sebagai batasan penelitian terkait model kreativitas dalam mengajar. Penelitian ini juga menggunakan teori dari Faustino Cardoso Gomes, hanya saja tidak melibatkan seluruh elemen, melainkan hanya menggunakan 4 elemen pengukuran keefektifan suatu pelatihan. Tentu saja penelitian ini juga tidak mengkaji terkait manajemen pelatihannya, sehingga hanya ada 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat (Nilasari, 2020). Penelitian Nurul Farikhatun Nisa memiliki keterbatasan dari aspek yang digunakan hanya sebatas *career path* dengan indikator kompetensi pedagogik, kepribadian, dan sikap. Efektivitas yang teliti hanya dikaji melalui study literatur hasil penugasan guru yang selama ini dikerjakan berdasarkan *jobdesck* dan jabatan fungsionalnya semata tanpa ada pelatihan di luar jabatan fungsional (Nisa, 2024).

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh manajemen dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar, penelitian saat ini berupaya mengkaji manajemen pelatihan melalui aspek metode pelatihan yang akurat; kualitas isi materi; dan kualitas penyelenggara sesuai dengan teori Edwin B. Flippo. Sementara pada ranah efektivitas pelatihan akan diteliti melalui aspek perubahan perilaku; kualitas pembelajaran; dan pengembangan kompetensi. Tiga aspek yang digunakan dalam mengkaji efektivitas pelatihan merupakan pengurangan dari 5 elemen pengukuran efektivitas dari Faustino Cardoso Gomes. Sementara pada variabel kreativitas mengajar akan ditinjau dengan 5 aspek yang mengacu pada teori Nicole Brown yakni kemampuan mengevaluasi; kemampuan menjelaskan dan mengurai masalah; pemikiran yang rasional; kemampuan berpikir fleksibel; dan kemampuan berpikir secara lancar.

Manajemen penelitian sangat penting untuk menciptakan efektivitas pelatihan yang tepat dan sesuai untuk peserta. Ketepatan materi dan sasaran pelatihan mampu menjadikan peserta memiliki skill baru, kompetensi yang dapat diterapkan di lingkungan kerja, peserta dapat menambah pengetahuan baru terkait pekerjaannya, hal ini semua berpengaruh pada efektivitas pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan untuk guru seyogyanya mampu memberikan pengetahuan terkait pengadaan metode serta media belajar yang tidak membosankan agar siswa juga ikut berpartisipasi secara aktif dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Kreativitas guru dalam menciptakan suasana mengajar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan minat belajar siswa, sehingga mampu mendukung kenaikan mutu pendidikan di Indonesia. Sehingga dalam penelitian ini diperoleh kerangka berpikir seperti pada gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Pikiran

Manajemen pelatihan sebagai variabel independen dengan simbol X1, efektifitas pelatihan sebagai variabel independen 2 dengan simbol X2, dan kreativitas mengajar sebagai variabel dependen dengan simbol Y akan diuji untuk melihat apakah ada hubungan keterkaitan antara manajemen efektifitas (variabel X1) dan efektifitas pelatihan (variabel X2) terhadap kreativitas mengajar (variabel Y). Penjelasan akan jawaban pertanyaan tersebut dapat diperoleh melalui penelitian korelasional

Kajian Teori dan Hipotesis

Pada bagian ini penulis akan memaparkan terkait kajian teori sebagai teori landasan penelitian, yakni manajemen pelatihan; efektifitas pelatihan; dan kreativitas mengajar. Sementara pada bagian ini juga penulis paparkan terkait hipotesis yang menjadi fokus dasar penelitian.

Manajemen Pelatihan

Edwin B. Flipoo dalam buku *“Personnel Management Function Analysis: as the Scope of Education Management”* mengatakan bahwa manajemen pelatihan terkait kepegawaian mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, hubungan kerja, kompensasi, dan pencapaian tujuan organisasi agar lebih bermanfaat untuk pribadi tenaga kerja dan bermanfaat secara sosial. Manajemen pelatihan dibuat untuk menghadirkan pelatihan yang meningkatkan keterampilan dan kecerdasan tenaga kerja agar mampu bersaing mengikuti perkembangan zaman (Mulyani dkk., 2024).

Sistem pengembangan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja pendidikan adalah melalui pelatihan atau diklat yang diikuti oleh pengajar melalui platform yang diadakan oleh pemerintah dari BKN, BBPPMPV, LAN, dan lembaga pelatihan swasta. Manajemen pelatihan diharapkan mampu merancang program pelatihan yang memiliki materi selaras dengan pesertanya.

Manajemen pelatihan diupayakan untuk menciptakan program pelatihan yang berjalan sesuai rencana dan menghasilkan feedback positif bagi seluruh pihak yang terlibat. Aspek manajemen pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Metode pelatihan yang akurat: metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan *background* pekerjaan peserta pelatihan, *keynote speaker* dan pengisi acara pelatihan seperti instruktur pelatihan harus menguasai bidang yang sedang dibahas, terdapat simulasi, *coaching* dan *mentoring*.
2. Kualitas isi materi: materi yang diberikan harus relevan, terkini, dan sejalan dengan kebutuhan peserta.
3. Kualitas penyelenggara pelatihan: lembaga yang kredibel.

Pada penelitian ini menggunakan ketiga aspek tersebut dalam melakukan analisis manajemen penelitian. Berikut penulis paparkan aspek dan indikator manajemen penelitian yang menjadi batasan analisa dalam penelitian pada tabel 1.

Tabel 1: Aspek dan Indikator Manajemen Penelitian

Aspek	Indikator
Metode pelatihan yang akurat	Kesesuaian metode pelatihan. Kesesuaian dengan jenjang karir. Kesesuaian dengan fasilitas yang didapatkan.
Kualitas isi materi	Kelengkapan materi Materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan. Keahlian baru.
Kualitas penyelenggara pelatihan	Pengalaman pelatih. Kemampuan dalam menyampaikan materi. Pengetahuan pelatih selaku pemateri.

Pendidikan merupakan aspek penting untuk menciptakan generasi generasi bangsa yang mumpuni, cerdas, dan mampu bersaing di dunia kerja nantinya. Hal ini tidak terlepas dari kompetensi guru yang menjadi garda pertama sebagai komunikator menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Hakim, 2022). Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan wawasan dan kompetensi tenaga pendidik sebagai SDM yang memiliki peran penting dalam menaikkan mutu pendidikan di Indonesia. Pentingnya suatu pelatihan yang di peroleh oleh guru membuat lembaga penyedia pelatihan harus betul-betul menyiapkan rancangan program pelatihan tersebut agar memiliki dampak signifikan terhadap dunia pendidikan di Indonesia.

Efektivitas Pelatihan

Efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah cenderung mengarah pada keberhasilan output, sementara bagi kalangan swasta mengarah kepada input. Adanya manajemen yang tepat dalam mengadakan program pelatihan akan mewujudkan efektivitas secara input dan output tanpa memandang lembaga yang mengadakan pelatihan (Rohmah, 2020). Efektivitas pelatihan menurut Faustino Cardoso Gomes adalah kapasitas dari suatu organisasi atau lembaga untuk memperoleh manfaat dari SDM yang unggul, ahli, kompeten, tanggung jawab, dan mampu mencapai target operasional. Efektivitas adalah bentuk kemampuan suatu keadaan yang mampu menyesuaikan tujuan yang telah ditetapkan dan sasaran yang dicapai (Chorinthians, 2022).

