

Optimalisasi Dinamika Kelompok dalam Pendidikan dan Pelatihan: Strategi Peningkatan Kinerja Peserta di Lingkungan Pesantren

Zainal Abidin, Fathor Rosid

Universitas Islam Negeri (UIN) Madura, Indonesia

Email: zainalabidin15051996@gmail.com

Abstract:

This research aims to analyze group dynamics in the training context by focusing on four main aspects: group characteristics in training activities, stages of group development, encouragement and motivation of participants, as well as changes in performance and learning patterns of training participants. Using the library research method, this research examines various primary and secondary literature sources that are relevant to the theme of group dynamics among training participants. The research results show that the characteristics of groups in training include six important aspects: members' thoughts and cognition, motivation and expectations, group goals, organizational forum, relationships between individuals, and interaction and communication. The stages of group development include formation, conflict, implementation, evaluation and consolidation. The encouragement and motivation of training participants is influenced by their desire to learn, needs and hopes for the future. Changes in participant performance can be measured through three indicators: reaction, level of learning, and level of change in behavior after training. This research concludes that the success of training is marked by significant changes in the performance and abilities of participants as the main target for implementing training.

Keywords: Dynamics, Groups, Education, Training.

A. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial di muka bumi dan termasuk makhluk yang diciptakan oleh Allah selain untuk menyembahnya (*wa ma kholaqtu al-jinna wa al-insa illa liya'buduni*) juga diciptakan untuk menjadi *khalifah* di muka bumi (*inni ja'ilun fi Al-Ardi khalifah*) merupakan wujud tugas manusia didunia sebagai seorang (Pengganti), dengan demikian tentu sangat membutuhkan interaksi sosial, dimana interaksi sosial masyarakat merupakan hubungan yang terjalin antara dua orang atau lebih sehingga melahirkan sebuah kelompok.¹ Aktivitas sosial pada dasarnya tidak hanya terjadi di tengah-tengah masyarakat, namun juga ada dalam ruang pendidikan, bahkan dalam ruang pendidikan interaksi sosial lebih dibutuhkan demi tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri karena tanpa interaksi sosial yang baik tidak mungkin pendidikan itu berjalan dengan maksimal.

¹ Ety Nur Inah, "Peranan Komunikasi Dalam Pendidikan," *Jurnal Al-Ta'dib* 6, no. 1 (2013): 177.

Lembaga pesantren dibangun atas dasar memberikan pendidikan yang bernuansa keagamaan mempunyai tanggung jawab besar khususnya dalam upaya mencapai visi misi Islam yang terbentuk dalam proses pembelajaran,² hubungan antara sumber daya manusianya, hingga yang tak kalah penting adalah etika sosial sebagai ciri khas masyarakat Pesantren.³ Kompetensi pada dasarnya bisa dibentuk melalui berbagai cara diantaranya adalah dengan adanya pelatihan. Pelatihan menjadi salah satu tonggak dasar pada proses pembentukan prilaku kepada arah yang telah ditentukan seperti kualifikasi kerja ataupun dalam rangka tuntutan internal dan eksternal organisasi.⁴ Sehingga dari adanya diklat ini, pesantren mengharapkan ada perkembangan-perkembangan dalam diri guru, misal dalam konteks pelatihan kurikulum, guru bisa mengetahui apa saja komponen kurikulum, bisa mengetahui bagaimana cara mengembangkan kurikulum, hingga penerapannya pada peserta didik. Dengan begitu, secara sederhana diklat dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi pada kebutuhan belajar.

Dinamika kelompok merupakan disiplin ilmu dalam rangka mengetahui dan mendeteksi prilaku manusia dalam sebuah kelompok. Menurut keputusan kepala badan pendidikan dan pelatihan kementerian pertahanan RI tentang bahan pembelajarn dinamika kelompok dijelaskan bahwa dinamika kelompok bisa dimaknai sebagai suatu gerakan bersama dari sebuah kelompok dalam suatu organisasi.⁵ Dinamika kelompok sebagai suatu metode, menuntut agar individu dapat mempunyai kesadaran akan dirinya sendiri dan orang lain yang sedang bersamanya, baik itu kelebihan atau kelemahannya.⁶ Sehingga proses perkembangan individu melalui dinamika kelompok bisa menjadi jalan pintas dalam rangka mengembangkan citra setiap peserta didik dalam sebuah kelompok itu sendiri. Demikian sangat penting dilakukan mengingat banyaknya peserta didik yang terkadang tertinggal dalam pembelajaran, dan terkadang pula justru menyembunyikan kemampuan dan bakat dalam dirinya ketika sudah bersama orang lain.

