PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SMA ASY SYAFI'IYAH KRUI PESISIR BARAT

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Dan SI
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

ARI PRAYOGA
NPM: 1811030386

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd

Pembimbing II : Dr. Yetri, M. Pd

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/ 2023 M

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu alternatif yang seyogyanya dapat menjadi jalan keluar dari berbagai persoalan yang timbul terkait tentang tenaga pendidik dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti seminar-seminar, workshop, pendidikan latihan yang diadakan oleh pendidikan nasional, ataupun dilaksanakan secara mandiri oleh lembaga pendidikan tersebut karna mengingat begitu pesatnya perkembangan di berbagai lini kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi di era revolusi 4.0, sehingga mengharuskan tenaga pendidik meningkatkan keahliannya baik itu keahlian yang bersifat teknis serta keahlian konseptual dan manajerial. Namun sejalan dengan hal tersebut dalam pelaksanaanya pun harus dipersiapkan dengan baik agar dalam pelaksanaanya mampu tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan dimulai dari tahapan analisis kebutuhan, metode pelatihan dan pengembangan sampai dengan evaluasi dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tersebut. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tahapan-tahapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui. Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif yang menggambarkan bagaimana tahapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat dari hasil pengumpulan data melalui wawancara dan didukung dengan data dokumentasi dan observasi, uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber. analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data,dan penarikan data.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa SMA Asy Syafi'iyah Krui dalam menganalisis kebutuh pelatihan dan pengembangan dikatakan cukup baik dengan menganalisa dua aspek penting untuk menetapkan prioritas pelatihan dan pengembangan yang pertama yaitu melihat urgensi pekerjaanya dengan mempertimbangkan bagaimana mendesaknya suatu pekerjaan yang ditela'ah melalui analisis jabatan, atau adanya kebijakan-kebijakan tertentu. Kemudian pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat ada dua metode dalam pelaksanaanya yang pertama

menggunakan metode *On job training* dan yang kedua menggunakan metode *Off the job training.* Dan dalam melaksanakan evaluasi pelatihan dan pengembangan di SMA Asy Syafi'iyah peneliti menemukan bahwa ada dua kategori yang di evaluasi yang pertama adalah penyelenggara pelatihan dan pengembangan dan yang kedua adalah peserta pelatihan dan pengembangan. Sebagai bahan masukan untuk sekolah SMA Asy Asy Syafi'iyah Krui peneliti merekomendasikan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sebaiknya dilaksanakan secara kontinu baik itu enam bulan sekali atau ataupun setiap satu tahun dengan betul-betul memperhatikan isi dari program pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan.

Kata Kunci : Pelatihan dan Pengembangan, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Training is an alternative that should be a way out of various problems that arise related to teacher performance by organizing various activities such as seminars, workshops, training education held by national education, or carried out independently by these educational institutions because remember so rapid developments in various lines of life, especially science, and technology in the revolution era 4.0, so that it requires teachers to improve their skills both technical skills as well as conceptual and managerial skills. However, in line with this, the implementation must also be well prepared so that the implementation can be achieved under the desired objectives starting from the stages of needs analysis, training, and development methods up to the evaluation of the implementation of the training and development. This study aims to determine the stages of training and development in improving teacher performance at SMA Asy Syafi'iyah Krui. This study uses a qualitative descriptive type which describes the stages of training and development of teacher performance at SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat from the results of data collection through interviews and supported by documentation and observation data, data validity testing is carried out by source triangulation. data analysis in this study using data reduction, data presentation, and data withdrawal.

The results of this study indicate that Asy Syafi'iyah Krui Senior High School in analyzing training and development needs is said to be quite good by analyzing two important aspects for setting training and development priorities. The first is seeing the urgency of the job by considering how urgent the job is which is examined through job analysis. , or the existence of certain policies. Then the implementation of the training and development program at SMA Asy Syafi'iyah Krui West Coast, there are two methods of its implementation, the first uses the On job training method and the second uses the Off the job training method. And in carrying out training and development evaluations at Asy Syafi'iyah High School the researcher found that two categories were evaluated, the first being

training and development organizers and the second being training and development participants

Keywords: Training and Development,Teacher

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	**: Ari Prayoga**
NPM	**: 1811030386**
Jurusan/Prodi	**: Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas	**: Tarbiyah dan Keguruan**

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau plagiat dari karya ilmiah orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dalam *footenote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan pada karya ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, September 2023

NPM.1811030386

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. H.Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp.0721703260

PERSETUJUAN

Judul : **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SMA ASY SYAFI'IYAH KRUI PESISIR BARAT**

Nama : **Ari Prayoga**

NPM : **1811030386**

Jurusan : **Menejemen Pendidikan Islam**

Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk diujikan dan dipertahankan dalam ujian sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd	**Dr. Hj. Yetri, M.Pd**
NIP.196608171995121002	**NIP.196512151994032001**

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. H.Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp.0721703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan berjudul **"PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SMA ASY SYAFI'IYAH KRUI PESISIR BARAT"** Di susun oleh : Ari Prayoga, Npm :**1811030386,Program Studi Manajemen Pendidika Islam** telah di ujikan dalam siding munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : 13 September 2023.