Tolak ukur efektivitas menurut Faustino Cardoso Gomes dapat ditinjau dari 5 elemen sebagai berikut (Simamora, 2023):

1. *Reaction*, mengevaluasi reaksi kepuasan peserta terhadap pelatihan yang telah terselenggara. Program pelatihan dianggap efektif apabila peserta merasa senang terhadap penyelenggara dari segi tempat, materi, *keynote speaker*, dan tentunya peserta termotivasi untuk belajar lebih sebagai sarana meningkatkan kompetensi diri.
2. *Learning*, program pelatihan dapat dikategorikan efektif ketika peserta mengalami perubahan sikap seperti peningkatan keterampilan, mampu mengaplikasikan ilmu baru yang telah didapatkan, serta percaya diri dalam menunjukkan skill barunya. Perubahan yang terjadi dalam diri peserta bisa diukur saat menjalani pelatihan (pengukuran internal). Biasanya untuk melihat efektivitas pelatihan secara internal dilakukan pelatihan simulasi, tes tulis (*essay atau multiple choice*), dan pelatihan performatansi.
3. *Behaviour*, pada bagian ini pelatihan dapat dikatakan efektif apabila peserta mengalami perubahan sikap di tempat kerja. Perubahan sikap tersebut ditinjau dari kemampuan peserta pelatihan dalam mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan baru di lingkungan pekerjaannya. Pengukuran efektivitas ini masuk dalam kategori eksternal. Pengukuran efektivitas secara internal dapat membantu lembaga penyelenggara pelatihan dalam mengkaji kepuasan peserta dari segi isi pelatihan, sementara pengukuran eksternal dapat digunakan untuk melihat dampak output.
4. *Organizational Result*, evaluasi yang dilakukan untuk melihat *feedback* pelatihan pada lembaga atau organisasi kerja. Efektivitas dalam tahap ini dapat dilihat sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan dari aspek *turnover* (proses keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan), produktivitas, presensi, peningkatan kualitas, keluhan dan hambatan.
5. *Cost Effectivity*, melihat anggaran yang dikeluarkan apakah sepadan dengan hasil yang diperoleh pihak penyedia pelatihan.

Efektivitas memiliki beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tinjauan suatu pelatihan berjalan secara efektif atau tidak. Tinjauan aspek ini dikaji menggunakan teori Faustino Cardoso Gomes meliputi perubahan perilaku, kualitas pembelajaran, dan pengembangan kompetensi (Simamora, 2023). Ketiga efektivitas ini menjadi landasan analisa penelitian ini dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 2: Aspek dan Indikator Variabel Efektivitas Pelatihan

Aspek	Indikator
Perubahan Perilaku	Menerapkan pengetahuan dan skill yang baru didapatkan.
Kualitas Pembelajaran	Kemampuan mengingat. Pembelajaran kreatif dan menyenangkan.
Pengembangan Kompetensi	Kemampuan untuk berlatih.

Efektivitas pelatihan tidak dapat tercapai apabila tidak ada kerjasama yang solid antara penyelenggara dengan peserta. Kerjasama mewujudkan tercapainya tujuan dari sebuah program pelatihan tidak terlepas dari peserta yang mengimplementasikan pengetahuan serta skill yang baru diperolehnya di sektor wilayah kerjanya. Sebelum terjadinya proses implemetasi ini tentunya ada lembaga penyelenggara pelatihan yang ikut andil dalam memberikan materi dan menyediakan mentor yang sesuai topik bahasan serta menghadirkan coaching untuk melatih peserta dalam simulasi materi yang telah diberikan.

Kreativitas Mengajar

Kemampuan berpikir kreatif merupakan cara pandang yang menghasilkan ide-ide baru dan seseorang yang memiliki kreatifitas akan memiliki sebuah solusi alternatif dari setiap tantangan yang ada. David Campbell menyatakan bahwa kreativitas tidak terlepas dari sesuatu yang baru, inovatif, menarik, bahkan terlihat aneh tetapi bermanfaat bagi masyarakat. Campbell mengungkapkan bahwa kreativitas memiliki dua konsep yang saling terhubung satu sama lain. Konsep ini dapat dijadikan ciri-ciri seseorang yang memiliki kreativitas tinggi, dua komponen tersebut yakni aptitude yang berkaitan dengan ciri-ciri kognisi dan nonaptitude yang lebih mengarah kepada sikap serta pengelolaan emosi (Sudarti, 2020).

Keterkaitan kreativitas dengan mengajar tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Hubungan kreativitas dan mengajar sangat erat kaitannya dengan efektivitas pembelajaran dan tingginya angka peningkatan kualitas belajar siswa. Kreativitas mengajar adalah suatu gabungan kecakapan kemampuan untuk menciptakan materi pelajaran yang menarik (Juandi & Sontani, 2017).

Tabel 3: Aspek dan Indikator Kreativitas Mengajar

Aspek	Indikator
Kemampuan mengevaluasi	Problem solving scenarios. Creativity assesment.
Kemampuan menjelaskan dan mengurai permasalahan	Kemampuan mengatasi rasa bosan saat KBM. Dukungan.
Pemikiran yang rasional	Berpikir logis dan kritis.
Kemampuan berpikir fleksibel	Kemampuan beradaptasi.
Pemikiran yang lancar	Problem solving. Innovation. Resilience.

Pengukuran variabel kreativitas mengajar memiliki 5 aspek yang sering kali menjadi tolak ukur untuk analisa penelitian menurut David Campbell dalam buku "*Creativity in Education*". Berikut penulis paparkan aspek dan indikator kreativitas mengajar pada penelitian ini pada tabel 3.

Kreativitas mengajar guru memiliki kontribusi terhadap perkembangan mediator pembelajaran, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Guru yang kreatif mampu menghadirkan keterampilan yang berbeda dari aspek pengetahuan, sikap dan sosial.

Keterampilan mengajar guru tidak terlepas dari keterampilan memulai pembelajaran, menyampaikan dan menjelaskan mata pelajaran, keterampilan meramaikan suasana kelas agar siswa aktif bertanya dan gemar mengerjakan soal latihan.

David Campbell mengemukakan bahwa kreativitas mengajar merupakan soft skill yang tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh guru di dukung dengan pemanfaatan teknologi informasi yang berkembang. Kreativitas tidak terlepas dari sesuatu yang aneh, baru, inovatif tetapi berguna bagi diri sendiri dan masyarakat (Sudarti, 2020).

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah manajemen pelatihan sebagai variabel independen pertama (X1), efektivitas pelatihan sebagai variabel independen kedua (X2), dan kreativitas mengajar sebagai variabel dependen (Y). Masing-masing variabel ditentukan berdasarkan indikator yang ditemukan oleh penelitian terdahulu dan dijadikan sebagai acuan landasan teori dalam penelitian. Penelitian ini mengacu kepada manajemen pelatihan yang dilakukan oleh BPSDM Kalimantan Timur dari segi persiapan hingga evaluasi program pelatihan untuk guru SMK.

Manajemen pelatihan yang mengupayakan terciptanya suatu program pelatihan yang mampu memberikan wadah bagi peserta untuk menambah wawasan, mempelajari materi dan pengembangan skill yang sebelumnya tidak pernah di dapatkan di sekolah, mampu menghadirkan kebaruan dari sikap peserta yang lebih kreatif serta inovatif. Edwin B. Flippo menyatakan bahwa manajemen pelatihan adalah sarana untuk meningkatkan keterampilan.