² Maimun et al., "Pesantren as a Prototype of Education with a Deep Learning Approach," *Jurnal Pendidikan Islam* 15, no. 1 (2025): 32, <https://doi.org/10.38073/jpi.v15i1.2373>.

³ Fathor Rosid et al., "The Implementation of the Book " Washoya Al-Abaa ' Lil Abnaa '" in Improving Ethics in Madrasah," *Al-Jadwa: Jurnal Studi Islam* 4, no. 2 (2025): 288, <https://doi.org/10.38073/aljadwa.v4i2.2598>.

⁴ Rosidah, "Manajemen Diklat Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik," *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS* 02, no. 01 (2008): 21–22.

⁵ Kementerian Pertahanan RI Badan Pendidikan dan Pelatihan, "Bahan Pembelajaran Dinamika Kelompok," *Kementerian Pertahanan Ri Badan Pendidikan Dan Pelatihan*, 2020.

⁶ Yusliyadi and Ali Norhadi, "Dinamika Kelompok Dalam Pendidikan Perspektif Syaikh Al-Zarnuji," *Al-Fikrah* 3, no. 1 (2020): 41.

Penelitian dinamika kelompok telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti dalam penelitian Yusliyadi dan Norhadi⁷, penelitian Wildan Zulkarnain⁸, penelitian Lexy Sutansyah dan Rika Yunita⁹, Penelitian Budhi Wibhawa¹⁰, dan Penelitian Nanang Rusmana¹¹. Secara spesifik penelitian ini tidak lagi membahas konsep dasar dinamika kelompok, namun sebagai bentuk perkembangan maka penelitian ini mengarah pada 3 kajian, diantaranya: 1) kosep dasar karakteristik kelompok dalam kegiatan pelatihan, 2) tahapan pengembangan kelompok dan motivasi peserta diklat, dan 3) Perubahan *performance* dalam pelatihan di Pesantren.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kepustakaan.¹² Metode yang digunakan adalah studi pustaka (*library research*). Studi pustaka sendiri adalah kegiatan penelitian yang berkenaan dengan data-data pustaka, dimana dalam prosesnya dapat melalui membaca, mencata mengolah bahan penelitian.¹³ Adapun yang menjadi sumber primer dalam penelitian ini adalah kajian-kajian dinamika kelompok pada peserta pelatihan yang akan ditelaah dari berbagai media referensi yang relevan. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu dari literature pendukung dalam proses penyelesaian penelitian seperti pada media baca, buku, artikel, serta literature pendukung lainnya yang relevan. Tahap analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Dalam tahap analisis data ini akan dipilah dan dipilih refrensi data-data yang ditemukan serta akan disajikan dalam bentuk deskripsi.

B. Pembahasan

1. Konsep Dasar Karakteristik Kelompok dalam Kegiatan Pelatihan

Sebelum membahas kakarakteristik kelompok pelatihan, maka perlu untuk mendeskripsikan apa itu karakteristik dan apa itu kelompok. Karakteristik merupakan istilah yang dikenal dalam rangka mengetahui ciri khas atau tanda-tanda dari sesuatu sehingga bisa dibedakan dari yang lain. Karakteristik merupakan bentuk kata yang berasal dari kata karakter yang mempunyai arti watak, tabiat atau kebiasaan yang relatif melekat pada individu.¹⁴ Menurut Roni Rodiyana dan Wina Dwi puspita mengatakan

⁷ Yusliyadi and Norhadi.

⁸ Wildan Zulkarnain, "Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan," in *Jakarta: PT Bumi Aksara*, 2013.

⁹ Lexy Sutansyah and Rika Yunita, "Dinamika Kelompok (The Group Dynamics): Makna Dan Urgensi," *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 1, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.357>.

¹⁰ Budhi Wibhawa, "Dinamika Kelompok," in *Bandung: Unpad Press*, 2017.

¹¹ Nandang Rusmana, "Konsep Dasar Dinamika Kelompok," *Diaskes Dari Artikel Ppb-Upi*, 2024.

¹² Lexy J Moleong, "Metodologi Penelitian Kualitatif," in *Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya*, 2017, 6.