TIM PENGUJI

Ketua : **Prof. Yuberti, M.Pd** (.....)

Sekretaris : **Sela Kholidiani, M.Pd** (.....)

Penguji Utama : **Dr. H. Erjati Abas, M.Ag** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Hj. Yetri, M.Pd** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya **:** **"***...Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri..''(Q.S. Ar-Ra'd Ayat 11)*[1]

[1] Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya* (Jakarta, 2011).

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirobbil'alamiin, Puji syukur kehadirat Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa cahaya kebenaran, maka dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang sangat berarti dalam perjalanan hidup saya. Dengan segenap jiwa dan ketulusan hati saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Sayan dan ibunda tercinta Ibu Dahlia yang menjadi *support system* didalam menggapai cita-cita, salah satunya dengan menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung. Terimakasih yang tak terhingga atas do'a dan dukungannya, cinta dan kasih sayang serta pengorbanan baik secara material maupun secara fisik, yang tidak bisa saya membalas semua jasa itu.
2. Ketiga adik tercinta saya Sahrul Gunawan, Agung Triyanda, Suci Damayanti,yang senantiasa memberikan semangat serta menjadi tempat berbagi, tempat berkeluh kesah. Semoga kita semua mampu menjadi kebanggaan kedua orang tua, dan mampu mengangkat derajat kedua orang tua kita.
3. Keluarga besar Pondok Pesantren Miftahurrohmah Krui tempat dimana saya menimba ilmu ucapan terima kasih yang tak terhingga telah mendidik saya untuk terus berproses, sampai saya bisa pada titik ini.
4. Dhian Resti Wulandari si motivator tercinta terima kasih telah begitu baik dan simpatik menemani melewati proses menempuh gelar sarjana.
5. Teman-teman seperjuangan MPI kelas A, keluarga besar UKM Pagar Nusa UIN Raden Intan Lampung, UKM Permata Sholawat, organisasi PMII Rayon Tarbiyah, PC Pagar Nusa Pesisir Barat, PW Pagar Nusa Lampung, terima kasih telah memberi dan menemani saya didalam setiap proses untuk belajar banyak hal.
6. Teman – teman KKN dan teman –teman PPL yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

7. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan saya ilmu pengetahuan dan memeberi saya banyak pengalaman dan akan senantiasa saya harumkan namanya.

RIAWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ari Prayoga, Lahir di Desa Sribasuki Kec. Kalirejo Kab. Lampung Tengah pada 26 Februari 1999. Anak pertama dari empat (4) bersaudara dari pasangan Bapak Sayan dan Ibu Dahlia.

Pendidikan formal yang pernah di tempuh dimulai dari jenjang sekolah dasar di SD Negeri Sukamaju Kabupaten Pesisir Barat, kemudian lulus pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiayah (MTS) yang bernaungkan didalam Pondok Pesantren Miftahurrohmah, Krui Pesisir Barat dan lulus tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Tingkat Menengah Atas di SMA Syafi'iyyah Pondok Pesantren Miftahurrohmah Krui Pesisir Barat.

Penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dan dan terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Keterbatasan finansial menghantarkan kemandirian pada diri sang penulis untuk bekerja sampingan pada sebuah usaha roti bakar, kemudin menjaga toko sepatu dan yang terahir sebagai *driver shopeefood* hal ini semata mata guna untuk menggali kemampuan dan menambah pengalaman pada diri penulis dan meringankan kedua orang.

Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2021 pada tahun 2021 di desa Seray Kec. Pesisir Tengah selama 40 hari, dan pada tahun yang sama penulis menjalankan praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMPN4 Bandar Lampung selama 42 hari. Organisasi yang di ikuti sebagai anggota PC Pagar Nusa Pesisir Barat, UKM Permata Sholawat UIN Raden Intan Lampung, PMII Rayon Tarbiyah Komisariat Raden Intan, UKM Pagar Nusa UIN Raden Intan Lampung, BANSER Pesisir Barat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim,

Alhamdulillahi Rabbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan tak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya termasuk kita selaku umatnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: Pengaruh Menejemen Kelas Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa di Madrasah Aliyah Darussalam, Siring Balak Pesisir Barat Provinsi Lampung".

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana (S.Pd) dalam Ilmu Pendidikan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Program Studi" Management Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidaklah dapat berhasil begitu saja tanpa adanya bimbingan, arahan, dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara moral maupun materi sehingga terselesaikannya skripsi ini :

Rasa Hormat dan Terimakasih Penulis Sampaikan Kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua jurusan dan Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris Jurusan Management Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku pembimbing II yang selalu memberi arahan, bimbingan dan motivasi dari awal penyusunan proposal sampai dengan menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terkhusus Prodi Manajemen Pendidkan Islam, yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

