

**EFEKTIFITAS PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA
PENGAJAR DI KAMPUNG INGGRIS OSOK MALATALI
TERHADAP PENINGKATAN SUMBERDAYA MANUSIA
ORANG ASLI PAPUA DI KABUPATEN SORONG PROPINSI
PAPUA BARAT DAYA.**

TESIS

Disusun Dalam rangka memenuhi persyaratan
Program Studi Ilmu Manajemen Program Megister
Direktorat Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sorong
Unimuda Sorong



Oleh : MULIANI

NIM : 146110124072

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN PROGRAM MEGISTER
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SORONG
UNIMUDA SORONG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

EFEKTIFITAS PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA PENGAJAR DI KAMPUNG INGGRIS OSOK MALATALI TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA ORANG ASLI PAPUA DI KABUPATEN SORONG PROPINSI PAPUA BARAT DAYA

Diajukan oleh

Nama : Mullani
Nim : 146110124072

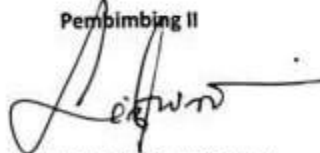
Disetujui :

Pembimbing I



Dr. Mervin, S. Komber, SE, MM, CTT, IPP
NIDK: 1420067901

Pembimbing II



Dr. Wa Ode Iikewati, M.M
NIDK: 89521200021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengaruh kompetensi dan kinerja tenaga pengajar di Kampung Inggris Osok Malatali terhadap peningkatan sumber daya manusia (SDM) Orang Asli Papua (OAP) di Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat Daya. Secara khusus, penelitian ini memiliki empat tujuan utama, yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi tenaga pengajar terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Orang Asli Papua (OAP) di Kampung Inggris Osok Malatali; (2) untuk mengetahui pengaruh kinerja tenaga pengajar terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Orang Asli Papua (OAP); (3) untuk menganalisis keterkaitan kompetensi dan kinerja tenaga pengajar secara simultan terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Orang Asli Papua (OAP) ; dan (4) untuk mengetahui sejauh mana kompetensi serta kinerja tenaga pengajar memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan Sumber Daya Manusi (SDM) Orang Asli Papua (OAP) di Kampung Inggris Osok Malatali.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah tenaga pengajar yang merupakan Orang Asli Papua dan mengajar pada sekolah formal yang ada di Kampung Inggris Osok Malatali. Fokus penelitian dibatasi pada aktivitas pembelajaran, kompetensi kepribadian, Kompetensi pedagogik, Kompetensi social, kompetensi profesional, serta kinerja pengajar dalam

mengelola proses pendidikan, serta dampaknya terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Orang Asli Papua (OAP). Teknik pengumpulan data melalui Observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis tematik sebagai proses reflektif yang bertujuan untuk menyingkap makna di balik pengalaman, pandangan, dan praktik yang terjadi di lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi tenaga pengajar terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Orang Asli Papua (OAP) di Kampung Inggris Osok Malatali, Kabupaten Sorong, Propinsi Papua Barat Daya.
2. Kompetensi yang dimiliki tenaga pengajar berperan dalam mendukung efektivitas proses pembelajaran sehingga mendorong peningkatan kemampuan peserta didik.
3. kinerja tenaga pengajar berpengaruh terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali.
4. Kinerja tenaga pengajar yang baik tercermin dalam pelaksanaan tugas mengajar, tanggung jawab, serta konsistensi dalam proses pembelajaran yang berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.
5. Selain pengaruh secara parsial, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan kinerja tenaga pengajar secara simultan memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan proses pendidikan yang optimal secara simultan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of the competence and performance of teaching staff in the Osok Malatali English Village on improving the human resources of Indigenous Papuans (OAP) in Sorong Regency, Southwest Papua Province. Specifically, this study has four main objectives: (1) to determine the effect of teaching staff competence on improving the human resources of Indigenous Papuans in the Osok Malatali English Village; (2) to determine the effect of teaching staff performance on improving the human resources of Indigenous Papuans; (3) to analyze the simultaneous relationship between teaching staff competence and performance on improving the human resources of Indigenous Papuans; and (4) to determine the extent to which teaching staff competence and performance significantly impact human resources improvement in the Osok Malatali English Village.

This study used a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was conducted through in-depth interviews, observation, and documentation. The research subjects were teaching staff who were Indigenous Papuans and taught at formal schools in the Osok Malatali English Village. The research focus is limited to learning activities, personality competencies, pedagogical competencies, social competencies, professional competencies, and teacher performance in managing the educational process, as well as their impact on improving the human resources of indigenous Papuans. Data collection techniques include observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis in this study utilized thematic analysis, a reflective process

aimed at uncovering the meaning behind experiences, perspectives, and practices occurring in the field. The results of this study indicate the following conclusions:

1. There is a significant influence of teacher staff competence on the improvement of the quality of Human Resource Indigenous Papua at English Village Osok Malatali, Sorong Regency, South West Papua Province.
2. Teacher competency plays a role in supporting the effectiveness of the learning process, thus encouraging student improvement.
3. Teacher performance influences the improvement of human resources in the Osok Malatali English Village.
4. Good teacher performance is reflected in the implementation of teaching duties, responsibility, and consistency in the learning process, which impacts the improvement of human resources.
5. In addition to their partial influence, this study found that the competence and performance of teaching staff simultaneously have a relationship and influence on improving the quality of Indigenous Papuan Human Resources in the Osok Malatali English Village. This indicates that these two variables support each other in creating an optimal educational process.

ACKNOWLEDGMENT

First of all, I would like to thanks to ALLAH, SWT who had bestowed His blessing and ability to writer and completed this thesis with the tittle of **—EFFECTIVENESS OF THE INFLUENCE OF TEACHER COMPETENCY AND PERFORMANCE IN OSOK MALATALI ENGLISH VILLAGE ON IMPROVING HUMAN RESOURCES OF INDIGENOUS PAPUANS IN SORONG REGENCY, PROVINCE OF SOUTH WEST PAPUA—**. The author was able to complete this thesis cause marcy from Allah SWT. This thesis is one of the requirements for a Master of Management degree at Muhammadiyah University of Sorong (UNIMUDA). The writer relize that this thesis has a lot of mistakes in arranging the structure and else. The writer hopes to reader can gives critics and suggestions for the writer about this thesis.

In finishing this thesis, there were many people who have a lot of contribution for the writer, the good change the writer would like to express agrateful thanks and appreciation to :

1. My thesis advisor Dr. . Mervin S. Komber, SE, MM, CTT, IPP
2. My thesis advisor Dr. Wa Ode Likewati, SE, MM
3. Head Of Management Sience Program Dr. Pahmi, Msi
4. My Mos's and Daughter.
5. All of my Friends in Class B Management sience Program.

Sorong, 25 Maret 2026


The Writer,
Muliani, S.Pd, Gr

PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MULIANI
NIM : 14611124072
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Fakultas : Ilmu Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah (Unimuda Sorong

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

**"PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA PENGAJAR DI
KAMPUNG INGGRIS OSOK MALATALI DALAM
MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) ORANG ASLI
PAPUA DI KABUPATEN SORONG PROVINSI PAPUA BARAT
DAYA"**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atau penjiplakan dari karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah dirujuk dan disebutkan sumbernya sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil plagiasi atau pelanggaran hak cipta, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan akademik yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh tanggung jawab.

Sorong, 2026

Yang menyatakan,


METERAI
TEMPEL
167ANX236#17338
MULIANI

DAFTAR ISI

Halaman Judul *	*
LembarPengesahan.....	i
Abstrak.....	ii
Acknowledgment.....	iii
Pernyataan Original Tesis.....	vii
Daftar Isi	viii
Bab.I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.6 Batasan Penelitian.....	15
Bab.II. Tinjauan Pustaka	
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1 Efektifitas.....	17
2.1.2 Kompetensi Tenaga Pengajar.....	19
2.1.2.1 Kompetensi Kepribadian.....	20
2.1.2.2 Kompetensi Pedagogik.....	21
2.1.2.3 Kompetensi Sosial.....	23
2.1.2.4 Kompetensi Profesional.....	23
2.1.3 Kinerja.....	28
2.1.4 Tenaga Pengajar Kampung Inggris Osok Malatali.....	30
2.1.5 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	31
2.1.6 Orang Asli Papua.....	33
2.1.7 Hubungan antara Kompetensi, Kinerja dan Peningkatan Kualitas SDM.....	34
2.1.8 Penelitian Terdahulu.....	34

2.1.9 Pengembangan Hypotesis.....	43
2.1.9.1 Variabel Dalam Judul.....	43
2.1.9.2 Hypotesis Utama.....	43
2.1.9.3 Hypotesis Kuhusus.....	43
2.2 Kerangka Penelitian.....	43

BAB.III .Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian.....	46
3.1.1 Jenis Penelitian.....	46
3.1.2 Rancangan Penelitin.....	48
3.2 Objek Penelitian.....	49
3.3 Instrumen Pengumpulan Data.....	49
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	50
3.5 Metode Analisis Data.....	51
3.6 Definisi Opsional Variabel.....	53
3.7 Uji Instumen Penelitian.....	55
3.8 Metode Analisis Data.....	57

BAB. IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Dan Subjek Penelitian.....	59
4.2 Profil Informan Penelitian.....	61
4.3 Deskripsi Kualitatif.....	63
4.4 Hasil Analistis Tematik.....	64
4.5 Hasil Temuan Terkait Kompetensi Orang Asli Papua.....	64
4.5 Temuan Terkait Kompetensi OAP.....	65
4.5.1 Kompetensi Kepribadian.....	65
4.5.2 Kompetensi Pedagogik.....	65
4.5.3 Kompetensi Sosial.....	67

4.5.4 Kompetensi Profesional.....	68
4.5.5. Teuan Terkait Kinerja Orang Asli Papua.....	70
4.5.6 Temuan Terkait Dampak terhadap SDM OAP.....	71
4.5.7 Faktor Pendukung dan Penghambat.....	73
4.6 Pembahasan.....	73
4.6.1 Pengaruh Kompetensi Tenaga Penajar Terhadap Peningkatan SDM OAP.....	74
4.6.1.1 Kompetensi Kepribadian.....	74
4.6.1.2 Penaruh Kinerja Tenaga Pengajar Terhadap SDM Oap.....	82
4.6.1.3 Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Secara Simultan Terhadap Sumber Daya Manusia OAP.....	82
BAB.V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
5.2.1 Saran Untuk Pemerintah Kabupaten Sorong.....	87
5.2.2 Saran Untuk Universitas Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong.....	88
Daftar Pustaka.....	90
Daftar Tabel.....	96
a. Tabel 2.2 Kerangka Penelitian.....	43
b. Tabel 4.2 Karakter Responden.....	61
Daftar Gambar	97
a. Gambar 4.1 Lokasi Penelitian.....	59
Lampiran	
1. Dokumentasi.....	95
2. Lampiran Surat Izin penelitian.....	97
3. Lampiran Pedoman Wawancara.....	98

4. Lampiran Lembar Observasi.....	100
5. Lampiran Absen Guru Bln Januari.....	103
6. Daftar Hadir Responden.....	104
7. Daftar PTK Guru.....	105
8. Data Siswa Dapodik.....	105

BAB. I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efektivitas merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu program, kebijakan, metode, atau strategi yang diterapkan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, pemerintahan, bisnis, maupun sosial. Menurut Robbins (2003), efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan dan seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan awal. Dalam konteks ini, efektivitas menjadi landasan dalam evaluasi keberhasilan suatu intervensi atau tindakan yang dilakukan oleh individu maupun organisasi. Di tengah dinamika perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi, penting untuk mengukur sejauh mana sebuah pendekatan atau metode mampu memberikan hasil yang optimal. Banyak program atau kebijakan yang tampak ideal dalam teori, namun gagal saat diterapkan di lapangan karena rendahnya efektivitas. Oleh karena itu, diperlukan studi yang sistematis untuk menganalisis efektivitas secara empiris, baik dari aspek proses pelaksanaan maupun hasil yang diperoleh.

Penelitian mengenai efektivitas juga memberikan kontribusi penting bagi pengambilan keputusan berbasis data (evidence-based decision making), yang dapat digunakan untuk menyempurnakan kebijakan atau metode yang telah ada. Evaluasi efektivitas bukan hanya menilai keberhasilan, tetapi juga mengidentifikasi kelemahan serta potensi perbaikan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya efektivitas dalam pelaksanaan program atau metode tertentu, penelitian ini akan mengkaji efektivitas Pemberdayaan Orang Asli Papua terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia di Kampung Inggris Osok Malatali Kabupaten Sorong Propinsi Papua Barat Daya efisien dan tepat sasaran.

Adapun Pemberdayaan merupakan proses peningkatan kapasitas individu maupun kelompok masyarakat agar mereka mampu menentukan arah hidup, mengambil keputusan, serta mengelola sumber daya yang dimiliki secara mandiri dan berkelanjutan. Dalam konteks pembangunan sosial, pemberdayaan menjadi salah satu strategi penting untuk menciptakan masyarakat yang tangguh, partisipatif, dan mandiri. Konsep ini menekankan pada pentingnya membangun kesadaran, akses terhadap sumber daya, serta kontrol terhadap keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Menurut Suharto (2005), pemberdayaan adalah upaya untuk meningkatkan daya atau kekuatan masyarakat agar mampu mengatasi masalah dan tantangan hidup secara mandiri.

Pemberdayaan bukan hanya memberikan bantuan, tetapi lebih dari itu—ia adalah proses yang memungkinkan masyarakat untuk mengenali potensi, meningkatkan kapasitas, dan menjadi aktor utama dalam pembangunan. Di Indonesia, berbagai program pemberdayaan telah dijalankan oleh pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, hingga sektor swasta, seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Program Desa Mandiri, dan pelatihan kewirausahaan untuk UMKM. Namun, efektivitas dari program-program tersebut sangat bergantung pada pemahaman terhadap konteks lokal, partisipasi masyarakat, serta keberlanjutan program.

Kampung Inggris Osok Malatali adalah salah satu kampung percontohan program pemberdayaan Orang Asli Papua yang dilaksanakan oleh pemerintah Daerah yang terletak di Jl. Sorong - Klaili Kelurahan Klafima Distrik Aimas Kabupaten Sorong Propinsi Papua Barat Daya. Di dalamnya terdapat lembaga pendidikan formal dan non formal yang dikelola oleh masyarakat kampung mulai dari sekolah Taman Kanak – Kanak (TK Papua Cerdas) dan SMP Boarding School (SMP Shine Secondary School) dan program Pelatihan Bahasa Inggris.

Contoh Program Pemberdayaan Orang Asli Papua dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang telah dilaksanakan Pemerintah Papua antara lain :

- 1) Pelatihan Digitalisasi untuk Pemuda OAP di Biak Numfor, sebanyak 20 pemuda OAP di wilayah adat Saereri, yang meliputi Biak Numfor, Supiori, Waropen, dan Kepulauan Yapen, mengikuti pelatihan literasi digital. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pemuda dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 melalui penguasaan teknologi informasi dan komunikasi. Kegiatan ini merupakan bagian dari upaya penguatan kapasitas (capacity building) bagi pendamping lapangan literasi digital
- 2) Program Beasiswa untuk OAP oleh Pemerintah Provinsi Papua, Pemerintah Provinsi Papua melalui Biro Otonomi Khusus (Otsus) memberikan beasiswa kepada OAP untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan tinggi, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM OAP agar memiliki daya saing tinggi dalam pembangunan daerah. Seleksi beasiswa

dilakukan secara transparan dan akuntabel, dengan mempertimbangkan kebutuhan Sumber Daya Manusia di lima wilayah adat Papua

- 3) Pelatihan Kewirausahaan di Papua Pegunungan, Pemerintah Provinsi Papua Pegunungan menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan, seperti menjahit, bagi 20 peserta dari delapan kabupaten/kota. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kesadaran masyarakat terhadap potensi diri mereka, serta menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri dan produktif. Kegiatan ini diharapkan dapat mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.
- 4) Gerakan Pemberdayaan oleh LSM Tikipepa di Kabupaten Sorong, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tikipepa di Kabupaten Sorong melaksanakan gerakan pemberdayaan masyarakat Orang Asli Papua (OAP) melalui tiga kegiatan utama: ekonomi kreatif, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kreativitas. Pendekatan yang digunakan berbasis kesadaran dan pemberian bantuan modal. Meskipun tantangan dalam partisipasi dan keberlanjutan masih ada, gerakan ini memberikan dampak positif terhadap sebagian masyarakat Orang Asli Papua.
- 5) Pembangunan Kampung Nelayan Modern (Kalamo) di Biak Numfor, pemerintah membangun Kampung Nelayan Modern (Kalamo) di Kampung Samber-Binyeri, Distrik Yendidori, Kabupaten Biak Numfor. Fasilitas ini mencakup dermaga, pabrik es, sentra kuliner, ruang penyimpanan dingin (cold storage), dan koperasi nelayan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Orang Asli Papua (OAP) yang sebagian besar berprofesi sebagai nelayan, dengan menyediakan infrastruktur yang mendukung kegiatan ekonomi mereka.

Dalam konteks pemberdayaan orang asli papua dalam peningkatan Sumber Daya Manusia di Kampung Inggris Osok Malatali Kabupaten Sorong , pemberdayaan menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara mendalam. Penelitian ini berfokus pada bagaimana proses pemberdayaan dilakukan, faktor-faktor pendukung maupun penghambatnya, serta dampak yang ditimbulkan terhadap kelompok sasaran.

Orang Asli Papua (disingkat OAP) menurut Undang – Undang Otonomi khusus Papua adalah orang yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri dari berbagai suku – suku asli Papua dan atau yang diterima serta diakui sebagai Orang Asli Papua oleh masyarakat hukum adat (MHA) yang menggambarkan jati diri orang asli Papua itu sendiri, termasuk dalam kontestasi pengelolaan sumber daya alam yang ada di tanah Papua.[3] Dalam hal ini, termasuk pada provinsi Papua, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Pegunungan, Papua Selatan, dan Papua Tengah. Pada 21 November 2001, Undang-Undang Otonomi khusus bagi provinsi Papua dikeluarkan dan disahkan oleh Presiden Indonesia yang menjabat saat itu, Megawati Soekarno Putri, yakni Undang-Undang nomor 12 Tahun 2001. Pasal 1 Undang-Undang tersebut menyebut Orang Asli Papua adalah orang yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri dari ratusan suku asli di provinsi Papua dan orang yang diterima dan diakui sebagai orang asli Papua oleh Masyarakat Adat Papua.

Istilah Orang Asli Papua sering diartikan menjadi tentang garis keturunan laki-laki atau Patrilineal dari rumpun ras Melanesia yang ada di wilayah Papua. Wilayah tersebut secara defacto bisa bicara tentang wilayah teritori, sumber daya alam, budaya, kearifan lokal bahkan juga tentang religiusitas. Walau tidak disebutkan pada pasal

tersebut bahwa status OAP hanya diwariskan melalui garis patrilineal, ini dikarenakan pada umumnya masyarakat adat Papua mewarisi fam atau marga dari ayahnya. Sehingga keturunan Orang Asli Papua (OAP) secara matrilineal sering dipertanyakan.

Hal inilah yang menyebabkan beberapa orang terpaksa menggunakan marga atau fam ibunya yang adalah perempuan asli Papua untuk dapat memperoleh pelayanan spesial sesuai pemberlakuan UU Nomor 21 Tahun 2001. Walau status OAP sendiri sebenarnya juga bisa diberikan berdasarkan pengakuan dari Masyarakat Adat di Papua. Orang Asli Papua (OAP) merupakan penduduk pribumi yang mendiami Propinsi Papua, Papua Barat (sekarang juga mencakup provinsi-provinsi baru hasil pemekaran seperti Papua Tengah, Papua Selatan, dan Papua Pegunungan kemudian ditambah dengan Propinsi Baru yang ada di wilayah Papua Barat Daya seperti : Kota Sorong, Kabupaten Sorong, Kabupaten Sorong Selatan, Kabupaten Maibrat, Kabupaten Tambrau, Kabupaten dan Kabupaten Raja Ampat). Secara historis dan antropologis, Orang Asli Papua (OAP) memiliki ciri budaya, sosial, serta struktur masyarakat yang khas dan berbeda dibandingkan dengan kelompok etnis lainnya di Indonesia. Keunikan ini tercermin dalam bahasa, adat istiadat, sistem kepercayaan, dan pola kehidupan yang terikat erat dengan alam dan nilai-nilai komunal.