¹³ Zed, "Metode Penelitian Kepustakaan," in *Jakarta: Yayasan Obor Indonesia*, 2023, 3.

¹⁴ Hani Hanifah, Susi Susanti, and Aris Setiawan Adji, "Perilaku Dan Karateristik Peserta Didik Berdasarkan Tujuan Pembelajaran," *Manazhim* 2, no. 1 (2020): 107, <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i1.638>.

bahwa Karakteristik individu adalah seluruh kemampuan, sikap, sifat, dan watak seseorang yang ada sejak lahir bisa dipengaruhi oleh orang tua, keluarga, dan lingkungan.¹⁵

Karakteristik kelompok menurut Rusmana dibagi menjadi 6,¹⁶ diantaranya: *Pertama*, pemikiran serta kognisi setiap anggota kelompok, dalam sebuah kelompok pasti tidak lepas dari pemikiran yang berbeda dan cara berpikir yang berbeda yang disebabkan perbedaan tingkat pengetahuan dan pengalaman masing-masing anggota juga kemampuan memproses informasi dan memecahkan masalah yang berbeda-beda dan kontribusi ide dan gagasan yang beragam dapat memperkaya kelompok. *Kedua*, adanya motivasi serta harapan kebutuhan: setiap anggota dalam kelompok pasti memiliki dorongan internal untuk bergabung dalam kelompok dan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kelompok, begitu juga memiliki harapan akan manfaat yang diperoleh dari kegiatan kelompok serta motivasi baik berupa pengembangan diri, sosial, maupun profesional. Menurut Rita Angelina motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi tingkah laku manusia, motivasi juga merupakan suatu daya penggerak, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat menjadikan seseorang bersemangat dengan cara dimotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan hatinya sendiri, sehingga dapat berbuat dan berbuat dengan cara tertentu yang akan membawa menuju optimal.¹⁷

Ketiga, Adanya tujuan/target yang ingin dicapai oleh kelompok: dalam setiap kelompok pasti harus ada visi dan misi yang jelas dan disepakati bersama yang harus dicapai dalam jangka pendek atau jangka panjang serta adanya komitmen untuk mencapai visi dan misi dan juga diperlukan adanya evaluasi. *Keempat*, wadah organisasi: untuk menciptakan kelompok yang optimal maka diperlukan adanya struktur dan pembagian tugas agar organisasi berjalan dengan maksimal, diperlukan adanya aturan yang disepakati bersama dan sistem koordinasi yang baik terlebih dalam pengambilan keputusan. *Kelima*, adanya keterkaitan atau kebergantungan antara individu dengan individu yang lainnya: setiap anggota harus mempunyai rasa memiliki sehingga saling mengingatkan atau saling membutuhkan antar satu anggota dengan anggota yang lain demi tercapainya tujuan yang diinginkan. *Keenam*, Interaksi/komunikasi: dalam kegiatan

¹⁵ Roni Rodiyana and Wina Dwi Puspitasari, "Karakteristik Dan Perbedaan Individu Dalam Efektivitas Pendidikan," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 3 (2021): 798, <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1227>.

¹⁶ Rusmana, "Konsep Dasar Dinamika Kelompok."

¹⁷ Rita Angelina, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 11 (2014): 616.

kelompok tentu sangat bergantung pada interaksi dan komunikasi antar anggota dan penting sekali adanya keterbukaan, tanpa adanya interaksi yang berkelanjutan biasanya dapat menimbulkan kesenjangan, oleh karena itu komunikasi anggota kelompok tidak boleh dihilangkan.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa karakteristik kelompok sebagaimana uraian di atas dapat menggambarkan bagaimana kegiatan kelompok bisa berjalan dengan baik dan optimal sehingga tujuan dari pendidikan dan pelatihan dapat tercapai dengan sempurna. Menurut Amiruddin Saleh sebagaimana dikutip dari pandangan Rahmat mengatakan bahwa karakteristik kelompok itu mempunyai ukuran tertentu yang dapat dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya jaringan kelompok, kohensi kelompok dan kepemimpinan.¹⁸ Secara mendasar bahwa karakteristik kelompok sebagaimana pandangan di atas menekankan terhadap keterkaitan antara hubungan individu dengan yang lainnya, sehingga karakteristik tersebut mengarah kepada bagaimana hubungan terjadi, seperti halnya adanya organisasi, adanya interaksi dan komunikasi serta jaringan penghubung antar manusia didalam kelompok itu sendiri.