Terdapat beberapa materi pelatihan untuk guru SMK yang menunjang kompetensi baik secara *upskilling* dan *reskilling*, antara lain pelatihan *public speaking*, pelatihan literasi dan penulisan, pelatihan pembuatan media ajar, pelatihan pengembangan kurikulum, pelatihan *microteaching* dan *quantum learning*, guru dan pengembangan media sosial, serta guru berwirausaha. Metode pelatihan akurat mampu menyajikan materi sesuai dengan *background* peserta yang notabenehnya sebagai guru SMK. Pelatihan-pelatihan yang semula tidak didapatkan di wilayah tempat bekerja akan mendatangkan semangat etos kerja yang tinggi sehingga hal ini berdampak pula pada pencapaian tujuan program pelatihan. Bagi BPSDM Kaltim selaku penyelenggara pelatihan akan memberikan goals bahwa pelatihan yang dilaksanakan telak sukses sesuai tujuan yang diharapkan, sementara bagi peserta dikatakan sesuai apabila segala aspek manajemen pelatihan seperti keakuratan metode pelatihan, kualitas materi dan penyelenggara sesuai dengan kebutuhan peserta.

Kebutuhan peserta baik secara materi pembinaan hingga fasilitas pelatihan yang tercukupi dengan baik, tentu menjadi tolak ukur keberhasilan program pelatihan yang berjalan efektif sesuai teori Faustino Cardoso Gomes dimana reaksi dan perubahan sikap peserta baik secara *learning* dan *behavior* menjadi kunci untuk mengukur keefektifan suatu program pelatihan. Dampak positif dari perubahan sikap guru yang telah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi kerja adalah mampu menciptakan pembaruan dalam metode pembelajarannya.

Hadirnya metode yang *fresh* untuk siswa dapat meningkatkan keaktifan peserta didik dalam mengikuti KBM. Guru kreatif akan menciptakan segala cara agar siswanya betah mengikuti pelajaran di kelas dan senang berada di lingkungan sekolah. Kreativitas guru tidak terbatas dari segi penanganan siswa di dalam kelas saja, melainkan juga saat ada masalah yang masih di ranah sekolahan guru tersebut mampu mengatasinya dengan cepat tanggap dan bijak. Kreativitas guru dalam mengajar saat ini bisa tercermin dari ketersediaan media dan metode pembelajaran yang menggunakan teknologi informasi sebagai pendamping KBM. Beberapa media ajar yang menggunakan perkembangan teknologi dan aplikasi dapat dilihat saat guru menyajikan materi maupun kuis, seperti *role playing*; *talking stick*; *dragon ball*; *facilitator explaining*; *story telling*; pembelajaran dengan cara menonton movie maupun menggunakan *power point* (PPT).

Hal ini senada dengan penelitian Alsri Windar Doni yang menyebutkan bahwa tenaga pengajar di Indonesia masih lemah dalam penguasaan media pembelajaran dengan menerapkan teknologi sebagai pendamping media pembelajaran. Hasil penelitian Doni memperlihatkan bahwa rendahnya minat Dosen Poltekkes Padang dalam menggunakan AI dan Canva sebagai metode dan media mengajar kekinian. Pelatihan yang diberikan terkait penggunaan dua aplikasi ini menunjukkan bahwa dosen yang semula mengerti AI dan Canva hanya 46% orang, sementara setelah ada pelatihan menjadi 63%. Kenaikan signifikan juga terlihat dari yang semula hanya mengetahui aplikasinya semata, kini mampu mengaplikasikan dalam pembelajaran mata kuliah. Kenaikan ini terpantau cukup signifikan dari 11,94% menjadi 17,31% (Doni, 2024). Penelitian serupa yang dilakukan oleh Khurnia Eva Nilasari juga didapati bahwa efektivitas pelatihan DTS berpengaruh terhadap efikasi diri sebesar 88,9% dan 85% peserta setuju bahwa pelatihan DTS menambah kepercayaan diri saat mengajar dan menerapkan profesionalitas kerja (Nilasari, 2020). Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fatrikhatun Nisa yang mengemukakan bahwa pelatihan Platform Merdeka Mengajar (PMM) begitu efektif dalam menciptakan kreativitas mengajar yang tentunya berdampak pada jenjang karir seorang guru (Nisa, 2024).

Hipotesis pada penelitian ini adalah H_0 mengartikan bahwa data linier dan H_a berarti data tidak linier. Kaidah pengambilan keputusan apabila $Sig \geq$ taraf nyata (α) 0,05; H_0 diterima $Sig \leq$ taraf nyata (α) 0,05; H_0 ditolak. Sementara untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Uji koefisien regresi ganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel manajemen pelatihan (X1) dan variabel efektivitas (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kreativitas mengajar (Y). Apabila variabel independen dan dependen berpengaruh signifikan maka dapat berlaku untuk populasi. Nilai signifikansi diperoleh apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_a : Ada pengaruh signifikan antara manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan yang diterapkan oleh BPSDM Kaltim terhadap kreativitas mengajar guru SMK yang telah mengikuti pelatihan.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan yang diterapkan oleh BPSDM Kaltim terhadap kreativitas mengajar guru SMK yang telah mengikuti pelatihan.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif melibatkan pengumpulan data, dan analisis data numerik dengan variabel kontrol yang dapat diidentifikasi oleh penulis untuk mengetahui hubungan variabel secara terstruktur (Siroj, 2024). Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian bersifat korelasional yang menghubungkan 3 variabel, dengan pembagian 2 variabel terikat dan 1 variabel bebas. Formulasi model penelitian ini menggunakan model statistik karena untuk mengetahui hubungan antara manajemen pelatihan sebagai variabel terikat pertama (X1) dan efektivitas pelatihan sebagai variabel terikat kedua (X2), serta variabel bebasnya adalah kreativitas mengajar (Y). Manajemen pelatihan sebagai variabel X1 merupakan sebuah perencanaan program pelatihan secara tepat dan akurat yang dapat mewujudkan efektivitas pelatihan (X2). Kedua variabel terikat ini tidak bisa dipisahkan karena sebagai satu kesatuan untuk menganalisa dampak suatu program pelatihan. Sementara kreativitas mengajar adalah *soft skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam bentuk *aptitude* dan *unaptitude* yang bisa dikembangkan melalui pelatihan. Kreativitas mengajar dalam penelitian ini sebagai dampak yang timbul dari adanya pelatihan yang telah diikuti oleh seorang guru.

Variabel manajemen pelatihan diteliti menggunakan aspek metode pelatihan yang akurat, kualitas isi materi, dan kualitas penyelenggara pelatihan. Landasan dasar penelitian

variabel terikat 1 (X1) adalah teori manajemen pelatihan dari Edwin B Flippo dalam bukunya *Personnel Management Function Analysis as the Scope of Education Management*. Flippo memaparkan bahwa dalam menganalisa manajemen pelatihan khususnya terkait pendidikan terdapat 8 konteks pembahasan, namun pada penelitian ini dipersempit menjadi 3 karena setiap komponen tersebut sudah terkaji dalam indikator penelitian yang akan dianalisa. Setiap aspek penelitian pada variabel ini memiliki 3 indikator penentu seperti yang telah dipaparkan sebelumnya pada bab kajian literatur.

Variabel efektivitas pelatihan sebagai variabel terikat kedua (X2) dianalisa menggunakan teori dari Faustino Cardoso Gomes dalam buku *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, terdapat 3 aspek yang dijadikan rambu-rambu penelitian yakni perubahan perilaku, kualitas pembelajaran, dan pengembangan kompetensi. Sementara indikator yang diteliti ada pengetahuan tambahan, kemampuan mengingat, pembelajaran kreatif dan menyenangkan, serta kemampuan berlatih.

