



Vol 6 No 2 Desember 2022 : 406-411

Jurnal BajET

(*Baturaja Journal of Educational Technology*)

<http://journal.unbara.ac.id/index.php/BajET>



IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KAPASITAS (*CAPACITY BUILDING*) GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN MUARADUA

Nora Agustina, M.Pd.¹

¹Dosen Teknologi Pendidikan Universitas Baturaja

Email : noraagustina@gmail.com

Irma Yunita¹

²Mahasiswa Teknologi Pendidikan Universitas Baturaja

Email : irmay8790@gmail.com

Kata Kunci

Implementasi
Pengembangan Kapasitas
(*Capacity Building*)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran tentang implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muaradua Kabupaten OKU Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dianalisis dengan rumus persentase. Hasil penelitian mengenai implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muaradua Kabupaten OKU Selatan dapat diambil kesimpulan bahwa telah berjalan dengan baik dilihat dari fase persiapan implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) diperoleh rata-rata sebesar 58,28% dengan kriteria cukup; pada fase analisis diperoleh rata-rata sebesar 71,28% dengan kriteria baik; fase perencanaan diperoleh rata-rata sebesar 86,66% dengan kriteria baik sekali; fase implementasi, diperoleh rata-rata sebesar 64,40% dengan kriteria cukup; fase evaluasi diperoleh rata-rata sebesar 87,14% dengan kriteria baik sekali. Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis mengemukakan saran bahwa perlunya mempersiapkan fase perencanaan yang lebih baik guna bermanfaat untuk menentukan dan menjelankan pengembangan kapasitas (*capacity building*) berikutnya dan dalam pelaksanaan pengembangan kapasitas harus mempersiapkan sumber daya yang ada dan sesuai dengan jadwal yang tersedia.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama yang berpengaruh penting untuk perkembangan generasi muda sebagai penerus bangsa yang berkualitas sebab pendidikan sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, pendidikan dapat membantu manusia untuk lebih baik. Pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan siswa yang dapat berperan dalam masyarakat yang akan datang, baik sebagai individu maupun sebagai warga masyarakat, hal tersebut bisa dilakukan melalui pemberian bimbingan, pelatihan dan pengajaran seperti yang dikemukakan oleh Syah (2017: 10), [1] "pendidikan dapat diartikan sebagai proses dengan metode-metode tertentu sehingga siswa memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan". Kemudian menurut Biggs dalam Syah (2017: 89), [2] "belajar adalah setiap perubahan tingkah laku yang relatif tetap terjadi sebagai hasil latihan dan pengalaman".

Era kemajuan teknologi dan informasi yang penuh tantangan dan persaingan menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu maupun keberadaan sebuah organisasi. Kemajuan teknologi dan informasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan zaman. Kondisi tersebut menuntut organisasi pendidikan agar senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. Organisasi pendidikan pada era saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, layanan jasa, biaya, maupun sumber daya manusia.

Salah satu tantangan penting yang dihadapi organisasi pendidikan di era kemajuan teknologi dan informasi adalah bagaimana mengelola sebuah mutu secara berkelanjutan. Mutu bagi setiap institusi pendidikan merupakan fokus utama dan meningkatkan mutu merupakan suatu keharusan.

Menemukan sumber mutu dan mengelolanya pada lembaga pendidikan adalah sebuah petualangan yang menguras keringat. Pelaku-pelaku dunia pendidikan menyadari keharusan mereka untuk meraih mutu tersebut dan menyampaikannya pada peserta didik. Pengertian mutu mencakup tahapan *input*, *process*, *output*, dan *outcomes* dalam konteks pendidikan. Input pendidikan adalah segala hal yang telah didapat atau tersedia, proses pendidikan adalah melaksanakan pekerjaan untuk menjadikan input sesuai yang diharapkan/dicita-citakan, output pendidikan adalah keluaran yang dihasilkan dari pelaksanaan proses, sedangkan *outcomes* adalah keluaran/*output* yang mempunyai nilai guna dan bisa dimanfaatkan oleh pengguna pendidikan dan masyarakat. Jadi, target kematangan *output* sangat diperlukan, sehingga pada *outcomes* yang dapat diukur dari tingkat kesiapan dan kegunaannya di masyarakat.