2. Tahapan pengembangan kelompok dan motivasi peserta diklat

Pengembangan kelompok merupakan kegiatan perubahan yang dilakukan demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Menurut Bakroni Latar,¹⁹ pengembangan kelompok diawali dengan melakukan diagnosis terhadap kebutuhan yang dilanjutkan dengan mengumpulkan dan menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan tujuan perubahan, kemudian langkah selanjutnya melakukan tindakan intervensi, kemudian penguatan untuk mendapatkan dukungan penuh dengan rencana pengembangan. Langkah selanjutnya mempersiapkan anggota kelompok kemudian memberikan motivasi langkah terakhir adalah pelaksanaan pengembangan. Secara Sistematis pengembangan kelompok dalam pelatihan tentu melalui beberapa tahapan diantaranya adalah sebagaimana berikut: *Pertama*, tahap Pembentukan, hal ini dimulai dari pengenalan antar anggota kelompok dan membangun kepercayaan dan menjelaskan tujuan dan aturan serta harapan yang akan dicapai. *Kedua*, tahap konflik, dalam tahap ini dimulai dari perbedaan pemikiran, ide dan unjuk kemampuan serta pembelajaran mengelola perbedaan. *Ketiga*, tahap Pelaksanaan, yang ditunjukkan dengan kinerja dan tanggung jawab dan fokus pada tujuan yang harus dicapai serta penyelesaian tugas dengan efektif. *Keempat*, tahap Evaluasi, tahap ini sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan pelatihan dicapai, mengetahui kendala

¹⁸ Amiruddin Saleh, "Pengertian, Batasan, Dan Bentuk Kelompok," in *Modul Ajar: Diakses Pada Tanggal 11 Oktober, 2024*, 20.

¹⁹ Bakroni Latar, "Perubahan Dan Pengembangan Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 75-84 (2020): 81.

dan tantangan serta melakukan perbaikan-perbaikan. *Kelima*, tahap Pemantapan, dalam hal ini merayakan keberhasilan, menyusun tindak lanjut serta mendokumentasikan kegiatan.

Kemudian, berbicara masalah motivasi peserta diklat, perlu rasanya untuk mengetahui apa itu motivasi. Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak.²⁰ Ada banyak penyebutan term motivasi ini seperti halnya *need* (kebutuhan), *urge* (desakan), *wish* (keinginan) serta *drive* (dorongan).²¹ Menurut Maryam Muhammad motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi dalam diri seseorang yang didorong untuk melakukan suatu tujuan tertentu.²² Menurut Widayat Prihartanta motivasi bisa dimaknai sebagai aktualisasi dari kekuatan yang ada dalam diri sehingga mampu melakukan suatu perwujudan perilaku dalam upaya mencapai tujuan-tujuan tertentu.²³ Lebih lanjut dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga komponen utama yaitu: a) Memotivasi, artinya motivasi menimbulkan daya dalam diri individu untuk bertindak dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan. b) Mengarahkan, artinya motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku individu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. c) Mempertahankan dan mendukung perilaku, artinya motivasi untuk mempertahankan dan mendukung perilaku sesuai dengan jalur dan tujuan dorongan dan kekuatan individu.²⁴ Menurut Dyah Qonita Prabhandhari Puspitadewi dijelaskan motivasi dan dorongan mengapa siswa mengikuti pelatihan yaitu sebab keinginan dan keinginan untuk belajar, dorongan kebutuhan belajar dan harapan untuk tujuan masa depan.²⁵

Berdasarkan keterangan diatas dapat dipahami bahwa dorongan dan motivasi peserta diklat tergantung bagaimana tujuan peserta diklat itu sendiri. Artinya, setiap peserta diklat tentunya memiliki keinginan dan tujuan yang berbeda, sehingga dari tujuan tersebut melahirkan suatu dorongan dan motivasi dalam mengikuti pelatihan, oleh sebab itu maka dorongan dan motivasi peserta dalam mengikuti diklat/pelatihan pada dasarnya adalah inisiatif atau kemauan diri sendiri. Artinya, Apabila program pelatihan dengan

²⁰ Angelina, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste.”

²¹ Ifni Oktiani, “Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik,” *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2 (2017): 218, <https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>.

²² Maryam Muhammad, “Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran,” *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 87, <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>.

²³ Widayat Prihartanta, “Teori-Teori Motivasi,” *Journal Adabiya* 1, no. 83 (2015): 2.