Sementara kreativitas mengajar selaku variabel bebas (Y) dianalisa menggunakan landasan teori David Campbell dalam buku Nicole Brown yang berjudul *Creativity in Education: International Perspectives*. Pada variabel ini menggunakan 5 aspek sebagai tolak ukur keberadaan kreativitas mengajar yang dilakukan oleh guru setelah mengikuti pelatihan, aspek tersebut antara lain adalah kemampuan evaluasi; kemampuan menjelaskan dan menguasai permasalahan; pemikiran rasional; kemampuan berpikir fleksibel; dan kemampuan berpikir yang lancar. Indikator pada variabel ini adalah *problem solving scenarios; creativity assesment; kemampuan mengatasi rasa bosan saat KBM; Dukungan; berpikir logis dan kritis; kemampuan beradaptasi; problem solving; innovation; dan resilience*. Sedangkan manajemen pelatihan ditinjau melalui tiga aspek sesuai teori Edwin B. Flippo, tiga aspek efektivitas pelayihan dengan landasan teori Faustino Cardoso Gomes, dan lima aspek kreativitas mengajar dengan teori David Campbell.

Tabel 4: Skala Likert Genap

Pernyataan	Skor	
	Pernyataan Positif (<i>Favorable</i>)	Pernyataan Negatif (<i>Unfavorable</i>)
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Sampel penelitian ini adalah 38 guru SMK wilayah Kalimantan Timur yang merupakan peserta pelatihan BPSDM Kaltim pada Februari 2025. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berbentuk kuesioner atau angket. Data diolah menggunakan SPSS versi 28. Instrumen penelitian menggunakan model Skala Likert Genap, dimana peneliti tidak memberikan opsi netral (ragu-ragu) dalam kuesioner (Widodo, 2023). Obsi jawaban yang diberikan peneliti seperti pada tabel 4.

Variabel manajemen pelatihan memiliki 32 pertanyaan *favorable* dan 8 pertanyaan *unfavorable*, sementara variabel efektivitas pelatihan memiliki 11 pertanyaan *favorable* dan 4 pertanyaan *unfavorable*. Variabel bebas yakni kreativitas mengajar memiliki 18 item pertanyaan *favorable* dan 5 pertanyaan *unfavorable*. Total item pertanyaan variabel X1 adalah 40 item, X2 dengan 15 item dan variabel Y total item berjumlah 23.

Uji validasi penelitian ini menggunakan *product moment pearson*. Dasar pengambilan uji validitas ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid, sementara apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid. Perhitungan valid juga ditinjau dari nilai signifikan $< 0,05$. Pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r_{tabel} terlebih dahulu mencari $Df = N-2 = 38 - 2 = 36$ sehingga nilai $r_{tabel} = 0,320$. Hasil uji validasi menunjukkan seluruh item dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pada penelitian ini data juga diuji reliabilitasnya. Reliabilitas adalah ketepatan suatu instrumen dalam menilai validitas instrumen. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right) \tag{1}$$

Keterangan:

- r_i = reliabilitas yang dicari
- n = jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ_i^2 = varians total

Reliabilitas dapat diketahui dari tinggi rendahnya nilai koefisien yang ada. Reliabilitas tinggi ditunjukkan dengan nilai r_i mendekati angka 1. Secara umum nilai koefisien $\geq 0,700$ sudah dikatakan cukup reliabel atau memuaskan. Uji reliabilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid. Berikut hasil reliabilitas masing-masing variabel yang diteliti:

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Manajemen Pelatihan (X1)	0,960	Reliabel
Efektivitas Pelatihan (X2)	0,910	Reliabel
Kreativitas Mengajar (Y)	0,937	Reliabel

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa semua item dalam variabel manajemen pelatihan (X1) memenuhi kaidah *Alpha Cronbach* dengan nilai *composite reliability* $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas tinggi. Ditinjau dari kaidah *Alpha Cronbach* hasil perhitungan menunjukkan koefisien reliabilitas untuk variabel manajemen pelatihan 0,960 sesuai rumusan skor 0,0810-1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dengan interpretasi pada level sangat kuat atau sangat reliabel. Variabel efektivitas pelatihan (X2) diperoleh hasil 0,910 dimana hal ini lebih besar dari 0,70 sehingga item dalam variabel X2 sangat reliabel. Sementara untuk variabel kreativitas mengajar (Y) menunjukkan nilai *composite reliability* 0,937 $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dengan interpretasi pada level sangat kuat atau sangat reliabel.

Uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji multikolinieritas digunakan sebagai teknik analisis pada penelitian ini. Uji normalitas menggunakan statistik *Kolmogrov Smirnov*. Identifikasi data dapat dilihat dari nilai *2-tailed significance*. Apabila masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka variabel penelitian tersebut terdistribusi normal. Sementara untuk mengetahui korelasi masing-masing variabel yang memiliki tingkat tertinggi dalam model regresi, maka dilakukan uji multikolinieritas. Adanya uji regresi menunjukkan formulai model penelitian statistika. Sementara kesimpulan keseluruhan data akan dianalisa dan dihitung berdasarkan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF).

Hasil Penelitian

Data Deskriptif

Hasil analisa deskripsi masing-masing aspek dilakukan perhitungan distribusi normal. Perhitungan ini diperoleh dari *mean* dan *standart deviasii* kemudian dilakukan pengelompokan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pada variabel manajemen pelatihan diperoleh data bahwa 30 guru SMK yang mengikuti pelatihan di BPSDM Kaltim menyatakan bahwa aspek-aspek manajemen pelatihan telah diterapkan meski dalam kategori sedang. Sementara 1 responden menyatakan bahwa BPSDM Kaltim telah mempersiapkan program pelatihan dengan tepat dari mulai perencanaan hingga proses evaluasi kegiatan. Sementara 17% responden lainnya menyatakan bahwa manajemen pelatihan yang diterapkan BPSDM Kaltim masih rendah. Berikut tabel hasil kategori kriteria deskriptif manajemen pelatihan:

Tabel 6: Hasil Deskriptif Manajemen Pelatihan

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 117$	7	18%
Sedang	$117 < X < 149$	30	79%
Tinggi	$X > 149$	1	3%
Total		38	100%

Menurut tabel tersebut diketahui bahwa tingkat penerapan manajemen pelatihan BPSDM Kaltim dapat dirasakan 79% guru SMK yang mengikuti pelatihan meskipun penerapan manajemen pelatihan tersebut masih dalam kategori sedang.

Hasil analisa deskriptif variabel efektivitas pelatihan (X2) diperoleh data bahwa efektivitas pelatihan dalam kategori sedang dengan persentase 71%. Terdapat 18% responden menyadari bahwa pelatihan yang diikuti di BPSDM Kaltim belum memberikan dampak perubahan sikap di lingkungan kerja untuk mengimplementasi segala bentuk materi yang telah diterima selama pelatihan. Berikut tabel hasil kategori kriteria deskriptif variabel efektivitas pelatihan:

Tabel 7: Hasil Deskriptif Efektivitas Pelatihan

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 44$	7	18%
Sedang	$44 < X < 56$	27	71%
Tinggi	$X > 56$	4	11%
Total		38	100%

Sementara hasil deskriptif variabel bebas (Y) kreativitas mengajar menunjukkan kategori sedang dengan persentase 82%. Tidak ada guru yang memiliki kreativitas mengajar tinggi dari 38 responden yang diteliti dan terdapat 7 guru yang memiliki kreativitas mengajar rendah. Berikut adalah tabel hasil analisa deskriptif variabel kreativitas mengajar:

Tabel 8: Hasil Deskriptif Kreativitas Mengajar

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 67$	7	18%
Sedang	$67 < X < 85$	31	82%
Tinggi	$X > 85$	0	0%
Total		38	100%

Data deskriptif menunjukkan bahwa setiap variabel diperoleh hasil dalam kategori sedang. Variabel manajemen penelitian (X1) dengan persentase 79%, variabel efektivitas pelatihan (X2) diperoleh data 71% dan variabel kreativitas mengajar dengan persentase 82%.

