

STRATEGI MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PRIBADI TENAGA PENDIDIK

Solehan

IAI Agus Salim Metro Lampung, Indonesia
solehanmetro2016@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa semua organisasi baik organisasi publik maupun organisasi swasta memahami pentingnya mutu. Hal ini dapat dilihat dalam mencari sumber daya manusia (SDM) yang baik guna mendukung visi dan misi organisasi tersebut. Dalam suatu lembaga pendidikan pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas agar dapat menghasilkan lulusan yang unggul. Dalam dunia pendidikan konsep mutu berkaitan dengan kompetensi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik analisis Miles dan Huberman (reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan). Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen yang diterapkan oleh Sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik telah direncanakan secara terprogram, yang mengacu pada visi, misi, dasar pendirian dan tujuan lembaga. Terprogram dengan melalui tahapan-tahapan manajemen yang dilakukan melalui perencanaan, proses, hasil, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Begitu juga yang terjadi pada program peningkatan kepribadian guru. Jadi tidak hanya pemaksimalan pada keberhasilan anak didik akan tetapi juga pemaksimalan atas peningkatan kompetensi keilmuan dan pribadi para guru.

Kata Kunci: Strategi Manajemen, Pelatihan Dan Pengembangan, Pribadi Tenaga Pendidik.

Abstract: This research is motivated by the fact that all organizations, both public and private organizations, understand the importance of quality. This can be seen in looking for good human resources (HR) to support the organization's vision and mission. An educational institution wants quality resources to produce superior graduates. In the world of education, the concept of quality is related to teacher competence. This research aims to determine the training and development management strategies and personal characteristics of teaching staff. This research is qualitative descriptive research. This research uses data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. Data analysis uses Miles and Huberman analysis techniques (data reduction, data display, and drawing conclusions). Test the validity of the data using triangulation of techniques and sources. The research results show that the management strategy implemented by the school in improving the competence of teaching staff has been planned programmatically, which refers to the vision, mission, foundation, and objectives of the institution. Programmed by going through management stages carried out through planning, process, results, and factors that influence them. The same thing happens in teacher personality improvement programs. So, it is not only maximizing the success of students but also maximizing the increase in the scientific and personal competence of teachers.

Keywords: Management Strategy, Training and Development, Personal Educators.

Article History:

Received: 28-07-2024

Revised : 27-08-2024

Accepted: 30-09-2024

Online : 30-10-2024

A. LATAR BELAKANG

Mutu pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan tergolong memprihatinkan, berada di urutan ke-11 dari 14 negara berkembang di dunia, hal ini sebagaimana dijelskan Yunus dikutip (Fardiansyah, 2022). Dalam perspektif

mikro atau tinjauan secara sempit dan khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru profesional. Oleh karena itu, guru sebagai suatu profesi harus profesional dalam melaksanakan berbagai tugas pendidikan dan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan yang diamanahkan kepadanya (Kartiko, 2019).

Sari & Ningsih dikutip (Sappaile, 2024) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan fondasi utama pembangunan suatu bangsa. Di era globalisasi dan teknologi informasi seperti saat ini, peran guru tidak hanya sebagai pemberi pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Peningkatan kualitas guru menjadi krusial dalam mendukung perkembangan pendidikan yang berkelanjutan.

Di Indonesia, permasalahan terkait kualitas guru masih menjadi fokus utama. Dudung dikutip (A. Arifin, 2024) menjelaskan bahwa beberapa tantangan yang dihadapi antara lain kurangnya kesiapan guru menghadapi perkembangan teknologi, metode pengajaran yang belum optimal, serta kurangnya pemahaman akan pendekatan pembelajaran terkini. Oleh karena itu, perlunya intervensi yang strategis untuk meningkatkan kualitas guru menjadi sangat penting.

Menurut Alfred Chandler dikutip (Ningsih, 2024) bahwa strategi adalah penetapan sasaran dan arahan tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut Kenneth Andrew dikutip (Nuary, 2024) menjelaskan strategi adalah pola sasaran, maksud atau tujuan kebijakan serta rencana. Rencana penting untuk mencapai tujuan itu yang dinyatakan dengan cara seperti menetapkan bisnis yang dianut dan jenis atau akan menjadi apa jenis organisasi tersebut. Menurut Buzzel dan Gale dikutip (Kartika, 2022) menjelaskan bahwa strategi adalah kebijakan dan keputusan kunci yang digunakan untuk manajemen, yang memiliki dampak besar pada kinerja keuangan. Kebijakan dan keputusan ini biasanya melibatkan sumber daya yang penting dan tidak dapat diganti dengan mudah.

Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Menurut Yohanas dikutip (Arifudin, 2022) bahwa program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Menurut Edwin B. Flippo dikutip (Rifky, 2024) menjelaskan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Harsono dikutip (Sembiring, 2024) menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pendidikan dan pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian tertentu, atau pengetahuan tertentu.

Istilah pelatihan digunakan untuk menunjukkan pengembangan bakat, keterampilan, dan kemampuan seseorang guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan

merupakan suatu pendidikan nonformal. Pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan, serta pengembangan kepribadian profesional (UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Sedangkan menurut Santoso dikutip (Arifudin, 2018) bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan praktik dari pada teori yang dilakukan seseorang atau selompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan. Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan adalah, pertama pendidikan merupakan aktivitas pembelajaran yang lebih luas dan dalam dibandingkan dengan pelatihan. Kedua, pelatihan lebih menekankan pada keterampilan, sedangkan pendidikan diarahkan pada pengetahuan yang bersifat umum. Ketiga, aspek jangka waktu pendidikan lebih bersifat jangka panjang (*long term*), sedangkan pelatihan lebih bersifat jangka pendek (*short term*). Keempat, materi yang disampaikan pada pendidikan bersifat umum, sedangkan pelatihan lebih bersifat khusus.

Simamora dikutip (Djafri, 2024) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
3. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
4. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
5. Membantu dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi.

Faktor-faktor yang mendorong penelitian ini melibatkan perubahan paradigma pembelajaran, di mana guru tidak hanya perlu memiliki pemahaman konseptual yang kuat tetapi juga keterampilan teknologi dan metode pengajaran inovatif sebagaimana dijelaskan Sitompul dikutip (Kartika, 2021). Adapun Subandowo dikutip (Kartika, 2024) menjelaskan aspek-aspek penting yang menjadi fokus penelitian meliputi:

1. Teknologi dalam Pembelajaran: Pemanfaatan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran dapat meningkatkan daya tarik dan efektivitas pengajaran. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana guru telah mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran mereka.
2. Pembelajaran Kolaboratif: Kolaborasi antar guru dari berbagai provinsi dapat memfasilitasi pertukaran pengalaman dan praktik terbaik. Penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana pelatihan daring dapat mendorong kolaborasi antarprofesional di bidang Pendidikan.
3. Pengembangan Kompetensi Guru: Pelatihan dan pengembangan profesional diarahkan untuk meningkatkan kompetensi guru. Fokus pada pengembangan keterampilan baru, pemahaman terkini tentang kurikulum, dan metode pengajaran inovatif akan menjadi bagian integral dari penelitian ini.
4. Evaluasi Dampak: Penting untuk mengukur dampak dari pelatihan dan pengembangan profesional terhadap kualitas pengajaran. Penelitian ini akan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap perubahan perilaku dan kinerja guru setelah mengikuti pelatihan.

Dengan menggali aspek-aspek tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas guru, mengoptimalkan potensi sumber

daya manusia di bidang pendidikan, dan mempersiapkan guru untuk menghadapi tuntutan zaman.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Tanjung, 2020) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data sekunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Chadijah, 2017) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Chadijah, 2023) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Nasem, 2018).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Juhadi, 2020).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Arifudin, 2021).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Arifudin, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku,

kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Rohimah, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Arif, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Haris, 2023). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Ramli, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (B. Arifin, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Sanulita, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Arifudin, 2022) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Chadijah, 2022) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik.

Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Pendidik

Konsep mutu dalam pendidikan dituangkan dalam bentuk jasa layanan, maka pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memberikan layanan yang sesuai kebutuhan dan harapan seluruh stakeholders pendidikan. Oleh sebab itu fokus mutu pendidikan terletak pada proses dan hasil pendidikan. Proses pendidikan terjadi dengan layanan baik dalam bentuk layanan administratif maupun layanan akademik, layanan baik tertuju pada internal pendidikan maupun stakeholders eksternal pendidikan. Mutu hasil pendidikan tertuju pada lulusan peserta didik. Lulusan yang dihasilkan

pendidikan dikatakan bermutu apabila dapat memenuhi kebutuhan dan harapan dari seluruh stakeholders pendidikan.

Di Sekolah dalam hal peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen pendidik, ditemukan berbagai upaya yang dilakukan seperti perencanaan pengadaan pendidik melalui proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan standar kebutuhan Sekolah, pengangkatan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan pada bidang yang sesuai yaitu kepala Sekolah dalam proses penempatan selalu berupaya menyesuaikan antara kebutuhan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki, pemberian kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan honorer ditentukan oleh Sekolah dengan sistem pemberian kompensasi secara adil yang disesuaikan dengan jumlah jam mengajar bagi pendidik dan bagi tenaga pegawai negeri sipil (PNS) ditentukan oleh Undang-Undang no 43 Tahun 1999 tentang penyesuaian gaji pokok PNS, PP no 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PP no 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi pegawai negeri sipil (PNS). Selanjutnya, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah sebagai tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab dan tugas untuk mengelola pendidikan, termasuk mengelola guru dan stafnya untuk terus mengembangkan kinerjanya.