Peningkatan kualitas pendidikan di setiap daerah melalui otonomi pendidikan harus dilaksanakan dengan pendekatan yang jelas, terarah, serta berhasil guna, maka diperlukan penerapan

prinsip-prinsip manajemen yang baik dalam pelaksanaan otonomi pendidikan. Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan menjadi mutlak diperlukan karena sifatnya yang selalu dinamis dan progresif. Lembaga pendidikan merupakan tempat yang strategis untuk meningkatkan kapasitas SDM suatu negara dari waktu ke waktu. Maka akan hancur peradaban suatu bangsa apabila lembaga pendidikan dalam menjalankan fungsinya tidak mampu bersaing dan menyesuaikan atas cepatnya perkembangan jaman.

Saat ini upaya pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan bagian yang penting pada berbagai aspek pendidikan, yang tujuan utamanya adalah agar lembaga pendidikan menjadi bermutu dan diminati. Jadi, pengembangan kapasitas ada kaitannya dengan usaha mengembangkan mutu pendidikan dan sistem yang ada di sekitarnya. Pengembangan kapasitas mengacu kepada proses dimana individu, kelompok, organisasi, kelembagaan, dan masyarakat mengembangkan kemampuannya baik secara individual maupun kolektif untuk melaksanakan fungsi mereka, menyelesaikan masalah mereka, mencapai tujuan-tujuan mereka secara mandiri. Menurut Susanto (2016: 155), [3] "Pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah suatu proses/usaha untuk dapat meningkatkan kemampuan atau mengembangkan diri pada diri seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan sejak awal".

Dengan demikian yang dimaksud pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam meningkatkan mutu pendidikan di sini terutama untuk guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muaradua mengacu kepada proses membangun kapasitas lembaga sebagai dasar pengembangan (*capacity building*) di lembaga pendidikan dalam menjalankan fungsi, menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain kemampuan lembaga dalam menjalankan pengembangan kelembagaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa di SMP Negeri Sekecamatan Muaradua telah menerapkan *capacity building* yang berhubungan dengan profesionalitas guru diantaranya perencanaan pengembangan kapasitas (*capacity building*), pelaksanaan pengembangan kapasitas (*capacity building*) dan evaluasi pelaksanaan pengembangan kapasitas (*capacity building*) yang mana hal tersebut di data berdasarkan hasil pra penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muaradua Kabupaten OKU Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Deskriptif.

Populasi penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner.

Adapun dalam penghitungan kuesioner digunakan skala Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Tabel 1. Penilaian Skala Likert

No	Alternatif	Skor
1	Selalu	4
2	Sering	3
3	Kadang-kadang	2
4	Tidak pernah	1

Teknik penganalisisan data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan rumus distribusi frekuensi. Peneliti menentukan persentase dalam Implementasi Penilaian Autentik oleh Guru SMP Negeri 1 Muaradua, SMP Negeri 2 Muaradua dan SMP Negeri 2 Muaradua menggunakan penghitungan persentase dengan kriteria pada tabel berikut:

Tabel 2. Kriteria Penilaian

Persentase	Nilai Huruf	Keterangan
86-100	A	Baik Sekali
76-85	B	Baik
56-75	C	Cukup
10-55	D	Kurang

Sumber: Nurgiyantoro (2013:253) [4]

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diketahui jika implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muaradua Kabupaten OKU Selatan didapat total yaitu 78,72% maka dapat diambil kesimpulan bahwa telah berjalan dengan baik. Konsep *capacity building* dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. *Capacity building* diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, ketrampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga. *Capacity building* dapat pula dimaknai sebagai proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum nampak. Sesuai dengan temuan yang telah diungkap pada bagian deskripsi dan analisa data maka dapat penulis uraikan pembahasan sebagai berikut:

1. Fase Persiapan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dari implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase persiapan didapat total yaitu 58,28% dengan kriteria cukup, namun masih terdapat responden yang menjawab kadang-kadang pada pernyataan dalam perencanaan mengembangkan *capacity building*, Bapak/Ibu menetapkan penanggung jawab kegiatan pengembangan kapasitas hal tersebut dikarenakan menurut responden jika dalam hal penanggung jawab kegiatan pengembangan kapasitas tidak begitu dibutuhkan sebab menurut mereka penanggung jawab hanya pada diri mereka sebagai pengembang kapasitas. Pengembangan kapasitas mengacu kepada proses dimana individu, kelompok, organisasi, kelembagaan, dan masyarakat mengembangkan kemampuannya baik secara individual maupun kolektif untuk untuk melaksanakan fungsi mereka, menyelesaikan masalah mereka, mencapai tujuan-tujuan mereka secara mandiri oleh karenanya harunya terdapat penanggung jawab sebelum merealisasikan pengembangan kapasitas, penanggung jawab dilakukan pada saat fase persiapan.