5. Kepala sekolah, Guru dan Staff di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat, yang telah berkenan dan memberikan izin dan bantuan selama proses penelitian sehingga menyelsaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat penulis yang penuh kasih dan seperjuangan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatunya orang, yang tiada hentinya membatu dan selalau memberikan dorongan semangat untuk menyelsaikan skripsinya, memberikan semangat tawa di tengah-tengah kesuliatan, berbagi kesulitan baik suka maupun duka.
7. Sahabat-sabahat SMA Syafi'iyyah yang luar biasa, yang selalu mensupport penulis setiap langkah.
8. Keluarga besar Pondok Pesantren Miftahurrohmah yang selalu memberikan do'a, motivasi dan dukungan kepada penulis beserta ridhonya, terkhusus Abah Yai Moc. Yasin dan Umi Mulyekti, dan kepada Gus-Gus pondok, dan para Ning-Ning pondok dan seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Miftahurrohmah sehingga saya dapat menyelsaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidkan Islam 2018, keluarga MPI Kelas A, yang telah memberi warna selama proses perkuliahan serta saling memberi semangat dan motivasi.
10. Kedua Orang tua dan Keluarga besar yang telah mendoakan memberikan motivasi untuk menyelesaikan gelar sarjana.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan menyelesaikan skripsi ini. Semoga atas motivasi, dukungan serta doa dari semua pihak menjadi catatan ibadah disisi Allah SWT. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori yang penulis kuasai.Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan kritik yang membangun.Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mendapatkan ridho dari Allah SWT.

Bandar Lampung, September 2023

Ari Prayoga
NPM.1811030386

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
ABSTRAK ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ..... **vi**
SURAT PERSETUJUAN ..... **vii**
MOTTO ..... **viii**
PERSEMBAHAN ..... **ix**
RIWAYAT HIDUP ..... **xi**
KATA PENGANTAR ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xv**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**

BAB I PENDAHULUAN .....
A. Penegasan Judul 1
B. Latar Belakang Masalah 2
C. Fokus dan Sub Fokus 11
D. Rumusan Masalah 11
E. Tujuan Penelitian 12
F. Manfaat Penelitian 12
G. Penelitian Terdahulu yang relevan 12
H. Metode Penelitian 16
I. Sistematika Pembahasan 23

BAB II LANDASAN TEORI
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 25
B. Pelatihan dan Pengembangan 29
C. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan 32
D. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan 33
E. Jenis Pelatihan dan Pengembangan 36
F. Tahapan Proses Pelatihan dan Pengembangan 37
G. Kendala Pelatihan dan Pengembangan 41
H. Kinerja Tenaga pendidik 42
I. Indikator Kinerja Tenaga pendidik 46
J. Penilaian Kinerja Tenaga pendidik 47

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN
A. Gambaran Umum SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat 50
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian 57

BAB IV ANALISIS PENELITIAN
A. Analisis Data..... 74
B. Temuan Penelitian..... 82

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan..... 85
B. Rekomendasi..... 86

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Data Kompetensi Guru SMA Asy Syafi'iyah 7
1.2 Penilaian Tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui 9
3.1 Data status kepegawaian Guru dan staf SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat 53
3.2 Data guru SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat 53
3.3 Data siswa tahun ajaran 2023/2024 55
3.4 Data Sarana dan prasaran 56
3.5 Data Observasi Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat 58
3.6 Data Supervisi Kepala Sekolah SMA Asy Syafi'iyah Krui 61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Wawancara
Lampiran 2 : Lembar Observasi
Lampiran 3 : Surat Penelitian
Lampiran 4 : Balasan Surat Penelitian
Lampiran 5 : Lembar Keterangan Hasil Turnitin
Lampiran 6 : Dokumentasi Wawancara
Lampiran 7 : Papan Struktur Organisasi SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat
Lampiran 8 : Kondisi Gedung SMA Asy Syafi'iyah Krui

BAB I
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan pokok awal dalam sebuah penulisan karya ilmiah, dan oleh sebab itu untuk mempermudah memahami dan menguraikanya, maka akan penulis jelaskan istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, yang berjudul **"Pelatihan dan Pengembanga Tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat"** untuk dapat memudahkan pembaca dalam mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini, maka penulis perlu menjelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan

pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Maka dapat dipahami bahwa Pelatihan tenaga pendidik merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan teknis pada suatu pekerjaan tertentu yang harus dikuasai oleh tenaga pendidik[2].

2. pengembangan

Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematik yang menekankan pada konsep-konsep dalam upaya peningkatan kompetensi yang di miliki pegawai untuk persiapan mengemban tanggung jawab yang lebih tinggi dimasa mendatang[3]. Maka dapat dipahami bawa pengembangan tenaga pendidik merupakan

---

[2] Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakart: UNY Pres, 2019).

[3] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1* (Jakarta: PT. Indeks, 2006).58

serangkaian aktivitas yang dipersiapkan untuk meningkatkan kemampuan konseptual dan manajerial bagi para pendidik.

3. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar, menilai hasil pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan tertentu[4].

4. SMA Asy Syafi'iyah Krui

Sekolah Menengah Atas Asy Syafi'iyah adalah Lembaga pendidikan dalam naungan Pondok Pesantren Miftahurrohmah krui. Sekolah ini berada di Jl. Raden Anom, Pekon Seray, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat ditempat dimana Penulis melaksanakan penelitian.

B. Latar Belakang Masalah

Tenaga Pendidik memiliki peranan yang sangat stretegis di dalam pendidikan, khususnya dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang mampu mencetak generasi yang cerdas, bermartabat, memiliki budi pekerti yang luhur, dan memiliki daya saing ditingkat global[5]. sebagaimana tercantum dalam undang-undang sistem pendidikan nasional No.20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional,bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjaga warga yang demokratis serta bertangung jawab[6].

