


Pembekalan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran dan Pembentukan Iklim Belajar di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi

¹⁾Mahmud MY, ²⁾H Hilmi, ³⁾Summiyani, ⁴⁾Ajuzar Fiqi

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
Email Corresponding: summiyani@uinjambi.ac.id*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Kata Kunci: Pembekalan Kinerja Guru Iklim Belajar</p>	<p>Kinerja guru sangat mempengaruhi pada kualitas Pendidikan sebuah Lembaga Pendidikan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pembelajaran. Kinerja guru yang lemah dapat mempengaruhi cita-cita sebuah lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada tenaga pendidik terkait indikator pelaksanaan kinerja guru yang baik sesuai ketentuan, sehingga dapat diimplementasikan dalam proses pendidikan dan pengajaran di lingkungan sekolah Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi sehingga dapat membentuk iklim pembelajaran yang positif sesuai yang dicita citakan Madrasah. Kegiatan PKM ini menggunakan pendekatan <i>Asset based Community Development</i> (ABCD). Metode yang digunakan yakni metode ceramah, diskusi dan tanya jawab. Hasil kegiatan pembekalan yang dilaksanakan oleh tim berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari keberhasilan menarik perhatian para guru dalam melibatkan diri secara aktif dan resposif selama mengikuti kegiatan mulai dari mendengarkan pemaparan materi, diskusi hingga pada sesi tanya jawab dan evaluasi.</p>
<p>Keywords: Provision Teacher Performance Learning Climate</p>	<p>ABSTRACT</p> <p>Teacher performance greatly influences the quality of education in an educational institution. This is related to the ability and success of teachers in carrying out their tasks in learning. Weak teacher performance can affect the ideals of an educational institution. This research aims to provide understanding and knowledge to teaching staff regarding indicators for implementing good teacher performance in accordance with the provisions, so that they can be implemented in the education and teaching process in the Jambi City Private Laboratory Madrasah Aliyah school environment so that it can form a positive learning climate in accordance with what the Madrasah aspires to. . This PKM activity uses an Asset Based Community Development (ABCD) approach. The methods used are lecture, discussion and question and answer methods. The results of the debriefing activities carried out by the team went well, this can be seen from the success in attracting the attention of the teachers in involving themselves actively and responsibly during the activities starting from listening to material presentations, discussions to question and answer sessions and evaluations.</p> <p style="text-align: right;">This is an open access article under the CC-BY-SA license.</p> 

I. PENDAHULUAN

Kinerja sebagai salah satu elemen penting dalam upaya peningkatan kualitas dan iklim kerja yang positif dalam sebuah organisasi, khususnya pada organisasi pendidikan, salah satu kinerja sumber daya pendidikan yang sangat memerlukan perhatian saat ini yakni kinerja guru. Burhanudin dalam (Hamsah et al., 2019) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Ini mengartikan bahwa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Guru sebagai tenaga profesional yang memiliki tugas dan peran yang sangat strategis, yakni menjadi teladan dan panutan bagi peserta didiknya, apabila belum menunjukkan kinerja dan kode etik guru yang profesional bagi peserta didiknya akan berdampak tidak baik pada perkembangan dan kemajuan pendidikan dalam mewujudkan pendidikan yang dicita-citakan. Sebagaimana yang diungkapkan Fahmi dalam (Hafidulloh dkk, 2021) bahwa guru harus memiliki peran dan kepribadian yang unik, baik, mantap, stabil dewasa, arif, berwibawa, serta dapat menjadi teladan baik untuk anak didiknya.

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik guna pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wahyudi (2020) menguraikan ada 3 jenis kriteria kinerja yakni sifat, perilaku, dan hasil. Sifat berhubungan dengan kepribadian pegawai misalnya integritas kerja, kemampuan personal, komunikasi, dan perilaku pegawai. Perilaku berkaitan dengan keseriusan bekerja, dan hasil merupakan capaian kerja yang diperoleh pegawai.

Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, di dalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas dan mencari berbagai solusi yang terbaik untuk dihadapi. Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa (Said, 2021)

Beberapa pengabdian yang memberikan pemahaman tentang kinerja guru telah banyak dilakukan oleh tim pengabdian, antara lain Rasmulia Sembiring dkk (et al., 2021), Pendampingan pengembangan kinerja guru yang menekankan pada usaha-usaha dalam meningkatkan kinerja guru, guru seharusnya dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan mengembangkan diri dan selalu mengikuti perubahan yang terjadi. Selanjutnya pengabdian yang dilakukan oleh (Kamaruddin, 2019) peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai strategi yakni melalui pelatihan dan motivasi kinerja.

Dari beberapa pengabdian di atas dapat memberikan kontribusi dalam memberikan pemahaman kepada guru terkait kinerja guru untuk meningkatkan mutu Pendidikan dan menciptakan iklim belajar di sekolah yang baik bagi siswa pada proses pembelajaran. Menurut (Dr. Hadiyanto, 2016) Iklim belajar di sekolah dapat didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana, batin, dari setiap sekolah. Selanjutnya (Supardi, 2015) mengatakan bahwa iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah yang dapat berupa iklim fisik dan non fisik. Ini mengartikan bahwa pelaksanaan proses pendidikan pada sebuah lembaga dapat terlaksana dengan baik dan maksimal ketika sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya mampu menciptakan iklim kerja yang baik dan kondusif. Ketika tercipta iklim kerja yang kurang baik di sekolah akan berdampak buruk pada kualitas kinerja sumber daya Pendidikan, proses pembelajaran yang menyenangkan dan pencapaian tujuan pendidikan. National School Climate Center dalam (Mardianto, 2018) menjelaskan iklim sekolah merujuk pada kualitas dan karakteristik budaya sekolah yang berdasarkan pengalaman, norma, tujuan, nilai, hubungan antarpersonal, proses belajar mengajar dan praktek kepemimpinan serta struktur organisasi. Ada 5 elemen penting dari iklim sekolah yaitu: pertama *safety* meliputi; peraturan dan norma, keamanan fisik, keamanan social dan emosional, kedua yakni *teaching and learning* (pengajaran dan pembelajaran) seperti; menghormati keragaman, dukungan social dari orang dewasa, dukungan social teman sebaya. Keempat *institutional environment* (lingkungan lembaga) meliputi; keterkaitan, keterlibatan lingkungan sekitar sekolah. Kelima *Staff relations* (hubungan staf) yakni diantaranya kepemimpinan, hubungan professional. Selanjutnya (Aliyyah, 2021) menjelaskan Iklim belajar yang terasa nyaman serta menyenangkan di kelas begitu penting, sepenuhnya dan siswa dapat menumbuhkan motivasi berprestasi dalam kegiatan belajar mengajar. Ini mengartikan bahwa iklim sekolah yang baik akan mempengaruhi kinerja guru dan iklim belajar yang baik dan kondusif sangat berpengaruh pada prestasi belajar siswa sehingga jika keduanya terpenuhi dalam lembaga pendidikan akan berdampak pada kualitas Pendidikan pada lembaga tersebut.

Pengabdian yang dilakukan oleh tim pengabdian yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi memberikan pembekalan dan pemahaman peningkatan kinerja guru dengan menekankan kedisiplinan, kompetensi kepribadian, pembelajaran nyaman, menyenangkan, inklusif, yang berfokus pada siswa sehingga mampu memberikan iklim belajar yang baik menuju sekolah yang dicita-citakan. Setiap guru