Meskipun Papua merupakan daerah yang kaya akan sumber daya alam, paradoksnya adalah bahwa Orang Asli Papua masih menghadapi berbagai persoalan struktural yang kompleks, seperti keterbatasan akses terhadap pendidikan berkualitas, pelayanan kesehatan, kesempatan ekonomi, serta keterwakilan politik. Ketimpangan ini

sering kali dipengaruhi oleh pendekatan pembangunan yang tidak selalu sensitif terhadap nilai-nilai lokal dan kebutuhan komunitas adat.

Menurut Dr. Ir. Mervin Komber, (Komber 2002) identitas orang Papua itu terbentuk di dalam relasinya dengan alam dan hutan adatnya, dengan sesama suku dan antarsuku, dan dengan dunia yang tidak kelihatan (para leluhur) yang dapat saling berhubungan dengan dunia hidup manusia melalui ritual dan laku hidup tertentu.

Menurut Yayasan Pusaka (2020), pembangunan di Papua cenderung bersifat eksploitatif dan top-down, sehingga berdampak pada marginalisasi Orang Asli Papua (OAP) dalam sistem sosial dan ekonomi. Selain itu, berbagai laporan Hak Asasi Manusia (HAM) internasional maupun nasional menunjukkan bahwa Orang Asli Papua masih menghadapi diskriminasi dan pelanggaran hak-hak dasar, baik secara langsung maupun sistemik.

Pemerintah Indonesia melalui Otonomi Khusus (Otsus) Papua sejak tahun 2001 mencoba memberikan ruang bagi peningkatan kesejahteraan Orang Asli Papua (OAP) melalui kebijakan afirmatif, pembagian dana khusus, serta perlindungan hak-hak budaya. Namun, implementasi Otsus masih menyisakan banyak tantangan, seperti lemahnya pengawasan, tumpang tindih kebijakan, serta kurangnya partisipasi masyarakat Papua dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji berbagai aspek kehidupan Orang Asli Papua (OAP) secara kritis dan akademik—baik dari segi sosial, budaya, ekonomi, maupun politik—agar pembangunan di Papua benar-benar inklusif, adil, dan berbasis

pada kearifan lokal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami kondisi Orang Asli Papua (OAP) secara lebih komprehensif dan mendorong upaya penguatan hak serta kapasitas mereka sebagai bagian integral dari bangsa. Pemerintah Indonesia melalui kebijakan Otonomi Khusus (Otsus) telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Papua. Berikut adalah beberapa langkah strategis yang telah diambil, beserta referensinya:

1. Alokasi Dana Otsus untuk Pendidikan

Pemerintah Provinsi Papua mengalokasikan 30% dari dana Otsus untuk sektor pendidikan. Pada tahun 2023, dana Otsus untuk Kabupaten Jayapura mencapai Rp177 miliar, dengan 30% dialokasikan untuk pendidikan .

2. Program Papua Unggul: Beasiswa untuk Pendidikan Tinggi

Pemerintah Kabupaten Biak Numfor mengalokasikan Rp28 miliar dari dana Otsus 2024 untuk program beasiswa "Papua Unggul," yang mendanai studi mahasiswa Papua di luar negeri. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Papua

3. Peningkatan Kualitas Guru melalui Pelatihan dan Sosialisasi

Pemerintah Kabupaten Sorong mengadakan sosialisasi untuk meningkatkan kinerja guru di era Otsus. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memperkuat kapasitas institusi pendidikan

4. Program Percepatan Pemenuhan Kebutuhan Guru

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi meluncurkan Program Percepatan Pemenuhan Kebutuhan Guru di Provinsi Papua. Program ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah dan kualitas tenaga pendidik di wilayah tersebut

5. Format Baru Pengelolaan Dana Otsus

Pada tahun 2022, Pemerintah Provinsi Papua bersama 28 kabupaten dan 1 kota menyepakati format baru pengelolaan anggaran Otsus untuk program strategis bersama di bidang pendidikan, kesehatan, dan perumahan.

6. Alokasi Anggaran Otsus untuk Pendidikan dan Kesehatan

Pemerintah Provinsi Papua Pegunungan mengalokasikan 50% dari anggaran Otsus 2023, yang sebesar Rp1,8 triliun, untuk sektor pendidikan dan kesehatan. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas Indeks Pembangunan Manusia di provinsi tersebut .

Kabupaten Sorong merupakan salah satu wilayah administratif di Provinsi Papua Barat Daya, Indonesia, yang memiliki peranan strategis dalam aspek ekonomi, sosial, dan budaya. Secara geografis, Kabupaten Sorong terletak di bagian barat Pulau Papua, dengan koordinat 130° 40' 49" - 132° 13' 48" BT dan 00° 33' 42" - 01° 35' 29" LS. Wilayah ini berbatasan langsung dengan Samudera Pasifik di sebelah utara, Laut Seram di selatan, Kabupaten Tambrauw dan Kabupaten Sorong Selatan di timur, serta Kota Sorong dan Kabupaten Raja Ampat di barat .

Kabupaten Sorong memiliki luas wilayah sekitar 12.159,42 km², dengan komposisi hampir 60% berupa daerah pegunungan dengan lereng curam, terutama di

distrik-distrik seperti Makbon, Moraid, Sausafor, dan Pulau Salawati. Sekitar 20% dari wilayahnya berupa dataran rendah dan sebagian berawa yang tersebar di bagian selatan hingga barat . Ketinggian wilayahnya bervariasi, dengan daerah rendah di bawah 100 meter umumnya terdapat di Distrik Seget dan Beraur, serta daerah dengan ketinggian 500–2.500 meter terdapat di Distrik Sausafor .

Topografi yang bervariasi ini memengaruhi pola pemukiman, aksesibilitas, serta potensi sumber daya alam yang ada di Kabupaten Sorong. Keadaan geografis yang khas ini memberikan tantangan tersendiri dalam hal pembangunan infrastruktur, pelayanan publik, serta pelestarian lingkungan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai kondisi geografis wilayah ini sangat penting untuk merumuskan kebijakan pembangunan yang tepat sasaran dan berkelanjutan.

Kabupaten Sorong dikenal memiliki potensi kekayaan alam yang melimpah, baik di sektor pertanian, perikanan, maupun pariwisata. Wilayah ini memiliki hutan sagu yang luas, yang menjadi sumber pangan utama bagi masyarakat adat setempat. Selain itu, terdapat potensi pariwisata alam dan bahari yang luar biasa, menjadikannya sebagai destinasi wisata yang menarik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara

Masyarakat adat yang mendiami Kabupaten Sorong, terutama suku Moi, memiliki hubungan erat dengan alam dan hutan. Bagi mereka, hutan bukan hanya sumber pangan, tetapi juga bagian dari identitas dan budaya mereka. Masyarakat adat Suku Moi, terutama yang mendiami wilayah Malaukarta Raya, sangat menjaga kelestarian hutan setempat sebagai sumber kehidupan

Suku Moi adalah salah satu suku asli yang mendiami wilayah pesisir utara Papua Barat Daya, khususnya di Kabupaten Sorong dan Kota Sorong. Suku Moi tersebar di beberapa distrik, seperti Makbon, Salawati, dan Mayamuk, serta memiliki beberapa sub-suku, antara lain Moi Kelim, Moi Abun That, Moi Abun Jhi, Moi Salkma, Moi Klabra, Moi Lemas, dan Moi Maya.

Bahasa yang digunakan oleh Suku Moi termasuk dalam rumpun bahasa Austronesia. Masyarakat ini memiliki struktur sosial yang kuat, dengan sistem kekerabatan yang berbasis pada marga, serta adat istiadat yang dijaga secara turun-temurun. Salah satu aspek budaya yang menonjol adalah tradisi "Egek", yaitu sistem pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan, yang mencakup hutan dan laut.

Tradisi Egek merupakan bentuk kearifan lokal Suku Moi dalam menjaga keseimbangan ekosistem. Melalui Egek, masyarakat adat menetapkan periode tertentu untuk tidak mengambil hasil alam, baik dari laut maupun hutan, guna memberi kesempatan bagi alam untuk pulih dan berkembang. Selama periode Egek, aktivitas penangkapan ikan dan pemanenan hasil hutan dihentikan sementara. Setelah periode tersebut berakhir, masyarakat melakukan "Buka Egek", yaitu membuka kembali akses untuk memanfaatkan sumber daya alam dengan cara yang ramah lingkungan.

Pendidikan adat Kambik merupakan sistem pendidikan tradisional yang diselenggarakan oleh masyarakat Suku Moi di Kabupaten Sorong, Papua Barat. Pendidikan ini bertujuan untuk membentuk calon pemimpin yang memiliki kecakapan, keimanan, dan keterampilan sesuai dengan nilai-nilai budaya Suku Moi. Pendidikan Kambik bertujuan untuk:

- Membentuk calon pemimpin yang tangguh, beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan.
- Mengembangkan keterampilan praktis, seperti membuat noken, anyaman khas Moi, dan pengobatan tradisional.
- Menanamkan nilai-nilai kejujuran, kebijaksanaan, dan rasa hormat terhadap alam dan sesama.

Materi yang diajarkan mencakup:

- Pelajaran keagamaan sesuai dengan agama yang dipeluk peserta.
- Keterampilan praktis berbasis budaya Moi.
- Pemahaman tentang alam dan lingkungan sekitar

Pendidikan Kambik dilaksanakan di tempat-tempat yang dianggap sakral oleh masyarakat Suku Moi, seperti hutan larangan atau rumah Dewan Adat. Pelaksanaan biasanya dilakukan pada waktu liburan sekolah formal, berlangsung selama satu hingga tiga minggu, dengan jadwal kegiatan yang pada Pendidikan Kambik menekankan pada:

- Pembentukan karakter yang kuat dan berbudi pekerti luhur.
- Penghargaan terhadap alam dan lingkungan sekitar.
- Keterampilan praktis yang berguna dalam kehidupan sehari-hari.
- Pemahaman mendalam tentang budaya dan tradisi Suku Moi.

Oleh sebab itu maka saya tertarik untuk melakukan penelitian di kampung ini, dan berharap penelitian ini bisa berguna untuk Program pemberdayaan masyarakat Orang Asli Papua di kampung lainnya

I.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh kompetensi tenaga pengajar terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di kampung Inggris Osok Malatali ?
- b. Apakah terdapat pengaruh kinerja tenaga pengajar terhadap peningkatan Sumber Daya Orang Asli Papua di kampung Inggris Osok Malatali ?
- c. Apakah pengaruh kompetensi dan kinerja berkaitan secara simultan terhadap peningkatan Sumber Daya Orang Asli Papua di kampung Inggris Osok Malatali ?
- d. Apakah kompetensi dan kinerja berdampak signifikan terhadap peningkatan Sumber Daya manusia Orang Asli Papua (OAP) di Kampung Inggris Osok Malatali ?

I.3 Pertanyaan Penelitian

- a. Apakah faktor internal dan eksternal yang berkontribusi terhadap keberhasilan program pemberdayaan masyarakat Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia?
- b. Apakah faktor yang menyebabkan kegagalan program pemberdayaan masyarakat di Kampung Inggris Osok Malatali terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua ?
- c. Siapakah kelompok masyarakat yang menjadi sasaran utama dalam program pemberdayaan di Kampung Inggris Osok Malatali?
- d. Apakah program pemberdayaan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali?

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi tenaga pengajar terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di kampung Inggris Osok Malatali ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh kinerja tenaga pengajar terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di kampung Inggris Osok Malatali ?
- c. Untuk mengetahui kompetensi dan kinerja berkaitan secara simultan terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di kampung Inggris Osok Malatali ?
- d. Untuk mengetahui kompetensi dan kinerja berdampak signifikan terhadap peningkatan Sumber Daya manusia di Kampung Inggris osok Malatali.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kemandirian ekonomi dan sosial masyarakat Orang Asli Papua yang ada di Kampung Osok Malatali.
- b. Memperkuat peran pemerintah daerah dalam merancang dan melaksanakan kebijakan pembangunan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat.
- c. Program pemberdayaan seperti Afirmasi Pendidikan Tinggi (ADik) dan Afirmasi Pendidikan Menengah (ADEM) memberikan kesempatan bagi generasi muda Papua untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

- d. Tersedianya layanan publik seperti sekolah formal dan Non formal sehingga anak – anak yang berada di dalam kampung dan sekitaran kampung tersebut tidak perlu menempuh perjalanan yang jauh untuk mendapatkan layanan pendidikan bahkan banyak siswanya berasal dari luar kampung tersebut.

1.6. Batasan Penelitian

Batasan penelitian diatur sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah formal yang terdapat di Kampung Inggris Osok Malatali, Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat Daya

2. Subjek Penelitian

Penelitian ini khusus untuk guru – guru pengajar di sekolah formal Orang Asli Papua yang terdapat di Kampung Inggris Osok Malatali Kabupaten Sorong, Propinsi Papua Barat Daya

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini khusus meneliti dua variabel independen yaitu kompetensi tenaga pengajar dan kinerja tenaga pengajar, serta satu variabel dependen yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) orang asli Papua (OAP).

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan antar bulan Desember 2025– Januari 2026

5. Batasan konseptual

Kompetensi Tenaga Pengajar : dimaknai sebagai kemampuan profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang dimiliki pengajar dalam mendukung proses belajar-mengajar.

Kinerja Tenaga Pengajar merujuk pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam proses pembelajaran, termasuk kualitas penyampaian materi dan interaksi dengan peserta didik.

6. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dalam bentuk wawancara, dan observasi langsung, yang dilakukan hanya kepada subjek yang relevan dan aktif dalam program Kampung Inggris pada saat penelitian berlangsung.

BAB. II

TINJAUAN PUSTAKA

2 Landasan Teori

2.1.1 Efektifitas

Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini menekankan pada sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan sasaran yang direncanakan.

Menurut Steers (1985), efektivitas adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas menunjukkan apakah suatu pekerjaan atau kegiatan telah dilakukan dengan benar, yakni menghasilkan output seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997), efektivitas adalah tingkat di mana suatu organisasi, program, atau individu mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efektivitas dapat diukur melalui berbagai indikator tergantung pada konteks dan objek yang dianalisis. Menurut Duncan (1981), indikator efektivitas mencakup:

1. Pencapaian tujuan (goal achievement)
2. Kesesuaian proses kerja dengan standar yang telah ditetapkan
3. Produktivitas dan hasil keluaran yang sesuai
4. Efisiensi penggunaan sumber daya

Lebih lanjut, Siagian (2001) mengemukakan bahwa suatu kegiatan dikatakan efektif apabila:

- Tujuan dapat tercapai sesuai rencana
- Proses pelaksanaan dapat berjalan secara optimal
- Tidak terjadi pemborosan sumber daya
- Dapat memenuhi harapan stakeholders

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Efektivitas tidak hanya dipengaruhi oleh hasil akhir, tetapi juga oleh berbagai faktor yang melingkupinya. Menurut Robbins (2006), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas antara lain:

- Struktur organisasi atau sistem kerja
- Kompetensi dan motivasi pelaksana
- Ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya
- Lingkungan kerja atau konteks eksternal
- Komunikasi dan koordinasi antar pihak

Dalam konteks pelaksanaan program atau kebijakan, input (sumber daya), proses (cara pelaksanaan), dan output (hasil) semuanya berperan dalam menentukan apakah suatu kegiatan efektif atau tidak.

Untuk mengetahui tingkat efektivitas, perlu dilakukan evaluasi secara sistematis. Evaluasi ini mencakup pengukuran kinerja, ketercapaian tujuan, serta dampak dari suatu

program atau kegiatan. Model evaluasi yang sering digunakan dalam menilai efektivitas adalah model CIPP (Context, Input, Process, Product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam (1983), yang bertujuan menilai program dari awal hingga akhir secara komprehensif.

2.1.2 Kompetensi Tenaga Pengajar

Kompetensi guru (*Teacher's competency*) merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan layak dan bertanggung jawab. Menurut UUD 1945 Pasal 31 yang mengatur tentang system pendidikan Nasional mewajibkan sekurang – kurang nya pendidikan dasar selama 9 Tahun untuk setiap warga Negara. Tujuannya adalah untuk mencerdaskan kehidupan Bangsa, membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia, memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, menjaga nilai agama dan persatuan bangsa, mendorong kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 35 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa standar nasional pendidikan terdiri dari isi, standar proses, standar pengelolaan, standar penilaian pendidikan, dan standar pembiayaan harus ditingkatkan secara berkala dan berencana.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan formal. Guru sebagai learning agent (agen pembelajaran) yaitu guru

berperan sebagai fasilitator, pemacu, motivator, pemberi inspirasi, dan perekayasa pembelajaran bagi peserta didik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi.

2.1.2.1 Kompetensi Kepribadian

Kompetensi guru yang pertama adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik

Menurut John Dewey, pendidikan adalah proses aktif yang berpusat pada pengalaman peserta didik, di mana guru berperan sebagai pembimbing yang membantu siswa menyesuaikan diri dengan kehidupan nyata dan memecahkan masalah berdasarkan pengalaman mereka. Dalam konteks ini, kepribadian guru — termasuk kemampuan untuk berempati, merespon kebutuhan siswa, dan menciptakan pengalaman belajar yang bermakna — merupakan aspek penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan kontekstual.¶.

Kompetensi kepribadian dibagi menjadi beberapa bagian, meliputi:

Kepribadian yang stabil dan mantap. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat, bangga menjadi seorang guru, serta konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.

Kepribadian yang dewasa. Seorang guru harus menampilkan sifat mandiri dalam melakukan tindakan sebagai seorang pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi sebagai guru.

Kepribadian yang arif. Seorang pendidik harus menampilkan tindakan berdasarkan manfaat bagi peserta didik, sekolah dan juga masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan melakukan tindakan.

Kepribadian yang berwibawa. Seorang guru harus mempunyai perilaku yang dapat memberikan pengaruh positif dan disegani oleh peserta didik.

Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma yang berlaku (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong) dan dapat diteladani oleh peserta didik.

2.1.2.2 Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki.

Kompetensi pedagogik dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut: Dapat memahami peserta didik dengan lebih mendalam. Dalam hal ini, seorang

guru harus memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, perkembangan kognitif, dan mengidentifikasi bekal untuk mengajar peserta didik.

Menurut Werner & DeSimone (2012), yang menekankan bahwa kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, termasuk memanfaatkan media ajar serta menilai perkembangan siswa secara sistematis

Melakukan rancangan pembelajaran. Guru harus memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, seperti menerapkan teori belajar dan pembelajaran, memahami landasan pendidikan, menentukan strategi pembelajaran didasarkan dari karakteristik peserta didik, materi ajar, kompetensi yang ingin dicapai, serta menyusun rancangan pembelajaran. Melaksanakan pembelajaran. Seorang guru harus dapat menata latar pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran secara kondusif.

Merancang dan mengevaluasi pembelajaran. Guru harus mampu merancang dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan dengan menggunakan metode, melakukan analisis evaluasi proses dan hasil belajar agar dapat menentukan tingkat ketuntasan belajar peserta didik, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki program pembelajaran.

Mengembangkan peserta didik sebagai aktualisasi berbagai potensi peserta didik. Seorang guru mampu memberikan fasilitas untuk peserta didik agar dapat mengembangkan potensi akademik dan nonakademik yang mereka miliki.

2.1.2.3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru merupakan salah satu bagian penting penting dalam profesi keguruan yang menentukan keberhasilan suatu pembelajaran.. Menurut Hawari (2020), kompetensi sosial guru mencakup kemampuan untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan beradaptasi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, serta lingkungan sekolah secara keseluruhan. Kompetensi ini memungkinkan guru menciptakan hubungan yang harmonis, suasana kelas yang kondusif, dan meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam kegiatan belajar.

Dalam konteks pendidikan bagi Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali, kompetensi sosial guru menjadi faktor penting karena membantu pengajar menyesuaikan diri dengan latar belakang sosial budaya peserta didik, membangun komunikasi yang empatik, dan memfasilitasi partisipasi aktif dalam pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi sosial guru tidak hanya berkaitan dengan interaksi interpersonal, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas proses belajar mengajar dan peningkatan sumber daya manusia peserta didik.

2.1.2.4. Kompetensi Profesional

Kompetensi guru yang terakhir adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya.

