

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah salah satu fondasi utama dalam pembangunan negara, dan mutu tenaga pengajar berperan krusial dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran (Nugraha et al., 2025). Di tingkat internasional, Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan PBB (UNESCO) menegaskan betapa pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru sebagai faktor utama keberhasilan sistem pendidikan. Di Indonesia, pendidikan merupakan fokus utama nasional guna mencapai sasaran pembangunan berkelanjutan, seperti yang disebutkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, yang menargetkan peningkatan mutu sumber daya manusia melalui inovasi kurikulum dan pelatihan (Kementerian PPN/Bappenas, 2020). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menetapkan bahwa pendidikan perlu didukung oleh tenaga pengajar yang berkualitas, dengan tanggung jawab pemerintah untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan (Pasal 39). Salah satunya melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Kontinuitas pelatihan kurikulum mengacu pada proses pengembangan profesional yang terus menerus, terstruktur, dan konsisten bagi para pendidik dalam menguasai serta menerapkan kurikulum. Kontinuitas kurikulum dikembangkan secara berkesinambungan, baik antara mata pelajaran, antar kelas, maupun antar jenjang pendidikan (Stai et al., 2020). Keterpastian pelatihan ini menunjukkan bahwa pelatihan bukanlah kegiatan yang dilakukan sekali atau secara acak, tetapi harus diulang melalui program seperti *workshop*, seminar, pelatihan online, atau supervisi rutin untuk menjaga dan meningkatkan keterampilan guru.

Pearson Edexcel adalah bagian dari *Pearson*, sebuah institusi pendidikan yang berbasis di Inggris dan memiliki reputasi global. Kurikulum *Pearson Edexcel* di institusi pendidikan membekali siswanya untuk memasuki pasar kerja global. *Pearson Edexcel* juga menyediakan GCSE, IGCSE, hingga A Level, tetapi dengan lebih banyak fleksibilitas dalam memilih mata pelajaran. Untuk sekolah yang mengadopsi kurikulum *Pearson Edexcel*, fleksibilitas ini memberikan kesempatan untuk menyisipkan program lokal serta sistem yang spesifik. Kurikulum ini mengutamakan pendekatan pembelajaran yang fokus pada siswa (*student-centered learning*) melalui metode *active learning*, yang menekankan partisipasi aktif siswa dalam proses belajar serta pengembangan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan pemecahan masalah. Selain itu, kurikulum *Pearson Edexcel* juga menekankan pada pengembangan kemampuan global, kesiapan digital melalui integrasi literasi digital, serta penggunaan teknologi dalam proses belajar. Metode penilaiannya bervariasi, tidak hanya dengan ujian akhir, tetapi juga lewat *coursework*, praktik, dan proyek, yang menawarkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kemampuan siswa.

Kurikulum *Pearson Edexcel* diakui secara global oleh berbagai universitas dan lembaga pendidikan tinggi, sehingga memberikan keuntungan bagi lulusan dalam melanjutkan studi atau memulai karier dengan keterampilan yang relevan dan kompetitif di tingkat internasional. Dalam penerapan kurikulum *Pearson Edexcel*, guru dan staf pendidikan memiliki peran sentral dalam meningkatkan proses pembelajaran, kinerja mereka menjadi faktor penting dalam mencapai target pendidikan. Studi di Indonesia telah mengindikasikan bahwa pelatihan kurikulum berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Saodah et al., 2025). Kinerja di bidang pendidikan, khususnya kinerja guru, merupakan evaluasi menyeluruh tentang cara seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya dalam lingkungan pendidikan. Ini mencakup berbagai elemen seperti standar pengajaran, kemampuan merencanakan dan menyajikan materi, efektivitas dalam mengelola ruang kelas, serta kemampuan untuk memberi motivasi dan berinteraksi dengan

siswa. Sebaliknya, perencanaan sumber daya manusia di sektor pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses terencana untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan merencanakan kebutuhan serta pengembangan tenaga kerja di dalam organisasi pendidikan (Zebua et al., 2023).