Menurut Indrioko (2017:351) [5] mengatakan pengembangan kapasitas adalah sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Dengan demikian pengembangan kapasitas (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pengembangan kapasitas terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pengembangan kapasitas berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Notoatmodjo (2009:269) [6], “pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”. Sedang pengembangan kapasitas merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Dengan memberikan pengertian pengembangan kapasitas sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap/pengetahuan/keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai selain itu adanya *pengembangan kapasitas kemampuan* untuk peserta diklat diharapkan akan meningkat dan dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja peserta diklat serta kualitas instansi atau organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian yang dimaksud penanggung jawab pengembangan kapasitas mengacu kepada proses pengembangan kapasitas dalam menjalankan fungsi, menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan-tujuan organisasinya atau dalam kata lain kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya. Jadi yang dilakukan aparatur sipil negara adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua pengembangan kapasitas yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saha menduduki jabatan yang ditawarkan oleh lembaga.

2. Fase Analisis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dari implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase analisis didapat total yaitu 71,28% dengan kriteria baik. Namun masih terdapat responden yang menjawab kadang-kadang pada pernyataan dalam proses menganalisis *capacity building*, Bapak/Ibu mengidentifikasi pendanaan kegiatan proses pengembangan kapasitas karena menurut responden dalam hal pendanaan untuk pengembangan kapasitas terutama dalam sebuah organisasi biasanya ditanggung oleh organisasi. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) harus melibatkan seluruh elemen yang ada guna mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan. Semakin banyak elemen yang mendukung semakin meningkatnya pola pikir dalam berorganisasi dan menambah kedewasaan dalam menjalankan sebuah organisasi khususnya di lembaga pendidikan formal. Karena tak lain dan tak bukan tujuan daripada diselenggarakannya pengembangan kapasitas adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Selain itu orang dewasa sadar akan kebutuhan pembelajaran secara khusus melalui masalah-masalah kehidupan yang sebenarnya terutama dalam program-program pengembangan kapasitas sepatutnya dirancang sesuai kebutuhan hidupnya dan disusun dengan melibatkan mereka. Pengembangan kapasitas bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, memperkaya pengetahuan, meningkatkan kualifikasi teknis, dan jiwa profesionalisme para pesertanya. Menurut Susanto (2016: 160) [7], "proses pengembangan kapasitas harus mengakibatkan perubahan sikap dan perilaku yang bersifat (dapat dikategorikan) sebagai perkembangan pribadi, dan peningkatan partisipasi sosial dari individu yang bersangkutan".

Terkait masalah pendanaan dalam hal pengembangan kapasitas sebaiknya dalam pembelajaran, pebelajar merasa menjadi bagian dari kegiatan pembelajaran berkolaborasi. Pengembangan kapasitas (*capacity building*) pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kompetensi yang ada saat ini dengan kompetensi standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh seseorang. Dalam kegiatan pembelajaran,

pengembangan kapasitas (*capacity building*) belajar bersungguh-sungguh bagi menguasai suatu pengetahuan ataupun keterampilan bagi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas (*capacity building*) berpusat pada target pencapaian. Kesungguhan orang dewasa menguasai suatu keterampilan ataupun pengetahuan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan jelas sesuai dengan tujuan pendidikan seperti yang diungkapkan oleh Retnawati, dkk (2015:45) [8], "program pengembangan kapasitas pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kompetensi yang ada saat ini dengan kompetensi standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh seseorang". Adapun langkah-langkah dalam analisis pengembangan kapasitas (*capacity building*), adalah sebagai berikut: 1) merancang analisis kebutuhan pengembangan kapasitas dengan merumuskan masalah dan tujuannya melalui model-model analisis kebutuhan pengembangan kapasitas (2) menyusun instrumen dengan pertanyaan tentang pengembangan kapasitas (3) mengumpulkan dan menganalisis data dengan menggunakan teknik dan metode yang tepat (4) menyusun laporan.