Adapun pengembangan kinerja pendidik dilakukan dengan berbagai cara, sebagaimana hasil penelitian di Sekolah untuk mengembangkan kinerja pendidik yaitu mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), mengikuti pelatihan, workshop, seminar, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan dan sertifikasi.

Siregar, dkk dikutip (Marantika, 2020) bahwa mutu pendidikan nasional dapat diukur lewat ketercapaian segenap Standar Pendidikan Nasional, meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Perhatian yang serius terhadap upaya pemenuhan segenap standar tersebut akan menentukan mutu pendidikan.

Notoatmodjo dikutip (Kartika, 2023) menjelaskan bahwa cara mengukur data keterampilan, yaitu pengukuran dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Pengukuran secara langsung yakni dengan pengamatan (observasi) yaitu mengamati tindakan dari subjek dalam rangka memelihara kesehatannya. Pengukuran perilaku secara tidak langsung adalah dengan mengingat kembali (recall). Pengukuran ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan terhadap subjek tentang apa yang dilakukan berhubungan dengan objek tertentu.

Menurut Skala Likert dari Nazir M dikutip (Kartika, 2020) bahwa untuk mengukur data sikap dapat digunakan cara sebagai berikut:

1. Data keterampilan dapat diolah dengan dengan cara memberikan skor pada setiap item pertanyaan
2. Skor 1 = keterampilan yang dilakukan benar, dan Skor 0 = keterampilan yang dilakukan salah
3. Klasifikasi

Kemudian dari skor rata-rata masing-masing responden dikategorikan dengan ketentuan:

Baik = Jika skor rata-rata responden 76-100%

Cukup = Jika skor rata-rata responden 56-75%

Kurang = Jika skor rata-rata responden <56%

Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (Mulyasa, 2009). Kepada kepala Sekolah sebagai tenaga kependidikan yang mengelola dan memegang tugas utama dalam melakukan perencanaan diharapkan dapat melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan sebelum menentukan perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan guna untuk memenuhi kebutuhan madrasah.

Perencanaan dikenal dua metode, yaitu metode perencanaan tradisional dan metode perencanaan terintegrasi. Metode perencanaan tradisional disebut sebagai perencanaan tenaga kerja semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi dan metode perencanaan terintegrasi tidak lagi berpusat pada masalah pasokan dan permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik, yang kemudian visi tersebut dijadikan standar pencapaian (Ridwan, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode perencanaan yang digunakan oleh kepala Sekolah yaitu metode perencanaan tradisional karena hanya memerhatikan masalah kekosongan jabatan tanpa memusatkan perhatian pada visi sebagai standar pencapaian, sehingga hal ini dapat mengakibatkan perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang direkrut nantinya kurang tepat.

Tahap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak sama pada setiap lembaga, menurut Lynton dan Pareek dikutip (Ulimaz, 2024), yaitu:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan yang merupakan tahapan awal yang harus ditentukan, apa yang paling mendesak dan paling relevan dibutuhkan oleh peserta pelatihan.
2. Menata tujuan pelatihan, hal ini dapat dijadikan dasar untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan, yang selanjutnya dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi keberhasilan program pelatihan
3. Menyusun program pelatihan untuk menentukan tingkat capaian
4. Melaksanakan pelatihan, sebelum mulai diadakan pelatihan terlebih dahulu harus memilih metode yang digunakan dalam pelatihan.
5. Evaluasi pelatihan, bertujuan untuk melihat berhasil tidaknya suatu pelatihan secara efektif dan efisien.

Menentukan cara pengukuran kemampuan pelatihan Menurut Supariasa dikutip (Rohimah, 2024) untuk mengukur kemampuan dalam pelatihan dapat menggunakan berbagai metode, antara lain:

1. Kuesioner Sangat berguna untuk mengukur tingkat pengetahuan atau yang bersifat kualitatif. Dalam menjawab pertanyaan perlu ada kejujuran dari responden, sehingga diperlukan komunikasi dan kerja sama yang baik antara interviewer dan interview
2. Wawancara Sangat berguna untuk mengukur kemampuan analisis. Wawancara dapat dilakukan secara perorangan dan pada kelompok tertentu, seperti dengan teknik Focus Group Discussion (FGD). Tujuannya adalah menghindari adanya persepsi yang berbeda sehingga pada FGD dapat langsung menyelesaikan perbedaan pendapat.

