

**PELATIHAN MANAJEMEN KELAS BAGI PENDIDIKDI
SDITFITRAH INSANIKEDAMAIAN BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
syarat-syarat guna mendapatkan gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh

**Ahmad Arifin
NPM 1611030020**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441H/2020M**

**PELATIHAN MANAJEMEN KELAS BAGI PENDIDIK DI SDIT
FITRAH INSANI KEDAMAIAN BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
syarat-syarat guna mendapatkan gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh

**Ahmad Arifin
NPM 1611030020**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I :Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
Pembimbing II :Dr. Oki Dermawan, M.Pd**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441H/2020M**

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan suatu komponen yang paling utama dalam sebuah penulisan. Pelatihan Manajemen Kelas Bagi Pendidik di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung merupakan judul yang penulis ambil. Untuk menghindari kesalahpahaman maka penulis akan memberi penjelasan mengenai judul di atas, yaitu :

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam sebuah instansi/ lembaga pendidikan.¹ Pelatihan adalah tempat bagi pendidik dalam lingkungan, dimana mereka mempelajari atau memperoleh prilaku, prilaku spesifik dan pengetahuan serta kemauan keahlian yang berhubungan dengan tugas pendidik.² Pelatihan adakalanya berasal dari sekolah dan luar sekolah, pengembangan kemampuan pendidik dapat dilakukan dengan melalui banyak hal yaitu dengan cara melanjutkan pendidikan, diskusi kelompok, belajar mandiri, pelatihan, dan berdiskusi dengan rekan sejawat ,pimpinan dan siswa.³ Untuk itu pelatihan sangat diperlukan oleh pendidik supaya dapat

¹Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya". *Agora* Vol. 1 No. 3, (2013).

²Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset,2008), h. 110

³Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 181.

berkembang secara sadar dan inovatif terhadap kontribusi pembelajaran di sekolah. Jika pendidik tidak mendapatkan pelatihan maka kemampuan pendidik dalam memberi pembelajaran akan sesuai dengan apa yang diperoleh, akan tetapi jika pendidik memperoleh pelatihan maka bukan hanya memberikan pembelajaran dengan baik namun pendidik dapat melaksanakan hasil- hasil pelatihan dengan memanfaatkan situasi perkembangan belajar khususnya dalam bidang manajemen kelas.

2. Manajemen Kelas

Manajemen kelas merupakan suatu peran yang dilaksanakan oleh seorang pendidik dalam proses pembelajaran, aktivitas ini bertujuan untuk menciptakan keoptimalan dalam belajar dan mengurangi suasana jika terdapat gangguan di dalam kelas selama proses belajar mengajar.⁴

3. Pendidik

Abdul Mujib mendefinisikan bahwa pendidik adalah bapak rohani (*spiritual father*) bagi peserta didik, yang dapat memberikan ilmu, arahan, pembinaan, tentang perilaku dan akhlak yang baik sehingga dapat merubah perilakunya yang buruk. Pendidik juga dapat diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan rohani dan jasmani anak. Sedangkan Maragustam Siregar menjelaskan bahwa pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, baik

⁴Muldiyana Nugraha, "MANAJEMEN KELAS DALAM MENINGKATKAN PROSES PEMBELAJARAN," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2018, <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.1769>, h. 28-29

dalam lingkungan keluarga, masyarakat maupun sekolah.⁵ Dengan beberapa pengertian di atas salah satu tugas pendidik adalah menyampaikan pengetahuan dan keterampilan serta mengembangkan sikap terhadap peserta didik.

4. SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung

SDIT Fitrah Insani merupakan sebuah lembaga pendidikan yang didirikan di bawah yayasan Fitrah Insani dan JSIT. Lembaga pendidikan ini berada di jalan Mangoen Diprojo Gg.Adipura, Kedamaian, Bandar Lampung.

Jadi dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan mengenai isi skripsi yaitu tentang bagaimana pelatihan manajemen kelas bagi pendidik, bagaimana pelatihan yang diterapkan untuk pendidik dari mulai perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pelatihan di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Memilih judul tentu memiliki sebuah alasan sehingga judul dapat di pertanggung jawabkan. Dalam hal ini alasan penulis dalam mengambil judul Pelatihan Manajemen Kelas Bagi Pendidik di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan tersebut dapat diterapkan terhadap pendidik sehingga pendidik bisa menjalankan tanggung jawabnya secara berkelanjutan terhadap peserta didik. Alasan

⁵ M ramli, "Jurnal Hakikat Pendidikan," *Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik*, 2015.

selanjutnya yaitu bagaimana untuk mengetahui pelatihan itu sendiri mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi/pengawasan.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu proses “memanusiakan manusia” sehingga manusia diharapkan mampu memahami dirinya sendiri, orang lain, alam dan lingkungan masyarakatnya.⁶ Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁷

Pendidikan yang berlangsung di sekolah sudah semestinya tidak terlepas dari pendidikan di rumah. Orang tua mempunyai tanggung jawab terhadap pendidikan anak-anaknya. Karena waktu orang tua bersama anak dikeluarga jauh lebih banyak dibandingkan dengan anak dan guru saat di sekolah. Dalam artian lain pihak keluarga dengan pihak sekolah dapat bekerjasama untuk mendidik anak agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.⁸ Di dalam tujuan pendidikan manusia dituntut untuk mewujudkan Indonesia yang berkualitas, cerdas, beriman, beriptek dan

⁶Rustam Ibrahim, “Pendidikan Multikultural: Pengertian, Prinsip, dan Relevansinya”. *ADDIN*, Vol. 7 No. 1 (Februari 2013), h.131

⁷M ramli, “Jurnal Hakikat Pendidikan,” *Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik*, 2015., Ibid, h. 61

⁸Oki Dermawan, “Pendidikan Karakter Siswa Melalui Ibadah Puasa”. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 8, No. 2, (Agustus 2013), h. 230

berakhlakul karimah, maka perlu untuk diperhatikan dari segi aktualisasinya bahwa pendidikan merupakan proses interaksi antara pendidik dan peserta didik untuk mencapai tujuan dari sebuah proses pendidikan. Untuk mencapai tujuan dari pendidikan tersebut tentunya dapat dimulai dari pendidik sebagai fasilitator utama dalam pendidikan, namun pendidik juga harus diberikan pelatihan dan pengembangan agar dapat menyesuaikan pembaharuan pendidikan, kreatifitas lembaga dalam proses pembelajaran sehingga pendidik mampu memberikan ilmu dan pengalaman kepada peserta didik secara baik.