Studi Saodah et al. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan kurikulum memiliki dampak signifikan pada kinerja guru dalam merancang pembelajaran, menyampaikan materi, dan melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa. Berdasarkan teori Human Capital (Becker, 1993), pelatihan yang berkelanjutan adalah jenis investasi pada sumber daya manusia yang bisa meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja individu dalam organisasi, termasuk di sektor pendidikan. SMA Labschool UPI Cibiru adalah sebuah sekolah laboratorium di bawah Universitas Pendidikan Indonesia yang telah menerapkan kurikulum *Pearson Edexcel* untuk meningkatkan kompetensi global siswa. Sekolah ini secara berkala mengadakan sesi pelatihan untuk guru, baik melalui program internal maupun melalui penyedia layanan *Pearson Education*.

Hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelaksanaan kontinuitas pelatihan kurikulum *Pearson Edexcel* di SMA Labschool UPI Cibiru mengalami berbagai tantangan. Pelatihan yang berlangsung belum sepenuhnya berlangsung secara terus-menerus dan merata diantara para pendidik. Berdasarkan informasi internal sekolah, Dari total guru yang ada, hanya sekitar 30–40% guru yang mengikuti pelatihan kurikulum *Pearson Edexcel* secara berkelanjutan (lebih dari dua kali), sedangkan sekitar 60–70% guru hanya mengikuti pelatihan satu kali atau tidak mengikuti pelatihan lanjutan sama sekali, dalam jadwal yang di ajarkan dalam pelatihan pendidikan non formal yang bekerja sama dengan Iwa K , sedangkan sisanya hanya berpartisipasi satu kali atau bahkan tidak sama sekali akibat keterbatasan waktu dan jadwal kegiatan akademik. Sebagai hasilnya, ada perbedaan dalam pemahaman dan Fkemampuan guru dalam mengimplementasikan prinsip pembelajaran yang berfokus pada *Edexcel*.

Selain itu, hasil evaluasi supervisi akademik menunjukkan adanya variasi signifikan dalam kinerja guru khususnya dalam aspek perencanaan dan

pelaksanaan pembelajaran berbasis kurikulum internasional. Beberapa guru telah mampu menyesuaikan rencana pembelajaran dengan standar Edexcel, namun sebagian lainnya masih mengalami kendala dalam menyusun perangkat ajar yang sesuai dan menerapkan metode pembelajaran aktif di kelas, ditemukan adanya ketidakseimbangan antara kontinuitas pelatihan kurikulum *Pearson Edexcel* dengan kinerja tenaga pendidik.

Hasil supervisi akademik menunjukkan bahwa sekitar 48% guru memiliki kinerja dalam kategori baik pada aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran berbasis kurikulum *Pearson Edexcel*, sementara sekitar 52% guru masih berada pada kategori cukup hingga kurang. Guru yang mengikuti pelatihan secara berkelanjutan menunjukkan skor kinerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang tidak mengikuti pelatihan secara kontinu. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan implementasi kurikulum *Pearson Edexcel* dengan kesiapan serta kinerja tenaga pendidik di sekolah.

Kontinuitas pelatihan yang belum berjalan optimal berdampak pada belum meratanya kualitas pembelajaran yang diterapkan di kelas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kontinuitas pelatihan berperan penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMA Labschool UPI Cibiru. Beberapa pendidik telah berhasil menyesuaikan rencana pembelajaran dengan standar *Edexcel*, tetapi ada juga yang masih menghadapi tantangan dalam merancang perangkat ajar yang tepat serta menerapkan metode pengajaran aktif di dalam kelas. Keadaan ini menunjukkan bahwa keberlangsungan pelatihan sangat berpengaruh dalam mempertahankan konsistensi dan kualitas kinerja guru di SMA Labschool UPI Cibiru.

Teori utama yang mendasari penelitian ini adalah "*Human Capital Theory*" yang menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, kesehatan, dan pengalaman yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan merupakan aset penting yang dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja individu (Samnur, 2023). Schultz (1961) menyatakan bahwa modal manusia adalah keterampilan yang diperoleh dan bermanfaat dari seluruh anggota masyarakat, serta investasi