---

[4] Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).123

[5] Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan* (Jember: IAIN Jember Pres, 2018). h. 4

[6] Undang-undang RI No.20 2003

Tenaga pendidik juga merupakan pusat dari kualitas pendidikan itu sendiri dimana berpijak pada proses proses pembelajaran yang diterapkan, dalam pelaksanaan pembelajaran tenaga pendidik setidaknya mampu membangun sikap semangat peserta didik dalam belajar, menumbuhkan rasa ingin tahu,dan menciptakan kondisi kondisi sukses dalam belajar serta tenaga pendidik yang memiliki kinerja yang baik diyakini mampu memotivasi peserta didik untuk mengoptimalkan potensinya dalam rangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Kompetensi tenaga pendidik dalam mengajar yang sesuai dengan ketentuan standar tugas yang diberikan akan menghasilkan dampak positif terhadap perubahan hasil akademik siswa, keterampilan siswa, serta perubahan tenaga pendidikyang semakin meningkat[7].

Sebagaimana dijelaskan di Dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Tenaga pendidik. Standar kompetensi tenaga pendidik ini dikembangkan dengan empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut itulah yang harus dimiliki oleh pendidik untuk melaksanakan profesi sebagai seorang tenaga pendidik didalam pelaksanaan belajar dan mengajar karna hakikatnya tenaga pendidik yang profesional adalah tenaga pendidik yang memeliki seperangkat kompetensi pengetahuan, keterampilan dan prilaku yang harus dimiliki dengan diimplementasikan dalam melaksankan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang profesional[8].

Namun fakta dilapangan ditemukan fenomena yang berbeda terkait kinerja dari tenaga pendidik. Masih sering ditemukan tenaga pendidik yang mengajar tanpa adanya perencanaan persiapan yang matang dalam mengajar[9]. Hal ini tidak hanya merugikan tenaga pendidik sebagai pendidik yang

---

[7] Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal visi ilmu pendidikan* 10 (2013). h.2

[8] Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenadamedia Group, 2016). h.137

[9] Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*. h. 153

profesional tetapi juga merugikan perkembangan peserta didik, dengan pembelajaran yang seadanya dan tanpa ada arah yang jelas, berbagai fenomena menunjukkan bahwa, di antara para tenaga pendidik banyak yang merasa dirinya sudah dapat mengajar dengan baik tanpa membawa persiapan tertulis, hal ini bisa mengurangi kreatifitas tenaga pendidik dalam mengajar, sehingga banyak tenaga pendidik yang lebih cenderung mengambil cara simpel dalam pembelajaran, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi dalam proses pembelajaran, dan disamping itu juga kurangnya keterampilan tenaga pendidik ketika mengajar yang menimbulkan suasan belajar yang tidak variatif dan monoton disebabkan karna kurangnya persiapan bahan ajar seorang tenaga pendidik baik itu strategi, materi, media, serta gaya penyampaian dalam mengajar, sehingga para siswa cenderung mengantuk, malas belajar karna suasana belajar yang membosankan[10].

Keterangan lain dijelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok tenaga pendidik tersebut yang dilaksanakan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk keprofesionalan tenaga pendidik. Jadi profesionalisme tenaga pendidik adalah hasil nyata yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Jadi ukuran keprofesionalan tenaga pendidik terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya[11].

[10] Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*.h. 154
[11] Undang-undang RI No. 14 2005

Hal ini juga dikemukan oleh Sekretaris Ditjen dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbudristek Nunuk Suryani(2021) . Nilai kompetensi tenaga pendidik di indonesia masih perlu ditingkatkan, pasalnya rata rata skor kompetensi tenaga pendidik berada di angka 50,64 poin. Oleh sebab itu lembaga pendidikan memiliki peranan yang sangat besar untuk memeningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang dimiliki, serta memberikan pelayanan yang terbaik terhadap siswa dan tenaga pendidik yang terlibat dalam proses belajar mengajar juga penting untuk diperhatikan kinerjanya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik, dibutuhkan tata kelola yang baik atau manajemen yang baik untuk membantu mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan bidang-bidang pendidikan. Bidang garapan manajemen pendidikan meliputi semua kegiatan yang menjadi sarana penunjang proses belajar mengajar mewujudkan efektivitas,efesensi,dan produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan[12]. Hal ini dipertegas dalam dalam Al-Qur'an surat As-Sajadah ayat 5 mengenai konsep manajemen sebagai berikut :

يُدَبِّرُ الْاَمْرَ مِنَ السَّمَآءِ اِلَى الْاَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ اِلَيْهِ فِيْ يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهٗٓ اَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّوْنَ ۝

Artinya: *dia mengatur urusan dari langit ke bumi kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu[13]. (QS. As-Sajadah 32:5)*

Berdasarkan ayat diatas, Allah swt telah menata semua amal manusia di dunia ini. Dimana semua urusan yang ada di langit dan di bumi merupakan kehendak dari Allah swt sebagai manusia biasa, sepatutnya kita berusaha untuk melakukan amal

[12] Machali, *The Handbook Of Education Manajemen* (Jakarta: Pranamedia Group, 2018). h. 15

[13] Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya* (Jakarta, 2011).

kebaikan dalam kehidupan siang dan malam. Mengatur adalah bagian mendasar untuk proses pelaksanaan manajemen[14].