Pendidik berawal dari kata didik, yang artinya memelihara, merawat dan memberi latihan sehingga seseorang dapat memiliki ilmu pengetahuan sesuai dengan yang diharapkan seperti sopan santun, akal, budi pekerti, akhlak yang baik, dan sebagainya, kemudian ditambahkan dengan awalan *pe-* sehingga menjadi pendidik, artinya orang yang mendidik. Menurut Ahmad Tafsir salah seorang pakar pendidikan berpendapat bahwa pendidik dalam Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta), maupun psikomotorik (karsa).⁹ Dengan pendapat di atas jelas bahwa pendidik tidak hanya memahami dan mengembangkan satu potensi saja namun pendidik dituntut untuk mengembangkan tiga potensi sekaligus agar peserta didik memperoleh hasil pembelajaran yang maksimal. Dijelaskan dalam ayat suci Al-Qur'an

⁹ M ramli, "Jurnal Hakikat Pendidikan," *Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik*, 2015., Ibid, h. 62-63

mengenai pendidik (orang yang mendidik, sedang mendidik, memberi pendidikan) sebagai berikut :

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ﴿١٥١﴾

Artinya:”Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui”.(Qs. Al-Baqarah:151)¹⁰

Dari ayat suci Al-Qur’an di atas menjelaskan bahwa seorang pendidik bukan hanya sekedar menyampaikan pengetahuan terhadap peserta didik namun dapat memberi pengajaran berupa ilmu pengetahuan dari al-kitab / buku keislaman yang belum diketahui oleh peserta didik, hal ini akan membantu membuka pemikiran peserta didik dibidang pengetahuan dunia dan akhiratnya. Ayat di atas juga dapat dimaknai bahwa seorang pendidik memiliki peran penting untuk kemajuan peserta didik, tanpa adanya seorang pendidik yang bisa mengajarkan sesuatu yang belum diketahui oleh peserta didik maka pengetahuan peserta didik akan terbatas untuk itu diperlukanya pengajaran secara menyeluruh baik pengetahuan dunia dan akhirat.

Dicantumkan juga dalam ayat suci Al-Quran surat Al-Isra’ sebagai berikut:

وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا ﴿٨٢﴾

¹⁰Departemen RI Al-Hikmah, “Al-Quran Dan Terjemahanya”, (Bandung:Cv Penerbit Diponegoro,2014), h. 23

Artinya :*"Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil".(Qs.Al-Isra': 24)*¹¹

Dari Ayat suci Al- Qur'an di atas menjelaskan bahwa sikap peserta didik harus tetap menghormati pendidik dimanapun dan sampai kapanpun karena pendidik ibarat orang tua yang telah mendidiknya dari kecil hingga dewasa. Ada beberapa makna lain yang terkandung dalam surat di atas mengenai pendidik yang tentunya sangat luas, karena keberhasilan peserta didik tergantung bagaimana perkembangan pendidik terhadap peserta didik. Beberapa makna yang terkandung adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemampuan peserta didik secara berkelanjutan;
2. Mengarahkan peserta didik dalam meningkatkan keahliannya;
3. Memberikan pengajaran kepada peserta didik sebagai bentuk perilaku yang lebih dewasa baik dalam wawasan, pola pikir dan lain sebagainya;
4. Melaksanakan komponen-komponen pendidikan yang dapat memberi keberhasilan dalam pendidikan;
5. Memobilisasi pertumbuhan dan perkembangan anak;
6. Proses pertumbuhan anak merupakan tanggung jawab pendidik;
7. Memperbaiki sikap peserta didik yang kurang baik menjadi lebih baik ;
8. Kasih sayang yang diberikan terhadap peserta didik seperti halnya orang tua yang mengasuh anak- anak kandungnya;

¹¹*Ibid*, h. 284

9. Pendidik mempunyai wewenang, kehormatan, kekuasaan, terhadap pengembangan kepribadian peserta didik;¹²
10. Pendidik adalah orang tua di sekolah dan menjadi orang tua kedua setelah orang tuanya di rumah sehingga berhak dalam perkembangan dan pertumbuhan peserta didik;

Dari beberapa pengertian pendidik yang telah dijelaskan di atas bahwa pendidik itu merupakan seseorang yang berperan penting sehingga dapat merubah kepribadian peserta didik, mendorong peserta didik agar memiliki perilaku dan akhlak yang baik terhadap orang tuanya dan juga terhadap masyarakat sekitar. Perkembangan peserta didik jauh lebih baik jika mendapat pendidikan yang layak baik di sekolah, madrasah, tempat bimbingan belajar, TPA dan sebagainya. Agar peserta didik dapat melakukan pengembangan secara terus menerus maka di perlukannya pelatihan dan pengembangan terhadap pendidik, hal ini akan memberikan dampak positif bagi pendidik.

Manajemen kelas adalah usaha yang dilakukan oleh seorang pendidik untuk mewujudkan suasana belajar mengajar yang menyenangkan dan efektif serta dapat memberi memotivasi terhadap peserta didik untuk belajar dengan baik yang sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan Menurut Alam S, manajemen kelas adalah rentetan kegiatan pendidik untuk menumbuhkan dan mempertahankan organisasi kelas yang efektif, yaitu meliputi: tujuan pengajaran, pengaturan waktu, pengaturan ruang dan

¹²Heru Juabdin Sada, "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an". *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 6, (Mei 2015), h. 95

peralatan, serta pengelompokan peserta didik dalam belajar.¹³ Pendidik yang kompeten akan lebih mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola keadaan kelasnya sehingga perilaku dan proses belajar peserta didik dapat berjalan secara optimal.

Setelah penulis melakukan prapenelitian pada tanggal 05 Desember 2019 terhadap kepala sekolah, terdapat pelatihan manajemen kelas yang diberikan kepada pendidik SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung. Pelatihan manajemen kelas tersebut diharapkan dapat membantu pendidik untuk mengorganisir pembelajaran di dalam kelas sehingga pendidik tidak kesusahan dalam menjalankan pembelajaran, pelatihan ini juga dilakukan oleh sekolah dalam jangka waktu tertentu agar pendidik bisa mendapatkan pengetahuan secara terus menerus.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah di atas maka peneliti penasaran dengan pelaksanaan pelatihan manajemen kelas tersebut dan akan mengkaji secara ilmiah tentang pelatihan manajemen kelas bagi pendidik di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung.

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang penulis angkat yaitu tentang Pelatihan Manajemen Kelas Bagi Pendidik di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung. Adapun sub fokus dari penelitian ini sebagai berikut:

¹³et al., "PENGARUH IMPLEMENTASI MANAJEMEN KELAS TERHADAP PERILAKU BELAJAR MAHASISWA PADA JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR," *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 2016, <https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n2a1>.

¹⁴Jevri Husanda, wawancara dengan kepala sekolah, SDIT Fitrah Insani, Bandar Lampung, 05 Desember 2019

1. Pelatihan manajemen kelas bagi pendidik.
2. Kendala yang dihadapi oleh pendidik saat menerapkan manajemen kelas.

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan manajemen kelas di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam menerapkan pelatihan manajemen kelas tersebut?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tentang pelatihan manajemen kelas bagi pendidik di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung serta kendala yang dihadapinya.

G. Signifikansi Penelitian

1. Signifikansi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pelatihan manajemen kelas bagi pendidik di SDIT Fitrah Insani secara berkelanjutan. Teori- teori dalam penelitian ini diharapkan dapat menguraikan permasalahan yang sedang dihadapi untuk melaksanakan pelatihan manajemen kelas. Penelitian ini menitik beratkan pada seberapa besar keberhasilan pendidik dalam melaksanakan hasil pelatihan yang dilaksanakan oleh sekolah dan seberapa besar peran sekolah dalam melaksanakan pelatihan bagi pendidik.