dalam pendidikan dan pelatihan akan memberikan keuntungan jangka panjang bagi individu dan organisasi. Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memberikan nilai tambah pada produktivitas mereka (Samnur, 2023). Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* Terhadap Kinerja Pendidik”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kesinambungan pelatihan kurikulum mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dalam kurikulum *Pearson Edexcel* tersebut. Penelitian ini berfokus pada kinerja guru dalam merencanakan dan menyampaikan materi ajar sesuai dengan standar *Pearson Edexcel* yang berorientasi pada pembelajaran berbasis siswa. Dengan menganalisis data yang diperoleh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman nyata tentang signifikansi pelatihan keberlanjutan dalam kelangsungan kurikulum *Pearson Edexcel* untuk peningkatan kinerja pendidik. Selain itu, diharapkan memberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana pelatihan yang berkelanjutan dan rutin dapat meningkatkan kualitas serta efektivitas kinerja guru dalam melaksanakan kurikulum *Pearson Edexcel*. Dengan menitikberatkan pada peningkatan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran aktif, pemanfaatan teknologi, dan variasi penilaian, penelitian ini bertujuan untuk memperkuat posisi guru sebagai garda terdepan keberhasilan pendidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* di SMA Labschool UPI Cibiru?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Labschool UPI Cibiru?
3. Bagaimana Pengaruh Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Labschool UPI Cibiru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk Mendiskripsikan Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* di SMA Labschool UPI Cibiru Kabupaten Bandung.
2. Untuk Mendiskripsikan Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Labschool UPI Cibiru Kabupaten Bandung.
3. Untuk Menganalisis seberapa besar Pengaruh Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Labschool UPI Cibiru Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sumber ilmiah yang memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh kontinuitas pelatihan kurikulum *Pearson Edexcel* terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian ini juga menjadi bahan reflektif dalam pengembangan teori manajemen pendidikan dan peningkatan kualitas tenaga pengajar dalam konteks kurikulum internasional.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan kurikulum *Pearson Edexcel* sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Sekolah dapat menggunakan hasil ini untuk merancang program pelatihan berkelanjutan yang mendukung peningkatan kompetensi guru dan mutu pembelajaran.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini membantu penulis dalam memperdalam wawasan tentang hubungan pelatihan berkelanjutan dengan performa tenaga pendidik, sekaligus meningkatkan kapabilitas dalam penelitian bidang manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan referensi dan acuan empiris yang dapat dijadikan dasar untuk studi lanjutan mengenai pelatihan tenaga pendidik dan kinerja guru, khususnya dalam konteks implementasi kurikulum *Pearson Edexcel* atau kurikulum internasional serupa.

E. Kerangka Berfikir

1. Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel*

Pelatihan berkelanjutan (Kontinuitas) merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan, pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus dan terencana menjadi landasan bagi peningkatan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Konsep pelatihan berkelanjutan (kontinuitas) yang dijelaskan oleh Irawan dkk. (2024) memiliki hubungan yang sangat erat dengan pelaksanaan pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel*. Sebagaimana dijelaskan dalam materi tersebut, pelatihan berkelanjutan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara terus-menerus, terencana, dan relevan dengan kebutuhan kompetensi tenaga pendidik. Dalam konteks penerapan Kurikulum *Pearson Edexcel*, prinsip kontinuitas pelatihan menjadi krusial karena kurikulum ini menuntut guru untuk selalu beradaptasi terhadap standar internasional, metode penilaian berbasis kompetensi, dan pendekatan pembelajaran modern yang berpusat pada siswa.

Melalui pelatihan yang berkelanjutan, guru tidak hanya memperoleh keterampilan teknis untuk mengimplementasikan kurikulum *Pearson Edexcel*, tetapi juga menumbuhkan budaya belajar dan inovasi sebagaimana dijelaskan dalam teori pengembangan SDM berkelanjutan.

Indikator kontinuitas pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* dapat ditinjau melalui beberapa aspek yaitu:

a. Perencanaan Pelatihan

Proses pelatihan yang dilakukan secara terencana dan sesuai dengan kebutuhan memungkinkan guru memahami struktur kurikulum, standar penilaian, serta strategi pembelajaran yang efektif untuk mencapai capaian pembelajaran global. Identifikasi kebutuhan dimulai dengan evaluasi gap kompetensi melalui survei, wawancara, dan analisis kinerja, untuk menentukan keterampilan spesifik seperti pedagogik dalam konteks kurikulum. Tujuan program harus SMART, mengintegrasikan indikator kontinuitas pelatihan Idayati (perencanaan, pelaksanaan konsisten, dampak kompetensi, budaya pembelajaran, evaluasi-tindak lanjut) sebagai indikator keberhasilan, seperti peningkatan 20% kompetensi guru pasca-pelatihan. Hal ini sejalan dengan aspek perencanaan yang relevan dalam pelatihan harus didasarkan pada analisis kebutuhan nyata di lapangan.