Manajemen SDM merupakan salah satu alternatif yang seyogyanya dapat menjadi jalan keluar dari berbagai persoalan yang timbul dalam dunia pendidikan terutama tentang tenaga pendidik karena salah satu persoalan mendasar dalam dunia pendidikan adalah bagaimana sebuah lembaga pendidikan memperbaiki kinerja seorang tenaga pendidik dan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk meraih kesuksesan dalam pendidikan. Oleh sebab itu SDM perlu untuk dikelola dengan sebaik baik mungkin melalui manajemen sumber daya manusia karena dengan usaha maksimal dan kreativitas SDM yang dimiliki akan mencapai target tujuan yang telah ditetapkan[15].

Ada beberapa tahapan ruang lingkup yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan manajemen SDM diantaranya adalah Perencanaan SDM ,perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi,demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan perusahaan, hingga pemutusan hubungan perusahaan. Dari kesemua tahapan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efesien[16].

Melihat pentingnya implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keahlian tenaga pendidik, penulis melihat bahwa SMA Asy Syafi'iyah Krui merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terus berbenah meningkatkan keunggulan lembaga pendidikanya secara bertahap dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Supaya menghasilkan tenaga pendidik yang lebih optimal melalui

---

[14] Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: pustaka setia, 2012).1.

[15] Afidatul Umroh, "Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidikan Di MAN 1 Yogyakarta," *Universitas Islam Indonesia* (2018). h. 4

[16] Trini Handayani, "Modul 4 Manajemen SDM Dan Lembaga," *Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan* (n.d.). h. 4

manajemen sumber daya manusia, perlu untuk mengadakan kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dengan dilaksanakanya berbagai kegiatan seperti seminar-seminar, workshop, pendidikan latihan yang diselenggarakan pendidikan nasional, ataupun dilaksanakan secara mandiri oleh lembaga pendidikan tersebut.

SMA Asy Syafi'iyah Krui merupakan sekolah yang berada dalam naungan pondok pesantren dan dikelola oleh dinas pendidikan dan kebudayaan dengan melaksanakan standar kurikulum untuk tingkat menengah atas (SMA) pada umumnya, Agar siswa mampu memahami ilmu sains dan teknologi. namun tidak menutupi kemungkinan karna latar belakang lembaga ini berada dalam naungan pondok pesantren maka tetap ada ilmu ilmu tambahan seperti ilmu fiqih,quran hadist,dan bahasa arab dengan tujuan untuk menanamkan nilai nilai keagamaan dalam rangka pencerdasan spritual dan merupakan salah satu ciri khas pembeda dari sekolah SMA lainya. Disamping itu SMA Asy Syafi'iyah Krui juga menyuguhkan beberapa program unggulan yaitu kelas tahfidz Qur'an dalam rangka mencetak generasi yang memiliki militansi terhadap Al Qur'an dengan bacaan yang bagus dan disertai tajwid yang benar.

Namun dilain sisi banyak kekurangan yang perlu dibenahi terkait kompetensi tenaga pendidik yang ada di SMA Asy Syafi'iyah Krui hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui. Berdasarkan pra survey yang peneliti laksanakan dengan metode wawancara pada tanggal 16 mei 2022 diperoleh data tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Kompetensi Guru SMA Asy Syafi'iyah

No	Indikator	Kesenjangan
1	Guru yang memiliki kemampuan untuk menyusun rencana pembelajaran	Masih ada guru yang kurang mampu untuk menyusun rencana pembelajaran

2	Guru memiliki kemampuan memilih media belajar	Masih guru yang kurang mampu untuk memilih media belajar
3	Guru yang memiliki kemampuan menerapkan strategi pembelajaran yang variatif	Masih ada yang hanya menerapkan metode metode ceramah
4	Guru yang memiliki kemampuan memeriksa dan menganalisa penilaian	Masih ada yang belum mampu dalam analisa penilaian
5	Guru yang melaksanakan program tindak lanjut	Lemahnya guru dalam dalam pelaksanaan program tindak lanjut

Sumber : Hasil pra penelitian Data Tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat

Berdasarkan hasil data pra survei diatas dapat disimak bahwa banyak pembenahan dari berbagai aspek terkait tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui terdapat kesenjangan antara targetan dan pencapaian dari masing masing indikator, kesenjangan tersebut dapat dilihat dari bagaimana seorang tenaga pendidik yang kurang mampu untuk menyusun rencana pembelajaran,tenaga pendidik yang kesulitan untuk memilih media pembelajaran yang tepat, tenaga pendidik yang kurang variatif dalam mengajar menimbulkan pembelajaran yang monoton dan sering kali para siswa merasa bosan dan mengantuk,tenaga pendidik yang kurang mampu untuk melaksanakan analisa penilaian, dan Lemahnya tenaga pendidik dalam pelaksanaan program tindak lanjut.