2. Signifikansi praktis

- a. Bagi siswa, hasil penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan hasil belajar dan meningkatkan prestasi siswa kelas I hingga kelas VI di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung dengan hasil pelatihan manajemen kelas bagi pendidik.
- b. Bagi guru, pelaksanaan pelatihan manajemen kelas bagi pendidik baik yang sifatnya mingguan, bulanan bahkan tahunan dapat membantu pendidik dalam memberikan pendidikan terhadap peserta didik sehingga peserta didik dapat merasakan pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman, baik dari metode pembelajaran, hingga media pembelajaran.
- c. Bagi sekolah, hasil dari penelitian pelatihan manajemen kelas bagi pendidik ini dapat diketahui oleh pihak sekolah bagaimana hasil pendidikan dalam menerapkan proses pembelajaran di kelas saat sebelum dan setelah penelitian serta sekolah dapat berperan lebih aktif dalam memberikan pelatihan bagi pendidik agar pendidik tidak berhenti berinovasi.

Bagi peneliti, peneliti dapat mengetahui pelaksanaan pelatihan dari awal perencanaan hingga proses evaluasi, peneliti mengetahui beberapa variasi pelatihan yang dapat dikembangkan terhadap pendidik serta peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan tentang pelatihan bagi pendidik yang baik.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian terdiri dari:

1. Pendekatan Dan Prosedur Penelitian

Penelitian kualitatif berusaha mengkonstruksi realitas dan memahami maknanya. Yang di perhatikan dalam penelitian kualitatif adalah proses, peristiwa dan otentisitas.¹⁵ Memang dalam penelitian kualitatif kehadiran nilai peneliti bersifat eksplisit dalam situasi yang terbatas, melibatkan subjek dengan jumlah relatif sedikit. Dengan demikian, hal yang umum dilakukan ialah berkuat dengan analisa tematik. Peneliti kualitatif biasanya terlibat dalam interaksi dengan realitas pada objek yang ditelitinya. Keadaan objek dengan judul penelitian dapat peneliti kumpulkan. Dengan beberapa proses serta peristiwa di objek penelitian seperti yang telah dijelaskan di atas. Menurut gubrium ada beberapa langkah atau metode penelitian kualitatif yang sering digunakan oleh peneliti, yaitu:

a. Observasi Terlibat

Observasi terlibat biasanya melibatkan seorang peneliti kualitatif langsung dalam *setting* sosial. Ia mengamati, secara lebih kurang “terbuka”, di dalam aneka ragam keanggotaan dari peranan-peranan subjek yang ditelitinya.¹⁶

¹⁵Gumilar Rusliwa Somantri, “Memahami Metode Kualitatif” *Makara, Sosial Humaniora*. Vol. 9, No. 2, Desember 2005: 57-58

¹⁶*Ibid.*, h. 59

b. Analisa Percakapan

Analisis percakapan pada umumnya memusatkan perhatian pada percakapan dalam sebuah interaksi. Peneliti memperhatikan analisa dari kompetensi-kompetensi komunikatif yang mendasari aktivitas sosial sehari-hari.

c. Analisa Wacana

Analisis wacana lebih tertarik pada penggunaan bahasa. Peneliti, dalam kaitan ini, mempunyai perhatian yang besar pada praktek dan kontekstualitas.

d. Analisa Isi

Analisa isi mengkaji dokumen- dokumen berupa kategori umum dari makna. Peneliti dapat menganalisis aneka ragam dokumen, dari mulai kertas pribadi (surat, laporan psikiatris) hingga sejarah kepentingan manusia, dan

e. Pengambilan Data Ethnografis

Pengambilan data ethnografis relatif tidak terstruktur. Peneliti biasanya memfokuskan diri pada penggalian tekstur dan alir pengalaman-pengalaman selektif dari responden melalui proses interaksi peneliti dan subjek yang ditelitinya dengan teknik wawancara mendalam secara “bebas”.¹⁷

¹⁷*Ibid*, h. 60

2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan penelitian yang dibuat oleh seorang peneliti sebelum melakukan penelitian. Dalam desain penelitian terdapat tiga pokok utama yaitu permasalahan penelitian, kerangka teoritik, dan metodologi penelitian dalam menganalisis data.¹⁸

Dalam desain penelitian kali ini peneliti menggunakan metode studi kasus dalam mengumpulkan data, metode studi kasus dapat digunakan untuk mengkaji permasalahan yang lebih mendalam¹⁹ Sehingga mudah untuk membantu menyelesaikan penelitian. Bila disesuaikan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai pelatihan manajemen kelas bagi pendidik yang terdapat di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana pelatihan manajemen kelas bagi pendidik dan apasaja kendala yang dihadapi saat pelatihan manajemen kelas bagi pendidik yang ada di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung.

3. Partisipan Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDIT Fitrah Insani Kedamaian Bandar Lampung dengan melibatkan beberapa pendidik dan kepala sekolah untuk membantu peneliti menjawab permasalahan-permasalahan yang ada. Pemecahan masalah itu bisa menggunakan beberapa aspek antara lain: lokasi dapat menggunakan ruangan guru dan ruangan kepala sekolah serta menggunakan ruangan kelas, kemudian akan melibatkan kepala

¹⁸Prasetya Irawan, *Logika Dan Prosedur Penelitian* (Jakarta:STIA-LAN Prass,1999), h . 76.

¹⁹*Ibid*, h. 72

sekolah dan beberapa pendidik sebagai aktor dalam interview. Proses yang akan berlangsung ialah peneliti memberikan pertanyaan mengenai pelatihan manajemen kelas bagi pendidik, pelaksanaan pelatihan yang dijalankan mulai dari perencanaan, pelaksanaan program, dan evaluasi, peneliti juga akan terjun langsung dengan beberapa pendidik untuk menjalankan program- program pelatihan.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang baik dalam sebuah penelitian, karna penelitian memiliki tujuan utama yaitu untuk mendapatkan data.²⁰ Jika tidak mengetahui prosedur pengumpulan data, maka peneliti tidak akan memperoleh data yang dapat memenuhi standar data yang ditetapkan. Ada beberapa prosedur pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya adalah:

a. Wawancara²¹

Pengumpulan data melalui prosedur wawancara adalah prosedur penelitian yang datanya dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan responden. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun menggunakan telepon.

1) Wawancara terstruktur

²⁰Prof.Dr. Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D, Alfabeta, cv. (2016), h.224

²¹Prasetya Irawan, *Logika Dan Prosedur Penelitian*, Ibid, h. 67

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

2) Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.²²

Untuk mencari data langsung terhadap responden peneliti juga harus mengetahui langkah – langkah dalam wawancara. Lincoln dan Guba dalam Sanapiah Faisal mengemukakan tentang langkah- langkah wawancara sebagai berikut:

- 1) Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan
- 2) Menyiapkan pokok- pokok masalah yang akan jadi bahan pembicaraan
- 3) Mengawali atau membuka alur wawancara
- 4) Melangsungkan alur wawancara

²² Prof.Dr. Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D, Alfabeta, cv. (2016). , *Ibid*, h. 140

- 5) Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya
- 6) Menuliskan hasil wawancara kedalam catatan lapangan
- 7) Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh

Patton dalam melleong mengelompokan beberapa jenis pertanyaan dalam wawancara yang saling berkesinambungan, sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan yang berhubungan dengan pengalaman
- 2) Pertanyaan yang berhubungan dengan sebuah pendapat
- 3) Pertanyaan yang berkaitan dengan perasaan
- 4) Pertanyaan mengenai pengetahuan
- 5) Pertanyaan yang berkaitan dengan indra, dan
- 6) Pertanyaan yang berhubungan dengan Demografi (Latar Belakang)²³

Agar wawancara memiliki hasil rekaman yang baik, dan seorang peneliti mempunyai bukti bahwa telah melakukan wawancara terhadap sumber data atau informan maka memerlukan bantuan alat atau perlengkapan wawancara sebagai berikut:

- 1) Buku Catatan

Buku catatan dapat digunakan untuk mencatat hasil percakapan antara peneliti dengan informan. Zaman sudah berkembang saat ini sudah terdapat *notebook*/ komputer kecil yang dapat

²³*Ibid.* h 235- 236

dimanfaatkan guna membantu peneliti saat mencatat hasil wawancara.