b. Pelaksanaan Pelatihan yang Konsisten

Pelaksanaan pelatihan secara konsisten menunjukkan keseriusan lembaga dalam mengembangkan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan. Konsistensi pelaksanaan pelatihan juga penting dalam konteks Kurikulum *Pearson Edexcel*. Kurikulum ini terus mengalami pembaruan seiring perkembangan global, sehingga konsistensi pelaksanaan pelatihan dilakukan secara terprogram, terjadwal, dan tidak bersifat sementara atau insidental. Dengan pelatihan yang dilakukan secara berkala dan variatif baik biasanya berupa kombinasi pelatihan tatap muka seperti workshop dan seminar yang difasilitasi oleh master trainer bersertifikat, pelatihan daring yang meliputi modul digital mandiri, webinar, serta forum diskusi interaktif, dan pendampingan langsung berupa *coaching* untuk penerapan materi pelatihan di kelas.

Pelatihan yang berlangsung secara berkesinambungan memungkinkan tenaga pendidik untuk terus memperbarui wawasan dan keterampilan seiring dengan perkembangan kurikulum, metode pembelajaran, serta kemajuan teknologi pendidikan. Proses pelatihan yang berulang juga membantu memperkuat pemahaman peserta terhadap materi yang dipelajari sehingga lebih

mudah diterapkan dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Lebih lanjut, konsistensi pelatihan berkontribusi dalam menumbuhkan kebiasaan belajar sepanjang hayat di kalangan tenaga pendidik. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai media pembentukan sikap profesional yang adaptif terhadap perubahan.

c. Dampak Pelatihan terhadap Kompetensi

Pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dampak ini dapat terlihat dari perubahan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja tenaga pendidik setelah mengikuti pelatihan. Dalam aspek kompetensi pedagogik, pelatihan membantu tenaga pendidik meningkatkan kemampuan dalam merancang pembelajaran yang sistematis, memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, serta menggunakan media pembelajaran yang inovatif. Dalam aspek kompetensi profesional, pelatihan memperkuat penguasaan materi ajar dan kemampuan mengintegrasikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ke dalam proses pembelajaran.

Sementara itu, dalam aspek kompetensi sosial dan kepribadian, pelatihan dapat meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dengan rekan sejawat, serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas. Peningkatan kompetensi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Dengan kata lain, dampak pelatihan tidak hanya dirasakan oleh tenaga pendidik secara individu, tetapi juga oleh lembaga pendidikan dan peserta didik secara keseluruhan.

d. Budaya Pembelajaran dan Dukungan Organisasi

Keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh budaya pembelajaran (*learning culture*) yang berkembang di dalam organisasi serta dukungan dari pihak manajemen atau pimpinan lembaga. Budaya pembelajaran

tercermin dari adanya sikap terbuka terhadap perubahan, kemauan untuk terus belajar, serta kebiasaan berbagi pengetahuan antar tenaga pendidik.

Organisasi yang memiliki budaya pembelajaran yang kuat akan mendorong tenaga pendidik untuk aktif mengikuti pelatihan dan menerapkan hasil pelatihan dalam praktik kerja. Dukungan organisasi dapat berupa kebijakan yang memfasilitasi pelatihan, penyediaan anggaran, waktu, serta sarana dan prasarana yang memadai. Selain itu, bentuk dukungan lain adalah pemberian penghargaan atau pengakuan terhadap tenaga pendidik yang menunjukkan peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan.

e. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pelatihan

Evaluasi berkelanjutan dan pendampingan (mentoring) pascapelatihan menjadi strategi penting untuk memastikan bahwa guru benar-benar mengimplementasikan kompetensi yang telah diperoleh. Evaluasi pelatihan merupakan proses untuk menilai efektivitas program pelatihan. Model evaluasi yang paling dikenal dikemukakan oleh Kirkpatrick (1998) yang meliputi empat tingkat, yaitu: reaksi peserta (*reaction*), peningkatan pembelajaran (*learning*), perubahan perilaku (*behavior*), dan hasil akhir (*results*).