Uji Normalitas

Hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan jumlah data sebanyak 38, normal parameter 0.000, nilai *assymtot* signifikansi 0,179 ($0,179 \geq 0,05$) mengartikan bahwa semua data terdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan hasil yang tertera pada tabel 9.

Tabel 9: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,39268928
Most Extreme Differences		0,121
Absolute		
	Positive	0,066
	Negative	-0,121
Test Statistic		0,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,179 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05. Pada penelitian ini didapati nilai sig. 0,179 > 0,05, mengartikan semua data terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan, dengan demikian maka H_0 diterima.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10: Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3,204	4,851		0,660	0,513		
Manajemen Pelatihan	0,302	0,097	0,508	3,106	0,004	0,139	7,208
Efektivitas Pelatihan	0,648	0,240	0,442	2,706	0,010	0,139	7,208

Hasil uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen yang terjadi di dalam regresi linier berganda. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yakni manajemen pelatihan sebagai X1 dan efektivitas pelatihan sebagai X2. Hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS Versi 28 diperoleh data pada tabel 10.

Data menunjukkan bahwa nilai VIF variabel X1 dan X2 kurang dari 10.00 yakni 7,208, serta nilai *tolerance* yang diperoleh adalah 0,139 menunjukkan bahwa mendekati 1. Hasil ini

memaparkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinieritas antara variabel independen manajemen pelatihan (X1) dengan efektivitas pelatihan (X2). Penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas sehingga dapat dilanjutkan untuk dianalisa lebih mendalam.

Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda)

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji normalitas dan uji multikolinieritas bahwa data terdistribusi normal dan tidak ada permasalahan multikolinieritas. Hasil uji normalitas dan multikolinieritas akan digunakan sebagai acuan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 28. Uji regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil perhitungan uji statistik regresi linier berganda dapat diinterpretasikan melalui tiga output sebagai berikut:

Output 1:

Tabel 11: Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,933 ^a	0,870	0,863	3,488

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Pelatihan, Manajemen Pelatihan

b. Dependent Variabel: Kreativitas Mengajar

Output ini menunjukkan bahwa nilai korelasi yang terjadi adalah 0,933. Terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Tabel diatas menunjukkan bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,870 atau 87%. Model R menunjukkan korelasi antara variabel manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar guru SMK yang telah mengikuti pelatihan di BPSDM Kalimantan Timur. Hasil koefisien determinasi ini menandakan bahwa variabel dependen manajemen pelatihan (X1) dan efektivitas pelatihan (X2) memiliki pengaruh sebesar 87% terhadap variabel independen kreativitas mengajar (Y), sementara 13% lainnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tidak diteliti.

Output 2:

Tabel 12: Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2856,460	2	1428,230	117,375	0,000 ^b
	Residual	425,883	35	12,168		
	Total	3282,342	37			

a. Dependent Variable: Kreativitas Mengajar

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Pelatihan, Manajemen Pelatihan

Berdasarkan output 2 dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh 117,375 dengan probabilitasnya 0,000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,5 sehingga dapat dilanjutkan untuk mencari F_{tabel} . Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $38-2-1=35$, maka diperoleh F_{tabel} 3,27. Hasil data uji F dapat menunjukkan benang merah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen manajemen pelatihan (X1) dan efektivitas pelatihan (X2) dengan variabel dependen kreativitas mengajar (Y). $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $117,375 > 3,27$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Output 3:

Tabel 13: Koefisien Determinasi Parsial

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-Order	Parsial	Part	
(Constanst)	3.204	4.851		0,660	0,513				
1	Manajemen Pelatihan	.302	0,097	0,508	3,106	0,004	0,918	0,465	0,189
	Efektivitas Pelatihan	.648	0,240	0,442	2,706	0,010	0,914	0,416	0,165

Dependent Variable: Kreativitas Mengajar

Tabel 14: Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Koefisien Beta	Zero-Order	Determinasi	%
Manajemen Pelatihan (X1)	0,508	0,918	0,466	46,6%
Efektivitas Pelatihan (X2)	0,442	0,914	0,404	40,4%
Total			0,870	87,0%

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai β variabel X1 adalah 0,508 dan nilai β variabel X2 adalah 0,442. Sementara perhitungan KD Parsial tertera pada tabel 18 yang memperlihatkan hasil nilai koefisien β setelah dikali dengan *zero-order* menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pelatihan terhadap kreativitas belajar sebesar 46,6% dan pengaruh efektivitas pelatihan terhadap variabel dependen kreativitas mengajar sebesar 40,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima, terdapat pengaruh signifikan antara manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan yang diterapkan oleh BPSDM Kaltim terhadap kreativitas mengajar guru SMK yang telah mengikuti pelatihan dengan akumulasi 87%.

Pembahasan dan Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat manajemen pelatihan yang dirasakan oleh guru SMK saat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim masuk dalam kategori sedang dengan nilai persentase 79%. Penerapan manajemen pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan peserta ditinjau dari metode pelatihan yang dihadirkan, kualitas isi materi dan tentunya kualitas penyelenggara akan memberikan dampak pada hasil input lembaga berupa efektivitasnya pelatihan serta menunjang hasil output untuk peserta seperti halnya dalam menciptakan kreativitas mengajar. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa nilai efektivitas pelatihan yang timbul adanya penerapan manajemen pelatihan yang kurang tepat untuk peserta sebagai guru SMK diperoleh hasil 71% dengan kategori sedang. Hal ini berpengaruh terhadap tingkat kreativitas mengajar guru SMK setelah mengikuti pelatihan masih terdapat guru dengan kreativitas mengajar rendah sekitar 18%.

Kreativitas tergolong kategori sedang dengan presentase 82%. Peserta pelatihan pada Februari 2025 yang didomisili oleh guru SMK tersebar di wilayah Kaltim menyatakan bahwa beberapa metode pembelajaran telah dilakukan sebagai bentuk kreativitas mengajar. Hasil diperoleh dari 38 responden menyatakan bahwa 94,7% metode yang sering digunakan adalah kuis. Metode belajar kuis sudah sering diberikan bahkan sebagai metode pembelajaran konvensional, hanya saja saat ini pelaksanaan kuis didukung oleh perkembangan teknologi digital sebagai penunjang. Guru memanfaatkan aplikasi *Kahoot!*, *Quizizz*, *Wordwall*, *Easy*

TestMaker, *Google Form* dan *Educandy* dalam membuat kuis untuk meningkatkan partisipasi siswa saat KBM.

Kreativitas guru tidak terlepas dari ide-ide cemerlang untuk menampilkan pembelajaran yang menyenangkan, tidak membosankan dan tentunya mampu meningkatkan minat belajar siswa. Selain melalui metode kuis menggunakan aplikasi digital, guru SMK di Kaltim juga menerapkan sistem pembelajaran dengan metode *role playing*; *story telling*; *fasilitator and explaining*; *talking stick*; dan *dragon ball*. Sistem pembelajaran *role playing* menduduki peringkat kedua yang sering digunakan setelah metode kuis, 65,8% guru yang menjadi responden pada penelitian ini mengungkapkan bahwa metode *role playing* diterapkan saat KBM untuk meningkatkan komunikasi dua arah atau *two way communication* antara guru dengan siswa dan sesama siswa.