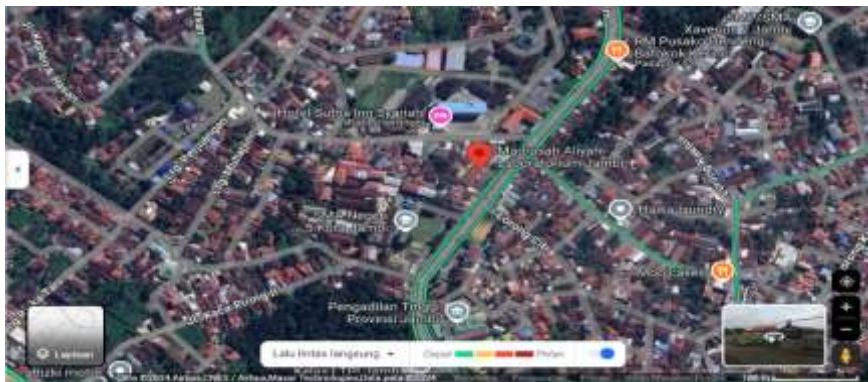
professional harus mampu menciptakan suasana pembelajaran yang selalu melibatkan siswa untuk aktif, kreatif, mandiri dan berkeribadian baik.

Berbagai uraian yang telah dijelaskan, dalam hal ini diperlukan manajemen kinerja guru yang profesional dalam meningkatkan mutu dan iklim belajar guna mencapai peningkatan dan kemajuan pendidikan dan sekolah yang dicita citakan, khususnya di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Jambi. Guru di madrasah harus memiliki kemampuan dalam hal pengetahuan tentang manajemen yang baik dengan sikap yang sesuai serta mampu menciptakan iklim belajar dalam organisasi yang harmonis, kondusif sehingga berdampak pada kualitas kinerja guru dalam mengajar guna meningkatkan mutu pendidikan dan tujuan pendidikan yang ditetapkan.

II. MASALAH

Pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari profesionalisme guru sebagai sumber daya pendidik yang memiliki tugas mendidik, membimbing dan memotivasi anak didik dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, Peningkatan kinerja profesional yang secara *continue* bagi seorang guru merupakan salah satu hal yang *urgen* dan dibutuhkan dalam menjalankan proses pembelajaran yang berprestasi dan menciptakan iklim belajar yang kondusif dan efektif. Salsabila & Puspitasari (2020) menjelaskan secara rinci indikator kualitas pendidikan adalah prestasi belajar. Adapun faktor faktor yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa adalah guru, buku pelajaran, proses pendidikan, alat-alat pelajaran, manajemen sekolah, besar sekolah dan keluarga.

Terdapat permasalahan yang terjadi di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi yang perlu diperhatikan yakni belum semua guru menerapkan pembelajaran yang dicita citakan, yakni pembelajaran yang berpusat kepada siswa secara efektif dan efisien. Masih lemahnya tingkat kedisiplinan mengajar dan ketersediaan peralatan pembelajaran yang variatif sehingga guru belum secara optimal mengekspresikan pembelajaran yang menarik. Oleh karena itu, perlu adanya pembekalan terkait Indikator kinerja guru yang perlu difahami sehingga guru tetap dapat melaksanakan pembelajaran yang menarik yang berpusat pada siswa, yakni guru mampu menyediakan proses pembelajaran yang efektif, menyenangkan melalui interaksi aktif, empatik serta memperhatikan kebutuhan belajar siswa sehingga terciptanya sekolah yang dicita citakan.



Gambar 1. Lokasi Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi

Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi merupakan Sekolah Menengah Swasta yang bercirikan agama Islam. Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi didirikan pada tahun 1985 di Jl. Arief Rahman Hakim Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi Provinsi Jambi dan samapis ekarang masih eksis dan terus berkembang di dunia pendidikan. Salah satu tujuan didirikannya Madrasah Aliyah Laboratorium didirikan sebagai prakteknya mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN STS Jambi, sebagai wadah mikroteaching mahasiswa tersebut.