²⁴ Tri Rumhadi, “Urgensi Motivasi Dalam Proses Pembelajaran,” *Jurnal Diklat Keagamaan* 11, no. 1 (2017): 35.

²⁵ Dyah Qonita Prabhandhari Puspitadewi, “Motivasi Peserta Dalam Mengikuti Program Pelatihan Menjahit Busana Di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Kabupaten Purworejo,” *Jurnal Pendidikan Teknik Busana*, 2017.

motivasi siswa dirasa adil dan kompetitif oleh peserta, maka lembaga akan lebih mudah menarik calon peserta, mempertahankan dan memotivasi peserta untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas belajar meningkat.²⁶ Sederhanya, motivasi peserta diklat dalam pesantren harus dibentuk berdasarkan kebutuhan para peserta, sehingga ketika pengadaan diklat ini mampu menyentuh terhadap kebutuhan peserta maka motivasi untuk mengikuti kegiatan tersebut juga akan meningkat yang ditandai dengan keinginan untuk bergabung dan menjadi bagian dari peserta diklat.

3. Perubahan *Performance* dalam pelatihan di Pesantren

Pesantren menjadi salah satu lembaga pendidikan yang sepatutnya harus mampu membawa pada perubahan *performance* di dunia Pesantren, pasalnya sistem pendidikan pesantren ini tergolong mempunyai otonomi sendiri dibawah naungan yayasan, sehingga perlu kesadaran bersama tentang bagaimana implementasi kinerja guru upaya perubahan kinerja didalam Pesantren demi tercapainya tujuan kelembagaan, namun disatu sisi perubahan kinerja juga dapat mengarah kepada penurunan kinerja guru, hal itu perlu untuk diperhatikan supaya dapat memprediksi hasil yang diinginkan dengan berbagai langkah strategis untuk mempertahankan, lebih-lebih mampu membawa pada peningkatan kinerja guru di pesantren.

Adapun proses perubahan dimulai dari inisiatif atau ide, kemudian ide tersebut diimplementasikan. Implementasi gagasan ini harus dilakukan secara kontinyu atau berkesinambungan agar perubahan menghasilkan perilaku yang diinginkan. Proses di pesantren ini diawali dengan inisiatif atau gagasan mengenai perubahan yang diinginkan dan kemudian dilaksanakan secara terus menerus hingga menghasilkan bentuk perubahan yang diinginkan. Inisiasi dan implementasi saling berhubungan dan timbal balik, begitu pula implementasi dan kelanjutan serta hasil saling berhubungan.²⁷ Pelatihan menjadi salah satu dasar utama dalam memenuhi kriteria kinerja profesi guru di Pesantren, dengan berbagai materi dan kegiatan di pesantren setidaknya akan memberikan ruang berfikir tentang bagaimana yang harus dilakukan dirinya sebagai seorang guru, pelatihan bagi guru juga lambat laun akan memberikan perubahan pada perilaku kinerja guru sebagaimana kinerja yang diharapkan.

Menurut Alliger dan Janak dalam Richard Leonando Aoetpah mengatakan bahwa Ada empat ukuran keberhasilan dalam pendidikan dan pelatihan:²⁸ Pertama, respon

²⁶ Angelina, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste."

²⁷ Hetty Anggraini and Ali Mashari, "Perilaku Guru Setelah Mengikuti Diklat (Studi Pada Sd Negeri 2 Gunung Terang)," *Ahsanta Jurnal Pendidikan* 5, no. 3 (2019): 58.

²⁸ Richard Leonando Aoetpah, "Analisis Keefektifan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru Di SD Negeri Tubunau," *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* 6, no. 2 (2022): 138.

adalah ukuran efek pelatihan yang dilihat dari respon peserta pelatihan, terutama respon langsung. *Kedua*, perubahan Perilaku Bentuk perubahan perilaku ini merupakan pengaruh dari perubahan perilaku terhadap sikap sebelum dan sesudah pelatihan. *Ketiga*, hasil. Hasilnya adalah ukuran efektivitas pelatihan dalam hal pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, kuantitas output, dan pengurangan pemborosan. Menurut Ede Surya Darmawan, perubahan atau proses menuju perubahan dalam skala individu yang juga terlihat pada munculnya kemauan beberapa anggota.²⁹ Dalam ruang lingkup pelatihan di pesantren, maka perubahan itu dapat dilihat dari kemauan para peserta pelatihan, jika pasca pelatihan banyak yang mau bergabung kembali, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan itu mampu memunculkan perubahan dalam diri peserta pelatihan.