Metode pembelajaran yang diterapkan oleh seorang guru sangat berdampak pada mutu pendidikan karena sama-sama bersinergi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan siswa mampu meningkatkan prestasi belajarnya karena aktif mengikuti pembelajaran yang menarik dengan kreativitas guru menghadirkan pembelajaran tidak monoton (Leonard, 2015). Pada penelitian ini diperoleh data bahwa 34,2% guru SMK enggan melakukan kunjungan industri sebagai media belajar siswa meski terdapat 65,8% guru setuju bahwa materi pembelajaran siswa SMK seharusnya lebih mengarah kepada praktikum daripada teoritis.

Penerapan kreativitas mengajar guru tidak terlepas dari pelatihan yang selama ini telah dilakukan oleh guru tersebut. Manajemen pelatihan yang selaras dengan kebutuhan guru SMK dalam mengajar sangat diperlukan dan butuh didukung oleh lembaga pemerintah seperti BPSDM yang berwenang memberikan pelatihan kompetensi untuk ASN. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim memberikan materi yang tidak memiliki korelasi dengan kenyataan dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), 52,6% responden menyatakan bahwa materi yang diberikan adalah wawasan umum untuk seluruh ASN maupun pengetahuan umum seorang guru dalam meningkatkan kompetensi. Materi yang diberikan saat pelatihan pun terkesan monoton tanpa adanya interaksi antara *keynote speaker* atau mentoring dengan peserta, 65,8% responden berharap bahwa materi pelatihan yang diberikan bisa sesuai dengan kebutuhan di lapangan yang menjadi kendala atau problem saat mengajar.

Tabel 15: Pelatihan Pengembangan yang telah dilaksanakan oleh responden

Pelatihan Pengembangan	Persentase Responden yang telah mengikuti.
<i>Public Speaking</i>	84,2%
Guru dan Pengembangan Media Sosial	52,6%
Pelatihan Literasi dan Penulisan	47,4%
Pembuatan Media Ajar	42,1%
<i>Microteaching dan Quantum Learning</i>	31,6%
Pelatihan Pengembangan Kurikulum	23,7%
Guru Berwirausaha	15,8%
Tidak mengikuti pelatihan apapun	5,3%

Berdasarkan data yang telah dianalisa oleh penulis, terdapat beberapa klasifikasi pelatihan pengembangan BPSDM Kaltim yang telah diikuti oleh responden. Data ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh BPSDM Kaltim mengacu kepada kompetensi guru dalam meningkatkan kualitas diri sebagai pendidik, pelatihan ini belum ada

pengaruhnya terhadap problem pembelajaran di SMK. Beberapa pelatihan yang telah diikuti oleh responden ada pada tabel 15.

Manajemen pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar belum ditemukan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim. Pelatihan yang diberikan untuk menunjang kompetensi guru secara kepribadian, belum tertuju pada peningkatan kompetensi profesional dan sosial yang memiliki peran langsung dalam pembelajaran di kelas. Data menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti di BPSDM Kaltim cenderung untuk meningkatkan jenjang karir guru, 60,5% responden menyebutkan pelatihan BPSDM Kaltim sangat membantu dalam meningkatkan kualitas jenjang karir meskipun tidak memiliki dampak signifikan terhadap persoalan mengajar di kelas. Sementara itu, terdapat 68,4% responden mengikuti pelatihan di BPSDM Kaltim karena terdapat materi *skill training* yang membantu meningkatkan kemampuan kinerja sehingga tercapai *goals* seperti *planning* kerja yang telah disusun.

Data pada tabel 15 mencerminkan bahwa pelatihan yang mengarah kepada pemecahan masalah pelajaran di lingkungan sekolah dan kelas belum terlaksana sepenuhnya. Meski beberapa guru SMK telah mengikuti pelatihan penunjang kreativitas mengajar siswa, BPSDM Kaltim perlu menambah materi khusus terkait media dan metode belajar siswa SMK agar sesuai kurikulum, meningkatkan partisipasi siswa, menciptakan minat belajar siswa secara positif dan tentunya mampu mewujudkan kurikulum merdeka belajar baik dari sisi guru yang semakin kompeten dan dari segi siswa yang lebih unggul dalam memahami serta mengaplikasikan materi pelajaran. BPSDM Kaltim harus terus berupaya dalam mewujudkan manajemen pelatihan yang tepat sasaran agar efektivitas pelatihan tersebut mencapai tujuan lembaga.

Manajemen pelatihan yang tepat sasaran dapat ditinjau dari kesesuaian fasilitas yang diberikan saat pelatihan dengan materi, metode, dan media yang dihadirkan. Terdapat 55,3% responden pada penelitian ini menyatakan setuju bahwa fasilitas pelatihan berupa materi, media, dan metode yang disajikan belum sesuai dengan kebutuhan di lingkungan kerja. Meskipun pihak BPSDM Kaltim sebagai penyelenggara telah memberikan pelatihan *upskilling* dan *reskilling* bahkan materi magang industri untuk guru SMK.

Kualitas BPSDM Kaltim sebagai penyelenggara pelatihan menentukan terjadinya efektivitas pelatihan. Adanya penerapan manajemen pelatihan yang tepat mampu mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Perubahan *skill* yang terjadi secara signifikan pada peserta saat pelatihan menunjukkan bahwa input pelatihan tersebut telah terjadi sehingga efektivitas pelatihan terwujud. Penelitian ini menunjukkan bahwa 57,9% responden setuju bahwa *skill* yang dimiliki meningkat selama dan sesudah mengikuti pelatihan di BPSDM Kaltim. Sedangkan 21,1% responden lainnya merasakan tidak ada perubahan *skill* signifikan setelah mengikuti pelatihan.

Efektivitas pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim dikaji melalui tiga aspek yakni perubahan perilaku (secara input dan output), kualitas pembelajaran, dan pengembangan kompetensi. Pada penelitian ini diperoleh data bahwa 86,8% guru SMK yang telah mengikuti pelatihan di BPSDM Kaltim merasa bahwa materi pelatihan sangat membantu dalam perkembangan proses belajar mengajar siswa meski bukan terkait materi pelajaran khusus kejuruan. Guru yang mengikuti pelatihan di BPSDM Kaltim cenderung memilih topik atau tema pelatihan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki.

Kualitas pelatihan yang relevan dapat dilihat dari reaksi kepuasan guru SMK selaku peserta yang telah tuntas mengikuti segala rangkaian pelatihan. Efektivitas program pelatihan selain ditinjau dari kepuasan peserta juga dapat dilihat dari perubahan perilaku peserta saat mengikuti pelatihan dan ketika sudah berada di lingkungan kerja. Terkait dengan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh peserta pelatihan, pada penelitian ini ditemukan bahwa 57,9% responden menyatakan materi yang diberikan oleh BPSDM Kaltim terkesan terlalu teknis tidak dapat digunakan untuk KBM, hal ini terjadi karena materi yang diberikan tidak menasar permasalahan di sekolah. Efektivitas pelatihan justru terlihat saat menerapkan ilmu problem solving yang sangat membantu mewujudkan pembelajaran kreatif, menarik, dan metode inovasi pembelajaran saat P5 (Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila).