Tabel 1.2
Penilaian Tenaga pendidik
SMA Asy Syafi'iyah Krui

No.	Indikator	Skor		
		Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	**Terpenuhi sebagian**	**Seluruhnya terpenuhi**
		0	**1**	**2**
1	Tenaga pendidik melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.		1	
2	Tenaga pendidik memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.		1	
3	Tenaga pendidik memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).		1	

4	Tenaga pendidik dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.		1	
5	Tenaga pendidik melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.		1	
6	Tenaga pendidik dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.			2
Total skor untuk kompetensi 14		**7**		

Sumber : Hasil pra penelitian Data penilain tenaga pendidikSMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat

Berdasarkan data penilaian profesional tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui dalam melaksanakan evaluasi belum terlaksana sepenuhnya, hal itu dapat ditinjau catatan masukan dari hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya belum terlaksana sepenuhnya, tenaga pendidik memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya baru terlaksana sebagian, tenaga pendidik dapat mengaplikasikan pengalaman PKB (pengembangan keprofesian berkelanjutan) dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya juga belum terlaksana sepenuhnya, tenaga pendidik melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti

kegiatan ilmiah hanya terlaksana sebagian dan tenaga pendidik dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sudah terpenuhi keseluruhan.

Berdasarkan hasil penilain tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui terindikasi belum terpenuhi sepenuhnya, hal itu ditinjau dari beberapa indikator yang tersedia, Oleh sebab itu proses manajemen sumberdaya manusia yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini adalah tentang pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat.

C. Fokus dan Sub Fokus

1. Fokus

   Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah Pelatihan dan Pengembangan tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui

2. Sub Fokus
   1. Analasis kebutuhan pelatihan dan pengembangan
   2. Metode pelatihan dan pengembangan
   3. Evaluasi program pelatihan dan pengembangan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas penulis dapat merumuskan masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iah Krui ?
2. Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan tenaga pendidikdi SMA Asy Syafi'iyah Krui?
3. Bagaimana evaluasi pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan tenaga pendidikdi SMA Asy Syafi'iyah Krui?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tahapan-tahapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SMA Asy Syafi'iyah Krui.

F. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis
   1) Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfat bagi masyarakat yang membaca penelitian ini, maupun bagi peneliti sendiri.
   2) Diharapkan menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
   3) Diharapkan dapat menjadi acuan dan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

b. Secara Praktis
   1) Untuk memberikan masukan bagi madrasah atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki.
   2) Untuk memberikan sumbangan pemikiran didalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

G. Penelitian terdahulu yang relevan

Penulis menyadari bahwa secara makna penelitian ini tidak sama sekali baru. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen SDM telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Yosep Satrio Wicakson

   Pada penelitian ini menunjukan bahwa Pelatihan dan pengembangan Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan[17]. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif

[17] Yosep Satrio Wicakson, "Karyawan, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Di Skm Unit V Pt. Gudang Garam, Tbk Kediri)," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3 (2016).

dan efisien terutama untuk menghadapi peru-bahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan penge-tahuan. Kesamaan penilitan tersebut dengan penulis yaitu untuk mengetahui Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan untuk kinerja meningkatkan sumberdaya manusia. Namun, pada penelitian Yosep Satrio Wicakson terfokus pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan penelitian penulis terfokus pada peningkatan kinerja tenaga pendidik.

2. Penelitian Danny Albert Tilon
   Pada penelitian ini menunjukan bahwa metode pelatihan calon karyawan yang digunakan A&W adalah *Lecture* yaitu mempelajari teori didalam kelas selama 1 minggu dan *on the job* training yaitu praktek bekerja sambil berlatih selama 1 minggu juga. Metode pengembangan karyawan yang digunakan A&W adalah job rotasi yaitu dengan memindah-mindahkan karyawan ke divisi yang berbeda-beda, lalu dengan memakai kembali metode pelatihan *(on the job training)* dan *understudy*. Pelatihan calon karyawan dan pengembangan karyawan yang dilakukan telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan[18]. Kesamaan penelitian tersebut dengan penulis yaitu untuk mengetahui pelaksanaan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia Namun, pada penelitian Danny Albert Tilon terfokus pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia di restoran *A&W City of tomorrow* sedangkan penelitian penulis untuk melihat pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kinerja tenaga pendidik.
3. Penelitian Taufik Hidayat.
   Pada penelitian ini Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; Pelatihan

[18] Danny Albert Tilon, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada Restoran A&W City of Tomorrow," *Agora* 1 (2013): 3.

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut[19]. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu membahas tentang pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia. Namun, dalam penelitian Taufik Hidayat merupakan suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia. sedangkan penelitian penulis untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan dan pengembanga kinerja tenaga pendidik.

4. Penelitian Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang

   Pada penelitian ini Pelatihan dan pengembangan mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang lebih bermutu. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian pada PT. Berlian Kharisma Manado. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan di pada PT. Berlian Kharisma Manado. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

[19] Taufik Hidayat, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ekonomi manajemen sistem informasi* 3 (2022): 657.

Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Pelatihan SDM merupakan variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan SDM agar kedepan kinerja para karyawan lebih meningkat[20]. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu untuk mengetahui penerapan dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia. Namun, dalam penelitian Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang terfokus untuk meningkatkan meningkatkan kinerja para karyawan sedangkan penelitian penulis untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

5. Penelitian Ahmadi

   Pada penelitian ini menunjukan bahwa kepala sekolah mengimpelementasikan strategi bagi tenaga pendidikbaik dari memberikan pengarahan dalam pembelajaran kepala sekolah telah mengarahkan program pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013 serta memberikan motivasi kepada seluruh jajarannya, melaksanakan program pembelajaran tenaga pendidik juga melaksanakan program pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013 dan sesuai dengan arahan kepala sekolah serta waka kurikulum, memberikan pengetahuan kepada tenaga pendidik kepala sekolah juga mengikut sertakan tenaga pendidik dalam seminar penataran dan program MGMP, mengarahkan tenaga pendidik terhadap penempatan dan kualifikasi kepala sekolah juga melihat tenaga pendidik berdasarkan kualifikasi/pendidikan terakhir

[20] Genita Lumintang Penelitian Melvin Grady Lolowang, Adolfina, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado," *Emba* 4 (2016): 2.

tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah[21]. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu untuk mengetahui upaya sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Namun dalam penelitian Ahmadi menggunakan teori manajemen strategi sedangkan pada penelitian penulis menggunakan teori manajemen SDM.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan pada penelitian ini kemudian peneliti berusaha untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam mengenai pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat. Maka pendekatan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, diharapkan terangkat gambaran mengenai kualitas, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian. Menurut sugiono penelitian kualitiatif adalah metode penelitian yang berelandaskan pada filsafat postopostivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat diamati[22]. Penelitian kualitatif merupakan suatu gambaran terhadap objek yang didalamnya terdapat suatu permasalahan bersumber dari orang yang diwawancara dan telah diambil kesimpulan dari permasalahan serta masukan dan saran.

Setiap penelitian pada dasarnya memiliki teknik untuk mendekati suatu objek penelitian. Karena penentuan pendekatan yang diambil akan memberikan petunjuk yang jelas bagi rencana penelitian yang akan dilakukan. Untuk itu dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap

---

[21] Ahmadi, "Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung" (2019).

[22] S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). h. 36

masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atai pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur.

Sedangkan menurut Cooper, H.M penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Tujuan penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis fakta, objek atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis dan karakteristeik objek yang diteliti secara tepat. Berdasarkan menurut teori cooper diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penilitian dengan sifat menggambarkan suatu objek dengan kata-kata seusai dengan kenyataan langsung pada suatu objek dengan tepat[23].

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data merupakan semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen guna keperluan penelitian. Yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek dari dari mana data diperoleh[24]. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu responden atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumentasi atau catatanlah yang menjadi sumber data.

a. Data Primer

Data primer yakni data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertanyaan. Data diperoleh yang bersifat langsung dan wawancara dengan pertanyaan-pertanyaan. Sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak, aktifitas dan lain

[23] Etta Mamang Sangaji, *Metodologi Penelitia* (Yogyakarta: Andi, 2000). h. 24

[24] Muhammad Mulyadi, "Riset Disain Dalam Metode Penelitian," *jurnal studi komunikasi dan media* 16 (2017).

sebagainya yang berada di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat. Data primer dalam penelitian ini data yang bersumber dari kepala sekolah SMA Asy Syafi'iyah Krui, wakil kurikulum dan staf TU bagian kepegawaian dan tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang biasanya di susun dalam bentuk dokumen misalnya data mengenai keadaan geografis, data tentang produktivitas suatu sekolah, data berupa simbol atau sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf,angka,gambar, simbol-simbol serta dokumen yang ada di SMA Asy Syafi'iyah Krui dari keterangan itulah penulis dapat menentukan sumber data penelitian ini yaitu Kepala sekolah SMA Asy Syafi'iyah Krui, wakil kurikulum SMA Asy Syafi'iyah Krui, staf tata usaha dan bagian kepegawaian, dan tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui.

3. Partisipan Dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat yang beralamatkan di di Jl. Raden Anom, Pekon Seray, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat.

Perjalanan berdirinya Sekolah Menengah Atas Asy Syafi'iyah Krui berawal dari hadirnya seorang tokoh LDNU (lembaga dakwah nahdlatul ulama) KH. Moch Yasin yang berasal dari Blitar Jawa Timur, mengemban amanah untuk mensyi'arkan Agama islam ke Provinsi Lampung mulai pada tahun 1986 tepatnya Di Krui Pesisir Barat.

Pada tahun 1999 didirikanlah pondok pesantren Miftahurrohmah yang kemudian dari waktu ke waktu terus melakukan perbaikan kualitas pendidikannya untuk menghasilkan *uotput* yang diinginkan, sehingga pada 15 Juli 2004 mendirikan lembaga pendidikan formal Sekolah Menengah Atas Asy Syafi'iyah yang berada di Jl. Raden Anom, Pekon Seray, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat dengan luas tanah 5.000 m^2 yang merupakan tanah waqaf dari bapak M.Syafi'i Idrus yang kemudian

diserahkan kepada KH. Moch Yasin pada tahun 1998 untuk mendirikan lembaga pendidikan formal dan non formal.