Dalam pola perubahan peserta pelatihan di Pesantren setidaknya ada tiga hal yang dapat dijadikan patokan sebagai bentuk perubahan/*performance* pseserta yaitu: reaksi, tingkat pembelajaran serta tingkat perubahan perilaku pasca pelatihan, dalam hal ini akan diuraikan dalam bentuk tabel sehingga dapat memudahkan para pembaca untuk memahami ketiga bentuk perubahan tersebut, yaitu:

Gambar 1: Pola Perubahan Pelatihan



Reaksi, tingkat pembelajaran atau tingkat perubahan merupakan indikator dari perubahan peserta pelatihan, dimana ketiganya menunjukkan bahwa ada peningkatan *performance* pada peserta pelatihan pesantren, yang demikian sejatinya merupakan bentuk keberhasilan yang kemudian menggerakkan terhadap *skill* atau kemampuan para peserta itu sendiri. Artinya, setelah mengikuti pelatihan maka sudah dapat diketahui tentang kinerja guru, apakah masih dalam posisi tetap, menurun atau justru meningkat, namun yang bisa dipastikan bahwa hasil dari pelatihan bagi guru pesantren terlihat dari *skill* dan keterampilannya dirinya pasca mengikuti pelatihan. Menurut Hamdani,

²⁹ Ede Surya Darmawan, "Peranan Pelatihan Learning Organization Pada Perubahan Individu Dan Institusi : Pengalaman Kabupaten Cianjur," *KESMAS, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 02, no. 06 (2008): 277.

keterampilan guru yang dimaksud ditandai dengan pemahaman guru terhadap tugasnya, guru mengetahui terhadap kebutuhan siswa dan siswinya, pekerjaan guru lebih mudah dan terarah,³⁰ yang didasari pada keberanian dan mental guru dalam menjalankan tugasnya.³¹ Demikian akan menjadi nilai plus dalam keberlangsungan pendidikan di Pesantren melalui keterampilan guru pasca mengikuti pelatihan di Pesantren.

C. Penutup

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Pertama*, pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa kareakteristik yang menjadi pembeda dari kegiatan pendidikan dan pembelajaran pada umumnya. *Kedua*, Tahap pengembangan kelompok dilakukan apabila menginginkan perubahan dan hal ini dilakukan sesuai tahapan-tahapan yang diuraikan di atas, setelah melakukan diagnosis dan menganalisis tujuan-tujuan yang dibutuhkan serta telah melakukan pengatan. *Ketiga*, Motivasi merupakan hal yang paling penting demi mendorong ketercapaian tujuan pelatihan dan peneliti. *Keempat*, perubahan dan kemampuan para peserta pelatihan di pesantren merupakan target utama dalam sebuah diklat, sebab perubahan tersebut menunjukkan bahwa dalam kegiatan diklat tersebut mempunyai pengaruh dengan hadirnya perubahan dalam diri peserta pelatihan.

Referensi

- Andawiyah, Robiatul, Waqi'atul Masrurah, Maimun, and Hamdani. "Teacher Strategies for Improving Students ' Questioning Skills in Class." *JIMPI: Jurnal Inofatif Manajemen Pendidikan Islam* 04, no. 01 (2025): 81. <https://doi.org/10.38073/jimpi.v4i1.1976>.
- Angelina, Rita. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, no. 11 (2014): 616.
- Anggraini, Hetty, and Ali Mashari. "PERILAKU GURU SETELAH MENGIKUTI DIKLAT (STUDI PADA SD NEGERI 2 GUNUNG TERANG)." *AHSANTA JURNAL PENDIDIKAN* 5, no. 3 (2019): 58.
- Aoetpah, Richard Leonando. "Analisis Keefektifan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru Di SD Negeri Tubunaus." *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* 6, no. 2 (2022): 138.
- Darmawan, Ede Surya. "Peranan Pelatihan Learning Organization Pada Perubahan Individu Dan Institusi : Pengalaman Kabupaten Cianjur." *KESMAS, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 02, no. 06 (2008): 277.

³⁰ Hamdani et al., "Needs Analysis in Education and Training Programs: A Concept of Application," *Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2025): 17, <https://doi.org/https://doi.org/10.61166/responsive.v1i1.2>.