Evaluasi pelatihan penting untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat nyata bagi individu dan organisasi. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan program pelatihan selanjutnya. Tindak lanjut pelatihan merupakan upaya untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh selama pelatihan diterapkan secara berkelanjutan. Goldstein & Ford (2002) menyatakan bahwa transfer hasil pelatihan ke tempat kerja memerlukan dukungan supervisi, kesempatan praktik, serta sistem umpan balik yang berkelanjutan. Dengan adanya evaluasi dan tindak lanjut, pelatihan tidak berhenti pada kegiatan formal, tetapi menjadi bagian dari proses pengembangan profesional jangka panjang.

Dalam konteks *Pearson Edexcel* Program ini juga mencakup sertifikasi profesional, seperti *PTEL Academy Master Trainer*, yang dirancang untuk memperkuat kemampuan guru dalam mengajarkan kurikulum internasional secara efektif dan berkelanjutan menggunakan metodologi pembelajaran

inovatif serta teknologi pendidikan terkini. Kurikulum *Pearson Edexcel* mencerminkan seluruh indikator pelatihan berkelanjutan: perencanaan yang relevan dengan kebutuhan guru, pelaksanaan yang konsisten dan adaptif, evaluasi yang sistematis, serta tindak lanjut berupa pendampingan dan refleksi praktik. Melalui proses yang berkesinambungan ini, guru dapat meningkatkan kompetensi profesional, kinerja mengajar, serta kemampuan berpikir kritis dan inovatif. Akhirnya, kontinuitas pelatihan *Pearson Edexcel* tidak hanya meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik, tetapi juga membentuk budaya belajar sepanjang hayat di lingkungan sekolah yang berstandar internasional (Idayati et al., 2021).

2. Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut Siemze Joen dkk. (2022), Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Menurut Siemze Joen menyatakan indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup tiga aspek, yaitu:

a. Perencanaan Pembelajaran

Kinerja guru terlihat dari kemampuannya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mencakup seluruh indikator ketercapaian hasil belajar sesuai dengan kurikulum dan karakteristik peserta didik. Guru yang profesional mampu merumuskan tujuan pembelajaran dengan kata kerja operasional yang jelas, terukur, dan relevan dengan tingkat perkembangan peserta didik. Selain itu, guru juga dituntut untuk menyusun bahan ajar secara sistematis, logis, dan kontekstual, dimulai dari konsep yang sederhana hingga kompleks dengan memperhatikan potensi, kemampuan, serta motivasi belajar siswa. Dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, guru harus memilih strategi, pendekatan, dan metode yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan kognitif, afektif, serta psikomotor peserta didik, serta mengalokasikan waktu

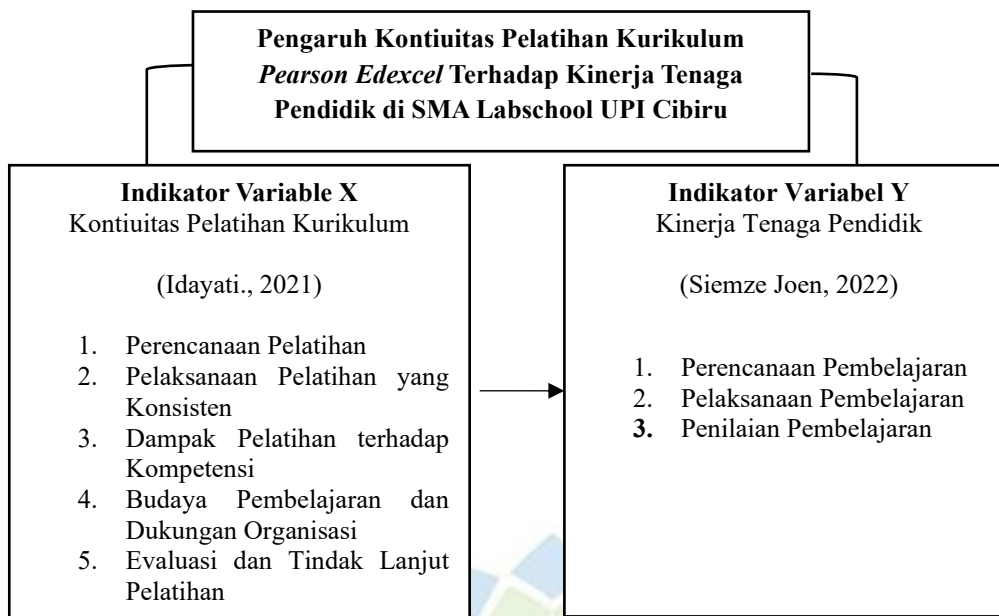
secara proporsional. Pemilihan sumber dan media pembelajaran juga menjadi indikator penting, di mana guru diharapkan mampu memanfaatkan berbagai sumber belajar, termasuk teknologi informasi, untuk mendukung ketercapaian kompetensi secara maksimal.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Kinerja guru tampak dari kemampuannya memulai pembelajaran secara menarik dan efektif, dengan mengaitkan materi baru dengan pengalaman sebelumnya serta menyampaikan tujuan pembelajaran secara komunikatif. Guru yang berkinerja baik menguasai materi secara mendalam, menyampaikannya secara sistematis, serta mengaitkan dengan konteks kehidupan nyata. Tenaga pendidik diharapkan mampu memanfaatkan berbagai media pembelajaran, baik konvensional maupun digital, untuk memperjelas penyampaian materi dan meningkatkan keterlibatan siswa. Selain itu guru perlu memelihara partisipasi aktif siswa, menghargai pendapat, serta menunjukkan sikap yang ramah dan inklusif. Pembelajaran yang efektif diakhiri dengan kegiatan refleksi dan penguatan, seperti membuat rangkuman atau pemberian tugas remedial dan pengayaan sesuai hasil capaian siswa.