Secara teoretis, konsep profesionalisme menyatakan bahwa suatu profesi menuntut kualifikasi akademik khusus, keahlian berbasis ilmu, standar kompetensi, serta pengakuan formal melalui sertifikasi. Hal ini sejalan dengan teori profesionalisasi yang dikemukakan oleh Harold L. Wilensky, yang menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat disebut profesional apabila telah melalui tahapan pendidikan formal, pembentukan standar kompetensi, serta legitimasi atau sertifikasi. Apabila unsur-unsur tersebut belum terpenuhi secara utuh, maka tingkat profesionalitasnya masih dalam proses berkembang.

Dalam konteks pendidikan, pandangan ini diperkuat oleh E. Mulyasa yang menegaskan bahwa profesionalisme guru ditandai oleh penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang didukung oleh kualifikasi akademik yang relevan (linier). Ketidak sesuaian latar belakang pendidikan berpotensi memengaruhi kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian kualitatif studi kasus dipilih agar peneliti dapat:

1. Menggali secara mendalam bagaimana kompetensi pengajar diterapkan dalam praktik pembelajaran.
2. Menganalisis keterkaitan antara latar belakang pendidikan dengan kinerja pengajar.
3. Menginterpretasikan fenomena berdasarkan realitas empiris yang ditemukan di lapangan.

Adapun kompetensi profesional meliputi:

- a) Penguasaan terhadap materi, konsep, struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran yang dikuasai
- b) Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran atau bidang yang dikuasai
- c) Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif
- d) Melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif
- e) Menggunakan teknologi dalam berkomunikasi dan melakukan pengembangan diri.

Menurut Sudarmanto (2009:45), kompetensi adalah atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan unggul. Atribut tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan, dan keahlian atau karakteristik tertentu. Level kompetensi guru menunjukkan tingkat penguasaan guru dalam berbagai aspek kompetensi, mulai dari pemahaman dasar hingga tingkat ahli. Terdapat lima level kompetensi guru, yaitu Paham, Dasar, Menengah, Mumpuni, dan Ahli.

Adapun Level Kompetensi Guru adalah :

1. Paham:

Guru memahami pengetahuan tentang prinsip-prinsip, teori, dan praktik dalam berbagai aspek, termasuk pembelajaran, pengetahuan profesional, pengelolaan diri, dan hubungan interpersonal.

2. Dasar:

Guru mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipahaminya dalam konteks pembelajaran.

3. Menengah:

Guru mampu mengevaluasi dan melakukan perbaikan terhadap praktik pembelajaran berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

4. Mumpuni: Guru mampu berkolaborasi dan berbagi pengalaman praktik baik dengan guru lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

5. Ahli:

Guru memiliki kompetensi yang sangat tinggi dan mampu menjadi mentor atau pembimbing bagi guru lain.

Kompetensi Guru:

Selain level kompetensi, terdapat empat kompetensi inti yang harus dimiliki oleh guru, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik:

Kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran yang efektif, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan melakukan evaluasi pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian:

Kemampuan guru untuk memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, berakhlak mulia, serta menjadi teladan bagi peserta didik.

3. Kompetensi Sosial:

Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, rekan guru, orang tua, dan masyarakat.

4. Kompetensi Profesional:

Kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta mengembangkan profesionalisme berkelanjutan.

Pentingnya Level Kompetensi Guru:

Memahami level kompetensi guru penting untuk:

Evaluasi Diri:

Guru dapat melakukan refleksi diri untuk mengetahui tingkat penguasaan kompetensi yang dimiliki dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Pengembangan Diri:

Guru dapat mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri yang sesuai dengan level kompetensi yang ingin dicapai.

Peningkatan Kualitas Pembelajaran:

Dengan meningkatkan kompetensi, guru dapat memberikan pembelajaran yang lebih berkualitas dan berdampak positif bagi peserta didik.

Menurut Harold L. Wilensky Dalam artikelnya *The Professionalization of Everyone* (1964), Wilensky menyebutkan bahwa suatu pekerjaan menjadi profesi melalui tahapan:

- Pembentukan pendidikan formal
- Asosiasi profesi
- Standar kompetensi
- Kode etik
- Legalitas atau sertifikasi

2.1.3 Kinerja

Dalam dunia pendidikan, kinerja tenaga pengajar dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pembinaan peserta didik.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan individu,
2. Usaha yang dicurahkan,
3. Dukungan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, dukungan organisasi dapat berupa:

- Fasilitas belajar
- Kurikulum yang jelas
- Pelatihan dan pengembangan guru
- Kepemimpinan institusi

Dengan demikian, kinerja tenaga pengajar bukan hanya persoalan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pendidikan secara keseluruhan.

Relevansi Teori Kinerja dengan Peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua.

Dalam penelitian ini, kinerja tenaga pengajar merupakan variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua.

Berdasarkan teori kinerja, apabila tenaga pengajar memiliki:

- Kompetensi yang tinggi
- Motivasi yang kuat
- Metode pembelajaran yang efektif
- Komitmen profesional

maka proses pembelajaran akan berlangsung secara optimal.

Proses pembelajaran yang optimal akan:

- Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik
- Membentuk karakter dan sikap profesional

- Meningkatkan kemampuan berpikir kritis
- Memperluas peluang kerja dan partisipasi sosial

Dengan demikian, teori kinerja menjelaskan bahwa kualitas output pendidikan—yang dalam penelitian ini diartikan sebagai peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua —sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja tenaga pengajar.

Secara konseptual hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Kinerja Tenaga Pengajar → Proses Pembelajaran Efektif → Peningkatan Kompetensi Peserta Didik → Peningkatan SDM OAP

2.1.4 Tenaga Pengajar Kampung Inggris Osok Malatali

Tenaga pengajar merupakan individu yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran dan pendidikan peserta didik. Mereka memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyampaikan materi pelajaran secara efektif. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tenaga pengajar (guru) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tenaga pengajar tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk karakter, motivator, dan fasilitator dalam pengembangan potensi siswa, terlebih di daerah terpencil seperti Kampung Osok, Malatali, yang memiliki tantangan geografis dan sosial yang berbeda dibanding wilayah perkotaan. Tenaga pengajar yang bertugas di kampung-kampung terpencil seperti Osok, Malatali, sering menghadapi berbagai tantangan, antara lain:

1. Medan yang cukup jauh menyulitkan tenaga pengajar untuk mobilitas, baik dalam aktivitas pendidikan maupun pengembangan diri.
2. Minimnya Pelatihan dan Pengembangan Profesional:
Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau peningkatan kompetensi sangat terbatas karena lokasi yang jauh dari pusat kegiatan pendidikan.
3. Rendahnya Motivasi Siswa dan Partisipasi Orang Tua:
Masih banyak siswa dan keluarga yang memprioritaskan kegiatan ekonomi dibanding pendidikan, sehingga menjadi tantangan bagi guru untuk mempertahankan semangat belajar.

2.1.5 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM))

Kualitas SDM mengacu pada derajat kemampuan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesehatan yang mendukung produktivitas kerja. Menurut Todaro (2000), pembangunan SDM melibatkan peningkatan dalam tiga komponen utama:

- 2) Pendidikan
- 3) Kesehatan
- 4) Pendapatan

Di wilayah Kabupaten Sorong, peningkatan kualitas SDM Orang Asli Papua menjadi salah satu fokus utama pembangunan daerah, terutama dalam memperkuat daya saing dan kemandirian masyarakat lokal.

Berikut merupakan Konsep Human Capital dikembangkan secara komprehensif oleh Gary S. Becker dalam karyanya Human Capital. Becker memandang bahwa kualitas manusia merupakan aset yang memiliki nilai ekonomi. Ia menegaskan bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat diperlakukan sebagai bentuk modal karena mampu menghasilkan manfaat di masa depan.

Dalam perspektif Becker, investasi pada manusia dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, serta peningkatan kesehatan. Seluruh proses tersebut meningkatkan kapasitas individu dalam menghasilkan output yang lebih baik. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas pendidikan dan pelatihan yang diterima seseorang, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap produktivitas dan pembangunan ekonomi.

Becker juga menjelaskan bahwa keputusan untuk menempuh pendidikan pada dasarnya merupakan keputusan ekonomi yang rasional. Individu bersedia mengeluarkan biaya, waktu, dan tenaga karena terdapat harapan akan manfaat jangka panjang, seperti peningkatan pendapatan, kesempatan kerja yang lebih luas, serta mobilitas sosial yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, pendidikan tidak dipandang sebagai pengeluaran konsumtif, melainkan sebagai investasi strategis.

Secara konseptual, teori Human Capital mengandung beberapa pokok pemikiran utama, yaitu:

1. Manusia sebagai Modal Produktif

Individu memiliki kapasitas yang dapat dikembangkan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi maupun masyarakat.

2. Pendidikan sebagai Instrumen Peningkatan Kapasitas

Proses pendidikan memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan, serta membentuk pola pikir yang lebih adaptif terhadap perubahan.

3. Hubungan antara Kualitas SDM dan Pembangunan

Kemajuan suatu wilayah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, bukan hanya oleh sumber daya alam.

2.1.6 Orang Asli Papua (OAP)

Orang Asli Papua (OAP) merupakan penduduk asli yang mendiami wilayah Papua dan Papua Barat secara turun-temurun sebelum adanya migrasi dari luar. Dalam konteks hukum Indonesia, definisi Orang Asli Papua (OAP) tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, Pasal 1 Ayat (18), yang menyatakan bahwa:

"Orang Asli Papua adalah orang yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri atas suku-suku asli di Provinsi Papua dan/atau orang yang diterima dan diakui sebagai Orang Asli Papua oleh masyarakat adat Papua."

Definisi ini menegaskan bahwa Orang Asli Papua bukan hanya berdasarkan keturunan biologis, tetapi juga pengakuan sosial dan budaya oleh masyarakat adat.

2.1.7 Hubungan Antara Kompetensi, Kinerja Pengajar, Dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kompetensi guru yang tinggi akan menciptakan proses pembelajaran yang menarik, interaktif, dan bermakna bagi siswa. Di Kampung Inggris Osok Malatali, peningkatan kompetensi guru dalam pengajaran bahasa Inggris diyakini dapat membekali generasi muda Orang Asli Papua (OAP) dengan keterampilan komunikasi global yang penting dalam dunia kerja dan pendidikan tinggi.

Menurut Werner & DeSimone dalam *Human Resource Development*, pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu melalui pendidikan dan pelatihan.

Kinerja dan kompetensi pengajar merupakan bagian dari sistem pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertujuan meningkatkan kualitas masyarakat melalui pendidikan.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

- a) Penelitian dengan judul efektivitas dan pengaruh kompetensi Pemberdayaan telah banyak dilakukan sebelumnya berikut adalah beberapa penelitian dengan judul yang relevan :

Analisis Kebijakan Pemerintah Kota Jayapura Dalam Pemberdayaan Orang Asli Port Numbay Di Sektor Usaha Mikro Perdagangan yang di publikasi oleh *Safiudin**, Qutsiyah, Andryka Syayed Achmad Assagaf Institut Agama Islam Negeri Fattahul Muluk Papua, Indonesia Tahun 2023. Sumber Journal Goegle Scholar menjelaskan Tujuan penelitiannya adalah penelitian mendalam terhadap

siklus penguasaan faktor-faktor produksi, penguasaan distribusi, dan pemasaran sektor perdagangan yang berciri sosial budaya Papua dalam rangka pengembangan usaha mikro yang berbasis kearifan lokal bagi orang asli Port Numbay (OPN)

Adapun metode penelitiannya merupakan studi hukum empiris yang mengkaji pelaksanaan kebijakan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan berdasarkan pendekatan kualitatif, dan menggunakan tiga teknik pengumpulan data. Pertama, pengamatan aktivitas pedagang di pasar tradisional Youtefa, Hamadi, Pasar Mama Papua, wisata pantai Hamadi hingga Holtekamp, kampung Yoka, Nafri, Skow Mabo, dan Skow Yambe, dan beberapa kelurahan di wilayah distrik Abepura. Hasil pengamatan tersebut didukung dengan kegiatan mendengarkan aktivitas dan percakapan yang berlangsung.

Kedua, wawancara mendalam dengan Kepala Seksi Pemberdayaan UMKM Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi (Perindakop) dan Kepala Seksi Ekonomi Kreatif Dinas Pariwisata kota Jayapura, pedagang, pengusaha, Kepala Distrik. Ketiga, studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan termasuk Peraturan Daerah Khusus (Perdasus) provinsi Papua dan Peraturan Daerah (Perda) kota Jayapura, informasi dan dokumentasi pelaksanaan program kerja kegiatan yang dilaksanakan pemerintah kota Jayapura yang dipublikasikan oleh Humas Setda Kota Jayapura, hasil-hasil studi sebelumnya, dan teori pemberdayaan ekonomi masyarakat

Hasil dari penelitiannya sebagai berikut :Pelaku Usaha Mikro Perdagangan Kalangan Orang Asli Port Numbay Jenis dagangan buah pinang menjadi ciri khas

mereka karena walaupun membuka usaha kios, usaha kedai, dan menjual makanan dan minuman ringan selalu mengikutsertakan buah pinang untuk dijual. Penguatan potensi OPN di sektor usaha mikro perdagangan diarahkan pada pelatihan peningkatan pengetahuan dan keterampilan wirausaha serta pendampingan, pemberian bantuan modal usaha, dan bantuan fasilitas usaha. Kebijakan pemerintah kota Jayapura dalam pemberdayaan OPN pada sektor usaha mikro perdagangan menggunakan dua prinsip yaitu keberpihakan dan proteksi, namun kedua prinsip tersebut bukan semata-mata untuk OPN tetapi seluruh OAP. Keberpihakan dimaksud yaitu prioritas dalam kesempatan mendapatkan penguatan potensi wirausaha tanpa mengabaikan orang non-Papua. Adapun manfaat penelitiannya penelitian mendalam terhadap siklus penguasaan faktor-faktor produksi, penguasaan distribusi, dan pemasaran sektor perdagangan yang berciri sosial budaya Papua dalam rangka pengembangan usaha mikro yang berbasis kearifan lokal bagi OPN.

Kelemahan dari penelitian ini adalah : Subjectivitas yang tinggi penjelasan pendekatan kualitatif sangat bergantung pada interpretasi peneliti terhadap data yang dikumpulkan (misalnya wawancara, observasi, studi dokumen). Hal ini bisa menimbulkan bias karena peneliti membawa latar belakang, pengalaman, dan nilai-nilai pribadi dalam proses analisis Dampak: Hasil penelitian bisa dianggap kurang objektif atau sulit diuji ulang oleh peneliti lain.

Penelitian ini umumnya dilakukan dengan jumlah Responden 1tau masalah yang terbatas dan tidak representatife secara spesifik. Temuan hanya berlaku dalam

konteks tertentu dan tidak dapat di generalisasi ke populasi yang lebih luas. Ketergantungan pada validasi data lapangan artinya mutu/kualitas bergantung pada keterbukaan informan akurasi pengamatan, dan kejujuran saat pengumpulan data. akibatnya Jika informan menyembunyikan informasi atau memberikan jawaban yang bias, hasil penelitian bisa menjadi menyesatkan. Pengumpulan data yang memakan waktu, sulit jika peneliti memerlukan data dalam waktu singkat dan biaya terbatas, sulit untuk mengambil keputusan yang memerlukan data numeric.

- b) Penelitian dengan judul Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Muara Wahau oleh Abdul Mutholib SMA Negeri 1 Muara Wahau Abdumutholibsmalwahau@gmail.com Zaenab Hanim Universitas Mulawarman zaenab.hanim@fkip.unmul.ac.id Azainil Universitas Mulawarman azainil@fkip.unmul.ac.id Tahun 2018. T

Tujuan Penelitian ini adalah untuk meningkatkan kompetensi guru Sumber data nya adalah Kepala Sekolah dan Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau Metode penelitian adalah kualitatif dengan jenis study kasus Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: (1) Usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru di SMA negeri 1 Muara Wahau yaitu dengan sering mengadakan pengarahan atau pembimbingan terutama pada saat rapat/pertemuan, mendisiplin waktu kepada seluruh warga sekolah, mengevaluasi kemampuan guru, memberikan penghargaan dan berusaha untuk selalu memotivasi guru, mengelola penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini sesuai dengan ijazah yang dimiliki, dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah adalah dengan memberikan kesempatan

kepada guru untuk menyelesaikan masalah-masalah pembelajaran dan non pembelajaran secara profesional lewat penelitian tindakan secara terkendali hingga akhirnya kinerja guru meningkat, selain itu pula baik tenaga pendidik dan kependidikan diikutkan dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja (2) Faktor pendukung efektivitas kepemimpinan kepala Sekolah SMA negeri 1 Muara Wahau antara lain adalah kebutuhan guru yang sudah tercukupi dan sesuai dengan kompetensi masing-masing serta fasilitas sarana prasarana yang sudah memadai (3) Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau adalah kondisi alam, jauhnya jarak antara rumah guru dengan sekolah kebijakan kurikulum yang sering direvisi dan buku pegangan siswa yang selalu datang terlambat. (4) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sma Negeri 1 Muara Wahau dinilai sudah efektif. Manfaat dari penelitian ini adalah peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi pedagogi dan kompetensi sosial serta kompetensi keperibadian guru yang tercern dari tingkat kedisiplinan guru dalam mencurahkan waktunya untuk melaksanakan tugasnya khusus dalam proses pembelajaran.

Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (cognitive), sikap dan nilai (affektif) dan keterampilan (psikomotor). Kelemahan dari penelitian ini adalah sama seperti penelitian sebelumnya yang berjudul Analisis Kebijakan Pemerintah Kota Jayapura Dalam Pemberdayaan Orang Asli Port Numbay Di Sektor Usaha Mikro Perdagangan karena penelitian ini juga menggunakan method kualitatif Penelitian diatas menjadi

referensi dalam penelitian karena sama – sama memiliki judul dan variable yang mirip dalam penelitian ni.

- c) Penelitian dengan judul Efektivitas Pencapaian Kinerja Program Pelatihan Bagi Penyandang Disabilitas, link download <https://scholar.google.com>, yang di teliti oleh Antimus Xaverius Ansfridho, Dody Setyawan Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang, Tahun publikasi 2019, masalah yang ditemukan adalah Masih terdapat diskriminasi terhadap kelompok masyarakat yang berkebutuhan khusus atau yang lebih dikenal dengan istilah penyandang disabilitas, akibatnya kelompok masyarakat tersebut sangat kesulitan untuk mengakses pelayanan publik, pendidikan, transportasi dan pekerjaan yang layak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hak-hak penyandang disabilitas telah sesuai dengan Amanat Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 Ayat 2, yang mengatakan bahwa —Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam penelitian ini yang menjadi key informan adalah kepala staff khusus menangani bidang penyandang disabilitas di Dinas Sosial Kota Batu. Wawancara mendalam dilakukan peneliti kepada informan yang benar-benar mengerti dan memahami serta terlibat langsung dalam program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kota Batu di Sekolah Luar Biasa Eka Mandiri Kota Batu. Observasi dilakukan secara komprehensif, selanjutnya ditunjang dengan analisis dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang hak-hak penyandang disabilitas, Peraturan Gubernur No 125 Tahun

2016, tentang Perlindungan dan Pelayanan bagi Penyandang Disabilitas dan dokumen laporan hasil program pelatihan di Dinas Sosial Kota Batu serta beberapa dokumentasi penunjang lainnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan keterampilan memang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas karena memang pelatihan ini yang akan menjadikan modal mereka untuk masuk ke dunia kerja nantinya, seperti halnya pelatihan sablon yang dilaksanakan oleh dinas sosial merupakan modal utama untuk peserta pelatihan agar nantinya mereka bisa membuka usaha sablon sendiri, hal ini memungkinkan karena memang untuk usaha sablon sendiri memang merupakan pekerjaan yang layak dan sesuai untuk penyandang disabilitas, hal ini dibuktikan oleh peserta pelatihan saat melaksanakan program ini, para peserta sebagian besar langsung bisa menyablon baju dan tas saat praktek dilaksanakan, hal ini menunjukkan bahwa memang standar pekerjaan sablon merupakan standar pekerjaan yang pas untuk penyandang disabilitas.

Dinas sosial sendiri dalam menentukan pelatihan apa yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan penyandang disabilitas dengan menggunakan metode pendekatan sosial dengan cara menanyakan langsung kepada penyandang disabilitas, pelatihan apa yang mereka ingin kan dan kemudian disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Kelemahan dari data ini adalah Data yang diperoleh bukan data yang langsung dari subjeck, melainkan wawancara staff khusus Bidang Dissabilitas. Artinya data yang diambil adalah data secunder.