2) Handphone (Alat Perekam)

Handphone dapat digunakan untuk merekam percakapan/pembicaraan antara peneliti dengan informan. Ketika menggunakan alat perekam ini peneliti harus memberitahu terhadap sumber data untuk diperbolehkan atau tidak.

3) Camera

Camera dapat digunakan untuk memotret saat seorang peneliti sedang melakukan wawancara dengan informan atau sumber data. Dengan adanya hasil dokumentasi ini dapat menunjang keabsahan data penelitian, sehingga dapat terbukti bahwa peneliti benar-benar melakukan pengumpulan data.²⁴

Hasil wawancara harus dicatat ke dalam buku ketika sudah selesai melakukan wawancara supaya hasilnya tidak lupa atau hilang. Karena sifat wawancara ini dilakukan dengan terbuka dan tidak berstruktur, maka peneliti harus membuat catatan rangkuman yang lebih rapih dan tersusun dari hasil wawancara tersebut. Dari hasil wawancara terhadap sumber data perlu dicatat dan pisahkan antara data yang dianggap penting, dan dianggap tidak penting, serta data yang sama agar dikelompokkan sehingga sesuai. Data yang satu dengan yang lain memiliki hubungan yang perlu untuk dikonstruksikan, agar

²⁴ *Ibid.* h 239- 240

menghasilkan makna dan pola tertentu. Ketika terdapat data yang masih diragukan supaya ditanyakan kembali terhadap sumber data lama atau yang baru untuk mendapatkan ketuntasan hasil yang baik.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah sebuah prosedur pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara menghimpun dan menganalisis dokumen, baik berupa dokumen tulisan, gambar/ foto maupun elektrik.²⁵ Peneliti menggunakan prosedur ini untuk memperoleh data lapangan sebagai pelengkap pengumpulan data. Prosedur ini digunakan saat pelatihan manajemen kelas terhadap pendidik sedang berlangsung.

c. Triangulasi

Di dalam prosedur pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai prosedur pengumpulan data yang sifatnya penggabungan dari berbagai prosedur pengumpulan data dari sumber data yang telah ada. Jika peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data triangulasi sebenarnya peneliti sedang mengumpulkan data yang menguji kredibilitas data yaitu dengan prosedur pengumpulan data dari berbagai sumber data. Tujuan dari prosedur pengumpulan data triangulasi bukan hanya mencari sebuah kebenaran tentang beberapa

²⁵Achmad Hufad, *Penelitian Tindak Kelas*, (Jakarta:Dirjen Pendis,2009), h.5

aktivitas/fenomena, tetapi dapat meningkatkan pemahaman peneliti dari apa yang telah ditemukan.²⁶

Triangulasi tehnik merupakan prosedur yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data dengan cara yang berbeda- beda tetapi dari sumber yang sama. Seorang peneliti dapat melakukan wawancara mendalam, observasi partisipatif dan dokumentasi sebagai prosedur pengumpulan data yang sama secara bersamaan. Sedangkan triangulasi sumber merupakan sebuah prosedur dengan tehnik yang sama tetapi dari sumber yang berbeda- beda dalam mengumpulkan data penelitian.²⁷ Triangulasi ini yang dapat dipergunakan oleh penulis untuk mendapatkan data- data dari objek penelitian, beberapa informan yang akan dijadikan sumbernya adalah kepala sekolah, pendidik dan panitia pelatihan manajemen kelas bagi pendidik itu sendiri.

Mathinson berpendapat bahwa “*the value of triangulation lies in providing evidence- whether convergent, inconsistent or contradictory*”. Sebuah nilai dengan prosedur pengumpulan data triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten atau kontradiksi. Oleh karena itu dengan menggunakan prosedur pengumpulan data triangulasi dapat membantu peneliti untuk memperoleh data yang konsisten, tuntas dan pasti.

²⁶ Prof.Dr. Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D, Alfabeta, cv. (2016), *Ibid*, h. 241.

²⁷*Ibid*.

5. Prosedur Analisi Data

Analisis data kualitatif adalah prosedur analisis yang dapat dilakukan melalui data non angka seperti wawancara, catatan dari buku, artikel dan juga dengan prosedur dokumentasi seperti foto/ gambar, dan video/film.²⁸ Tentunya prosedur analisis data ini digunakan peneliti dari awal penelitian hingga data terkumpul dengan metode studi kasus dari objek penelitian. Dalam prosedur analisis data terbagi selama proses pengumpulan data hingga setelah selesai pengumpulan data, berikut beberapa penejelasanya:

a. Analisis sebelum dilapangan

Analisis ini dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang akan digunakan peneliti untuk menentukan fokus dan sub fokus penelitian. Namun fokus penelitian ini masih bersifat sementara sehingga dapat berubah dan berkembang ketika peneliti sudah berada di lapangan atau objek penelitian.²⁹

b. Analisis data di lapangan

Analisis ini dilakukan ketika proses pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam waktu tertentu. Pada saat wawancara seorang peneliti sudah melakukan analisis jawaban dari pertanyaanya, ketika peneliti kurang mendapatkan

²⁸ Achmad Hufad, *Penelitian Tindak Kelas*, *Ibid*, h. 99

²⁹ Prof.Dr. Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D, Alfabeta, cv. (2016). , *Ibid*, h. 245

jawaban yang memuaskan dari responden maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan sampai pada tahap yang dianggap kredibel.

Miles Dan Huberman mengemukakan bahwa:³⁰

“Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus- menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh”.

Beberapa aktivitas dalam analisis data yaitu terdapat reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi, berikut penejlsan dari beberapa aktivitas dalam analisis data:

1) Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal pokok yang akan digunakan, dan memfokuskan pada hal yang terpenting, dicari dari tema dan polanya.³¹ Dengan mereduksi data yang terkumpul akan lebih jelas dan membantu peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2) Penyajian data

Setelah melalui reduksi data maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data/ mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian, bagan, hubungan antar katagori, dan sejenisnya. Dengan mendisplay data maka akan memudahkan peneliti dalam memahami apa yang

³⁰*Ibid.*, h. 246

³¹*Ibid.*, h. 247

terjadi, merencanakan kerja selanjutnya sesuai dengan apa yang telah difahami.³²

3) Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara , dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti- bukti yang kuat untuk mendukung pengumpulan data selanjutnya.³³ Akan tetapi bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal mempunyai bukti yang kuat pada saat peneliti kembali ke lapangan pengumpulan data, maka data tersebut dapat dikatakan sebagai kesimpulan yang kredibel.