c. Penilaian Pembelajaran

Dalam aspek penilaian pembelajaran, guru berperan penting dalam merancang alat evaluasi yang valid dan reliabel untuk mengukur kemajuan belajar peserta didik secara menyeluruh mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Selanjutnya, hasil penilaian dimanfaatkan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, baik kepada siswa maupun pihak lain seperti orang tua, serta digunakan sebagai dasar perbaikan rancangan pembelajaran berikutnya. Guru yang berkinerja tinggi mampu menganalisis hasil belajar secara objektif, melakukan tindak lanjut berupa kegiatan remedial dan pengayaan, serta menjadikan hasil evaluasi sebagai dasar pengembangan profesionalisme dan peningkatan mutu pembelajaran (Siemze Joen, S.Pd. et al., 2022). Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui penelitian. Disebut sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian, namun validitasnya harus diuji secara empiris melalui analisis data di lapangan (Abdullah, 2015).

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara. Disebut sementara karena jawaban tersebut masih berlandaskan teori yang relevan dan belum ditopang oleh fakta empiris hasil pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat Pengaruh antara Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* Terhadap Kinerja Tenaga
- b. Hipotesis Nol (H_o): Tidak terdapat Pengaruh antara Pengaruh Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* Terhadap Kinerja Tenaga di SMA Labschool UPI Cibiru Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwa terdapat Pengaruh Kontinuitas Pelatihan Kurikulum *Pearson Edexcel* Terhadap Kinerja Tenaga di SMA Labschool UPI Cibiru Kabupaten Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran literatur yang telah dilakukan, peneliti menemukan sejumlah sumber yang relevan dan memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Sumber-sumber tersebut berasal dari berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional maupun internasional, serta hasil penelitian terdahulu seperti skripsi, tesis, dan disertasi. Berbagai penelitian tersebut dijadikan sebagai bahan rujukan sekaligus pembanding untuk mengetahui persamaan, perbedaan, serta celah penelitian (research gap) yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Dengan demikian, kajian terhadap penelitian terdahulu diharapkan dapat memperkuat landasan ilmiah penelitian ini serta menunjukkan posisi dan kebaruan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan adalah sebagai berikut:

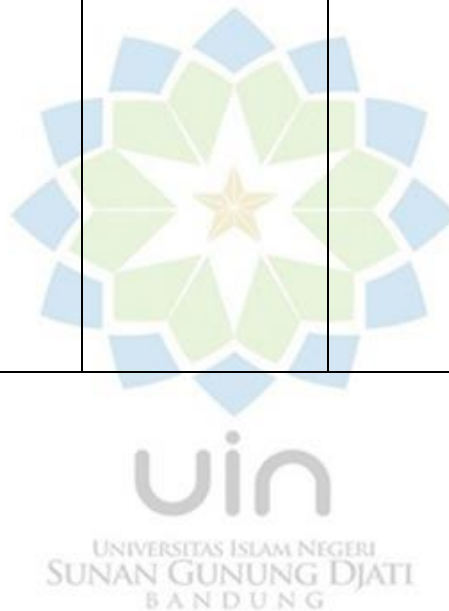
Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Skripsi penelitian yang dilakukan oleh (Simbolo, 2021)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Sumbul	Terdapat persamaan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kegiatan pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik.	Terdapat perbedaan pada fokus konteks penelitian.	Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dikemukakan bahwa hasil uji regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara diklat terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresi

No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
			Instrumen yaitu angket (kuesioner) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Tujuannya serupa, yakni menilai sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.		$\hat{Y} = 138,089 + 0,724X$. Artinya, setiap peningkatan pada pelaksanaan diklat akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, sehingga pelatihan terbukti berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dan kualitas kerja guru.
2	Skripsi penelitian yang dilakukan oleh (Mukhlis, 2020)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada SLB YPAC Makassar	Terdapat Persamaan pada variabel Y menganalisis tentang kinerja pendidik.	Terdapat perbedaan mengenai variabel X membahas pendidikan pelatihan bukan berkelanjutan	Berdasarkan pembahasan di atas, terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 8,436 dengan signifikansi 0,002. Berdasarkan penelitian ini pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada

No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					SLB YPAC Makassar sebesar 47,0%. Adapun sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Priskila & Khotimah, 2025)	Implementasi Integrasi Kurikulum Merdeka dan Kurikulum <i>Pearson Edexcel</i> di Sekolah Dasar Swasta Kota Samarinda	Penelitian sama-sama membahas Kurikulum <i>Pearson Edexcel</i> dan berfokus pada peningkatan mutu pendidikan melalui peran guru.	Terdapat perbedaan pada variabel X (Integrasi Kurikulum Merdeka).	Hasil penelitian ini menunjukkan praktik penerapan kurikulum, membuktikan bahwa pelatihan kontinu menjadi kunci keberhasilan implementasi kurikulum <i>Pearson Edexcel</i> .
4	Skripsi penelitian yang dilakukan oleh (Nuralia, 2024)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan	Terdapat Persamaannya, sama-sama Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi	Terdapat perbedaan utama terletak pada fokus konteks dan objek penelitian pada variabel Y	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan

No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar	linier sederhana, di mana variabel X adalah pelatihan dan variabel Y adalah kinerja.	(Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan).	kontribusi sebesar 49,3%. Artinya, hampir setengah dari variasi peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan yang diberikan. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan.



No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
5	Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Azka & Fauzan, 2022)	Hubungan <i>Level Good Governance</i> Kepala Sekolah dengan Keberhasilan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar	Persamaannya, sama-sama fokus pada dunia pendidikan, khususnya peran kurikulum dan faktor pengembangan profesional dalam meningkatkan efektivitas pendidikan, menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hubungan positif antara variabel.	Terdapat perbedaan pada Fokus penelitian konteks kurikulum berbeda nasional versus global dengan populasi yang bervariasi (kepala sekolah versus tenaga pendidik), serta implikasi yang lebih spesifik pada kebijakan domestik versus standar internasional.	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif signifikan antara <i>level good governance</i> kepala sekolah dengan keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka Belajar, dengan koefisien korelasi 0.674 dan kontribusi 53.4% terhadap variabel dependen. Dimensi partisipatif, transparan, efektif-efisien, dan akuntabel berpengaruh signifikan, menunjukkan bahwa tata kelola yang baik meningkatkan kesiapan kurikulum
6	Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Rakha Rif'at Aryaputra & Hindun	Efektivitas dalam Kurikulum Merdeka dan Peranan Pengajar untuk Para Pelajar.	Terdapat Persamaan penelitian terdapat pada topik pembahasan variabel Y berupa peranan pengajar.	Terdapat perbedaan penelitian terletak dari jenis penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan penerapan kurikulum merdeka bagi pelajar sudah efektif.