III. METODE

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) di Madrasah Aliyah Swasta Laboratorium Kota Jambi ini menggunakan pendekatan menggunakan Pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD). (Risnita et al., 2023) menjelaskan pendekatan ABCD ini dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan,

dan evaluasi. Kegiatan ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan yakni, *discovery*, *dream*, *design*, *define*, dan *destiny*

- 1) *Define* merupakan tahapan yang pertama, yakni menentukan tema, sasaran kerja. Tema yang diambil pada kegiatan ini yakni “Pembekalan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran dan Pembentukan Iklim Belajar di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi”. Aset yang akan dikembangkan atau sasaran kerjanya adalah guru-guru Madrasah Aliyah laboratorium Swasta Kota Jambi. Tim PKM melakukan kerjasama dan kesepakatan dengan mitra sehingga dapat dipastikan kegiatan pelatihan atau pembekalan dilaksanakan selama 1 hari yakni pada tanggal 21 September 2024.
- 2) *Discovery*. Proses ini dilakukan dengan observasi awal yakni untuk mengetahui lebih mendalam tentang potensi besar yang perlu dilakukan untuk menentukan target yang memenuhi kriteria. Guru dan tenaga kependidikan dalam hal ini perlu diberikan pembekalan kinerja dalam upaya meningkatkan iklim belajar yang kondusif guna memenuhi keinginan sekolah yang dicita citakan.
- 3) *Dream* (Penemuan Mendalam). Tahap kedua yakni proses penetapan tujuan dari pelatihan. Tim Pengabdian Kepada masyarakat merumuskan dan menetapkan tujuan untuk pengembangan aset. Tujuan pembekalan kinerja guru di Madrasah Laboratorium Kota jambi ini untuk memberikan pemahaman dan kepada guru mengenai pembelajaran yang optimal serta iklim belajar yang kondusif.
- 4) *Design* adalah proses perancangan kegiatan. Pada tahap ini tim PKM merumuskan strategi, proses dan membagi tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan. Program PKM ini dirancang dalam bentuk pembekalan dan pelatihan kepada guru-guru di MAL Kota Jambi dengan tujuan memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada guru mengenai peningkatan manajemen kinerja guru dan membentuk iklim belajar yang kondusif pada proses pembelajaran.
- 5) *Destiny* yakni tahap melaksanakan evaluasi atau controlling. Pelaksanaan kegiatan selama 1 hari bertempat di ruang kerja guru. Kegiatan diimplementasikan menggunakan metode ceramah, diskusi tanya jawab dan evaluasi. Media yang digunakan yakni penyampaian materi menggunakan *Power point* sehingga memudahkan guru dalam memahami materi secara maksimal.

Metode yang digunakan pada kegiatan pembekalan ini yakni metode ceramah, diskusi dan tanya jawab. Metode ini digunakan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada peserta serta mengajak peserta untuk aktif dan respon dengan kegiatan pembekalan yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Laboratorium Kota Jambi

1. Metode Ceramah

Pemateri menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan informasi dan materi secara langsung. Untuk memudahkan dalam penyampaian, maka pemateri menampilkan bahan materi menggunakan *power point*. Tujuan penggunaan metode ini dengan menggunakan *power point* yakni memudahkan peserta untuk memahami materi secara efektif.

2. Metode Diskusi dan tanya jawab

Setelah penyampaian materi menggunakan *Power point*, dilanjutkan dengan diskusi. Metode diskusi ini digunakan untuk memberikan kesempatan komunikasi dua arah dan banyak arah antara pemateri dan peserta untuk saling bertanya, yakni pemateri bertanya kepada peserta, atau sebaliknya peserta bertanya kepada pemateri terkait materi yang disampaikan dan melihat respon terhadap materi yang disampaikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan PKM dengan tema “Pembekalan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran dan pembentukan iklim belajar di lingkungan Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi” berjalan sesuai jadwal yang direncanakan. Pelaksanaan kegiatan pengabdian pada hari sabtu, 29 September 2024 bertempat di ruang guru Madrasah Aliyah Laboratorium pada jam 08.00–12.00 wib. peserta sangat antusias dan semangat mengikuti kegiatan pembekalan. Adapun peserta yang mengikuti PKM berjumlah 33 orang.