3. Pengamatan Cara ini berguna untuk melihat kemampuan seseorang. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah demonstrasi. Dari proses demonstrasi ini, kita dapat mengamati keterampilan tertentu dengan bantuan daftar tilik
4. Tes Tes sangat bermanfaat untuk mengukur pengetahuan dan sikap. Cara pengukuran ini memerlukan keterampilan membuat pertanyaan. Pertanyaan ini harus singkat, jelas, bahasa mudah dimengerti, tidak menggurui, tidak menyulitkan jawaban, dan hindari pertanyaan yang terkesan memancing.

Supariasa (Mayasari, 2021) menjelaskan bahwa media atau alat peraga merupakan salah satu sarana penting dalam proses pendidikan. Peran media sangat strategis untuk memperjelas peran dan meningkatkan efektivitas proses pendidikan. Oleh sebab itu, seorang penyuluh harus dapat mengenal, memilih, menggunakan dan menilai berbagai alat peraga yang paling sesuai dengan tujuan, sasaran, dan situasi tempat pendidikan dilakukan.

Supariasa dikutip (VF Musyadad, 2022) bahwa media dapat diartikan dalam arti luas dan dalam arti sempit. Dalam arti luas, media dapat berupa orang, material, atau kejadian yang dapat menciptakan kondisi tertentu, sehingga memungkinkan klien memperoleh pengetahuan, keterampilan atau sikap yang baru. Dalam arti sempit, yang termasuk media adalah grafik, foto, gambar, alat mekanik dan elektronik yang di pergunakan untuk menangkap, memproses, dan menyampaikan informasi visual atau verbal.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen yang diterapkan Sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikannya telah di rencanakan secara terprogram, yang mengacu pada visi, misi, dasar pendirian dan tujuan lembaga. Terprogram dengan melalui tahapan-tahapan manajemen yang dilakukan melalui perencanaan, proses, hasil, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Guru di tuntutan meningkatkan kemampuan mereka dan benar-benar bisa dipraktikkan, menstransfer ilmu pengetahuan itu ke anak didik sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang menyenangkan bagi anak didik. Sebagaimana dalam teori yang dijelaskan, bahwa dalam proses interaksi belajar mengajar guru adalah orang yang memberikan pelajaran dan siswa adalah orang yang menerima pelajaran. Dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa diperlukan pengetahuan atau kecakapan atau keterampilan sebagai guru. Tanpa ini semua tidak mungkin proses interaksi belajar mengajar dapat berjalan secara kondusif. Disinilah kompetensi dalam arti kemampuan mutlak diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan pentingnya kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan manajemen pendidik untuk dilaksanakan secara maksimal dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Untuk kepentingan tersebut, maka kepala Sekolah harus mampu memobilisasi pendidik dalam kaitannya dengan perencanaan pengadaan pendidik, penempatan yang sesuai kebutuhan, pengembangan, pengawasan dan penilaian kinerja yang dibutuhkan, dan pemberian kompensasi sesuai kinerja dalam hal ini membutuhkan kerjasama serta komitmen yang tinggi dari seluruh penyelenggara pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari dalam penyusunan hasil penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, A. (2024). The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151–159.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan, Peningkatan Produksi Dan Perluasan Pemasaran Keripik Singkong Di Subang Jawa Barat. *INTEGRITAS: Jurnal Pengabdian*, 4(1), 21–36.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- Chadajah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Chadajah, S. (2022). Interferensi bahasa dalam komunikasi massa Dedi Mulyadi di channel youtube Kang Dedi Mulyadi. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 140–152.
- Chadajah, S. (2023). Upaya Guru Meningkatkan Kemampuan Berbicara Siswa Melalui Penerapan Metode Role Playing Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 161–174.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjaun Pada Pendidikan Formal)*. Bandung: Widina Media Utama.

- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 171–187.
- Kartiko. (2019). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Bening Pustaka.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mayasari, A. (2021). Pengaruh Media Visual Pada Materi Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 2(2), 173–179.
- Mulyasa. (2009). *Kurikulum Yang Disempurnakan Pengembangan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 209–218.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Ridwan. (2014). *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*. Makassar: Alauddin University Pres.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah’s Contribution To The Empowerment Of The Village

- Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Sanulita, H. (2024). Analysis Of The Effectiveness Of Audio Visual Learning Media Based On Macromedia Flash Usage On School Program Of Increasing Student Learning Motivation. *Journal on Education*, 6(2), 12641–12650.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80.
- Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI) Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.
- VF Musyadad. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941.