- d) Penelitian dengan judul Efektivitas Dan Efisiensi Belanja Daerah Untuk Pembangunan Manusia Dan Pengentasan Kemiskinan Di Provinsi Papua yang diteliti oleh Yundy Hafizrianda Risky Novan Ngutra yang dipublikasikan pada Tahun 2024, volume 9 page penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas dan efisiensi belanja daerah dalam pembangunan manusia dan pengentasan kemiskinan di Provinsi Papua, Penelitian ini dilakukan pada lingkup kabupaten/kota se Provinsi Papua. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Papua dan Kementerian Keuangan Republik Indonesia periode 2010 2022. Metode analisis data menggunakan Data Envelopment Analysis (DEA) untuk mengukur tingkat efisiensi belanja daerah, dan analisis regresi data panel untuk menganalisis efektivitas dan pengaruh belanja daerah terhadap pembangunan manusia dan pengentasan kemiskinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum belanja daerah di kabupaten/kota se Provinsi Papua belum efisien. Hanya beberapa kabupaten/kota yang efisien dalam mengalokasikan belanja daerah untuk pembangunan manusia dan pengentasan kemiskinan.
- e) Penelitian yang berjudul Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Beasiswa Di Dinas Pendidikan Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah yang diteliti oleh Adrianus S. B Magay volume 14 page Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas pengembangan sumber daya manusia melalui program beasiswa yang dikelola oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil: Penelitian menunjukkan bahwa program beasiswa memberikan

kontribusi positif terhadap peningkatan akses pendidikan tinggi bagi masyarakat Paniai

- f) Penelitian yang berjudul Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua, yang diteliti oleh Ius Kulla Patar Rumapea Deysi. L. Tampongangoy, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan pembangunan di Kampung Tinggilbet, Distrik Beoga, Kabupaten Puncak, Provinsi Papua. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif, Tujuan penelitian ini adalah Untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi dan komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang dikaji. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan pengembangan rekrutmen pegawai, penempatan pegawai dan pengembangan pegawai masih minim di lingkungan pemerintahan Desa Tinggilbet Kecamatan Beoga belum sepenuhnya dilakukan secara objektif dan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian pegawai itu sendiri, pelaksanaan rekrutmen pegawai, penempatan pegawai dan pengembangan pegawai, menurut hasil penelitian tersebut belum terlaksana dengan baik.

2.1.9 Pengembangan Hypotesis

2.1.9.1 Variabel dalam Judul:

- Variabel Dependen (Y): Variabel Independen (X1 & X2):
 - X1: Kompetensi Tenaga Pengajar
 - X2: Kinerja Tenaga Pengajar
 - Y : Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Orang Asli Papua

2.1.9.2.Hipotesis Utama (Hipotesis Umum):

H1: Kompetensi serta kinerja tenaga pengajar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM orang asli Papua di Kabupaten Sorong.

2.1.9.3 Hipotesis Parsial (Hipotesis Khusus):

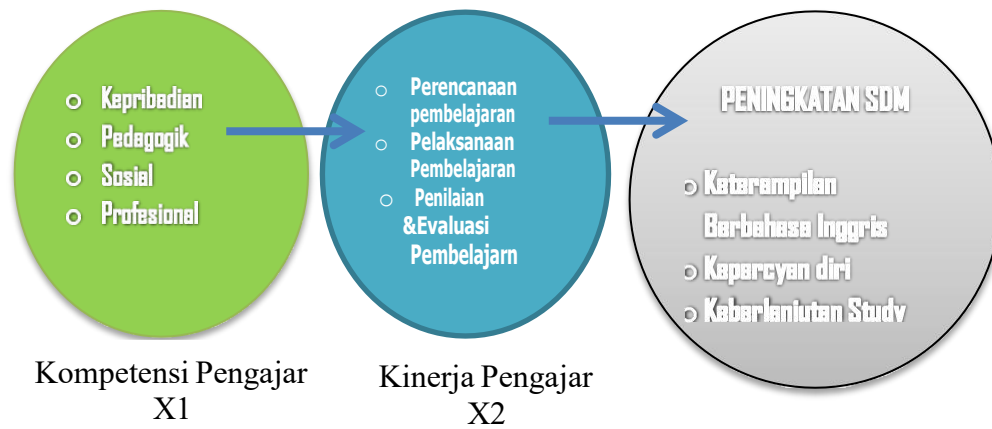
H1a: Kompetensi tenaga pengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H1b: Kinerja tenaga pengajar berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM orang asli Papua.

2.2 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini disusun sebagai landasan konseptual untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Berikut adalah diagram Kerangka penelitian

Tabel 2.2



Kerangka penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen):

- Variabel Independen (X1): Kompetensi Pengajar Orang Asli Papua, yang mencakup:
 - Kepribadian
 - Pedagogik
 - Sosial
 - Profesional
- Variabel in dependen (X2): Kinerja Pengajar, yang diukur melalui:
 - Perencanaan
 - Pelaksanaan Pembelajaran
 - Penilaian Pembelajaran
 - Evaluasi Pembelajaran

Variabel Dependen (Y) yang di ukur melalui :

- Keterampilan Berbahasa Inggris

- Kepercayaan diri
- Keberlanjutan Study
- Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan dianalisis untuk menguji apakah pemberdayaan yang dilakukan efektif dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali.

BAB. III.

METODE PENELITIAN

3.1 JENIS PENELITIAN DAN RANCANGAN PENELITIAN

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena efektivitas kompetensi dan kinerja pengajar dalam konteks nyata di suatu lembaga pendidikan. Fokus penelitian diarahkan pada adanya perbedaan latar belakang pendidikan pengajar, seperti lulusan SMP, SMK, serta lulusan yang tidak linier dengan bidang kependidikan. Fenomena tersebut dipandang sebagai suatu kasus yang memerlukan kajian mendalam, bukan sekadar pengukuran kuantitatif.

Menurut Creswell (2014), metode penelitian kualitatif adalah: “Pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan, dengan proses penelitian yang melibatkan pengumpulan data pada setting alami dan analisis data secara induktif.”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena jumlah responden yang terlibat relatif terbatas, yaitu sebanyak lima orang. Kondisi tersebut tidak memungkinkan dilakukannya analisis statistik yang representatif sebagaimana dalam penelitian kuantitatif. Namun demikian, keterbatasan jumlah responden justru menjadi peluang untuk melakukan penggalian data secara lebih mendalam, komprehensif, dan kontekstual terhadap fenomena yang diteliti.

Pendekatan kualitatif dipilih bukan semata-mata karena jumlah responden yang minim, tetapi karena tujuan utama penelitian ini adalah memahami secara mendalam makna, proses, dan dinamika kompetensi serta kinerja pengajar dalam konteks nyata di lapangan. Penelitian ini berupaya menelaah bagaimana latar belakang pendidikan yang berbeda memengaruhi praktik profesional pengajar, interaksi pembelajaran, serta efektivitas pelaksanaan tugasnya.

Istilah —efektivitas dalam penelitian ini tidak dimaknai sebagai ukuran kuantitatif berbasis angka atau perbandingan statistik, melainkan sebagai tingkat keterlaksanaan kompetensi dan kinerja pengajar dalam mencapai tujuan pembelajaran secara nyata. Dengan demikian, efektivitas dipahami melalui deskripsi kualitas praktik pembelajaran, kemampuan pengajar mengelola kelas, kesiapan administrasi, serta respons siswa terhadap proses pembelajaran.

Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk:

1. Menggali pengalaman dan perspektif responden secara mendalam melalui wawancara.
2. Mengamati secara langsung praktik pembelajaran dalam situasi alami.
3. Menginterpretasikan data berdasarkan konteks sosial dan institusional yang melingkupinya.

Dengan demikian penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini dinilai paling sesuai dan tepat karena selaras dengan tujuan penelitian yang bersifat eksploratif dan interpretatif. Fokus penelitian tidak terletak pada generalisasi hasil, melainkan pada

pemahaman mendalam terhadap fenomena profesionalisme dan kinerja pengajar dalam konteks spesifik yang diteliti.

3.1.2 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena efektivitas kompetensi dan kinerja pengajar dalam konteks nyata di lingkungan sekolah. Penelitian ini tidak berorientasi pada pengujian hipotesis atau analisis statistik, melainkan pada pengungkapan makna, proses, dan dinamika yang terjadi secara alami.

Jenis studi kasus digunakan karena penelitian berfokus pada satu lembaga pendidikan Kampung Inggris Osok Malatali dengan karakteristik khusus, yaitu adanya perbedaan latar belakang pendidikan pengajar (lulusan SMP, SMK, dan ijazah tidak linier dengan kependidikan). Fenomena ini dikaji secara intensif dan komprehensif untuk memperoleh gambaran utuh mengenai implikasinya terhadap kompetensi dan kinerja pengajar. Pemilihan lokasi didasarkan pada adanya fenomena ketidaksesuaian kualifikasi akademik pengajar yang relevan dengan fokus penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2025 – Januari 2025. Informan penelitian yaitu Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha 5 Orang Pengajar dan perwakilan orang Tua. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Fokus penelitian ini meliputi:

1. Kompetensi pengajar (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian).
2. Kinerja pengajar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
3. Efektivitas pelaksanaan tugas pengajar berdasarkan latar belakang pendidikan yang berbeda.

Efektivitas dalam penelitian ini dimaknai sebagai ketercapaian pelaksanaan tugas dan kompetensi pengajar secara optimal dalam praktik pembelajaran, bukan dalam bentuk pengukuran kuantitatif.

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah program pemberdayaan yang dilaksanakan di Kampung Inggris Osok Malatali Kabupaten Sorong yang ditujukan bagi Orang Asli Papua (OAP). Program ini difokuskan pada peningkatan keterampilan bahasa Inggris, pengembangan karakter dan kepercayaan diri, serta perluasan akses terhadap pendidikan. Penelitian ini menelaah efektivitas dari program tersebut dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia OAP melalui pendekatan partisipatif dan berkelanjutan.

3.3 Instrumen Pengumpulan Data

Alat Ukur penelitian berupa wawancara mendalam untuk menggali pengalaman, pandangan dan perspektif partisipan secara mendalam. Observasi Partisipan Untuk mengamati perilaku dalam konteks alami. Teori Penelitian Kualitatif menurut John W. Creswell

Creswell menjelaskan bahwa —penelitian kualitatif adalah pendekatan untuk memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau manusia melalui pengumpulan data secara langsung di lapangan ”

Pengambilan data:

- Wawancara: dilakukan secara mendalam (in-depth interview) dan bersifat terbuka agar peneliti memperoleh pandangan, pengalaman, dan makna subjektif dari partisipan.
- Observasi: peneliti mengamati perilaku, aktivitas, dan situasi sosial secara langsung dalam konteks alami tanpa manipulasi.
- dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk analisis statistik inferensial, melainkan sebagai data pelengkap (supporting data) guna memperkuat temuan hasil wawancara dan observasi.
- Dokumentasi : Meliputi dokumen perencanaan pembelajaran, ijazah, serta administrasi

3.4 Metode Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan data dilakukan secara bertahap dengan memanfaatkan berbagai teknik yang saling melengkapi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang utuh mengenai kompetensi dan kinerja pengajar dalam situasi nyata di lingkungan sekolah. Data yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga reflektif, sehingga mampu mengungkap keterkaitan antara latar belakang

pendidikan pengajar, praktik pembelajaran, dan dampaknya terhadap perkembangan siswa.

Adapun Teknik Pengumpulan Data Sebagai berikut :

1. Observasi

Dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran dan interaksi guru dengan siswa.

2. Wawancara mendalam

Dilakukan kepada kepala sekolah dan pengajar untuk menggali informasi terkait kompetensi, kinerja, serta kendala yang dihadapi.

3. Dokumentasi

Meliputi dokumen perencanaan pembelajaran, ijazah, serta administrasi

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis tematik sebagai proses reflektif yang bertujuan untuk menyingkap makna di balik pengalaman, pandangan, dan praktik yang terjadi di lapangan. Analisis tematik tidak dilakukan secara mekanis atau terpisah dari proses pengumpulan data, melainkan berkembang secara bertahap seiring dengan keterlibatan peneliti dalam situasi penelitian. Dengan pendekatan ini, data tidak hanya diperlakukan sebagai informasi, tetapi sebagai sumber pemahaman yang perlu ditafsirkan secara kontekstual.

Proses analisis data dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

- (1) Pembacaan awal dan pemahaman konteks

Tahap pertama dilakukan dengan membaca dan menelaah seluruh data lapangan secara menyeluruh, meliputi hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumen pendukung. Pada tahap ini, peneliti berupaya memahami konteks sosial dan pendidikan tempat penelitian berlangsung, tanpa terlebih dahulu melakukan penilaian atau pengelompokan data. Tahap ini berfungsi untuk memperoleh gambaran umum mengenai fenomena yang diteliti.

(2) Penandaan makna penting dalam data

Setelah memahami konteks data, peneliti mulai menandai bagian-bagian data yang mengandung informasi penting dan relevan dengan fokus penelitian. Penandaan ini dilakukan dengan memberi perhatian pada pernyataan, perilaku, atau peristiwa yang menunjukkan keterkaitan antara kompetensi dan kinerja tenaga pengajar dengan peningkatan sumber daya manusia. Tahap ini membantu peneliti mengenali makna-makna kunci yang muncul dari data lapangan

(3) Pengaitan antara makna dan pola temuan

Makna-makna penting yang telah ditandai selanjutnya dikaitkan satu sama lain untuk menemukan pola, kecenderungan, atau hubungan yang berulang. Pada tahap ini, peneliti menelaah bagaimana kompetensi dan kinerja tenaga pengajar diwujudkan dalam praktik pembelajaran serta bagaimana hal tersebut berdampak pada pengembangan sumber daya manusia. Proses ini dilakukan secara fleksibel dan terbuka terhadap temuan baru.

(4) Penyusunan narasi analitis

Hasil pengaitan makna dan pola temuan kemudian disusun dalam bentuk narasi analitis yang runtut dan sistematis. Narasi ini tidak hanya menggambarkan apa yang terjadi di lapangan, tetapi juga menjelaskan mengapa dan bagaimana fenomena tersebut berlangsung. Kutipan langsung dari informan dan deskripsi situasi lapangan digunakan untuk memperkuat analisis dan menunjukkan keterkaitan antara data dan interpretasi peneliti.

(5) Pemaknaan akhir dan penegasan temuan

Tahap akhir analisis data adalah pemaknaan secara menyeluruh terhadap hasil penelitian. Peneliti merumuskan inti temuan dengan mengaitkan hasil analisis data dengan tujuan penelitian. Pemaknaan akhir ini dilakukan secara hati-hati dan terus dikaji ulang dengan data lapangan agar kesimpulan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kondisi yang diteliti dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

3.6 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel bebas (Independent Variabel) X1 : Kompetensi Tenaga Pengajar merupakan kemampuan tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas mengajar secara profesional.

Indikator Kompetensi Tenaga Pengajar :

- Penguasaan konten pembelajaran
- Kemampuan pedagogik
- Keterampilan Komunikasi
- Sikap Profesional dan tanggung jawab

b. Variabel bebas (Independent Variabel) X2 : Kinerja Tenaga Pengajar

Kinerja tenaga pengajar adalah ; kualitas pelaksanaan tugas mengajar yang ditunjukkan melalui aktivitas pembelajaran yang efektif dan terarah. Berikut adalah indikator kinerja tenaga pengajar :

- Pelaksanaan Proses Pembelajaran
- Kedisiplinan dan Kehadiran
- Tanggung jawab terhadap tugas
- Interaksi dan kerja sama peserta didik.

c. Variabel terikat (dependent Variable) Y : Peningkatan Sumber Daya

Manusia

Peningkatan Sumber Daya Manusia dimaknai sebagai upaya pengembangan kualitas individu yang tercermin melalui bertambahnya wawasan, kemampuan sikap serta pola perilaku dalam melaksanakan tugas kerja. Proses ini terjadi melalui rangkaian kegiatan pembelajaran, pendampingan, dan pengalaman kerja yang dilakukan terus menerus dalam konteks pendidikan. Dalam penelitian ini peningkatan Sumber Daya Manusia dipahami sebagai adanya perubahan kearah yang lebih baik yang dialami oleh tenaga pengajar dan peserta didik, baik dalam aspek professional maupun pengembangan diri, sehingga berkontribusi pada pendekatan mutu pembelajaran dan kemajuan lembaga pendidikan.

Berikut adalah indikator peningkatan sumber Daya Manusia :

- Perkembangan pengetahuan dan wawasan.

- Peningkatan keterampilan Praktis
- Perubahan sikap dan etos kerja
- Motivasi dan kepercayaan diri
- Dampak pada kualitas pembelajaran.

3.7 Uji Instrument Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, instrument penelitian tidak dipahami sebagai alat ukur baku melainkan sebagai saran untuk menggali makna, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian secara mendalam. Peneliti berperan sebagai instrument utama yang secara aktif mengumpulkan, menafsirkan, dan memverifikasi data melalui interaksi langsung dengan informan dan situasi penelitian. Oleh karena itu, pengujian instrument dalam penelitian ini di fokuskan pada upaya menjamin keabsahan dan kepercayaan data.

Untuk memastikan data yang diperoleh dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah, uji instrumen penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan keabsahan data sebagai berikut:

- ii) Keabsahan data melalui Kredibilitas.

Kredibilitas data menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap kebenaran temuan penelitian. Dalam penelitian ini, upaya peningkatan kredibilitas dilakukan dengan cara peneliti terlibat secara langsung dan intensif di lapangan guna memahami konteks penelitian secara menyeluruh. Selain itu, peneliti membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, agar diperoleh gambaran yang konsisten dan saling menguatkan. Hasil

temuan juga dikonfirmasi kembali kepada informan untuk memastikan kesesuaian makna yang dimaksud.

iii) Keabsahan data melalui transferabilitas

Transferabilitas berkaitan dengan sejauh mana hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang bermakna bagi konteks lain yang memiliki karakteristik serupa. Dalam penelitian ini, transferabilitas diwujudkan dengan menyajikan uraian penelitian secara rinci dan kontekstual, meliputi latar penelitian, kondisi subjek, serta proses penelitian yang ditempuh. Penyajian deskripsi yang jelas memungkinkan pembaca menilai relevansi temuan penelitian dengan konteks lain.

iv) Keabsahan data melalui dependabilitas

Dependabilitas berhubungan dengan konsistensi proses penelitian yang dilakukan. Untuk menjamin dependabilitas, peneliti mendokumentasikan seluruh tahapan penelitian secara sistematis, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan. Proses ini dilakukan secara transparan sehingga alur penelitian dapat ditelusuri dan dievaluasi. Selain itu, peneliti juga melakukan diskusi dengan pihak yang memahami metodologi penelitian guna memperoleh masukan terhadap konsistensi proses penelitian.

v) Keabsahan data melalui Konfirmabilitas

Konfirmabilitas bertujuan memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar bersumber dari data lapangan, bukan dari asumsi atau pandangan subjektif peneliti. Dalam penelitian ini, konfirmabilitas dijaga dengan menyertakan bukti pendukung

berupa catatan lapangan, kutipan hasil wawancara, serta dokumentasi yang relevan. Dengan demikian, hasil penelitian dapat ditelusuri kembali dan dipertanggungjawabkan secara akademik.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses analisis dilakukan secara terus-menerus sejak pengumpulan data berlangsung hingga penelitian selesai.

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, serta pengelompokan data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Pada tahap ini peneliti:

- Menyeleksi data yang relevan dengan fokus penelitian (kompetensi, kinerja, dan peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua).
- Mengelompokkan data berdasarkan kategori atau tema.
- Membuang data yang tidak relevan.
- Membuat kode (coding) untuk mempermudah analisis.

Reduksi data bertujuan agar data lebih terarah dan sistematis sehingga memudahkan penarikan kesimpulan.

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk:

- Narasi deskriptif
- Matriks atau tabel
- Bagan hubungan antar kategori

Penyajian data membantu peneliti memahami pola, hubungan, dan kecenderungan yang muncul dari hasil penelitian, misalnya hubungan antara kompetensi pedagogik dengan peningkatan kualitas SDM.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

Tahap ini merupakan proses penafsiran makna dari data yang telah direduksi dan disajikan.