Pembekalan ini bertujuan memberikan pemahaman kepada guru tentang peran dan indikator kinerja profesional dalam proses pembelajaran sehingga sekolah mampu mencapai sekolah yang dicita-citakan. Beberapa elemen penting untuk dilaksanakan sehingga sekolah mampu mewujudkan sekolah yang sesuai harapan dalam menjalankan visi dan misi sekolah diantaranya melaksanakan pembelajaran aktif, keterlibatan masyarakat khususnya orang tua pemahaman dan penggunaan teknologi serta suasana pembelajaran aman dan nyaman dalam interaksi. Sebagai pendidik profesional, guru harus menjalankan perannya dengan menunjukkan sikap dan kepribadian yang baik sehingga menimbulkan aura positif pada iklim madrasah.

Menurut pendapat Fahmy yang dikutip Hafidulloh dkk (2021) bahwa guru harus memiliki peran dan kepribadian yang unik, baik, mantap, stabil dewasa, arif, berwibawa, serta dapat menjadi teladan yang baik untuk anak didiknya. Dalam hal ini guru harus berkepribadian ganda yakni harus bersikap empati, kritis dan sabar terhadap anak didiknya. Peserta juga diberikan pemahaman terkait kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan sebagai upaya mencapai tujuan dari pada oraganisasi pada unit kerjanya.



Gambar 2. Pemateri menyampaikan materi pembekalan kinerja guru

Dalam kegiatan PKM ini yang menjadi pemateri adalah Ibu Yuliana Afifah, M. Pd dan yang menjadi moderator adalah ibu sizka Farwati, M. Pd. Pemateri menyampaikan materi menggunakan format visual dengan *power point* dengan tujuan agar lebih efektif dan efisien dalam penyampaian. Kegiatan ini sebagai bentuk pengabdian yang memberikan pembekalan kepada guru di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Jambi terkait tugas dan perannya yang belum maksimal memenuhi indikator kinerja guru yang baik. Masih terdapat guru yang belum sepenuhnya melibatkan siswa untuk lebih aktif dan disiplin dalam belajar sehingga iklim belajar masih terkesan kurang menyenangkan dan motivasi belajar siswa masih rendah.

Peran guru dalam konsep sekolah yang dicita-citakan tersebut menurut Mulyasa dalam (Nurzannah, 2022) yakni guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, teliti, rajin memiliki kepribadian yang mantap, menguasai ilmu kepemimpinan, mampu berkomunikasi dan menjaga hubungan baik antar manusia, memahami strategi dan manajemen pendidikan serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Pemateri memberikan gambaran-gambaran umum yang relevan dengan dunia pendidikan yang terjadi saat ini, bahwa masih banyak guru yang belum memahami dan mengaplikasikan terkait tugas dan perannya sebagai pendidik, pengajar, pemimpin dan manager di kelas sehingga menimbulkan kurangnya motivasi siswa dalam proses pembelajaran. pada penyampaian materinya, pemateri menjelaskan bahwa perlunya diterapkan pembelajaran yang berpusat pada siswa melalui manajemen kelas yang baik., maksudnya pendidik mampu menyediakan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan melalui interaksi aktif, empatik, serta memperhatikan kebutuhan belajar siswa.