Penerapan prinsip-prinsip dalam manajemen pelatihan menjadi faktor terciptanya efektivitas pelatihan yang sesuai dengan tujuan lembaga. Adanya lembaga pemerintah yang menyajikan pelatihan selain untuk meningkatkan kompetensi guru secara pribadi, juga mampu menunjang kompetensi guru secara sosial dan profesionalitas. Guru dalam mendidik dibutuhkan keuletan dan kesabaran dalam setiap menyampaikan materi pelajaran agar siswa paham dan dapat mengaplikasikannya di kehidupan sehari-hari. Supaya materi pembelajaran yang disampaikan seorang guru mampu dipahami oleh siswa, maka harus ada inovasi pembelajaran melalui media maupun metode yang diciptakan oleh guru. Inovasi ini tidak terlepas dari kreativitas guru.

Uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yakni $117,375 > 3,27$ dimana hal ini mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar. Koefisien korelasi setiap variabel menunjukkan nilai $R 0,933$ menunjukkan bahwa variabel yang diteliti terdapat korelasi positif yang sangat kuat. Sementara hasil koefisien determinasi diperoleh $R Square 0,870$ atau 87% dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan (X_1) dan efektivitas pelatihan (X_2) memiliki pengaruh 87% terhadap kreativitas mengajar (Y). Ditinjau dari koefisien determinasi parsial memperlihatkan bahwa manajemen pelatihan memiliki pengaruh 46,6% terhadap kreativitas mengajar, dan efektivitas pelatihan mempengaruhi kreativitas mengajar dengan nilai akumulasi 40,4%.

Adanya peran aktif lembaga pemerintahan dalam menyelenggarakan pelatihan yang berbasis pengembangan materi pelajaran tingkat SMK sangat penting agar pelajaran yang didapatkan siswa seimbang antara teori dan praktik. Program pelatihan yang terlaksana dengan perencanaan manajemen yang matang akan menciptakan pelatihan dengan kualitas bagus serta sepadan untuk penyelenggara dan peserta. Pelatihan bukan hanya seputar peningkatan kompetensi diri seorang guru, tetapi juga pelatihan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan mengedepankan pembelajaran menarik, selaras, sesuai perkembangan teknologi, dan tentunya mampu menciptakan generasi melek literasi.

Implikasi

Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah pengaruh manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar guru SMK di Kalimantan Timur. Diperoleh data bahwa manajemen pelatihan yang diterapkan BPSDM Kaltim dalam kategori sedang dengan nilai 79%. Pelatihan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk menunjang kinerja ASN dan pegawai pemerintah. Program pelatihan dengan manajemen yang tepat dapat mencapai tujuan bersama antara instansi penyelenggara dengan peserta pelatihan. Pelatihan pendidikan diperlukan untuk menunjang pemerataan pengetahuan serta penerapan kurikulum yang setara disetiap daerah.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kaltim memiliki peranan begitu penting dalam menunjang kompetensi guru SMK. Perencanaan pelatihan untuk mengembangkan setiap elemen kompetensi guru mampu meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik di tengah gempuran kurikulum yang senantiasa ganti mengikuti kebijakan menteri. Pada penelitian ini diperoleh data bahwa 57,9% responden mengalami peningkatan *skill* setelah mengikuti pelatihan. Lembaga pemerintah seperti BPSDM diharapkan mampu menjadi wadah belajar guru dalam menambah wawasan pengetahuan dan meningkatkan kompetensi melalui program pelatihan dengan materi sesuai kebutuhan tenaga pendidik tingkat SMK. Responden pada penelitian ini menyatakan bahwa 65,8% materi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan guru SMK dalam menghadapi persoalan di lingkungan sekolah khususnya saat pembelajaran di kelas. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta tentunya akan berdampak besar pada efektivitas pelatihan yang terjadi. Kepuasan peserta pelatihan terkait kesesuaian materi yang diberikan saat pelatihan sangat menentukan dampak kedepannya. Lembaga penyelenggara membutuhkan *feedback* positif dari peserta dan peserta membutuhkan pengalaman baru yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 86,8% materi pelatihan BPSDM membantu dalam perkembangan proses belajar hanya saja tidak spesifik membahas materi kejuruan. Problem yang terjadi di sekolah tingkat SMK cenderung mengarah kepada penerapan media pembelajaran yang kurang sesuai dengan materi yang sedang dibahas. Hal ini berpengaruh kepada keaktifan siswa mengikuti pembelajaran, turunya tingkat partisipasi siswa dapat menyebabkan rendahnya minat belajar. Oleh sebab itu, seyogyanya materi pelatihan yang diberikan ketika pelatihan guru SMK sesuai dengan keresahan yang dialami saat mengajar. Pelatihan memberikan solusi atas apa yang sedang terjadi dalam lingkup pembelajaran.

Uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar sebesar 87%. Uji F simultan juga memperlihatkan hubungan yang signifikan antara manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $117,375 > 3,27$. Faktor yang sangat berpengaruh antara manajemen pelatihan dengan efektivitas pelatihan adalah kualitas isi materi yang berperan penting dalam kualitas pembelajaran. Materi pelatihan berbasis digitalisasi sangat diminati oleh guru SMK karena mampu memberikan ide pembelajaran yang menarik. Materi ini seringkali berbentuk kuis, TTS, games seputar pelajaran. Penelitian ini menunjukkan pengaruh 94,7% penggunaan aplikasi *Kahoot!*, *Quizizz*, *Wordwall* sebagai sarana pendukung materi pembelajaran.

Perolehan hasil data pada penelitian ini mendukung temuan Alsri Windar Doni yang menunjukkan bahwa penerapan media pembelajaran melalui aplikasi digital AI dan Chat GPT pada dosen Poltekes Padang mengalami kenaikan 5,37%. Pelatihan yang diberikan oleh kampus kepada 35 dosen terkait pembelajaran dengan memanfaatkan AI dan Chat GPT memberikan *feedback* positif dengan meningkatnya keterampilan dosen menjadi 63%. Lembaga atau tempat instansi bekerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan pegawainya (Doni, 2024).

Faustino Cardoso Gomes menyebutkan bahwa efektivitas pelatihan dapat dilihat dari lima aspek penunjang yakni *reaction*, *learning*, *behaviour*, *organisational result*, dan *cost effectivity*. Aspek *reaction* ditunjukkan dengan adanya kepuasan peserta dalam mengikuti pelatihan diperoleh data 60,5% pelatihan yang diikuti mampu meningkatkan jenjang karir. Aspek *learning* dan *behaviour* ditunjukkan dengan meningkatnya *skill* sebesar 57,9%. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nilasari bahwa kepuasan guru mengikuti

pelatihan DTS diperoleh hasil 91,4% dengan nilai efikasi psikologi paling tinggi dan 88,9% data menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan didapatkan dari feedback peserta sebagai bentuk reaksi kepuasan terhadap program pelatihan (Nilasari, 2020).

Perencanaan program pelatihan yang terorganisir akan memberikan efektivitas pelatihan sesuai harapan lembaga dan peserta. Terwujudnya efektivitas pelatihan tidak terlepas dari manajemen pelatihan yang detail, seksama dalam menyiapkan suatu proses pelatihan hingga evaluasi kegiatan pelatihan. Variabel independen manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan akan memberikan pengetahuan terkait tata cara menciptakan media serta metode pembelajaran yang sesuai apabila pelatihan tersebut memberikan materi yang tepat, mentor dan *keynote speaker* yang paham akan permasalahan dunia pendidikan. Guru sebagai SDM yang memiliki peranan khusus untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kompetensi diri yang dimiliki. Perkembangan mutu pendidikan tidak terlepas dari pengaplikasian materi pelajaran yang tersampaikan dengan jelas kepada siswa, dapat dipahami dan dapat diterapkan oleh siswa.