Peneliti:

- Menarik kesimpulan sementara
- Melakukan pengecekan ulang data di lapangan
- Melakukan triangulasi sumber dan teknik
- Memastikan konsistensi antara temuan dan teori.

BAB. IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kawasan Kampung Inggris Osok Malatali yang terletak di Jalan Klaili, Kelurahan Klafma, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat Daya. Kawasan ini berkembang sebagai lingkungan pendidikan yang memadukan kegiatan pembelajaran bahasa Inggris pada jalur nonformal serta pendidikan formal dalam satu wilayah yang saling terintegrasi..



Gambar 4.1 Lokasi Kampung Inggris Osok Malatali

Kampung Inggris Osok Malatali dikenal sebagai pusat kegiatan pembelajaran bahasa Inggris yang menyelenggarakan berbagai program kursus dan pelatihan. Kegiatan pembelajaran difokuskan pada peningkatan kemampuan komunikasi peserta didik melalui pendekatan praktik langsung, pembiasaan penggunaan bahasa, serta interaksi aktif antara pengajar dan peserta didik. Pola pembelajaran ini diarahkan untuk

mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam penguasaan bahasa asing.

Selain lembaga pendidikan nonformal, kawasan Kampung Inggris Osok Malatali juga menaungi dua satuan pendidikan formal, yaitu TK Papua Cerdas dan SMP Shine School. TK Papua Cerdas berperan dalam memberikan layanan pendidikan anak usia dini dengan menekankan pembentukan karakter, kesiapan belajar, serta pengenalan bahasa Inggris secara bertahap. Adapun SMP Shine School merupakan sekolah menengah pertama yang menerapkan sistem pendidikan berasrama, di mana peserta didik tinggal dan belajar dalam satu lingkungan yang terkontrol dan terprogram.

Penerapan sistem asrama di SMP Shine School memungkinkan proses pendidikan berlangsung tidak hanya pada jam pelajaran di kelas, tetapi juga melalui kegiatan pembinaan di luar kelas. Peserta didik dibiasakan untuk menggunakan bahasa Inggris dalam aktivitas sehari-hari, sehingga proses pembelajaran bersifat berkesinambungan. Kondisi ini menuntut peran tenaga pengajar yang tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu menjalankan fungsi pembinaan, pendampingan, dan pengawasan secara konsisten.

Dari sisi sumber daya manusia, tenaga pengajar yang bertugas di Kampung Inggris Osok Malatali serta pada satuan pendidikan formal di dalamnya memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Terdapat pengajar yang berlatar belakang pendidikan sarjana kependidikan, sarjana nonkependidikan, serta pengajar dengan pendidikan menengah yang memiliki pengalaman mengajar dan kemampuan praktik

yang memadai. Keberagaman tersebut menciptakan dinamika tersendiri dalam pelaksanaan pembelajaran dan menjadi konteks yang relevan untuk dikaji secara ilmiah.

Berdasarkan karakteristik wilayah, jenis lembaga pendidikan, serta kondisi tenaga pengajar yang ada, Kampung Inggris Osok Malatali di Distrik Aimas dipandang sebagai lokasi penelitian yang representatif untuk mengkaji kompetensi dan kinerja tenaga pengajar dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada jalur pendidikan formal dan nonformal.

4.2 Profil Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang tenaga pengajar yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di Kampung Inggris Osok Malatali. Kelima informan dipilih secara purposif dengan mempertimbangkan keterlibatan aktif dalam kegiatan pembelajaran serta relevansi dengan fokus penelitian. Perbedaan latar belakang pendidikan para informan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi sumber daya manusia di lokasi penelitian.

Tabel. 4.2 Karakteristik Responden

Responden	Usia	Lama Mengajar	Latar Belakang	Alamat
1	40	3 Tahun	Guru Kelas (Non Linier)	Jl. Sorong - Klaili, Distrik Aomas
2	26	3 Tahun	Guru Kelas (Non Linier)	Jl. Sorong - Klaili Distrik Aimas
3	30	2 Tahun	Pendamping (Non Linier)	Jl. Sorong - Klamono Distrik Aimas
4	24	2 Tahun	Matematika/PJOK(Non Linier)	Jl. AM. Sangaji Gonof, Km.12 Masuk
5	35	10 Tahun	Guru Bid. Study B.Mandarin	Jl. Oksilia - Distrik Aimas

Dari lima informan penelitian, terdapat satu orang tenaga pengajar yang merupakan lulusan Fakultas Keguruan dengan latar belakang keilmuan pendidikan. Namun demikian, bidang keahlian akademik yang dimiliki tidak sepenuhnya sejalan dengan mata pelajaran yang diampu. Informan tersebut memiliki kualifikasi akademik sebagai Sarjana Pendidikan Matematika, tetapi dalam praktiknya menjalankan tugas mengajar pada bidang Pendidikan Jasmani dan Olahraga. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan formal dan bidang pengajaran yang dilaksanakan, yang dalam konteks penelitian ini menjadi bagian dari dinamika penugasan tenaga pengajar di lokasi penelitian.

Selanjutnya, satu orang informan merupakan lulusan perguruan tinggi luar negeri. Namun demikian, ijazah yang dimiliki belum melalui proses penyetaraan sesuai ketentuan yang berlaku di Indonesia, sehingga informan tersebut belum dapat mengikuti program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Meskipun demikian, informan ini tetap berperan aktif dalam proses pembelajaran dengan mengandalkan pengalaman dan kemampuan praktis yang dimiliki.

Selain itu, terdapat satu orang informan dengan latar belakang pendidikan Sarjana Kehutanan. Bidang keilmuan tersebut tidak linier dengan bidang keguruan, sehingga

kompetensi mengajar yang dimiliki lebih banyak diperoleh melalui pengalaman mengajar dan pembelajaran mandiri.

Penelitian ini juga melibatkan satu orang informan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) serta satu orang informan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat. Kedua informan tersebut menjalankan peran sebagai tenaga pengajar dengan mengandalkan keterampilan praktis, pengalaman lapangan, serta kemampuan komunikasi dalam mendukung proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, profil informan penelitian menunjukkan adanya keberagaman latar belakang pendidikan tenaga pengajar. Kondisi ini menjadi konteks penting dalam menganalisis kompetensi, sikap, dan kinerja tenaga pengajar dalam pelaksanaan pembelajaran serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kampung Inggris Osok Malatali.

4.3 Deskripsi Kualitatif

Pengumpulan data dilakukan pada Desember 2025–Januari 2026 di TK Papua Cerdas dan SMP Shine Secondary School, dengan lima informan utama berupa tenaga pengajar Orang Asli Papua berlatar belakang pendidikan beragam (sarjana kependidikan, non-kependidikan, SMK, dan SMA). Wawancara semi-terstruktur menggali pengalaman pengajar terkait kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian, serta kinerja dalam proses belajar mengajar bahasa Inggris dan mata pelajaran lainnya; observasi mencatat interaksi kelas dan kegiatan asrama; sementara dokumentasi meliputi rencana pembelajaran dan catatan harian sekolah. Proses transkripsi menghasilkan 50 halaman

teks mentah, yang dibaca berulang untuk identifikasi pola awal sebelum dikode secara manual menggunakan prinsip Miles dan Huberman (1994). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber (informan, observasi, dokumen), member checking dengan konfirmasi ulang kutipan, serta audit trail dokumentasi proses analisis.

4.4 Hasil Analisis Tematik

Analisis dimulai dengan familiarisasi data melalui pembacaan holistik, diikuti generating initial codes seperti "kurangnya media pembelajaran" atau "sikap ramah tapi disiplin rendah". Kode-kode ini dikelompokkan menjadi sub-tema dengan review tema untuk konsistensi dan definisi akhir tema. Pendekatan induktif memastikan tema muncul dari data, bukan diterapkan secara deduktif, menghasilkan empat tema utama: (1) Kompetensi kepribadian, (2) Kompetensi pedagogik (3) Kompetensi Sosial (4) Kompetensi Profesional (5) Kinerja pengajar dalam konteks lokal Orang Asli Papua, (6) Faktor pendukung dan penghambat, (7) Dampak terhadap peningkatan SDM OAP. Berikut adalah hasil tematik:

4.5 Temuan Terkait Kompetensi Orang Asli Papua Di Kampung Inggris Osok Malatali

Pada bagian ini disajikan temuan penelitian berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik secara deduktif. Temuan dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama yang mengacu pada kerangka teori kompetensi guru dan konteks lokal Kampung Inggris Osok Malatali.

4.5.1 Kompetensi Kepribadian (Attitude Competence)

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan, kompetensi kepribadian pengajar di Kampung Inggris Osok Malatali menunjukkan beberapa karakteristik utama, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap sabar dalam membimbing peserta didik.

Temuan hasil wawancara Ibu Dorsina Osok menyatakan — *guru selalu masuk tepat waktu dan selalu mendampingi peserta didik*l.

Ibu Jesi Kambu juga menyampaikan —*guru selalu sabra mendampingi peserta didik walaupun kadang susah di atur*l.

Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan dan kesabaran menjadi bagian penting dalam membangun karakter peserta didik Orang Asli Papu, ini sejalan dengan teori pembelajaran sosial Bandura, menjelaskan bahwa individu belajar melalui proses pengamatan, peniruan, dan pengalaman sosial di lingkungan sekitarnya. Dalam konteks pendidikan, peserta didik tidak hanya belajar melalui penjelasan materi, tetapi juga melalui perilaku yang ditunjukkan oleh guru sebagai model atau contoh.

Kedisiplinan guru, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab dalam mengajar, serta konsistensi dalam menerapkan aturan pembelajaran, dapat diamati secara langsung oleh peserta didik. Melalui proses observasi tersebut, peserta didik cenderung meniru perilaku disiplin yang ditampilkan guru. Oleh karena itu, guru berperan sebagai figur teladan yang mempengaruhi pembentukan sikap dan karakter peserta didik, termasuk dalam membangun kebiasaan disiplin belajar.

4.5.2 Kompetensi Pedagogik (Pedagogical Competence)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di kelas Kasuari A dan Kasuari B, ditemukan bahwa kompetensi pedagogik pengajar belum terlaksana secara optimal, khususnya dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan sistem penilaian.

. Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden di temukan bahwa guru belum optimal menyusun Modul ajar/Rencana Pelaksanaan pembelajaran secara mandiri. Responden 1 menyatakan , —*Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) memang ada, tetapi kami belum membuat Modul Ajar sendiri.* (Ibu Dorsina Osok Responden 1). Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh responden 2 yang mengungkapkan bahwa , —*Kami biasanya langsung mengajar tanpa Modul Ajar/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang dicetak.* (Ibu Yunita Osok Responden 2). Hal yang sama pula di sampaikan oleh Responden 3 (Ibu Jesi Kambu), yang menyatakan bahwa pelaksanaan pembelajaran masih di lakukan tanpa penyusunan perngkat ajar secara tertulis.

Dalam aspek penilaian, hasil observasi menunjukkan bahwa sistem evaluasi perkembangan anak belum terdokumentasi secara terstruktur. Tidak ditemukan penggunaan checklist harian, penilaian mingguan, rekap penilaian bulanan, penilaian hasil karya, maupun catatan anekdot siswa. Salah satu responden menyatakan, —*Kami belum membuat penilaian harian atau catatan perkembangan anak secara tertulis.* Kondisi ini menunjukkan bahwa pemantauan perkembangan peserta didik belum dilakukan secara sistematis sesuai dengan karakteristik pendidikan anak usia dini.

4.5.3 Kompetensi Sosial (Social Competence)

Berdasarkan hasil observasi terhadap responden 4 dan 5, kompetensi sosial pengajar menunjukkan sikap yang positif dalam membangun hubungan interpersonal di lingkungan sekolah. Pengajar terlihat mampu menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik, sesama guru, maupun orang tua murid.

Dalam interaksi dengan peserta didik, pengajar menunjukkan sikap ramah, terbuka, dan komunikatif selama proses pembelajaran berlangsung. Pengajar menyapa siswa dengan sopan, memberikan respon yang baik terhadap pertanyaan anak, serta menciptakan suasana kelas yang nyaman. Sikap tersebut turut mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara guru dan siswa.

Hubungan sosial dengan sesama guru juga terjalin dengan baik. Berdasarkan hasil pengamatan, responden 4 (Bpk. Jimmy) dan Responden 5 (Ibu Adrelina) menunjukkan sikap saling menghargai, bekerja sama dalam kegiatan sekolah, serta menjaga komunikasi yang santun dalam lingkungan kerja.

Selain itu, komunikasi dengan orang tua murid juga difasilitasi melalui grup Whats App yang digunakan sebagai media koordinasi dan penyampaian informasi terkait kegiatan pembelajaran. Melalui grup tersebut, guru dan orang tua dapat berinteraksi secara langsung mengenai perkembangan anak, kegiatan sekolah, maupun informasi penting lainnya. Hal ini menunjukkan adanya upaya pengajar dalam membangun komunikasi yang terbuka dan responsif dengan wali murid.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial pengajar telah terimplementasi dengan baik, terutama dalam aspek komunikasi interpersonal dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekolah serta masyarakat sekitar.

4.5.4 Kompetensi Profesional (Professional Competence)

Berdasarkan hasil observasi terhadap responden 1(Ibu Dorsina Osok), Responden 2 (Ibu Yunita Osok) dan Responden 3(Ibu Jesi Kambu), ditemukan bahwa kompetensi profesional pengajar masih memerlukan penguatan, khususnya dalam aspek penguasaan materi dan pemahaman konseptual terhadap pembelajaran bahasa Inggris pada tingkat pendidikan anak usia dini.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pengajar memiliki pemahaman konseptual yang terbatas dalam menjelaskan materi secara mendalam. Penyampaian materi cenderung bersifat praktis dan langsung pada contoh, namun belum disertai dengan penjelasan konsep yang sistematis. Dalam beberapa situasi, terlihat adanya kesenjangan antara teori pembelajaran bahasa dan praktik pengajaran di kelas.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara mengenai tingkat kepercayaan diri dalam menggunakan bahasa Inggris, seluruh responden menyatakan bahwa mereka merasa kurang percaya diri ketika menggunakan bahasa Inggris dalam percakapan di lingkungan sekolah, baik dengan sesama guru maupun saat menyampaikan materi pembelajaran. Beberapa responden menyampaikan, bahwa :

1. —*Saya masih kurang percaya diri berbicara bahasa Inggris, jadi lebih sering menggunakan bahasa Indonesia.*|| Responden 1(Ibu Dorsina Osok).

2. Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh responden lain, —*Kami lebih banyak menggunakan bahasa Indonesia karena merasa belum lancar berbahasa Inggris.* Responden 2 (Ibu Yunita Osok).
3. Responden 3 (Ibu Jesi Kambu) menyatakan —*belum terlalu percaya diri namun di usahakan*
4. Responden 4 (Bpk Jimy) menyatakan — *saya belum terlalu percaya diri namun saya akan selalu berusaha dalam mengimplementasikannya*,
5. Responden 5 (Ibu Adriana) menyatakan —*saya sudah mencoba menggunakan bahasa Inggris saat mengajar terutama saat instruksi dan percakapan sederhana di kelas dalam penyampaian pelajaran Bahasa Mandarin karena saya guru bidang study bahasa Mandarin.*

Temuan observasi di kelas juga menunjukkan bahwa bahasa yang lebih dominan digunakan dalam proses pembelajaran adalah bahasa Indonesia. Penggunaan bahasa Inggris masih terbatas pada kosakata sederhana dan instruksi dasar. Kondisi ini menunjukkan bahwa praktik penggunaan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar belum berjalan secara optimal.

Latar belakang pendidikan pengajar turut mempengaruhi kondisi tersebut. Ditemukan bahwa tidak seluruh pengajar merupakan lulusan S1 kependidikan, sehingga pemahaman teoritis mengenai metode pengajaran bahasa serta penguatan kompetensi linguistik belum sepenuhnya terbangun. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kapasitas melalui pelatihan, pendampingan, atau pengembangan profesional berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi profesional pengajar masih memerlukan penguatan, terutama dalam peningkatan kepercayaan diri dan kemampuan penggunaan bahasa Inggris secara aktif dalam lingkungan sekolah, sehingga kualitas pembelajaran dapat lebih optimal.

4.5.5 Temuan Terkait Kinerja Orang Asli Papua Di Kampung Inggris Osok Malatali

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kinerja pengajar di Kampung Inggris Osok Malatali menunjukkan beberapa aspek yang positif, khususnya dalam kedisiplinan dan kehadiran dalam proses pembelajaran.

Hasil temuan menunjukkan bahwa pengajar hadir secara konsisten dan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pengajar terlihat datang tepat waktu dan tetap berada di kelas selama proses pembelajaran berlangsung. Berikut merupakan hasil temuan dari beberapa responden :

1. Responden 3 (Ibu Jesi Kambu) menyatakan “*Guru selalu hadir tepat waktu dan jarang meninggalkan kelas.*”
2. Pernyataan ini diperkuat oleh informan lain yang menyatakan, —*Selama ini guru disiplin dalam mengajar dan mengikuti jadwal.*” Responden 4 (Bpk Jimy)
3. Responden 5 (Ibu Adriana) menyatakan —*mengenai kehadiran guru di sekolah berada dalam pengawasan ketat oleh kepala sekolah dan pihak Yayasan*”.

Hasil Analisis temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran sosial Bandura, menjelaskan bahwa individu belajar melalui proses pengamatan, peniruan, dan pengalaman sosial di

lingkungan sekitarnya. Dalam konteks pendidikan, peserta didik tidak hanya belajar melalui penjelasan materi, tetapi juga melalui perilaku yang ditunjukkan oleh guru sebagai model atau teladan dalam proses pembelajaran.

Selain kedisiplinan, interaksi pengajar dengan peserta didik juga menunjukkan keterlibatan aktif selama proses pembelajaran. Pengajar berupaya membimbing siswa, memberikan arahan, serta membantu ketika siswa mengalami kesulitan. Meskipun terdapat keterbatasan dalam aspek pedagogik dan profesional, pengajar tetap menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugasnya.

Namun demikian, kinerja pengajar masih dipengaruhi oleh keterbatasan dalam perencanaan pembelajaran dan sistem evaluasi yang belum terdokumentasi secara sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa secara kehadiran dan tanggung jawab, kinerja pengajar sudah berjalan dengan baik, tetapi masih memerlukan peningkatan dalam aspek kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pengajar dalam konteks lokal Orang Asli Papua telah menunjukkan komitmen dan tanggung jawab, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam peningkatan kualitas proses pembelajaran.

4.5.6 Temuan Terkait Dampak Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di SMP Shine Secondary School, ditemukan bahwa peningkatan kemampuan bahasa Inggris siswa menunjukkan variasi tingkat kepercayaan diri. Sebagian kecil siswa terlihat percaya diri ketika menggunakan

bahasa Inggris dalam percakapan di lingkungan sekolah. Siswa yang memiliki penguasaan bahasa Inggris yang lebih baik tampak lancar dan berani berbicara di depan teman-temannya.

Namun demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar siswa masih merasa kurang percaya diri dalam menggunakan bahasa Inggris secara aktif. Salah satu siswa menyampaikan, —Saya masih malu kalau berbicara bahasa Inggris, takut salah.‖ Meskipun demikian, terdapat upaya dari siswa untuk mulai membiasakan diri menggunakan bahasa Inggris, misalnya dengan menyapa guru menggunakan ungkapan sederhana seperti —Good morning‖ atau —How are you?‖. Hal ini menunjukkan adanya proses adaptasi dan pembiasaan, meskipun belum sepenuhnya kuat.

Sementara itu, pada jenjang Taman Kanak - Kanak, penggunaan bahasa Inggris ditemukan masih terbatas pada saat guru bahasa Inggris mengajar, yaitu satu kali dalam seminggu. Di luar jadwal tersebut, belum terlihat adanya praktik pembiasaan penggunaan bahasa Inggris dalam aktivitas harian anak-anak. Kondisi ini menunjukkan bahwa eksposur bahasa Inggris pada tingkat pendidikan usia dini masih belum berlangsung secara konsisten.

Meskipun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa anak-anak telah memiliki pengetahuan dasar bahasa Inggris, seperti mengenal angka, huruf, warna, nama hewan, nama buah, serta anggota keluarga. Pengetahuan dasar ini menunjukkan adanya fondasi awal dalam penguasaan bahasa Inggris, walaupun belum sepenuhnya berkembang pada aspek komunikasi aktif.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua dalam konteks penguasaan bahasa Inggris telah mulai terlihat pada aspek pengetahuan dasar dan keberanian awal dalam berkomunikasi. Namun, peningkatan tersebut masih memerlukan penguatan melalui pembiasaan yang lebih konsisten, peningkatan kualitas pengajaran, serta dukungan lingkungan belajar yang lebih intensif.