³²*Ibid.*, h. 249

³³*Ibid.*, h. 252

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pendidik. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga pendidik dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah, pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas. Menurut Zurnali terdapat 3 tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:³⁴

- a. *Organization analysis* (analisis organisasi) merupakan titik fokus pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
- b. *Operations analysis* (analisis operasi) merupakan level percobaan dalam mengenal isi pelatihan, apa yang pendidik harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
- c. *Individual analysis* (analisis individual) merupakan penentuan seberapa baik setiap pendidik yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

³⁴Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado". *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 (Juni 2016), h. 179

Namun pada hakikatnya pelatihan merupakan bagian dari pada pendidikan. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Instruksi Presiden RI No.15 tahun 1974 dijelaskan pengertian pelatihan. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif lebih singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.³⁵

Dalam lembaga atau organisasi harus beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah sehingga pendidik perlu melakukan penyesuaian terhadap kondisi lingkungan yang dinamis tersebut. Dalam tahap awal terdapat sebuah perencanaan yaitu organisasi perlu membuat identifikasi kebutuhan pelatihan, siapa saja yang perlu diberikan pelatihan dan apa yang perlu dipelajari oleh pendidik, untuk itu manajemen dapat menggunakan langkah- langkah sebagai berikut:³⁶

a. Evaluasi prestasi

Melakukan monitoring terhadap setiap pendidik dan hasilnya dibandingkan dengan standar prestasi atau target rekrutmen. Pendidik yang mempunyai hasil prestasi kurang atau di bawah standar yang ditetapkan organisasi, mengindikasikan organisasi perlu mengadakan program pelatihan.

³⁵Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenadamedia Group, 2016), h. 250

³⁶Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ibid.* h. 112

b. Analisis persyaratan kerja

Organisasi perlu mengetahui kemampuan dan keahlian yang dimiliki pendidik. Karena jika pendidik diberi tugas atau pekerjaan, tetapi tidak memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaan tersebut maka pendidik tersebut membutuhkan pelatihan.

c. Analisis organisasi

Analisis organisasi bertujuan untuk meninjau kembali apakah tujuan organisasi secara keseluruhan sudah tercapai atau belum. Tujuan organisasi secara keseluruhan perlu ditinjau kembali apakah memang sudah mencapai target atau belum. Apabila organisasi belum/ tidak mencapai target dengan aktif maka manajemen perlu program pelatihan.

d. Survey sumber daya manusia

Seluruh manajemen dan pendidik diminta menjelaskan masalah dan hambatan yang dihadapi selama program ini berlangsung untuk mengetahui tindakan apa yang akan dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut.³⁷

Ketika sudah terdapat perencanaan atau analisis masalah yang tepat maka langkah selanjutnya adalah pelaksanaan sebuah pelatihan sesuai dengan hasil analisis kemudian dilakukan sebuah evaluasi untuk perbaikan- perbaikan dimasa yang akan datang.

³⁷*Ibid.*, h. 113

2. Fungsi Pelatihan

Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektifitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk endapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang merubah prilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar sisiwa. Finks Dan Willits berpendapat bahwa :

“Hampir semua organisasi besar memili program untuk pelatihan dan pengembangan pekerja. Aktivitas pelatihan terkait dengan keterampilan dan terjadi pada semua tingkat organisasi”.³⁸

Pelatihan sering tidak memenuhi hasil sebagaimana yang diharapkan oleh penyelenggaranya. Karena itu penyelenggara profesional harus merencanakan dengan matang setiap pelatihan, mulai dari pemilihan materi, waktu, tempat, metode, hingga lualitas instruktur. Pelatihan itu juga harus sesuai dengan kebutuhan guru dan waktu yang tepat di tengah kesibukan guru mengajar. Menurut Sherman, Bohlander, dan Chruden “Pelatihan adalah proses yang dimanfaatkan organisasi untuk mengubah prilaku pekerja, yang berkontribusi pada keseluruhan misi orang, dan pengembangan personal dan profesional individu yang terlibat”.³⁹

Menurut mulyasa “Fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personel yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*”.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut

³⁸Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*, Ibid. h. 61

³⁹*Ibid.*

aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Seorang guru misalnya, dapat diangkat sebagai kordinator mata pelajaran, wakil kepala sekolah, atau kepala sekolah.

Fungsi dari pelatihan fungsional atau kompetensi dapat kita pahami dari pengertian yang diberikan oleh Seyfarth yaitu sebagai berikut “Pelatihan profesional diartikan sebagai beberapa aktivitas atau proses yang diselenggarakan untuk meningkatkan keterampilan, sikap, pemahaman, atau perbuatan tugas saat ini atau masa depan”.⁴⁰

Menurut Tulis Kydd “Pengembangan staf itu sendiri memiliki dua fungsi yang penting, peningkatan kerja dalam pekerjaan orang yang bersangkutan pada saat sekarang, dan menyiapkan orang bagi peluang, tanggung jawab dan tugas di masa depan”.

Moreland dan withington menasehati beberapa sekolah agar membentuk panitia pengembangan sekolah sendiri untuk membantu dan bekerjasama dengan pendidik, dan kordinator pengembangan staff dalam mengatur dan mengoordinasi pengembangan staf. Mereka menunjukkan bahwa memiliki dan mendapatkan keterampilan akan membantu proses:⁴¹

- a. Membantu staf belajar dan berkembang
- b. Membantu staf memecahkan persoalan
- c. Membantu staf mengantisipasi kebutuhan, masalah, dan memformulasikan kebijakan dan rencana tindakan.

⁴⁰*Ibid.*

⁴¹*Ibid.*, h. 62

Menurut armstrong “Pelatihan bermanfaat untuk membantu pendidik mengembangkan keterampilan dan tingkat kemampuan guru” Pengembangan staf menuntun ke peningkatan staf. Dengan kata lain, kinerja orang dalam pekerjaanya akan meningkat akibat latihan staf. Seumpama seperti inilah kasusnya maka proses di bawah ini harus terjadi:⁴²

- a. Aktivitas sebelum kursus (menyidik kebutuhan)
- b. Aktivitas setelah kursus (menindaklanjuti guna mendukung orang dalam mempraktikan keterampilan dan pengetahuan mereka yang baru ditemukan)
- c. Menjamin penggunaan yang terbaik dari pengetahuan yang baru dan mutakhir bagi perorangan dan sekolah.
- d. Evaluasi dan umpan balik
- e. Di mana perlu, pelatihan kembali baik bagi evolusi maupun gerakan peran.

Mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan bagi lembaga pendidikan, kasus berikut ini merupakan pelajaran penting bagi setiap sekolah yang ingin berkembang dan maju, meskipun pelajaran ini diambil dari perusahaan profit atau bisnis yang bagi sebagian orang tidak terlalu tepat jika di bandingkan atau dikaitkan dengan tipe lembaga pendidikan, diantaranya karena perbedaan tujuan pendirian keduanya. Mustang adalah sebuah perusahaan yang memiliki nilai prilaku para pegawainya yang

⁴²*Ibid.*

tinggi dan tentu saja mampu memperoleh penghasilan finansial yang tinggi, sekitar 47%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maister terhadap pegawai mustang ada 10 temuan penting, disini akan dikutipkan lima saja yang terkait dengan fokus penelitiannya. Diantara temuannya itu adalah:⁴³

- a. Pelatihan yang berkualitas tinggi yang disediakan untuk meningkatkan keterampilan
- b. Manajemen menunjukan bahwa pelatihan pegawai itu penting
- c. Tempat ini telah melakukan hal yang baik, yaitu menyediakan pelatihan ang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.
- d. Saya sangat tertolong dengan pengembangan pribadi saya
- e. Di tempat ini anda diharuskan, tidak hanya didorong, untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru.⁴⁴

3. Program Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para pendidik operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak *conceptual skills* daripada *technical skills* sedangkan dalam pelatihan lebih diperlukan *technical skills* dari pada *conceptual skills*. Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja pendidik, namun pelatihan yang dilaksanakan organisasi/

⁴³*Ibid.*, h. 63

⁴⁴*Ibid.*

lembaga diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat kerja pendidik.⁴⁵

Ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pelatihan, yaitu:

- a. Menentukan kebutuhan
- b. Menentukan sasaran
- c. Menetapkan isi program
- d. Mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar
- e. Melaksanakan program
- f. Menilai keberhasilan program.⁴⁶

Kegiatan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk:

- a. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah.
- c. Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.

⁴⁵ Yosep Satrio Wicaksono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2016., h.143

⁴⁶Nurul Ulfatih Teguh Triwiyanto, "*Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*", (PT.Raja Grafindo, Jakarta:2011) h.143

d. Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang terbaik untuk bertugas

Pendidikan dan pelatihan harus di rancang dengan sebaik- baiknya, yaitu sesuai pertanyaan berikut:

- a. Siapa yang akan dilatih dan kembangkan? (sasaran)⁴⁷
- b. Tingkatan pembelajaran apa yang akan dilaksanakan? (materi, kurikulum)
- c. Prinsip pembelajaran apa yang akan diterapkan?(metodologi)
- d. Fasilitas dan alat apa yang diperlukan? (sumber belajar)
- e. Siapa yang akan mengajarnya? (narasumber, fasilitator)
- f. Bagaimana mengukur keberhasilannya? (evaluasi)
- g. Dimana kegiatan itu dilaksanakan? (*in, out, off house training*)

Banyak cara untuk mengembangkan profesional pendidik baik perorangan, kelompok, atau kelembagaan. Selama ini yang banyak dilakukan dengan cara *on the job training* (pelatihan kerja) dan *inservice training* (pelatihan jabatan).

B. Manajemen Kelas

Arti manajemen menurut bahasa ialah pengelolaan. Manajemen merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris, *Management*. Manajemen merupakan suatu ilmu/ seni yang berisi aktivitas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) dalam menyelesaikan segala urusan dengan memanfaatkan

⁴⁷Nurul Ulfatih Teguh Triwiyanto, “Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan”, h. 144- 145

semua sumber daya yang ada melalui orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴⁸

Sedangkan menurut Muhaimin istilah manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Manajemen menurut Djamarah dengan mengutip Arikunto adalah pengadministrasian, pengaturan atau piñataan suatu kegiatan. Manajemen memiliki beberapa fungsi, yakni; merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi. Sehingga menurut Pidarta manajemen dalam pendidikan dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.⁴⁹

Manajemen menurut Hadari Nawawi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam memanaj organisasi, lembaga maupun perusahaan. Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan), kata ini merupakan dari kata *dabbara* (mengatur) yang terdapat dalam ayat Al-Quran seperti firman ALLAH SWT, sebagai berikut:⁵⁰

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

⁴⁸Dedi Lazwardi, "Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol . 7 No. 1, Juni 2017," *Jurnal Kependidikan Islam*, 2017.

⁴⁹Rosdiana Dkk. "Pengaruh Manajemen Kelas Terhadap Keaktifan Belajar Peserta Didik Pada Mts Madani Alauddin Kabupaten Gowa", *Lentera Pendidikan*, Vol. 20 No. 1 (Juni 2017), h. 114

⁵⁰Sugeng Kurniawan, "Konsep Menejemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran Dan Al Hadist", *Nur El-Islam*, Vol 2, No 2 (Oktober 2015), h. 3

Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (QS. As-Sajdah: 5)⁵¹

Dari isi kandungan ayat diatas dapatlah kita ketahui bahwa Allah SWT adalah pengatur alam (*al- mudabbir/* manajer). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Namun karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik- baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Bila memperhatikan dari definisi manajemen di atas maka dapatlah dipahami bahwa manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama denganya, agar tujuan bersama dapat dicapai secara efektif, efisien dan produktif.⁵²

Sedangkan Kelas dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) adalah ruang tempat belajar di sekolah. Adapula yang memandang kelas sebagai sekelompok siswa pada waktu yang sama menerima pelajaran yang sama dari guru yang sama pula. Menurut Oemar Hamalik kelas adalah suatu kelompok orang yang melakukan kegiatan belajar bersama, yang mendapat pengajaran dari pendidik.⁵³

Di samping itu, Hadari Nawawi juga berpendapat dalam Djamarah memandang kelas dari dua sudut pandang. Pertama, kelas dalam arti sempit,

⁵¹Departemen RI Al-Hikmah, “*Al-Quran Dan Terjemahannya*”, (Bandung:Cv Penerbit Diponegoro,2014), h. 415

⁵² Sugeng Kurniawan, “Konsep Menejemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran Dan Al Hadist”, *Ibid.*, h. 4

⁵³Rosdiana Dkk, “Pengaruh Manajemen Kelas Terhadap Keaktifan Belajar Peserta Didik Pada Mts Madani Alauddin Kabupaten Gowa”, *Ibid.*, h. 114

ruangan yang dibatasi oleh empat dinding, tempat sejumlah siswa berkumpul untuk mengikuti proses belajar mengajar. Kedua, kelas dalam pengertian tradisional yang mengandung sifat statis karena sekadar menunjuk pengelompokan siswa menurut tingkat perkembangannya, antara lain berdasarkan pada batas umur kronologis masing-masing. Sedangkan Kelas dalam arti luas menurut Djamarah dan Zain, yaitu:⁵⁴

“Suatu masyarakat kecil yang merupakan bagian dari masyarakat sekolah, yang sebagai satu kesatuan diorganisasi menjadi unit kerja yang secara dinamis menyelenggarakan kegiatan-kegiatan belajar mengajar yang kreatif untuk mencapai satu tujuan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kelas adalah suatu tempat atau lokasi yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang melakukan proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Manajemen kelas terdiri dari dua kata, yaitu manajemen dan kelas. Manajemen merupakan rangkaian usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan orang lain, sedangkan yang dimaksud dengan kelas adalah suatu kelompok orang yang melakukan kegiatan belajar bersama sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dalam kelas tersebut, pendidik berperan sebagai manajer utama dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan melaksanakan pengawasan atau supervisi kelas.⁵⁵

⁵⁴ *Ibid.*,

⁵⁵ et al., “PENGARUH IMPLEMENTASI MANAJEMEN KELAS TERHADAP PERILAKU BELAJAR MAHASISWA PADA JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR,” *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 2016, <https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n2a1>. *Ibid.*, h 133