No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Hindun, 2024)			dengan studi kepustakaan.	
7	Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Saodah et al., 2025)	Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Kompetensi Pedagogis Terhadap Kinerja Guru.	Terdapat Persamaan memiliki variabel X dan Y sama terkait kurikulum memengaruhi kinerja tenaga pengajar secara signifikan. Pelatihan berkala dan manajemen yang terstruktur menjadi kunci peningkatan hasil kerja.	Terdapat perbedaan pada kontinuitas pelatihan lebih spesifik pada pelatihan kurikulum Pearson Edexcel, sedangkan penelitian ini mencakup manajemen kurikulum dan kompetensi pedagogis secara umum.	Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa intervensi pendidikan seperti pelatihan atau manajemen kurikulum yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja pendidik. Skripsi menunjukkan pentingnya kontinuitas pelatihan sebagai faktor utama, sedangkan penelitian Saodah menekankan pentingnya manajemen dan kompetensi pedagogis yang holistik.

No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
8	Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh (Siti Fatimah ¹ , Jondisus Wasa Dala ² , Maria Angelina Tiza ³ , 2023)	Prinsip-Prinsip Pengembangan Kurikulum: Relevansi Dan Kontinuitas	Persamaan dalam variabel bebas menekankan pentingnya kontinuitas untuk keberlanjutan dan relevansi kurikulum, kontinuitas.	Perbedaan pada sifat konseptual yang mengupas prinsip-prinsip kurikulum secara umum mengukur dampak nyata dari pelatihan berkelanjutan terhadap kinerja tenaga pendidik secara empiris. merupakan elemen utama agar kurikulum tetap adaptif.	Hasil penelitian kuantitatif memberikan bukti empiris terhadap prinsip-prinsip pengembangan kurikulum yang dikemukakan secara konseptual
9	Skripsi penelitian yang dilakukan oleh (Sandri, 2024)	Implementasi Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di Sman 1 Melinting Lampung Timur	Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada konteks substansi dan tujuan strategisnya, variabel bebas berfokus pada Kurikulum Internasional dan Variabel terikat mengakui pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM).	Terdapat perbedaan objek kurikulum berfokus pada <i>Cambridge Curriculum</i> , metodologi studi kualitatif yang studi kasus, yang berfokus pada deskripsi dan analisis proses manajemen secara holistik (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi)	Hasil penelitian ini menunjukkan berupa temuan statistik yang menunjukkan besaran dan signifikansi pengaruh. Misalnya, hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa Kontinuitas Pelatihan Kurikulum <i>Pearson Edexcel</i> memiliki pengaruh yang

No	Jenis Penelitian /Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				Kurikulum Cambridge.	signifikan dan positif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi positif ($\beta = 0.XX$) dan nilai signifikansi yang memenuhi syarat ($p < 0.05$). Artinya, semakin rutin dan konsisten pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.
10	Skripsi penelitian yang dilakukan oleh (Alfiya amalia hasna, 2024)	Manajemen Kurikulum Cambridge Pada International Class Program Di Sman 3 Ponorogo	Persamaannya, sama-sama membahas konteks substansi, yaitu sama-sama menyoroti isu kurikulum internasional dan peran tenaga pendidik dalam pelaksanaannya.	Terdapat perbedaan menggunakan pendekatan kualitatif dan deskriptif, Variabel X (kurikulum) diteliti berbeda penelitian terdahulu berfokus pada <i>Pearson Edexcel</i> , sedangkan skripsi ini mengkaji Cambridge.	Hasil penelitian ini tidak berorientasi pada pembuktian hipotesis statistik, melainkan pada deskripsi dan analisis mendalam mengenai tahapan, strategi, dan kendala yang dihadapi dalam proses Manajemen Kurikulum Cambridge di SMAN 3 Ponorogo.

Dari penelitian-penelitian terdahulu di atas, peneliti menemukan adanya perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel bebas yaitu kontinuitas pelatihan kurikulum *Pearson Edexcel*, tanpa melibatkan variabel bebas lainnya. Sementara variabel terikat dalam penelitian ini difokuskan pada kinerja tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh secara langsung antara kontinuitas pelatihan kurikulum *Pearson Edexcel* terhadap kinerja tenaga pendidik. Adapun objek penelitian, lokasi, populasi, serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, karena penelitian ini dilakukan di SMA Labschool UPI Cibiru Kabupaten Bandung dengan fokus analisis yang lebih spesifik terhadap kontinuitas pelatihan *Pearson Edexcel* dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