Gambar 3. Salah Satu Materi yang Disajikan kepada peserta

Selanjutnya peserta juga diberikan pemahaman dan bekal terkait perannya sebagai pendidik menuju sekolah yang dicita citakan. Kinerja guru yang profesional dalam sebuah lembaga pendidikan sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang efektif dan bermutu. Kinerja yang baik tentunya akan

mendapatkan hasil yang baik pula. Dengan kata lain bahwa hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kepribadian, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Figur seorang guru sangat mempengaruhi perkembangan anak didiknya. Oleh karena itu guru seharusnya memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan kinerjanya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Pada saat kegiatan berlangsung, ketika pemateri menyampaikan uraian secara detail tentang poin-poin yang ditampilkan pada *power point*. Peserta terlihat sangat antusias dan respon positif dari masing masing peserta ditunjukkan dengan keseriusan dalam mendengarkan dan memperhatikan apa yang disampaikan. Suasana terlihat rilek tapi serius karena pemateri mampu menguasai ruangan dan memahami apa yang diinginkan oleh peserta pelatihan. Peserta terlihat mendengarkan bahkan ada beberapa yang mencatat poin-poin yang dianggap penting dan ditanyakan secara langsung jika kurang memahami dari apa yang disampaikan oleh pemateri.



Gambar 3. Materi yang disampaikan oleh pemateri dalam *power point* yang disediakan

Kegiatan pembekalan dan pelatihan diikuti secara maksimal oleh masing masing peserta, hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan bahwa keseriusan peserta dalam memahami materi dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai bentuk rasa keingintahuan yang mendalam sehingga akan menjadi bekal dan pengalaman dalam implementasi pembelajaran aktif di kelas nanti. Pada tahap sesi akhir, kegiatan dilakukan dengan evaluasi. Menurut Grounlund (Malik Ibrahim, 2018) Evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dalam menentukan atau membuat Keputusan sampai sejauh mana tujuan atau program telah tercapai. Selanjutnya menurut (Alfie Ridho et al., 2023) menjelaskan bahwa evaluasi adalah bentuk Upaya untuk menentukan nilai terhadap objek evaluasi melalui proses pengukuran, penilaian, pengamatan dan pengumpulan data secara cermat dan dapat dipertanggung jawabkan.

Pada kegiatan ini, evaluasi dilakukan untuk mengetahui dan menilai tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan dan berdampak pada perubahan perilaku yang lebih baik sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Evaluasi yang dilakukan meliputi pemberian tugas dengan beberapa Kuesioner kepada peserta dan merefleksi hal apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yang baik, observasi/survey terhadap rekan kerja. Pada sesi ini, tim pengabdian sangat berharap pembekalan kinerja bagi guru di Madrasah laboratorium Swasta Kota Jambi ini dapat memberikan pemahaman dan effect yang positif bagi peningkatan kemampuan dan kinerja guru serta peningkatan mutu pendidikan.



Gambar 4. Forum Diskusi dan Tanya Jawab yang Interaktif antara Pemateri dan Peserta Kegiatan

Diakhir kegiatan, seluruh tim Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi melakukan foto Bersama sebagai bentuk keakraban bisa membantu mempererat rasa kekeluargaan dengan peserta guru-guru dan tenaga administrasi di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi.