3. Fase Perencanaan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dari implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase perencanaan didapat total yaitu 86,66% dengan kriteria baik sekali. Namun masih terdapat responden yang menjawab kadang-kadang pada pernyataan dalam perencanaan *capacity building*, Bapak/Ibu membuat rencana jangka menengah berupa pertemuan-pertemuan konsultatif, dalam hal ini responden menganggap jika dalam fase perencanaan jarang melakukan pertemuan-pertemuan konsultatif yang berfungsi untuk mengidentifikasi masalah, menjawab permasalahan dan mengetahui apa saja yang harus dikembangkan pada kemampuan diri orang tersebut.

Menurut Susanto (2016: 159), [9] "pengembangan kapasitas harus terlebih dahulu menetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan pengembangan kapasitas dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi". Pengembangan kapasitas merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Analisis kebutuhan dilakukan untuk menganalisis atau mengidentifikasi kesenjangan yang ada sehingga dapat dikurangi atau bahkan dihilangkan.

Implementasi dalam kegiatan pengembangan kapasitas pada tahap selanjutnya yaitu memberikan orientasi dan tes awal bagi para peserta pengembangan kapasitas. Menurut Susanto (2016: 160), [10] "tahap implementasi merupakan proses pelaksanaan dalam pengembangan kapasitas". Beberapa hal yang perlu

dilakukan dalam implementasi pengembangan kapasitas yaitu pengumpulan peserta, penyediaan fasilitas, orientasi dan tes awal, penyampaian materi dan pelaksanaan posttest terhadap hasil pengembangan kapasitas. Implementasi merupakan pelaksanaan program pengembangan kapasitas yang sebenarnya sesuai dengan tujuan pengembangan kapasitas yaitu melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan insiatif dalam bekerja. meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab. Dengan mengikuti pengembangan kapasitas maka mampu meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Menurut Rusman (2011:266) [11], "langkah-langkah kegiatan pembelajaran berupa alur kegiatan pembelajaran secara konkret yang harus dilakukan siswa dalam berinteraksi dengan materi pembelajaran dan sumber belajar untuk menguasai kompetensi dasar, mencakup kegiatan tatap muka dan pengalaman belajar".

4. Fase Implementasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dari implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase implementasi didapat total yaitu 64,40% dengan kriteria cukup. Namun terdapat pernyataan yang responden menjawab kadang-kadang pada pernyataan dalam pelaksanaan *capacity building*, Bapak/Ibu pengembangan kapasitas sesuai sumber daya yang ada dan sesuai dengan jadwal yang tersedia. Padahal tujuan pengembangan kapasitas sesuai dengan identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang ada dan tentunya jadwal ditentukan oleh si peserta sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2013: 180), [12] "tujuan sangat penting karena berfungsi sebagai pemandu arah dari seluruh kegiatan pengembangan kapasitas". Tujuan pengembangan kapasitas yang ingin dicapai dirumuskan secara jelas, terukur dan dapat dicapai. Tujuan umum : menggambarkan tujuan yang ingin dicapai pada akhir pengembangan kapasitas dan tujuan khusus : menguraikan secara lebih spesifik, tujuan yang ingin dicapai untuk tercapainya tujuan umum pengembangan kapasitas seperti yang ungkapkan oleh Siagian(2013:183),[13] "tujuan pengembangan kapasitas pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja, dapat meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat". Tujuan tersebut juga dapat meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya serta melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas, kemudian melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan, dan terakhir untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Peningkatan mutu pada process dengan cara meningkatkan keefektifan proses kegiatan belajar

mengajar, kepemimpinan yang mampu menggerakkan, membangun teamwork yang kompak, keterbukaan manajemen, evaluasi dan perubahan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan. Peningkatan pada output dengan cara selalu memantau hasil prestasi akademik maupun non-akademik para lulusan yang selanjutnya digunakan sebagai tolak ukur dalam evaluasi kinerja. Sedang peningkatan mutu pada outcomes dengan cara meminta saran dan kritik para pengguna lulusan.