Menurut Direktorat Jenderal Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah (Dirjen POUD) dan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen), manajemen kelas merupakan usaha sadar untuk mengatur kegiatan proses belajar mengajar secara sistematis. Usaha sadar itu mengarah pada penyiapan bahan belajar, penyiapan sarana dan alat peraga, pengaturan ruang belajar, mewujudkan situa-si/kondisi proses belajar mengajar dan pengaturan waktu sehingga pembelajaran berjalan dengan baik dan tujuan kurikuler dapat tercapai.⁵⁶

Menurut Priansa menyebutkan bahwa manajemen kelas merupakan keterampilan pendidik untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan mengendalikannya dalam pembelajaran. Definisi tersebut sejalan dengan pendapat Wiyani yaitu manajemen kelas adalah keterampilan guru sebagai seorang leader sekaligus manajer dalam menciptakan iklim kelas yang kondusif untuk meraih kegiatan belajar mengajar.⁵⁷

Menurut Larrivee menjelaskan bahwa Manajemen kelas adalah unsur penting dalam campuran tiga arah pengajaran yang efektif strategi, yang mencakup konten yang bermakna, strategi pengajaran yang kuat, dan struktur organisasi untuk mendukung pembelajaran yang produktif.⁵⁸

⁵⁶*Ibid.*, h. 134

⁵⁷Rosdiana Dkk, "Pengaruh Manajemen Kelas Terhadap Keaktifan Belajar Peserta Didik Pada Mts Madani Alauddin Kabupaten Gowa", *Ibid.*, h. 115

⁵⁸Kathleen P. Allen, "Classroom Management, Bullying, and Teacher Practices", *Spring*, Volume 34, No. 1, 2010, h. 2

Menurut J.M. Cooper dalam Danim, secara rinci merumuskan lima definisi manajemen kelas sesuai dengan konsep modern tentang manajemen kelas, di antaranya:

- a. Manajemen kelas dipandang sebagai suatu proses untuk mengendalikan atau mengontrol perilaku siswa di dalam kelas.
- b. Manajemen kelas merupakan upaya menciptakan kebebasan bagi diri peserta didik.
- c. Manajemen dipandang sebagai suatu proses pemodifikasian perilaku (*behavioral modification*) peserta didik.
- d. Manajemen kelas dipandang sebagai proses menciptakan suasana sosioemosional yang positif di dalam kelas.
- e. Manajemen kelas dipandang sebagai upaya pemberdayaan (*empowering*) sebuah sistem sosial atau proses kelompok (*group processes*) sebagai intinya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen kelas adalah usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh seorang pendidik atau penanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan/mengaktualisasikan, melakukan pengawasan atau *controlling* terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta menciptakan kondisi yang kondusif agar segala potensi peserta didik mampu dioptimalkan.⁵⁹

⁵⁹ *Ibid.*

Tujuan umum kegiatan manajemen kelas adalah untuk menciptakan kondisi kelas yang kondusif bagi produktivitas kegiatan pembelajaran. Kondisi kelas yang dimaksud meliputi aspek:⁶⁰

1. Disiplin siswa,
2. Iklim sosial kelas,
3. Iklim sosial-emosional, dan
4. Lingkungan fisik kelas.

Efektivitas dan produktivitas kondisi kelas dapat diukur berdasarkan kriteria:

1. Kelancaran, kemudahan dan kegairahan proses belajar anak
2. Keoptimalan hasil belajar yang dicapai anak. Selanjutnya

Tujuan khusus manajemen kelas menurut Egen & Kauchak adalah:

1. untuk menciptakan tumbuhnya perilaku disiplin siswa
2. menciptakan iklim sosial kelas yang kondusif dan dinamis
3. untuk menciptakan iklim sosio-emosional kelas yang kohesif, dan
4. untuk menciptakan lingkungan fisik yang kondusif.

C. Pendidik

Dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara teknis disebutkan istilah pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dalam rangka melaksanakan Undang-Undang

⁶⁰Ahmad Salabi, "Konsepsi Manajemen Kelas Masalah Dan Pemecahannya", *Jurnal Tarbiya (Jurnal Ilmiah Kependidikan)*, Vol. 5 No. 2. (Juli – Desember 2016), h.72

Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yaitu sebagai berikut:⁶¹

1. Standar Kompetensi Lulusan (SKL),
2. Standar Isi,
3. Standar Proses,
4. Standar Penilaian dan Implementasi Kurikulum 2013.

Istilah pendidik digunakan untuk menyebut kelompok sumber daya manusia dalam penyelenggaraan sistem pendidikan. Dinyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan di perguruan tinggi. Berangkat dari pernyataan inilah kemudian ada pemilihan sebutan kelompok yang tergolong pendidik. Kelompok pendidik adalah guru, dosen, konselor, pamong belajar, dan sebagainya. Dalam kitab suci Al Quran surat Al Mujadilah ayat 11 memberikan penjelasan tentang orang yang berilmu/pendidik, sebagai berikut:

⁶¹Shafa,” Karakteristik Proses Pembelajaran Kurikulum 2013”, *Dinamika Ilmu* Vol. 14. No 1, (Juni 2014), h. 83

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ آذِنُوا فَآذِنُوا يُرَفِّعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.(QS. Al Mujaddalah:11)⁶²

Dari ayat suci Al Qur’an diatas bahwa seorang yang berilmu pengetahuan akan diangkat derajatnya oleh Allah SWT, hal ini dapat kita maknai bahwa orang yang berilmu adalah seorang pendidik. Tugas seorang pendidik juga melakukan sebuah pembimbingan terhadap peserta didiknya hal ini digambarkan dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 43, sebagai berikut:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِي إِلَيْهِمْ فَسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْمَلُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya: “Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui”. (QS An- Nahl: 43)⁶³

Dalam ayat suci Al-Qur’an diatas bahwa seorang pendidik dapat memberikan pengetahuan dan bimbingan seperti yang telah diajarkan oleh

⁶²Departemen RI Al-Hikmah, “Al-Quran Dan Terjemahannya”, (Bandung:Cv Penerbit Diponegoro,2014), h. 543

⁶³Ibid.,h. 272

rosulullah yang pada waktu itu mendapat wahyu sehingga pendidik dapat memberikan pengetahuan jika mereka (peserta didik) belum mengetahui.

Setiap pendidik yang memiliki tanggung jawab memberikan pembelajaran terhadap peserta didik juga harus diberikan sebuah pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal sehingga dalam melakukan proses pembelajaran pendidik lebih menguasai suasana belajar dan materi ajar. Pelatihan dimaksudkan agar pendidik dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai standar kerja yang sedang berlangsung saat ini. Sementara pengembangan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Umumnya pelatihan bisa digabung dengan program pengenalan pekerjaan sebelum pegawai melakukan kerja.⁶⁴

Dalam pelatihan juga diperlukan sebuah metode. Metode pelatihan menurut Olaniyan, D. A dan Lucas. B. Ojo yang dapat dijadikan acuan teori, yaitu antara lain:⁶⁵

1. *On the job training/coaching*

Hal ini berkaitan dengan pelatihan formal dalam pekerjaan. Seorang pendidik menjadi berpengalaman dalam pekerjaannya dari waktu ke waktu karena modifikasi perilaku pekerjaan pada pelatihan atau penguasaan keterampilan.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Astri Wulandari and Dini Turipanam Alamanda, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom," *Jurnal Banking Dan Manajemen Review Ekuitas*, 2012.