Gambar 5. Di akhir Kegiatan Dilakukan Foto Bersama Pemateri dan Peserta

V. KESIMPULAN

Tim Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi melaksanakan kegiatan pengabdian pada tanggal 14 Oktober 2024 September dengan tema “Pembekalan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran dan Pembentukan Iklim Belajar di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi” telah dilaksanakan dan berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari keaktifan peserta pelatihan dan ikut terlibat secara langsung dalam kegiatan tersebut. Selama kegiatan PKM berlangsung peserta pelatihan memperhatikan dengan seksama dan mencatat poin poin penting yang disajikan pemateri melalui power point yang dianggap menjadi bahan pengetahuan untuk melaksanakan kinerja pembelajaran. Selain itu peserta juga meminta soft file materi yang disampaikan sebagai bahan bacaan untuk meningkatkan kinerja guru proses mengajar nantinya. Antusias dan respon positif serta keseriusan peserta pelatihan menjadi sebuah hal positif yang menjadi indikator bahwa kegiatan pelatihan ini berhasil dilaksanakan dan mampu memberikan informasi dan meningkatkan motivasi para guru untuk membenahi dan meningkatkan kinerja dalam pembelajaran yang lebih mengedepankan keaktifan dan keterlibatan siswa di Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak Madrasah Aliyah Laboratorium Swasta Kota Jambi yang telah memberikan ruang dan kesempatan bagi kami untuk melaksanakan pengabdian ini sehingga kegiatan dapat dilaksanakan sesuai harapan dan tujuan yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kautsari, M. (2019). Asset-Based Community Development: Strategi Pengembangan Masyarakat. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 4(2), <http://doi.org/10.24235>.
- Alfie Ridho, Arina Deggan Munthe, Dimas Andika Shaputra, Indah Wahyuni, Lutfhia Farhana Putri Lubis, Nursiti Maysarah, & Inom Nasution. (2023). Analisis Evaluasi Program Pendidikan Dalam Pembelajaran Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 2(2), 211–221. <https://doi.org/10.55606/jpbb.v2i2.1516>
- Aliyyah, R. R. (2021). Iklim Belajar Pengelolaan Kelas Yang Efektif. *Researchgate.Net*, July, hal.1. https://www.researchgate.net/profile/Rusi-Rusmiati-Aliyyah/publication/352901655_IKLIM_BELAJAR_PENGELOLAAN_KELAS_YANG_EFEKTIF/links/60dec7d792851ca9449f0e4b/IKLIM-BELAJAR-PENGELOLAAN-KELAS-YANG-EFEKTIF.pdf
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Dr. Hadiyanto, M. E. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah - Google Books*. March. https://www.google.co.id/books/edition/Teori_dan_Pengembangan_Iklim_Kelas_Iklim/G-VNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=dimensi+sekolah&pg=PA90&printsec=frontcover
- Hafidulloh dkk. (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. In *Bintang Pustaka Madani* (Vol. 1, Issue 1).
- Hamsah, H., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 237. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10264>
- Kamaruddin, E. (2019). Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Electronic Learning pada Proses Pembelajaran di Dalam Kelas. *Universitas Negeri Jakarta*, 2, 1–9.
- Malik Ibrahim, M. (2018). Penelitian Evaluasi Bidang Pendidikan (Pendekatan Kualitatif). In *Alauddin University Press, Makassar*.
- Mardianto. (2018). Membangun Iklim Sekolah Untuk Mereduksi Perilaku Agresi Siswa: Bullying dan Cyberbullying. *Makalah Terapan, November*, 1–14.
- Nurzannah, S. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran. *ALACRITY: Journal of Education*, 2(3), 26–34. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v2i3.108>
- Risnita, R., Dewi, F. K., Bulan, D. D., Zulyanty, M., & Mardia, A. (2023). Pelatihan dan Pendampingan Penggunaan Liveworksheets dalam Pembuatan Lembar Kerja Peserta Didik bagi MGMP Madrasah Tsanawiyah Matematika Rayon 2 Se-Kota Jambi. *Jurnal Surya Masyarakat*, 6(1), 51. <https://doi.org/10.26714/jsm.6.1.2023.51-59>
- Said, A. (2021). *Manajemen Kinerja Guru* (Pertama Ju). Yayasan Barcode.
- Salsabila, A., & Puspitasari. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar. *Pandawa : Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 2(2), 278–288.
- Sembiring, R., Gultom, R., Silalahi, S. P. R., Normi, S., Winarto, W., Meliana, S., Marbun, S. N. B., Sitohang, R., Tambunan, R. J., Panjaitan, M., & Purba, J. H. (2021). Pendampingan Pengembangan Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat METHABDI*, 1(2), 108–113. <https://doi.org/10.46880/methabdi.vol1no2.pp108-113>
- Supardi. (2015). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya* (Cetakan II). rAJA Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2020). *Mengejar Profesionalisme Guru* (Cetakan Pe). Prestasi Pustaka.