4.5.7 Faktor Pendukung Dan Penghambat

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran bahasa Inggris di Kampung Inggris Osok Malatali, baik yang bersifat pendukung maupun penghambat.

A. Faktor Pendukung

1. Salah satu faktor pendukung adalah adanya komitmen pengajar dalam menjalankan tugas dan menjaga kedisiplinan mengajar. Meskipun terdapat keterbatasan dalam aspek pedagogik dan profesional, pengajar tetap hadir secara konsisten dan menunjukkan tanggung jawab dalam membimbing peserta didik.
2. Fasilitas sekolah yang memadai.
3. Selain itu, tersedianya dokumen Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) menjadi dasar administratif dalam pelaksanaan pembelajaran. Keberadaan grup whatsapp antara guru dan orang tua juga menjadi sarana komunikasi yang efektif dalam menyampaikan informasi dan memantau perkembangan siswa.

4. Pada tingkat siswa, terdapat motivasi awal untuk menggunakan bahasa Inggris, meskipun masih dalam bentuk sederhana seperti menyapa guru atau menggunakan kosakata dasar. Hal ini menunjukkan adanya potensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

B. Faktor penghambat

1. Adapun faktor penghambat yang ditemukan antara lain keterbatasan kompetensi pedagogik dan profesional pengajar, khususnya dalam penyusunan perangkat pembelajaran di TK Papua Cerdas dan sistem evaluasi yang tidak terstruktur. Tidak adanya modul ajar/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang disusun dan dicetak serta belum diterapkannya sistem penilaian yang sistematis menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Selain itu, tingkat kepercayaan diri pengajar dalam menggunakan bahasa Inggris masih terbatas, sehingga penggunaan bahasa Inggris dalam proses pembelajaran belum berlangsung secara optimal. Bahasa Indonesia masih menjadi bahasa yang lebih dominan digunakan di kelas.
3. Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah belum optimalnya fungsi supervisi akademik dalam memastikan kesiapan perangkat pembelajaran, penggunaan media ajar, serta pembiasaan penggunaan bahasa Inggris di lingkungan sekolah.
4. Pada jenjang TK, pembiasaan penggunaan bahasa Inggris yang hanya dilakukan satu kali dalam seminggu juga menjadi hambatan dalam membangun kemampuan komunikasi yang berkelanjutan.

5. Secara keseluruhan, faktor pendukung menunjukkan adanya komitmen dan potensi yang dapat dikembangkan, sedangkan faktor penghambat berkaitan dengan aspek peningkatan kapasitas pengajar dan sistem pembelajaran yang lebih terstruktur.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompetensi Tenaga Pengajar terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua

4.6.1.1 Kompetensi Kepribadian

Pembahasan ini didasarkan pada hasil temuan wawancara dan observasi yang menunjukkan 5 responden bersikap ramah dan terbuka terhadap penulis, saat di minta waktunya untuk wawancara dan saat penulis meminta izin untuk melakukan observasi di kelas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa Responden menyatakan bahwa :

1. Responden 1(Ibu Dorsina) beliau memaparkan bahwa *“kepribadian guru yang baik adalah guru yang bisa menjadi menjadi teladan bagi siswanya salah satunya Selalu hadir tepat waktu, dan sikap yang harus di tunjukkan untuk siswa yang bermotivasi rendah adalah selalu bersabar”*.
2. Sedangkan Responden 2 (Ibu Yunita) menyatakan *—sikap teladan guru yang baik adalah bagaimana ia dapat menjadi pribadi yang sopan dan santun kepada siapapun terlebih kepada orang yang lebih tua”* , dan bagaima sikap yang ia tunjukkan jika menghadapi siswa yang bermotivasi rendah *—dengan bersabar dan selalu menasehati siswa tersebut”*.

3. Adapun pernyataan Responden 3 (Ibu Jesi) ia menyatakan hal yang sama bahwa —*sikap teladan guru adalah bagaimana ia “berusaha disiplin dengan hadir kesekolah tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya*‖, Adapun pernyataannya dalam menghadapi siswa yang bermotivasi rendah adalah —*bersabar dan selalu memotivasinya dengan selalu menasehati siswa tersebut*‖.

Responden 1, Responden 2 dan Responden 3 memiliki kepribadian yang tergolong baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Hal ini tercermin dari sikap ramah, tanggung jawab, kedewasaan emosional, serta komitmen terhadap pelaksanaan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan teori Ahli pendidikan John Dewey menekankan bahwa kepribadian atau disposisi pribadi guru adalah *kompetensi penting* yang memengaruhi keberhasilan pendidikan — bahkan lebih dari sekadar metode atau teknik mengajar

b. Kompetensi Pedagogik

Hasil analisis di kelas Kasuari A dan Kasuari B menunjukkan bahwa inovasi pembelajaran masih terbatas. Guru cenderung menggunakan metode konvensional dengan variasi strategi dan pemanfaatan media ajar yang belum optimal. Media pembelajaran tersedia, namun penggunaannya belum konsisten dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan materi dan karakteristik siswa. Kondisi ini berimplikasi pada keterlibatan siswa yang belum merata dalam proses pembelajaran.

Dari hasil wawancara dengan Responden A tentang bagaimana Anda merancang pembelajaran Bahasa Inggris di kelas Ia memaparkan bahwa ia tidak melakukan

pembelajaran Bahasa Inggris tapi bahasa moi, kemudian pertanyaan saya, tanyakan lagi bagaimana merancang pembelajaran Bahasa moi di kelas, responden menjawab ia hanya mengajar dasar dasar bahasa moi seperti berhitung dengan menggunakan bahasa moi, mengenal dan mengucapkan anggota tubuh dalam bahasa moi, bagaimana menyapa dalam bahasa moi, serta mengenal anggota keluarga dalam bahasa moi, namun saat di Tanya apakah anda memiliki administrasi guru seperti modul ajar/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran , dan dokumen penilaian ia secara jujur menyatakan bahwa ia tidak memilikinya, dalam hal ini disimpulkan bahwa pembelajaran berlangsung tanpa administrasi guru.

Hasil wawancara dan Observasi di kelas kasuari B, dan wawancara yang saya lakukan terhadap Responden 2 dan 3 Bagaimana Anda merancang pembelajaran di kelas ia menjawab ia selalu berpedoman pada dokumen KTSP yang telah di buat di sekolah namun ketika di minta bukti fisik untuk modul ajar/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Responden 1, Responden 2 dan Responden 3 tidak dapat menunjukkannya, dengan jujur di paparkan dokumen ada tapi tdak di cetak, kemudian pertanyaan saya berubah dalam semester apakah modul ajar tidak di cetak dan di minta oleh kepala sekolah dan spontan dijawab tidak di cetak, dapat disimpulkan dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan administrasi pembelajaran belum berjalan secara optimal, khususnya dalam penyediaan dan pendokumentasian modul ajar/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran secara fisik. Selain itu, dapat diasumsikan bahwa fungsi pengawasan dan monitoring dari kepala sekolah terhadap kelengkapan administrasi pembelajaran masih belum maksimal, karena tidak adanya permintaan atau pemeriksaan dokumen secara berkala.

Selain itu, aspek administrasi penilaian peserta didik juga belum terdokumentasi secara sistematis. Tidak ditemukan penggunaan checklist penilaian harian maupun mingguan, serta belum tersedia rekapitulasi penilaian bulanan dan dokumentasi penilaian hasil karya anak secara terstruktur. Penilaian yang dilakukan masih bersifat umum dan belum didukung oleh instrumen tertulis yang berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi pedagogik yang dikemukakan oleh Werner & DeSimone (2012), yang menekankan bahwa kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, termasuk memanfaatkan media ajar serta menilai perkembangan siswa secara sistematis. Kesenjangan yang terlihat antara teori dan praktik menunjukkan bahwa guru membutuhkan pendampingan atau pelatihan lebih lanjut agar kompetensi pedagogiknya dapat mendukung pembelajaran yang efektif dan meningkatkan keterlibatan siswa

Temuan ini menunjukkan perlunya penguatan pada aspek inovasi pembelajaran dan sistem penilaian yang lebih terencana, terukur, serta terdokumentasi dengan baik guna meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa di kelas Kasuari A dan B.

c. Kompetensi Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Responden 1, B dan Responden 3 memiliki kompetensi sosial yang tergolong baik dalam menjalankan peran profesionalnya. Hal ini tercermin dari kemampuan ketiganya nya membangun hubungan interpersonal yang harmonis dengan peserta didik, rekan sejawat, dan orang tua murid. Hasil wawancara

dan observasi Responden 1, Responen 2 dan Responden 3 tentang bagaimana cara Anda membangun komunikasi yang baik dengan siswa, baik di dalam dan luar kelas. Responden 3 menjawab ia —sangat terbuka dan selalu ada saat siswa membutuhkan bantuan, dari hasil Observasi saya di lapangan menunjukkan bahwa ketika jam istirahat ada beberapa siswa yang tidak dapat membuka bekal makanan dan hal ini di bantu oleh ketiga bunda yang ada di ruang makan siswa guru menunjukkan sikap yang terbuka, responsif, dan memiliki kedekatan emosional yang baik dengan siswa

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa Responden 1, Responden 2 dan Responden 3 telah memenuhi indikator kompetensi sosial yang baik, ditandai dengan kemampuan menjalin hubungan yang efektif, menjaga etika komunikasi, serta membangun kolaborasi yang produktif dalam lingkungan pendidikan.

d. Kompetensi Profesional

Berdasarkan temuan wawancara dan observasi dan analisis dokumen, Responden 1 (Ibu Dorsin Osok), Responden 2 (Ibu Yunita osok) dan (Ibu Jesi Kambu) tentang profesionalisme guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh belum lengkapnya perangkat pembelajaran, seperti ketiadaan rencana pembelajaran tertulis, instrumen evaluasi yang terstruktur, serta dokumentasi penilaian harian, mingguan, catatan anekdot siswa maupun rekapitulasi berkala. Selain itu, penggunaan media ajar belum dilakukan secara konsisten dan variatif, sehingga proses pembelajaran cenderung berlangsung secara konvensional.

Menurut Harold L. Wilensky Dalam artikelnya *The Professionalization of Everyone* (1964), Wilensky menyebutkan bahwa suatu pekerjaan menjadi profesi melalui tahapan:

- Pembentukan pendidikan formal
- Asosiasi profesi
- Standar kompetensi
- Kode etik
- Legalitas atau sertifikasi

Dalam perspektif teoretis, profesionalisme guru menuntut terpenuhinya standar kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Profesionalisme tidak hanya diukur dari praktik mengajar di kelas, tetapi juga dari kualifikasi akademik dan penguasaan ilmu pendidikan. Secara normatif, ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) serta memiliki kompetensi sebagai pendidik profesional. Ketentuan ini juga diperkuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik menjadi salah satu syarat utama dalam pemenuhan standar pendidik.

Menurut Sudarmanto (2009:45), kompetensi adalah atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan unggul. Atribut tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Sejalan dengan data yang di hasilkan pada penelitian ini terdapat 4 guru yang diamati belum memiliki kualifikasi S1 kependidikan dan 2 guru memiliki latar belakang ijazah yang dimiliki belum linier dengan bidang pendidikan. Kondisi ini berimplikasi pada belum terpenuhinya syarat formal sebagai guru profesional sebagaimana diatur dalam regulasi tersebut. Dengan demikian, selain kompetensi pedagogik yang masih perlu ditingkatkan, guru juga secara administratif belum sepenuhnya memperoleh hak dan pengakuan sebagai tenaga profesional sesuai standar nasional pendidikan. Hal ini juga di utarakan oleh Responden 5 yang merupakan guru Bahasa Mandarin lulusan salah satu Universitas di Cina. Meskipun guru tersebut telah memiliki pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun, kualifikasi akademik yang dimiliki belum disetarakan dan tidak linier dengan bidang kependidikan. Kondisi ini menyebabkan guru tersebut belum memenuhi persyaratan administratif untuk mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Padahal, PPG merupakan salah satu jalur formal untuk memperoleh sertifikat pendidik sebagai dasar pengakuan profesional.

Keterbatasan dalam pemenuhan kualifikasi akademik tersebut berdampak pada belum terpenuhinya hak guru untuk memperoleh pengakuan sebagai tenaga pendidik profesional, termasuk akses terhadap peningkatan kesejahteraan yang melekat pada status sertifikasi. Dengan demikian, meskipun memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang, aspek legal-formal dalam hal kualifikasi pendidikan menjadi hambatan utama bagi guru dalam memperoleh pengembangan karier dan kesejahteraan secara optimal

Secara konseptual, teori profesionalisme menyatakan bahwa suatu profesi mensyaratkan pendidikan khusus, keahlian berbasis ilmu, standar kompetensi, serta

pengakuan formal melalui sertifikasi atau kualifikasi akademik tertentu. Ketika unsur tersebut belum terpenuhi secara lengkap, maka tingkat profesionalisme berada pada kategori berkembang atau belum optimal.

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian di lapangan mengenai hubungan antar variabel, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pengajar berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua dapat diterima.

4.6.1.2 Pengaruh Kinerja Tenaga Pengajar terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, kelima responden sepakat bahwa kompetensi dan kinerja pengajar memiliki pengaruh yang sangat signifikan secara simultan terhadap peningkatan keterampilan berbahasa Inggris siswa. Persetujuan penuh dari seluruh responden ini mencerminkan persepsi yang seragam mengenai peran guru dalam mendukung pencapaian kemampuan peserta didik, baik dari segi akademik maupun pengembangan karakter.

Selain aspek akademik, bukti konkret juga menunjukkan adanya integrasi budaya Moi dalam proses pembelajaran, yang dikombinasikan dengan disiplin guru, berhasil meningkatkan keaktifan dan motivasi belajar siswa. Hal ini sejalan dengan model pendidikan terpadu berbasis asrama bagi Orang Asli Papua (OAP), di mana pendekatan kontekstual dan kultural menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi peserta didik.

Penulis menemukan hambatan simultan yang berpotensi membatasi efektivitas kompetensi pengajar. Salah satunya adalah latar belakang pendidikan yang tidak linier, yang menyebabkan beberapa guru tidak dapat mengikuti program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Hal ini berdampak pada pembatasan akses terhadap sertifikasi profesional formal, meskipun secara praktik pengajaran guru tetap berkontribusi positif terhadap pengembangan keterampilan siswa, ini sejalan dengan Human Capital Theory menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman merupakan bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas individu. Pendidikan dipandang sebagai modal yang dapat meningkatkan kemampuan kerja, pendapatan, serta kualitas hidup seseorang. Gary becker (1964).

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian di lapangan mengenai hubungan antar variabel, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga pengajar memiliki pengaruh terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan diterima..

4.6.1.3 Pengaruh Kompetensi dan Kinerja secara simultan terhadap Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan adanya dampak yang bermakna terhadap peningkatan kepercayaan diri sumber daya manusia Orang Asli Papua (OAP), khususnya peserta didik dalam berbahasa Inggris. Hal ini tercermin dari kemampuan siswa dalam mengekspresikan diri secara terbuka, keberanian tampil di depan kelas, serta keberhasilan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti diterimanya

beberapa siswa di Shine Secondary School yang dikenal sebagai salah satu sekolah unggulan di wilayah Sorong.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dijelaskan melalui teori Human Capital dari Gary Becker yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas dan kualitas individu. Teori ini diperkuat oleh pandangan Theodore Schultz yang menegaskan bahwa pembangunan manusia melalui pendidikan merupakan faktor utama pertumbuhan sosial dan ekonomi.

Dalam konteks Orang Asli Papua, peningkatan SDM dapat dilihat dari:

- Meningkatnya kemampuan komunikasi bahasa Inggris
- Bertambahnya kepercayaan diri
- Meningkatnya daya saing kerja
- Perubahan pola pikir menuju kemandirian

Dengan demikian, pendidikan di Kampung Inggris berfungsi sebagai instrumen pemberdayaan berbasis investasi sumber daya manusia.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi dan kinerja pengajar memiliki kontribusi yang kuat dalam membentuk kesiapan akademik dan psikologis siswa. Secara simultan, kedua aspek tersebut tampak saling menguatkan dalam praktik pembelajaran. Kompetensi pedagogik yang baik mendukung pengelolaan kelas yang efektif, sementara kinerja pengajar yang konsisten memperkuat proses pendampingan siswa secara

berkelanjutan. Dalam konteks ini, efektivitas tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari perubahan sikap, rasa percaya diri, dan motivasi belajar siswa.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya faktor penghambat. Secara internal, sebagian pengajar memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linier dengan bidang kependidikan, sehingga berimplikasi pada keterbatasan dalam penguasaan strategi pedagogik tertentu.

Dengan demikian, efektivitas kompetensi dan kinerja pengajar dalam penelitian ini dapat dikategorikan pada tingkat sedang menuju baik. Artinya, meskipun terdapat kendala, praktik pembelajaran tetap menghasilkan dampak positif yang terkonfirmasi melalui perkembangan siswa secara nyata.

Sebagai tindak lanjut, responden merekomendasikan adanya penguatan kapasitas melalui pelatihan dan workshop yang melibatkan perguruan tinggi, seperti Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong (UNIMUDA), serta program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL). Rekomendasi ini dinilai sejalan dengan kebijakan Otonomi Khusus Papua yang mendorong percepatan peningkatan kualitas guru dan penguatan profesionalisme tenaga pendidik di wilayah Papua.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja pengajar dengan peningkatan kualitas dan kepercayaan diri siswa. Dengan kata lain, temuan lapangan mendukung asumsi bahwa kompetensi dan kinerja pengajar berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dalam konteks yang diteliti.

Ringkasan Temuan :

1. Kompetensi pengajar cukup baik pada aspek profesional dan sosial, perlu peningkatan pedagogik dan kepribadian.
2. Kinerja pengajar mendukung proses pembelajaran, tetapi evaluasi perlu diperbaiki.
3. Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua mengalami peningkatan keterampilan bahasa dan partisipasi aktif.
4. Kompetensi dan kinerja pengajar berpengaruh positif artinya antara kompetensi dan kinerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua.

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian di lapangan mengenai hubungan antara variabel dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Kinerja secara simultan terhadap Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua dapat diterima.

BAB. V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi tenaga pengajar memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di Kampung Inggris Osok Malatali Terhadap Peningkatan Orang Asli Papua.
2. Kompetensi yang dimiliki tenaga pengajar berperan dalam mendukung efektivitas proses pembelajaran sehingga mendorong peningkatan kemampuan peserta didik.
3. kinerja tenaga pengajar berpengaruh terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali.
4. Kinerja tenaga pengajar yang baik tercermin dalam pelaksanaan tugas mengajar, tanggung jawab, serta konsistensi dalam proses pembelajaran yang berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.
5. Selain pengaruh secara parsial, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan kinerja tenaga pengajar secara simultan memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan proses pendidikan yang optimal.

6. kompetensi dan kinerja tenaga pengajar terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kinerja tenaga pengajar secara menyeluruh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kualitas pendidikan dikampung inggris osok malatali sebagai penulis menyarankan :

5.2.1 Untuk Pemerintah Kabupaten Sorong

1. Perlunya keterlibatan aktif pemerintah daerah sebagai pemangku kebijakan utama dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan.
2. Pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kompetensi guru dan kepala sekolah melalui penyusunan kebijakan, penyediaan anggaran, serta fasilitasi program pengembangan profesional yang berkelanjutan.
3. Penguatan kapasitas kepala sekolah perlu menjadi perhatian khusus pemerintah daerah karena kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan, pembinaan tenaga pendidik, dan penciptaan budaya sekolah yang berkualitas. Selain itu, peningkatan *speaking skill* guru dan kepala sekolah juga perlu difasilitasi melalui program pelatihan dan pendampingan yang didukung oleh pemerintah daerah agar proses pembelajaran dan komunikasi sekolah dapat berjalan lebih efektif.

4. Selain aspek kompetensi, pemerintah daerah diharapkan dapat berperan aktif dalam mendorong dan memfasilitasi pendidikan lanjutan bagi guru dan kepala sekolah yang memiliki latar belakang pendidikan tidak linier atau belum menyelesaikan pendidikan sarjana kependidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) di Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, baik melalui kerja sama kelembagaan, bantuan pembiayaan, maupun kebijakan afirmatif bagi tenaga pendidik.