2. Pendahuluan/ orientasi

Ini diberlakukan bagi pendidik yang baru masuk untuk membuat mereka paham dengan persyaratan perusahaan seperti norma, etika, nilai, aturan dan peraturan.

3. Masa belajar (*apprenticeship*)

Metode pelatihan dimana pendidik tidak terampil bisa menjadi orang terampil.

4. Penyajian

Menjelaskan dengan contoh, dimana pendidik terampil mampu melakukan pekerjaan dan yang tidak terampil mengamati dengan dekat sehingga mampu memahami masa depan pekerjaan (*vestibule*).

5. Penyesuaian industri (*vestibule*)

Hal ini dilakukan melalui permintaan industri untuk tujuan keterampilan dan transfer teknologi. Hal tersebut mampu dicapai melalui penempatan individu dalam bidang lain kerja dan perusahaan yang relevan. Efeknya adalah kemampuan keterampilan praktis dan khusus.

6. Pelatihan Formal

Sebuah proses pengajaran praktis dan teoritis yang bisa dilakukan baik di dalam maupun di luar organisasi/ lembaga. Ketika pelatihan dilakukan di dalam organisasi/ lembaga, dinamakan *in-house training* dan jika dilakukan di luar dinamakan *off-house training*.⁶⁶

⁶⁶ *Ibid.*

D. Penelitian Relevan

Dalam penulisan proposal ini peneliti menggali informasi dari penelitian- penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan baik mengenai kekurangan dan kelebihan yang sudah ada, sebagai berikut:

Denok Sunasi DKK, publikasi ilmiah jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas pamulang dengan judul “pelatihan manajemen penguasaan kelas dan pembuatan bahan ajar bagi tenaga pengajar sukarela taman belajar kratif mekarsari”. Kesimpulan dari publikasi ilmiah yang membahas mengenai pelatihan manajemen penguasaan kelas dan pembuatan bahan ajar bagi tenaga pengajar sukarela taman belajar kratif mekarsari adalah pelatihan manajemen penguasaan kelas dan pembuatan bahan ajar bagi tenaga pengajar meliputi kecakapan penguasaan kelas, penguasaan teknik mengajar maupun dalam hal pembuatan bahan ajar. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan manajemen penguasaan kelas terhadap tenaga pengajar sukarela taman belajar kratif mekarsari.

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah melakukan penelitian tentang pelatihan manajemen penguasaan kelas atau manajemen kelas terhadap pendidik sehingga dapat menguasai kelas dengan baik. Kemudian dalam perbedaanya yaitu penelitian ini hanya memfokuskan pada pelatihan penguasaan kelas sehingga belum sampai tahap evaluasi yang dihadapi pendidik.

Fuadah Fakhruddiana dan Amitya Kumara, publikasi ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada dengan judul “pelatihan

komunikasi EMPATIK untuk meningkatkan manajemen kelas di sekolah dasar”. Kesimpulan dari publikasi ilmiah yang membahas mengenai pelatihan komunikasi EMPATIK untuk meningkatkan manajemen kelas di sekolah dasar adalah pelatihan komunikasi EMPATIK meningkatkan manajemen kelas di sekolah dasar meliputi pelatihan terhadap pendidik yang menekankan bagaimana proses belajar terjadi, membantu meningkatkan pemahaman pendidik akan diri mereka sendiri, dan memberi perspektif baru yang dapat membantu mereka mengambil keputusan dalam memecahkan masalah kemudian pendidik juga diharapkan memiliki kemampuan (Efektif, Motivatorik, Perhatian, Aktif mendengar, Teladan, Inspiratif, dan Komunikatif). Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pelatihan komunikasi EMPATIK dalam manajemen kelas di sekolah dasar.

Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah melakukan penelitian tentang pelatihan manajemen kelas terhadap pendidik sehingga dapat menguasai kelas dengan baik dengan hasil capaian dari pelatihan. Kemudian perbedaannya yaitu penelitian ini hanya memfokuskan pada pelatihan EMPATIK yang lebih fokus ketujuan khusus yaitu (Efektif, Motivatorik, Perhatian, Aktif mendengar, Teladan, Inspiratif, dan Komunikatif).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Afiif, and Ridwan Idris. "PENGARUH IMPLEMENTASI MANAJEMEN KELAS TERHADAP PERILAKU BELAJAR MAHASISWA PADA JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 2016.
<https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n2a1>.
- Ahmad Salabi, Konsepsi Manajemen Kelas Masalah Dan Pemecahannya, *Jurnal Tarbiya (Jurnal Ilmiah Kependidikan)*, Vol. 5 No. 2. Juli – Desember 2016.
- Departemen RI Al-Hikmah, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, Bandung: Cv Penerbit Diponegoro, 2014.
- Dermawan Oki, Pendidikan Karakter Siswa Melalui Ibadah Puasa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 8, No. 2, Agustus 2013.
- Gumilar Rusliwa Somantri, Memahami Metode Kualitatif, *Makara Sosial Humaniora*. Vol. 9, No. 2, Desember 2005.
- Heru Juabdin Sada, Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 6, Mei 2015.
- Hufad Achmad, *Penelitian Tindak Kelas*, Jakarta: Dirjen Pendis, 2009.
- Irawan Prasetya, *Logika Dan Prosedur Penelitian*, Jakarta: STIA-LAN Prass, 1999.
- Kurniawan Sugeng, Konsep Menejemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran Dan Al Hadist, *Nur El-Islam*, Vol 2, No 2. Oktober 2015.
- Kathleen P. Allen, Classroom Management, Bullying, and Teacher Practices, *Spring*, Volume 34, No. 1, 2010.
- Lazwardi, Dedi. "Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol . 7 No. 1, Juni 2017." *Jurnal Kependidikan Islam*, 2017.
- M ramli. "Jurnal Hakikat Pendidikan." *Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik*, 2015.

- Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016.
- Nugraha, Muldiyana. “MANAJEMEN KELAS DALAM MENINGKATKAN PROSES PEMBELAJARAN.” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2018. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.1769>.
- MusfahJejen, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2011.
- TriwiyantoTeguhUlfatihNurul, *Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*, Jakarta:PT.Raja Grafindo, 2011.
- RachmawatiKusdyahIke, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.
- Rosdiana Dkk, Pengaruh Manajemen Kelas Terhadap Keaktifan Belajar Peserta Didik Pada Mts Madani Alauddin Kabupaten Gowa, *Lentera Pendidikan*, Vol. 20 No. 1 Juni 2017.
- Rustam Ibrahim, Pendidikan Multikultural: Pengertian, Prinsip, dan Relevansinya. *ADDIN*, Vol. 7 No. 1 Februari 2013.
- Shafa, Karakteristik Proses Pembelajaran Kurikulum 2013, *Dinamika Ilmu* Vol. 14, No 1, Juni 2014.
- Sugiyono, Prof.Dr. metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta, cv. (2016).
- SusantoAhmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenadamedia Group, 2016.
- Wicaksono, Yosep Satrio. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2016.
- Wulandari, Astri, and Dini Turipanam Alamanda. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom.” *Jurnal Banking Dan Manajemen Review Ekuitas*, 2012.