5. Fase Evaluasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data dari implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase evaluasi didapat total yaitu 87,14% dengan kriteria baik sekali. Dalam hal mengembangkan evaluasi telah dilakukan dengan baik hanya saja masih terdapat tingkat kadang-kadang pada dalam penilaian *capacity building*, Bapak/Ibu memonitoring proses dan evaluasi dampak dalam konteks kebutuhan perencanaan ulang pengembangan kapasitas hal tersebut dikarenakan menurut responden evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. Evaluasi pengembangan kapasitas merupakan suatu penilaian yang harus dapat dilihat setelah pelaksanaan pengembangan kapasitas melalui pretest, pelaksanaan dan psttest kepada peserta. Menurut Sugiyono (2011: 67), [14] "kegiatan evaluasi atau penilaian merupakan suatu proses yang sengaja dilaksanakan untuk memperoleh informasi atau data; berdasarkan data tersebut kemudian dicoba membuat keputusan". Dimana informasi data yang dikumpulkan itu haruslah data yang sesuai dan mendukung tujuan evaluasi yang direncanakan. Menurut Bruner dalam Nasution (2011: 23), [15] "tahap evaluasi yaitu untuk mengetahui apakah hasil transformasi berupa memahami, mencerna dan menganalisis pengetahuan baru yang diperoleh benar atau tidak". Evaluasi kemudian dinilai sehingga diketahui mana-mana pengetahuan yang diperoleh dan transformasi dapat dimanfaatkan untuk memahami gejala-gejala lain.

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengembangan kapasitas dilakukan untuk menilai hasil pelaksanaan pengembangan kapasitas. Setelah program pelatihan dilaksanakan, maka program ini perlu dievaluasi untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuannya telah dicapai. Untuk itu manajemen harus mengevaluasi kegiatan program pengembangan kapasitas secara sistematis dengan tolak ukur yang mencakup reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Evaluasi dilakukan berdasarkan beberapa tingkatan misalnya evaluasi pada tingkat pembelajaran (*Learning Level*) dengan tujuan utama mengukur seberapa jauh perubahan kompetensi para peserta segera setelah pengembangan kapasitas berakhir, sebelum mereka kembali bekerja. Dengan kata lain, tujuan evaluasi pada tingkat ini adalah peningkatan kompetensi peserta dalam kelas dan untuk mengidentifikasi keberhasilan komponen sistem pelatihan (metode, materi, dll). Evaluasi ini dilakukan dengan tujuan

untuk mengukur seberapa jauh peningkatan produktivitas yang dicapai pekerja, serta unit kerja, setelah mengikuti program pengembangan kapasitas atau untuk menentukan apakah manfaat pelatihan lebih tinggi dibanding dengan biaya yang telah dikeluarkan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Muaradua Kabupaten OKU Selatan dapat diambil kesimpulan bahwa telah berjalan dengan baik dilihat dari:

1. Fase Persiapan

Pada fase persiapan implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase persiapan didapat total yaitu 58,28% dengan kriteria cukup.

2. Fase Analisis

Pada fase analisis pada implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase analisis didapat total yaitu 71,28% dengan kriteria baik.

3. Fase Perencanaan

Fase perencanaan pada implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase perencanaan didapat total yaitu 86,66% dengan kriteria baik sekali.

4. Fase Implementasi

Fase implementasi dalam implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase implementasi didapat total yaitu 64,40% dengan kriteria cukup.

5. Fase Evaluasi

Fase evaluasi pada implementasi pengembangan kapasitas (*capacity building*) dalam hal fase evaluasi didapat total yaitu 87,14% dengan kriteria baik sekali.

V. DAFTAR PUSTAKA

- [9],[10],[11] Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- [8]Rusman, 2011. *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [3],[8],[9],[7],[10] Susanto, Ahmad. 2013. *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta:Kencana
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta.

[1],[2] Syah, Muhbin. 2015. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

[6]Notoatmodjo,S.2009. pengembangan Sumber Daya Manusia .Jakarta:Rineka Cipta

Trianto. 2012. *Mendisain Model Pembelajaran Inovatif- Prograssif Konsep, Landasan dan implementasinya pada kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)*.PT.Fajar Interpratama Mandiri. Surabaya

[13]Nasution. 2011. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Multi Kasus di MTsN Pucanglaban Dan MTsN Bandung Tulungagung)*. Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

[11] Retnawati, dkk. 2015. Pengembangan Kapasitas (*Capacity building*) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Diakses pada hari Senin, 16 Agustus pada halaman <http://.studentjournal.ub.ac.id>