Kesimpulan dan Saran

Terdapat pengaruh signifikan antara manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar dengan nilai korelasi 87%. Korelasi determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh kepada variabel dependen Y sebesar 46,6%, sementara variabel X2 memiliki pengaruh sebesar 40,4% terhadap variabel Y. Data diperoleh dengan menganalisa setiap aspek yang terdapat di setiap variabel. Variabel manajemen penelitian (X1) ditinjau melalui 3 aspek yaitu metode pelatihan yang akurat; kualitas isi materi; dan kualitas penyelenggara pelatihan. Variabel efektivitas pelatihan (X2) dianalisa melalui aspek perubahan perilaku; kualitas pembelajaran; dan pengembangan kompetensi. Sementara variabel dependen kreativitas mengajar (Y) diteliti dari aspek kemampuan evaluasi; kemampuan menjelaskan dan kemampuan mengurai masalah; pemikiran rasional; berpikir fleksibel; dan berpikir lancar.

Hasil validasi menggunakan rumus *Pearson Correlations* diperoleh data bahwa r_{tabel} 0,320. Item setiap variabel tervalidasi tanpa ada yang gugur dikarenakan perolehan jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Uji reliabilitas pada penelitian ini diperoleh data bahwa manajemen penelitian reliabilitas sangat kuat dengan nilai *Cronbach Alpha* (CA) 0,960; variabel efektivitas dengan nilai CA sebesar 0,910; dan variabel kreativitas mengajar memperoleh nilai CA 0,937. Data reliabel dengan interpretasi sangat kuat karena nilai CA lebih dari 0,7. Adanya hasil CA yang tinggi membuat data reliabel untuk digunakan dalam pengambilan keputusan saat proses penelitian hingga penerapan hasil penelitian. Angka CA yang tinggi memperkuat temuan penelitian ini dan menunjukkan instrumen yang konsisten, stabil dan akurat.

Data deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam kategori sedang dengan X1 berjumlah 79%, X2 diperoleh nilai deskriptif 71%, dan kreativitas mengajar dengan nilai 82%. Hasil uji F menunjukkan H_a diterima karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $117,375 > 3,27$ yang menunjukkan adanya hubungan pengaruh antara manajemen pelatihan dan efektivitas pelatihan terhadap kreativitas mengajar guru SMK peserta pelatihan BPSDM Kaltim.

Manajemen pelatihan yang diterapkan oleh BPSDM Kaltim belum sepenuhnya mencakup kebutuhan peserta pelatihan yang notabeneanya guru SMK. Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan tentang pengetahuan umum ASN, 52,6% responden menyadari hal ini dan berharap kedepannya BPSDM mengadakan pelatihan yang sesuai dengan latar

belakang peserta. Peserta selaku guru SMK yang tersebar di wilayah Kalimantan Timur lebih merasa BPSDM Kaltim belum sepenuhnya menyajikan materi terkait peningkatan kompetensi guru SMK, 86,8% responden menyatakan bahwa materi pelatihan sangat penting dalam membantu perkembangan proses belajar, oleh sebab itu diharapkan pelatihan kedepan lebih menyesuaikan dengan kebutuhan peserta dan disesuaikan dengan masalah yang dihadapi di lapangan.

Referensi

- Andriani, L., Paselle, E., Zulfiani, D. (2018). Efektivitas Penyelenggaraan Pelatihan REvolusi Mental Untuk Pelayan Publik Oleh Pusat Kajian Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) III LAN Samarinda. *Administrasi Negara*, 6, 8201.
- Andriyani, M. (2022). Keterampilan Dasar Mengajar Yang Harus dikuasai Oleh Guru Untuk Meningkatkan Kreativitas dan Efektivitas Dalam Proses Pembelajaran. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komputer*, 1, 1. Retrieved Maret Senin, 2025, from <https://journal.grahamitra.id/index.php/petik>
- Artha, A. Y. (2021). Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Di Kabupaten Seruyan. *Journal Of Environment and Management*, 117.
- BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata. (2024). *Dibuka Pendaftaran Upskilling dan Reskilling Guru SMK*. Retrieved from Pelatihan Upskilling dan Reskilling Guru SMK Bisnis dan Pariwisata: <https://bbppmpvbispar.kemdikbud.go.id/portal/dibuka-pendaftaran-program-upskilling-reskilling-guru-kejuruan-smk-tahun-2024/>
- Chorinthians, H. F. (2022). Efektivitas Kebijakan Pembelajaran Daring Dalam Pendidikan Karakter Bagi Siswa SMA Di Kota Manado. *IPDN*, 1-9.
- Doni, A. W. (2024). Efektivitas Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran. *Teknologi Pembelajaran Indonesia*, 14, 30-39. doi:ISSN: 2614-2015
- Hakim, D. L. (2022, November). Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Di Kabupaten Karawang. *EJPP (Eka Sakti Jurnal Pengembangan dan Penelitian)*, 8-25.
- Juandi, A. & Sontani, U. T. (2017). Keterampilan dan Kreativitas Mengajar Guru Sebagai Determinan Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *JP MANPER*, 242-250.
- Kemendikdasmen. (2024). *Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi*. Retrieved from Kemendikdasmen Gelar Karya KPTK 2024: Inovasi Digital Dalam Dunia Perikanan dan Kelautan: <https://vokasi.kemdikbud.go.id/read/b/kemendikdasmen-gelar-karya-kptk-2024-inovasi-digital-dalam-dunia-perikanan-dan-kelautan>
- Nilasari, K. E. (2020). Efektivitas Pelatihan Model-Model Pembelajaran Terhadap Efikasi Diri dan Kompetensi Pedagogik Guru. *Education, Administration, Training, and Religion*, 1, 9-18. doi:ISSN: 2747-1489
- Nisa, N. F. (2024). Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Untuk Mengembangkan Karir Guru. *Community Development Journal*, 5, 4102-4107.
- Nursilowati, D. (2024). Profesionalitas Kinerja Guru Dalam Paradigma Birokrasi New Public Service. *Nusantara Innovation Journal*, 2, 118. doi:ISSN: 3032-5668
- Rohmah, I. (2020). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di LPK Magistra. *E-theses*, 35.
- Salimah, R. (2024). Manajemen Pelatihan Guru di SDIT Fitrah Insani Langkapura Bandar Lampung. *Manajemen*, 55.

- Simamora, B. E. (2023). Efektivitas Program Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Di Komisi Pemilihan Umum Kota Medan. *Sosial dan Politik*, 11.
- Siroj, R. A. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Pendidikan dan Pengajaran*, 1-11.
- Solehan. (2024). Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik. *TAHSINIA*, 5, 999.
- Mulyani, S. ., Fauzi, A. ., & Gunawan, A. . (2024). Personnel Management Function Analysis: Book Review by Edwin B. Flippo as the Scope of Education Management. *Journal of Educational Analytics*, 3(2), 409–416. <https://doi.org/10.55927/jeda.v3i2.9239>
- Sudarti, D. O. (2020). Mengembangkan Kreativitas Aptitude Anak Dengan Strategi Habitiasi Dalam Keluarga. *Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 5, 18.
- Ulva, R. L. (2024). Analisis Keterampilan Dasar Mengajar Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Ibtida'*, 5, 26. Retrieved Maret Senin, 2025
- Widodo, S. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkal Pinang: CV Sciennce Techno Direct.