5.2.2 Untuk Universitas Muhammadiyah Sorong (UNIMUDA SORONG)

1. Dapat memberikan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi terhadap guru dalam mengoptimalkan kurikulum yang baru
2. Penguatan Kompetensi digital dan Inovasi pembelajaran.
3. Program pendampingan Coaching berkelanjutan
4. Optimalisasi Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) bagi guru dan kepala sekolah yang sudah lama mengajar tapi belum memiliki kualifikasi akademik tertentu.
5. Sosialisasi Intensif ke Sekolah – Sekolah agar guru dan kepala Sekolah mengetahui tentang manfaat Program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL)

DAFTAR PUSTAKA

- Adri Sahertian. (2018). *Tradisi Lisan Pendidikan Adat Kambik Suku Moi dalam Memori Kolektif*. Universitas Kristen Satya Waca
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Chambers, R. (1995). *Poverty and Livelihoods: Whose Reality Counts?*. Brighton: IDS.
- **Creswell (2014)**, *metode penelitian kualitatif* “
- Dewey, J. (1938). **Experience and education**. Kappa Delta Pi
- Direktorat Jenderal GTK Membantu Percepatan Pemenuhan Kebutuhan Guru di Wilayah Otonomi Khusus Papua. Direktorat Guru Pendidikan Dasar. (2024).
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1994). *Fundamentals of Management*. Boston: Irwin.
- Dr. Muhadjir Darwin, M.P.A. (2011). Tesis S2 Magister Studi Kebijakan. Universitas Gadjah Mada.
- Elmslie, J., & Webb-Giles, C. (2021). *The Human Rights Situation in West Papua: 2021 Update*. Sydney: The University of Wollongong.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ife, J., & Tesoriero, F. (2006). *Community Development: Community-Based Alternatives in an Age of Globalisation*. Frenchs Forest: Pearson Education.
- Implementasi Kebijakan Otonomi Khusus (Studi Kasus tentang Pelayanan Publik Bidang Pendidikan) di Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua. D. Tabuni, P. Rumapea, W. A. Areros. (2018). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(043). Universitas Sam Ratulangi
- Implementasi Kebijakan Strategis Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Papua Era Otonomi Khusus. O. Geraldus Bidana, Prof. Dr. Warsito Utomo. (2013). Tesis S2 Magister Administrasi Publik. Universitas Gadjah Mada.
- Kartasasmita, G. (1996). *Pembangunan untuk Rakyat: Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta: CIDESAp
- Komitmen Kebijakan Alokasi Dana Pendidikan dalam APBD Provinsi Papua Era Otonomi Khusus. Yubelina Rumbino, S.E., Prof. Dr. Muhadjir Darwin, M.P.A. (2011). Tesis S2 Magister Studi Kebijakan. Universitas Gadjah Mada
- Harold L. Wilensky, *The Professionalization of Everyone* (1964).
- Komber, Mervin Irian, membangun Papuadengan Adat, Jakarta (2002).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. South-Western Cengage Learning.

- Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suntoko. (2012). *Pendidikan Adat Kambik: Kajian Nilai-Nilai Budaya dan Model Pelestariannya pada Masyarakat Suku Moi Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat*. Universitas Pendidikan Indonesia. Link
- Perkins, D. D., & Zimmerman, M. A. (1995). Empowerment theory, research, and application. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 569–579.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 106 Tahun 2021 tentang
- Pusaka Foundation. (2020). *Pembangunan dan Hak Asasi Orang Asli Papua*. Jakarta: Yayasan Pusaka Bentala Rakyat.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson Prentice Hall
- Sawor, Y. (2012). *Orang Papua: Antara Diskriminasi dan Kedaulatan*. Yogyakarta: Insist Press.
- Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital: The role of education and of research*. Free Press.
- Steers, R. M. (1985). *Introduction to Organizational Behavior*. Scott, Foresman.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (1983). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. Jossey-Bass.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2005). *Pembangunan, Masyarakat dan Pemberdayaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tilaar, H.A.R. (2004). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Rineka Cipta.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human resource development* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Widjojo, M. S. (2009). *Papua Road Map: Negotiating the Past, Improving the Present and Securing the Future*. Jakarta: LIPI.
- Yayasan Pusaka. (2020). *Pembangunan dan marginalisasi Orang Asli Papua*. Jakarta: Yayasan Pusaka.

L

A

M

P

I

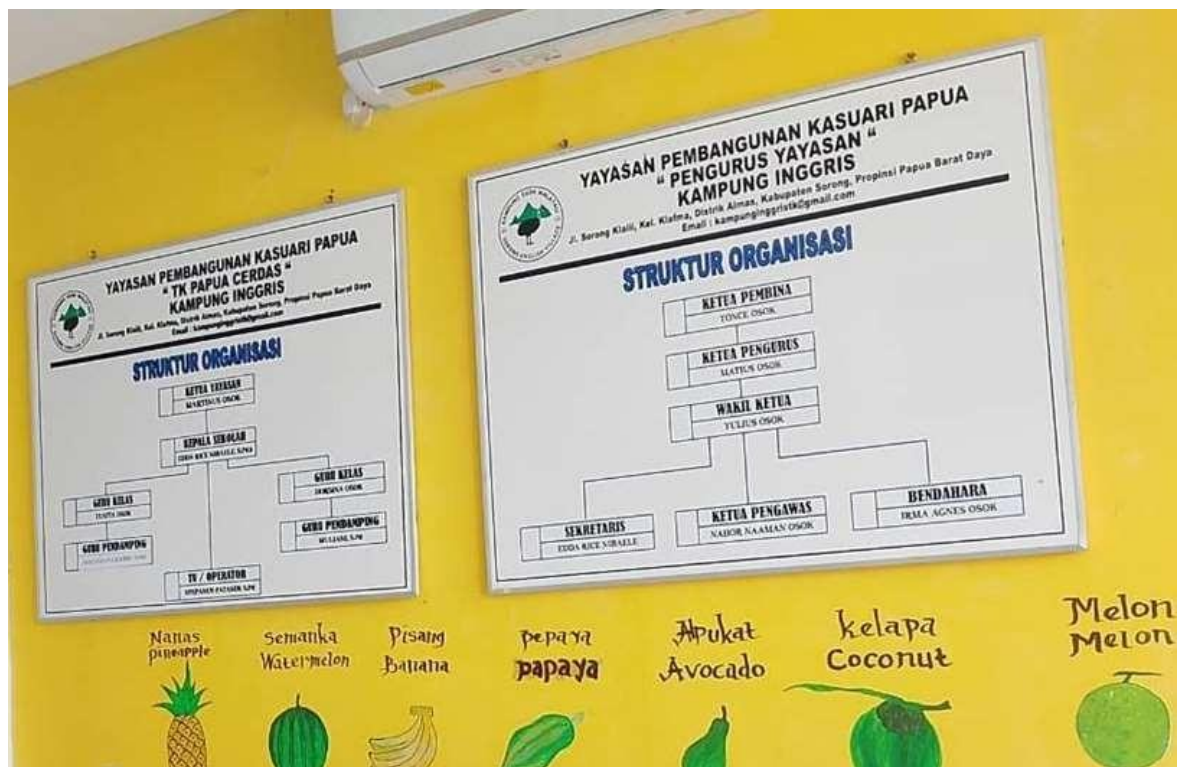
R

A

N

Dokumentasi 1.





Dokumentasi 2. Surat Balasan Penelitian



**YAYASAN SHINE PAPUA EDUNATION
SHINE SECONDARY SCHOOL KABUPATEN SORONG**

II Sorong Klali, Kelurahan Klafma, Distrik Aimas,
Kabupaten Sorong, Papua Barat Daya



No. : 285/SSSR-YASHPAR/ST/1/2026

Lampiran: -

Perihal: Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth. Muliani

Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala *Shine Secondary School Kabupaten Sorong*, menerangkan bahwa:

Nama : Muliani

NIM : 146110124072

Asal Institusi : Program Studi Ilmu Management

Telah melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan penelitian di *Shine Secondary School Kabupaten Sorong*.

Adapun penelitian yang dilakukan berjudul tentang **Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Pengajar Di Kampung Inggris Osok Malatali Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Orang Asli Papua Di Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat Daya**, dan telah dilaksanakan sesuai dengan waktu serta ketentuan yang berlaku di sekolah kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Sorong, 31 Januari 2026

Mengetahui,
Kepala Sekolah

Nofrin Lesik, S.Pd., B.Ed.

Dokumen 3 Pedoman Wawancara

INSTRUMEN WAWANCARA PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama/Inisial :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Lama Mengajar :
Status :

I. KOMPETENSI KEPRIBADIAN

1. Bagaimana Bapak/Ibu menjaga sikap disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai pengajar?
2. Bagaimana cara Bapak/Ibu menjadi teladan bagi peserta didik OAP?
3. Bagaimana Bapak/Ibu mengendalikan emosi ketika menghadapi peserta didik yang sulit diatur?
4. Bagaimana komitmen Bapak/Ibu dalam mendukung program pemberdayaan kampung?
5. Menurut Bapak/Ibu, seberapa penting integritas dan kejujuran dalam meningkatkan kualitas SDM OAP?

II. KOMPETENSI PEDAGOGIK

1. Bagaimana Bapak/Ibu memahami karakteristik peserta didik OAP?
2. Metode apa yang digunakan dalam proses pembelajaran ?
3. Bagaimana Bapak/Ibu menyusun perencanaan pembelajaran?
4. Bagaimana cara Bapak/Ibu mengevaluasi hasil belajar peserta didik?
5. Apakah ada strategi khusus dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik OAP?

III. KOMPETENSI SOSIAL

1. Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan masyarakat sekitar kampung?
2. Bagaimana komunikasi Bapak/Ibu dengan orang tua peserta didik?
3. Bagaimana Bapak/Ibu bekerja sama dengan sesama pengajar?
4. Apakah Bapak/Ibu terlibat dalam kegiatan sosial masyarakat kampung?
5. Bagaimana cara Bapak/Ibu menghargai budaya dan adat OAP dalam proses pembelajaran?

IV. KOMPETENSI PROFESIONAL

1. Bagaimana latar belakang pendidikan Bapak/Ibu mendukung tugas sebagai pengajar?

2. Bagaimana upaya Bapak/Ibu meningkatkan kemampuan profesional (pelatihan/workshop)?
3. Seberapa Percaya diri anda dalam penggunaan bahasa inggris ?
4. Bagaimana Bapak/Ibu mengikuti perkembangan metode pembelajaran terbaru?
5. Apakah Bapak/Ibu menggunakan media atau teknologi dalam pembelajaran?

V. KINERJA PENGAJAR

1. Bagaimana kehadiran dan ketepatan waktu Bapak/Ibu dalam mengajar?
2. Bagaimana pencapaian target pembelajaran selama ini?
3. Bagaimana hasil belajar peserta didik yang Bapak/Ibu amati?
4. Apakah ada evaluasi rutin terhadap kinerja pengajar?
5. Bagaimana tanggung jawab Bapak/Ibu terhadap tugas administrasi pembelajaran?

VI. DAMPAK TERHADAP PENINGKATAN SDM OAP

1. Apakah terdapat perubahan kemampuan Bahasa Inggris peserta didik OAP setelah mengikuti program ini?
2. Bagaimana perubahan sikap percaya diri peserta didik?
3. Apakah peserta didik memiliki peluang lebih baik dalam pendidikan atau pekerjaan setelah lulus dari sini ?
4. Bagaimana dampak program ini terhadap pola pikir masyarakat kampung?
5. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana kompetensi dan kinerja pengajar berpengaruh terhadap peningkatan SDM OAP?

Dokumen. 4 Instrumen Observasi

LEMBAR OBSERVASI PENELITIAN

Judul Penelitian:

Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Pengajar di Kampung Inggris Osok Malatali dalam Meningkatkan SDM Orang Asli Papua

Lokasi : Kampung Inggris Osok Malatali

Tanggal Observasi : _____

Nama Observer : _____

Subjek yang Diamati : _____

Petunjuk:

Beri tanda (✓) pada kolom —Teramati dan tuliskan deskripsi hasil pengamatan secara naratif.

A. KOMPETENSI PENGAJAR

1. Kompetensi Kepribadian

No	Aspek yang Diamati	Teramati	Deskripsi Hasil Observasi
1	Bersikap sabar dan stabil dalam mengajar		
2	Menunjukkan kedisiplinan (tepat waktu, tertib)		
3	Menjadi teladan bagi peserta didik		
4	Bertanggung jawab terhadap tugas mengajar		
5	Menunjukkan integritas dan etika yang baik		

2. Kompetensi Pedagogik

No	Aspek yang Diamati	Teramati	Deskripsi Hasil Observasi
1	Menguasai karakteristik peserta didik OAP		
2	Menyusun perencanaan pembelajaran		
3	Menggunakan metode yang variatif		
4	Mampu mengelola kelas dengan baik		
5	Melakukan evaluasi pembelajaran		

3. Kompetensi Sosial

No	Aspek yang Diamati	Teramati	Deskripsi Hasil Observasi
1	Berkomunikasi dengan baik dengan peserta didik		
2	Membangun hubungan harmonis		
3	Menghargai budaya dan latar belakang OAP		
4	Mampu bekerja sama dengan pengajar lain		
5	Berinteraksi baik dengan masyarakat sekitar		

4. Kompetensi Profesional

No	Aspek yang Diamati	Teramati	Deskripsi Hasil Observasi
1	Menguasai materi pembelajaran		
2	Menjelaskan materi secara sistematis		
3	Menggunakan media pembelajaran		
4	Mengaitkan materi dengan kebutuhan peserta didik		
5	Mengembangkan diri secara profesional		

B. KINERJA PENGAJAR

No	Aspek yang Diamati	Teramati	Deskripsi Hasil Observasi
1	Kehadiran dan konsistensi mengajar		
2	Ketepatan waktu dalam pembelajaran		
3	Penyelesaian tugas mengajar		
4	Responsif terhadap kesulitan peserta didik		
5	Capaian target pembelajaran		

C. DAMPAK TERHADAP PENINGKATAN SDM ORANG ASLI PAPUA

No	Aspek yang Diamati	Teramati	Deskripsi Hasil Observasi
1	Peningkatan kemampuan bahasa Inggris		
2	Peningkatan kepercayaan diri		
3	Peningkatan motivasi belajar		
4	Peningkatan keterampilan komunikasi		
5	Perubahan sikap dan pola pikir		
6	Peluang kerja atau pendidikan lanjutan		

A. FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT

1. Faktor – factor apasaja yang menurut Anda mendukung efektifitas pengajaran bagi peserta didik Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali ?
2. Faktor – factor apasaja yang menghambat efektifitas pengajaran bagi peserta didik Orang Asli Papua di Kampung Inggris Osok Malatali ?

B. HARAPAN

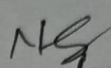
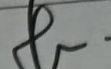
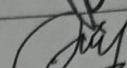
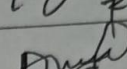
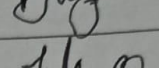
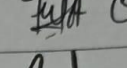
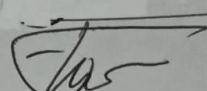
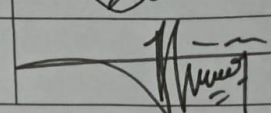
1. Harapan apa yang Anda miliki untuk Kampung Inggris Osok Malatali di masa depan, khususnya dalam perannya meningkatkan SDM Orang Asli Papua & ?