³¹ Robiatul Andawiyah et al., "Teacher Strategies for Improving Students ' Questioning Skills in Class," *JIMPI: Jurnal Inofatif Manajemen Pendidikan Islam* 04, no. 01 (2025): 81, <https://doi.org/10.38073/jimpi.v4i1.1976>.

- Hamdani, Heni Listiana, Mokhlis, and Nuri Wahda Salsabila Usmany. "Needs Analysis in Education and Training Programs: A Concept of Application." *Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2025): 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.61166/responsive.v1i1.2>.
- Hanifah, Hani, Susi Susanti, and Aris Setiawan Adji. "Perilaku Dan Karakteristik Peserta Didik Berdasarkan Tujuan Pembelajaran." *Manazhim* 2, no. 1 (2020): 107. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i1.638>.
- Inah, Ety Nur. "PERANAN KOMUNIKASI DALAM PENDIDIKAN." *Jurnal Al-Ta'dib* 6, no. 1 (2013): 177.
- Kementerian Pertahanan RI Badan Pendidikan dan Pelatihan. "Bahan Pembelajaran Dinamika Kelompok." *Kementerian Pertahanan Ri Badan Pendidikan Dan Pelatihan*, 2020.
- Latar, Bakroni. "Perubahan Dan Pengembangan Organisasi." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 75–84 (2020): 81.
- Maimun, Hamdani, Heni Listiana, and Peter Lape. "Pesantren as a Prototype of Education with a Deep Learning Approach." *Jurnal Pendidikan Islam* 15, no. 1 (2025): 32. <https://doi.org/10.38073/jpi.v15i1.2373>.
- Moleong, Lexy J. "Metodologi Penelitian Kualitatif." In *Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya*, 6, 2017.
- Muhammad, Maryam. "Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran." *Lantanida Journal* 4, no. 2 (2016): 87. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>.
- Oktiani, Ifni. "Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik." *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2 (2017): 218. <https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>.
- Prihartanta, Widayat. "Teori-Teori Motivasi." *Journal Adabiya* 1, no. 83 (2015): 2.
- Puspitadewi, Dyah Qonita Prabhandhari. "Motivasi Peserta Dalam Mengikuti Program Pelatihan Menjahit Busana Di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Kabupaten Purworejo." *Jurnal Pendidikan Teknik Busana*, 2017.
- Rodiyana, Roni, and Wina Dwi Puspitasari. "Karakteristik Dan Perbedaan Individu Dalam Efektivitas Pendidikan." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 3 (2021): 798. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1227>.
- Rosid, Fathor, Waqiatul Masrurah, Robiatul Andawiyah, Zainal Abidin, Hamdani, and Ahmad Sunawari Long. "The Implementation of the Book " Washoya Al-Abaa ' Lil Abnaa " in Improving Ethics in Madrasah." *Al-Jadwa: Jurnal Studi Islam* 4, no. 2 (2025): 288. <https://doi.org/10.38073/aljadwa.v4i2.2598>.
- Rosidah. "Manajemen Diklat Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik." *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS* 02, no. 01 (2008): 21–22.
- Rumhadi, Tri. "Urgensi Motivasi Dalam Proses Pembelajaran." *Jurnal Diklat Keagamaan* 11, no. 1 (2017): 35.
- Rusmana, Nandang. "Konsep Dasar Dinamika Kelompok." *Diaskes Dari Artikel Ppb-Upi*, 2024.

- Saleh, Amiruddin. "Pengertian, Batasan, Dan Bentuk Kelompok." In *Modul Ajar: Diakses Pada Tanggal 11 Oktober*, 20, 2024.
- Sutansyah, Lexy, and Rika Yunita. "Dinamika Kelompok (The Group Dynamics): Makna Dan Urgensi." *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 1, no. 3 (2024). <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.357>.
- Wibhawa, Budhi. "Dinamika Kelompok." In *Bandung: Unpad Press*, 2017.
- Yusliyadi, and Ali Norhadi. "Dinamika Kelompok Dalam Pendidikan Perspektif Syaikh Al-Zarnuji." *Al-Fikrah* 3, no. 1 (2020): 41.
- Zed. "Metode Penelitian Kepustakaan." In *Jakarta: Yayasan Obor Indonesia*, 3, 2023.
- Zulkarnain, Wildan. "Dinamika Kelompok: Latihan Kepemimpinan Pendidikan." In *Jakarta: PT Bumi Aksara*, 2013.