Dokumentasi 4. Absen Guru Bulan Januari

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	Rata-rata 2020-01-01 - 2020-01-20																														
2	Totalnya 2020-01-20																														
10									Nama: Dani								Dept: Perumahan														
									37,28 37,11 37,22 37,35 37,47 37,60 37,73 37,85 37,98 38,11 38,23 38,36 38,49 38,61 38,74 38,87 39,00 39,13 39,26 39,39 39,52 39,65 39,78 39,91 40,04 40,17 40,30 40,43 40,56 40,69 40,82 40,95 41,08 41,21 41,34 41,47 41,60 41,73 41,86 41,99 42,12 42,25 42,38 42,51 42,64 42,77 42,90 43,03 43,16 43,29 43,42 43,55 43,68 43,81 43,94 44,07 44,20 44,33 44,46 44,59 44,72 44,85 44,98 45,11 45,24 45,37 45,50 45,63 45,76 45,89 46,02 46,15 46,28 46,41 46,54 46,67 46,80 46,93 47,06 47,19 47,32 47,45 47,58 47,71 47,84 47,97 48,10 48,23 48,36 48,49 48,62 48,75 48,88 49,01 49,14 49,27 49,40 49,53 49,66 49,79 49,92 50,05 50,18 50,31 50,44 50,57 50,70 50,83 50,96 51,09 51,22 51,35 51,48 51,61 51,74 51,87 51,99 52,12 52,25 52,38 52,51 52,64 52,77 52,90 53,03 53,16 53,29 53,42 53,55 53,68 53,81 53,94 54,07 54,20 54,33 54,46 54,59 54,72 54,85 54,98 55,11 55,24 55,37 55,50 55,63 55,76 55,89 56,02 56,15 56,28 56,41 56,54 56,67 56,80 56,93 57,06 57,19 57,32 57,45 57,58 57,71 57,84 57,97 58,10 58,23 58,36 58,49 58,62 58,75 58,88 59,01 59,14 59,27 59,40 59,53 59,66 59,79 59,92 60,05 60,18 60,31 60,44 60,57 60,70 60,83 60,96 61,09 61,22 61,35 61,48 61,61 61,74 61,87 61,99 62,12 62,25 62,38 62,51 62,64 62,77 62,90 63,03 63,16 63,29 63,42 63,55 63,68 63,81 63,94 64,07 64,20 64,33 64,46 64,59 64,72 64,85 64,98 65,11 65,24 65,37 65,50 65,63 65,76 65,89 66,02 66,15 66,28 66,41 66,54 66,67 66,80 66,93 67,06 67,19 67,32 67,45 67,58 67,71 67,84 67,97 68,10 68,23 68,36 68,49 68,62 68,75 68,88 69,01 69,14 69,27 69,40 69,53 69,66 69,79 69,92 70,05 70,18 70,31 70,44 70,57 70,70 70,83 70,96 71,09 71,22 71,35 71,48 71,61 71,74 71,87 71,99 72,12 72,25 72,38 72,51 72,64 72,77 72,90 73,03 73,16 73,29 73,42 73,55 73,68 73,81 73,94 74,07 74,20 74,33 74,46 74,59 74,72 74,85 74,98 75,11 75,24 75,37 75,50 75,63 75,76 75,89 76,02 76,15 76,28 76,41 76,54 76,67 76,80 76,93 77,06 77,19 77,32 77,45 77,58 77,71 77,84 77,97 78,10 78,23 78,36 78,49 78,62 78,75 78,88 79,01 79,14 79,27 79,40 79,53 79,66 79,79 79,92 80,05 80,18 80,31 80,44 80,57 80,70 80,83 80,96 81,09 81,22 81,35 81,48 81,61 81,74 81,87 81,99 82,12 82,25 82,38 82,51 82,64 82,77 82,90 83,03 83,16 83,29 83,42 83,55 83,68 83,81 83,94 84,07 84,20 84,33 84,46 84,59 84,72 84,85 84,98 85,11 85,24 85,37 85,50 85,63 85,76 85,89 86,02 86,15 86,28 86,41 86,54 86,67 86,80 86,93 87,06 87,19 87,32 87,45 87,58 87,71 87,84 87,97 88,10 88,23 88,36 88,49 88,62 88,75 88,88 89,01 89,14 89,27 89,40 89,53 89,66 89,79 89,92 90,05 90,18 90,31 90,44 90,57 90,70 90,83 90,96 91,09 91,22 91,35 91,48 91,61 91,74 91,87 91,99 92,12 92,25 92,38 92,51 92,64 92,77 92,90 93,03 93,16 93,29 93,42 93,55 93,68 93,81 93,94 94,07 94,20 94,33 94,46 94,59 94,72 94,85 94,98 95,11 95,24 95,37 95,50 95,63 95,76 95,89 96,02 96,15 96,28 96,41 96,54 96,67 96,80 96,93 97,06 97,19 97,32 97,45 97,58 97,71 97,84 97,97 98,10 98,23 98,36 98,49 98,62 98,75 98,88 99,01 99,14 99,27 99,40 99,53 99,66 99,79 99,92 100,05 100,18 100,31 100,44 100,57 100,70 100,83 100,96 101,09 101,22 101,35 101,48 101,61 101,74 101,87 101,99 102,12 102,25 102,38 102,51 102,64 102,77 102,90 103,03 103,16 103,29 103,42 103,55 103,68 103,81 103,94 104,07 104,20 104,33 104,46 104,59 104,72 104,85 104,98 105,11 105,24 105,37 105,50 105,63 105,76 105,89 106,02 106,15 106,28 106,41 106,54 106,67 106,80 106,93 107,06 107,19 107,32 107,45 107,58 107,71 107,84 107,97 108,10 108,23 108,36 108,49 108,62 108,75 108,88 109,01 109,14 109,27 109,40 109,53 109,66 109,79 109,92 110,05 110,18 110,31 110,44 110,57 110,70 110,83 110,96 111,09 111,22 111,35 111,48 111,61 111,74 111,87 111,99 112,12 112,25 112,38 112,51 112,64 112,77 112,90 113,03 113,16 113,29 113,42 113,55 113,68 113,81 113,94 114,07 114,20 114,33 114,46 114,59 114,72 114,85 114,98 115,11 115,24 115,37 115,50 115,63 115,76 115,89 116,02 116,15 116,28 116,41 116,54 116,67 116,80 116,93 117,06 117,19 117,32 117,45 117,58 117,71 117,84 117,97 118,10 118,23 118,36 118,49 118,62 118,75 118,88 119,01 119,14 119,27 119,40 119,53 119,66 119,79 119,92 120,05 120,18 120,31 120,44 120,57 120,70 120,83 120,96 121,09 121,22 121,35 121,48 121,61 121,74 121,87 121,99 122,12 122,25 122,38 122,51 122,64 122,77 122,90 123,03 123,16 123,29 123,42 123,55 123,68 123,81 123,94 124,07 124,20 124,33 124,46 124,59 124,72 124,85 124,98 125,11 125,24 125,37 125,50 125,63 125,76 125,89 126,02 126,15 126,28 126,41 126,54 126,67 126,80 126,93 127,06 127,19 127,32 127,45 127,58 127,71 127,84 127,97 128,10 128,23 128,36 128,49 128,62 128,75 128,88 129,01 129,14 129,27 129,40 129,53 129,66 129,79 129,92 130,05 130,18 130,31 130,44 130,57 130,70 130,83 130,96 131,09 131,22 131,35 131,48 131,61 131,74 131,87 131,99 132,12 132,25 132,38 132,51 132,64 132,77 132,90 133,03 133,16 133,29 133,42 133,55 133,68 133,81 133,94 134,07 134,20 134,33 134,46 134,59 134,72 134,85 134,98 135,11 135,24 135,37 135,50 135,63 135,76 135,89 136,02 136,15 136,28 136,41 136,54 136,67 136,80 136,93 137,06 137,19 137,32 137,45 137,58 137,71 137,84 137,97 138,10 138,23 138,36 138,49 138,62 138,75 138,88 139,01 139,14 139,27 139,40 139,53 139,66 139,79 139,92 140,05 140,18 140,31 140,44 140,57 140,70 140,83 140,96 141,09 141,22 141,35 141,48 141,61 141,74 141,87 141,99 142,12 142,25 142,38 142,51 142,64 142,77 142,90 143,03 143,16 143,29 143,42 143,55 143,68 143,81 143,94 144,07 144,20 144,33 144,46 144,59 144,72 144,85 144,98 145,11 145,24 145,37 145,50 145,63 145,76 145,89 146,02 146,15 146,28 146,41 146,54 146,67 146,80 146,93 147,06 147,19 147,32 147,45 147,58 147,71 147,84 147,97 148,10 148,23 148,36 148,49 148,62 148,75 148,88 149,01 149,14 149,27 149,40 149,53 149,66 149,79 149,92 150,05 150,18 150,31 150,44 150,57 150,70 150,83 150,96 151,09 151,22 151,35 151,48 151,61 151,74 151,87 151,99 152,12 152,25 152,38 152,51 152,64 152,77 152,90 153,03 153,16 153,29 153,42 153,55 153,68 153,81 153,94 154,07 154,20 154,33 154,46 154,59 154,72 154,85 154,98 155,11 155,24 155,37 155,50 155,63 155,76 155,89 156,02 156,15 156,28 156,41 156,54 156,67 156,80 156,93 157,06 157,19 157,32 157,45 157,58 157,71 157,84 157,97 158,10 158,23 158,36 158,49 158,62 158,75 158,88 159,01 159,14 159,27 159,40 159,53 159,66 159,79 159,92 160,05 160,18 160,31 160,44 160,57 160,70 160,83 160,96 161,09 161,22 161,35 161,48 161,61 161,74 161,87 161,99 162,12 162,25 162,38 162,51 162,64 162,77 162,90 163,03 163,16 163,29 163,42 163,55 163,68 163,81 163,94 164,07 164,20 164,33 164,46 164,59 164,72 164,85 164,98 165,11 165,24 165,37 165,50 165,63 165,76 165,89 166,02 166,15 166,28 166,41 166,54 166,67 166,80 166,93 167,06 167,19 167,32 167,45 167,58 167,71 167,84 167,97 168,10 168,23 168,36 168,49 168,62 168,75 168,88 169,01 169,14 169,27 169,40 169,53 169,66 169,79 169,92 170,05 170,18 170,31 170,44 170,57 170,70 170,83 170,96 171,09 171,22 171,35 171,48 171,61 171,74 171,87 171,99 172,12 172,25 172,38 172,51 172,64 172,77 172,90 173,03 173,16 173,29 173,42 173,55 173,68 173,81 173,94 174,07 174,20 174,33 174,46 174,59 174,72 174,85 174,98 175,11 175,24 175,37 175,50 175,63 175,76 175,89 176,02 176,15 176,28 176,41 176,54 176,67 176,80 176,93 177,06 177,19 177,32 177,45 177,58 177,71 177,84 177,97 178,10 178,23 178,36 178,49 178,62 178,75 178,88 179,01 179,14 179,27 179,40 179,53 179,66 179,79 179,92 180,05 180,18 180,31 180,44 180,57 180,70 180,83 180,96 181,09 181,22 181,35 181,48 181,61 181,74 181,87 181,99 182,12 182,25 182,38 182,51 182,64 182,77 182,90 183,03 183,16 183,29 183,42 183,55 183,68 183,81 183,94 184,07 184,20 184,33 184,46 184,59 184,72 184,85 184,98 185,11 185,24 185,37 185,50 185,63 185,76 185,89 186,02 186,15 186,28 186,41 186,54 186,67 186,80 186,93 187,06 187,19 187,32 187,45 187,58 187,71 187,84 187,97 188,10 188,23 188,36 188,49 188,62 188,75 188,88 189,01 189,14 189,27 189,40 189,53 189,66 189,79 189,92 190,05 190,18 190,31 190,44 190,57 190,70 190,83 190,96 191,09 191,22 191,35 191,48 191,61 191,74 191,87 191,99 192,12 192,25 192,38 192,51 192,64 192,77 192,90 193,03 193,16 193,29 193,42 193,55 193,68 193,81 193,94 194,07 194,20 194,33 194,46 194,59 194,72 194,85 194,98 195,11 195,24 195,37 195,50 195,63 195,76 195,89 196,02 196,15 196,28 196,41 196,54 196,67 196,80 196,93 197,06 197,19 197,32 197,45 197,58 197,71 197,84 197,97 198,10 198,23 198,36 198,49 198,62 198,75 198,88 199,01 199,14 199,27 199,40 199,53 199,66 199,79 199,92 200,05 200,18 200,31 200,44 200,57 200,70 200,83 200,96 201,09 201,22 201,35 201,48 201,61 201,74 201,87 201,99 202,12 202,25 202,38 202,51 202,64 202,77 202,90 203,03 203,16 203,29 203,42 203,55 203,68 203,81 203,94 204,07 204,20 204,33 204,46 204,59 204,72 204,85 204,98 205,11 205,24 205,37 205,50 205,63 205,76 205,89 206,02 206,15 206,28 206,41 206,54 206,67 206,80 206,93 207,06 207,19 207,32 207,45 207,58 207,71 207,84 207,97 208,10 208,23 208,36 208,49 208,62 208,75 208,88 209,01 209,14 209,27 209,40 209,53 209,66 209,79 209,92 210,05 210,18 210,31 210,44 210,57 210,70 210,83 210,96 211,09 211,22 211,35 211,48 211,61 211,74 211,87 211,99 212,12 212,25 212,38 212,51 212,64 212,77 212,90 213,03 213,16 213,29 213,42 213,55 213,68 213,81 213,94 214,07 214,20 214,33 214,46 214,59 214,72 214,85 214,98 215,11 215,24 215,37 215,50 215,63 215,76 215,89 216,02 216,15 216,28 216,41 216,54 216,67 216,80 216,93 217,06 217,19 217,32 217,45 217,58 217,71 217,84 217,97 218,10 218,23 218,36 218,49 218,62 218,75 218,88 219,01 219,14 219,27 219,40 219,53 219,66 219,79 219,92 220,05 220,18 220,31 220,44 220,57 220,70 220,83 220,96 221,09 221,22 221,35 221,48 221,61 221,74 221,87 221,99 222,12 222,25 222,38 222,51 222,64 222,77 222,90 223,03 223,16 223,29 223,42 223,55 223,68 223,81 223,94 224,07 224,20 224,33 224,46 224,59 224,72 224,85 224,98 225,11 225,24 225,37 225,50 225,63 225,76 225,89 226,02 226,15 226,28 226,41 226,54 226,67 226,80 226,93 227,06 227,19 227,32 227,45 227,58 227,71 227,84 227,97 228,10 228,23 228,36 228,49 228,62 228,75 228,88 229,01 229,14 229,27 229,40 229,53 229,66 229,79 229,92 230,05 230,18 230,31 230,44 230,57 230,70 230,83 230,96 231,09 231,22 231,35 231,48 231,61 231,74 231,87 231,99 232,12 232,25 232,38 232,51 232,64 232,77 232,90 233,03 233,16 233,29 233,42 233,55 233,68 233,81 233,94 234,07 234,20 234,33 234,46 234,59 234,72 234,85 234,98 235,11 235,24 235,37 235,50 235,63 235,76 235,89 236,02 236,15 236,28 236,41 236,54 236,67 236,80 236,93 237,06 237,19 237,32 237,45 237,58 237,71 237,84 237,97 238,10 238,23 238,36 238,49 238,62 238,75 238,88 239,01 239,14 239,27 239,40 239,53 239,66 239,79 239,92 240,05 240,18 240,31 240,44 240,57 240,70 240,83 240,96 241,09 241,22 241,35 241,48 241,61 241,74 241,87 241,99 242,12 242,25 242,38 242,51 242,64 242,77 242,90 243,03 243,16 243,29 243,42 243,55 243,68 243,81 243,94 244,07 244,20 244,33 244,46 244,59 244,72 244,85 244,98 245,11 245,24 245,37 245,50 245,63 245,76 245,89 246,02 246,15 246,28 246,41 246,54 246,67 246,80 246,93 247,06 247,19 247,32 247,45 247,58 247,71 247,84 247,97 248,10 248,23 248,36 248,49 248,62 248,75 248,88 249,01 249,14 249,27 249,40 249,53 249,66 249,79 249,92 250,05 250,18 250,31 250,44 250,57 250,70 250,83 250,96 251,09 251,22 251,35 251,48 251,61 251,74 251,87 251,99 252,12 252,25 252,38 252,51 252,64 252,77 252,90 253,03 253,16 253,29 253,42 253,55 253,68 253,81 253,94 254,07 254,20 254,33 254,46 254,59 254,72 254,85 254,98 255,11 255,24 255,37 255,50 255,63 255,76 255,89 256,02 256,15 256,28 256,41 256,54 256,67 256,80 256,93 257,06 257,19 257,32 257,45 257,58 257,71 257,84 257,97 258,10 258,23 258,36 258,49 258,62 258,75 258,88 259,01 259,14 259,27 259,40 259,53 259,66 259,79 259,92 260,05 260,18 260,31 260,44 260,57 260,70 260,83 260,96 261,09 261,22 261,35 261,48 261,61 261,74 261,87 261,99 262,12 262,25 262,38 262,51 262,64 262,77 262,90 263,03 263,16 263,29 263,42 263,55 263,68 263,81 263,94 264,07 264,20 264,33 264,46 264,59 264,72 264,85 264,98 265,11 265,24 265,37 265,50 265,63 265,76 265,89 2																						

[illegible]

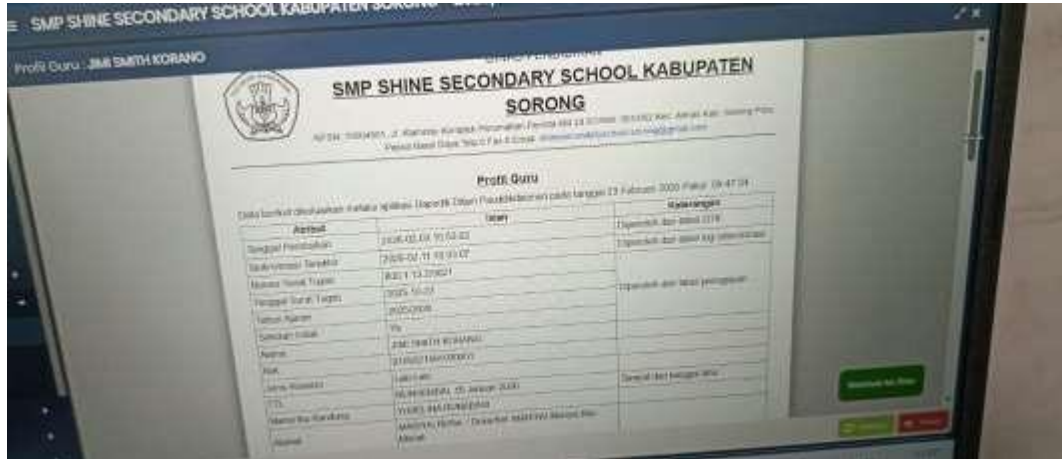
Dokumen 5 . Daftar Hadir Wawancara

DAFTAR HADIR RESPONDEN PENELITIAN			
NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	EDDA MCG .H	kepsek TK PAPUA CERDAS	
2	HOFRIN LESIK	kepsek SHINE SECONDARY SCHOOL	
3	JESI .L. KAMBU	GURU PENDAMPING	
4	DORSINA OSOK	GURU KELAS	
5	TUNITA OSOK	GURU KELAS	
6	Jimni Smit Korano	Guru Mapel	
7	Jessi Utamahputry	Guru Mapel	
8			
9	TORICE OSOK	KETUA PAFASAT	
10	Abriлина B. Anturibaka, B.A	Guru Mapel	

Sorong, 02 Desember 2025

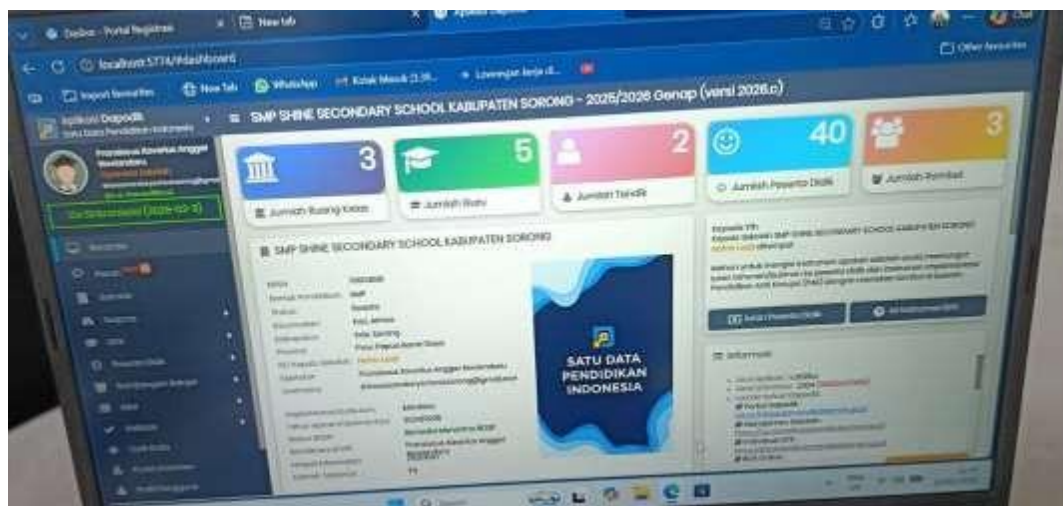
Dokumentasi.7 Data PTK

5.2.2 Data PTK Guru/Idjazah



Dokumen 8 Data Siswa Dapodik

5.2.3 Data Siswa Dari Dapodik



Tema		Kategori		Sub-kategori		Detail Kategori		Kategori		
IDB		Jl. Sorong - Klamono								
Daftar Peserta Didik										
TK PAPUA CERDAS										
Kecamatan Kac. Alimas, Kabupaten Kab. Sorong, Provinsi Prov. Papua Barat Daya										
Tanggal Unduh: 2026-03-03 11:50:07 Pengunduh: Eda, H Nibaele, S Pd (kampungnggritu@gmail.com)										
No	Nama	NIPD	JK	NSN	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	NIK	Agama	Alamat	RT RW
1	ALEXANDRA NATHANIA EVERLYE HA	25026 P		3198461301	SORONG	2019-10-08	5201074810190002	Kristen	Jl. KLANONO KM 24	1
2	ANUGRAH IMMANUEL SAMASAL	25025 L		3208219500	SORONG	2020-05-09	5201070905200005	Kristen	Jl. KALIN	1
3	GIDION TRIGEA	24016 L		3214627740	SORONG	2021-08-09	5601050908210001	Kristen	Jl. KALU	4
4	GILBERT KARIL KALABIN	25037 L		3202103911	SORONG	2020-05-23	5201072305200002	Islam	Jl. SANDIWON	1
5	Glora Tissa Osook	24020 P		3202067447	Sorong	2020-06-27	5601076706200001	Kristen	Jl. Sorong - Klayli, Km. 24 (Tugu Merah)	5
6	Hentji San Kalsok Osook	2409 L		3205568396	Sorong	2020-01-08	5601430801200001	Kristen	Jl. Sorong - Klayli, Km. 24 (Tugu Merah)	0
7	IPZAN FRANIM AHULUHUUW	25030 L		3199588775	SORONG	2019-05-06	5271090605190001	Kristen	PERUMAHAN PEMDA KM 24	2
8	JUAN ALVARO ASSEM	25028 L		3198767513	SORONG	2019-12-27	5204012712190001	Katholik	Jl. BUBIS	0
9	JULIANA MEGA DIAN VALENTINA WK	24017 P		3209653752	SORONG	2020-11-06	5201346611200002	Kristen	Jl. KAMP. KAMORFUAR	1
10	JUNGAR IULIANA TIAPAYA	25024 P		3202529258	SORONG	2020-06-14	5201075406200001	Kristen	Jl. PERUM PEMDA KM 24	2
11	LASARIUS MELVIN OSOK	24014 L		3209208907	Sorong	2020-05-06	5201070605200001	Kristen	Jl. Klayli Kamp. Osook	5
12	LONEL FREORIK KABERY	25027 L		3205335580	SORONG	2020-07-27	5601052707200001	Kristen	Jl. KALIN	1
13	MALSAHDI DAMAR BUNABARI	24018 L		3208923818	SORONG	2020-10-14	5201391410300001	Kristen	Jl. NUSA INDAH	1
14	MAYLAND HINSHA JITMAU	24009 P		3202021790	Sorong	2020-01-08	5201074601200002	Kristen	Jl. Sorong - Klamono	1
15	MICHAEL ABRIER MASINAU	25019 L		3210232002	SORONG	2021-05-15	5201071505210002	Kristen	Jl. KALU	4
16	MICHAEL STENLY SARIPSA	25029 L		3191114332	SORONG	2019-12-22	5201072212190001	Kristen	Jl. MELATI	1
17	MU' AWMAN SANGAJI	24013 L		3208164443	Sorong	2020-06-01	5201070106200001	Islam	Jl. Klamono km. 21	1
18	OLCHA FERNANDA OLIVE DAWA	25031 P		3217033278	SORONG	2021-07-26	5601056607210001	Kristen	Jl. MELATI KM 24	1
19	Orly Fanny Wini	25015 L		3206923784	Sorong	2020-04-11	5201391104200001	Katholik	R. Baithe	5
Daftar Peserta Didik										