4. Teknik Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan interview (wawancara), observasi dan dokumentasi

a) Metode wawancara

Menurut cholid dan Abu Ahmadi interview adalah proses tanya jawab dalam peneliti yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan[25]. Berdasarkan kutipan diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan metode wawancara adalah metode yang dipergunakan untuk memperoleh data yang valid secara langsung meminta keterangan dari pihak yang diwawancara. Dalam wawancara ada 3 prosedur yaitu:

1. Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin) adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja tanya jawab pada pokok persoalan dari fokus penelitian.
2. Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok permasalahan
3. Wawancara bebas terpimpin adalah kombonasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin.

Dari ketiga interview diatas, penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin agar dalam pelaksanaannya tidak terlalu kaku dan tidak menyimpang dari permasalah yang akan diteliti. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang bagiamana pelaksanaan program pelatihan

[25] Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007). h. 70

dan pengembangan tenaga pendidikdi SMA Asy Syafi'iyah Krui, penulis melaksanakan wawancara antara lain kepala sekolah, wakil kurikulum staf tata usaha dan kepegawain dan tenaga pendidik SMA Asy Syafi'iyah Krui.

b) Metode Observasi

Sutrisno Hadi Mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat diberdakan menjadi observasi partisipan dan observasi non partisipan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan sutrisno hadi penulis dapat menyimpukan bahwa observasi adalah suatu tindakan dengan melihat keadaan suatu objek sekitar serta mendeskirpsikan kedaan dari suatu objek tersebut.

1) Observasi partisipan

Dalam observasi ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

2) Observasi nonpartisipan

Dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipasi ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai-nilai dibalik perilaku yang tampak, yang terucapkan data yang tertulis. Dari kedua observasi diatas, peneliti menggunakan observasi nonpartisipan karena peneliti

tidak terlibat secara langsung hanya sebagai pengamat independen[26].

c) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu cara mencari data mengenai hal-hal yang bersifat dokumen dilokasi penelitian antara lain seperti Visi Misi, pelaksanaan progeram pelatihan dan pengembangan Kinerja Tenaga pendidik, sasaran, tujuan sejarah berdirinya sekolah tersebut data tenaga pendidik dan para pegawai, data siswa, sarana dan prasarana yang menunjang, struktur organisasi, serta melihat sejauh mana tenaga pendidikdalam pelaksanaan manajemen strategi di SMA Asy Syafi'iyah Krui. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkip buku, surat kabar, majalah, photo, notulen, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan sumber non manusia, sumber ini adalah sumber yang cukup bermanfaat sebab telah tersedia sehingga akan relative murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya, sumber ini merupakan sumber yang stabil dan akurat sebagai cerminan situasi/kondisi yang sebenarnya serta dapat dianalisi secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan

5. Metode Analisis Data

Setelah terkumpul maka langkah penulis selanjutnya adalah menganalisa data-data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian, dan harus diolah sedemikian rupa sehingga akan mendapatkan suatu kesimpulan. Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah sebagai berikut:

---

[26] Sugiyono, *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010). h.84

1. Reduksi data *(data reduction)*

   Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang tidak perlu[27]. Berdasarkan teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa reduksi melihat hal-hal yang penting didalam sebuah penelitian serta polanya.

2. Penyajian data

   Penyajian data (Data Display) diarahkan agar hasil data reduksi terorganisaksikan tersusun dan dalam pola hubungan, sehingga mudah dipahami. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan.

3. *Conclusion Drawing/Vertication*

   Dalam berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan temuan dan melakukan vertikasi data. Berdasarkan teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa analisa menarik kesimpulan dan mengecek kebenaraan dalam suatu data[28].

6. Pengujian Keabsahan Data

Validasi data untuk pengujian tingkat validasi data yang diperoleh di lapangan dilakukan dengan menggunakan trianggulasi. Dalam teknik pengumpulan data, trangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah data. Trianggulasi merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Trianggulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pertandingan terhadap datai ini. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan trianggulasi teknik. Trianggulasi teknik,

---

[27] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010). h. 434

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*.h. 438

berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi Nonpartisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak[29].

Sedangkan trianggulasi dengan teknik dilakukan dengan dua strategi yaitu pengecekan derajad kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik yang sama. Caranya data yang di dapat di SMA Asy Syafi'iyah Krui dengan melakukan wawancara lalu dicek melalui observasi dan dokumentasi, bila pengujian kredibilitas data menghasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang mana yang dianggap benar.

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian diatur dalam lima bab yang saling berkaitan. Sebelum memasuki BAB I, terlebih dahulu halaman sampul, halaman judul, abstrak, lembar persetujuan, lembar pengesahan, surat pernyataan asli, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, dan daftar isi

Pada BAB II, landasan teori memuat paparan mengenai teori Pelatihan dan Pengembangan Tenaga pendidikyang relevan dangan tema skripsi.

Pada BAB II, deskripsi objek penelitian, yang berisi dua buah sub bab, yakni 1) gambaran objek penelitian yang didalamnya membahas mengenai sejarah singkat,identitas sekolah, visi dan misi sekolah, tujuan, struktur organisasi,data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, data siswa, data sarana, dan prasarana 2) penyajian fakta dan data penelitian yang didalamnya membahas secara rinci mengenai deskripsi objek penelitian dan penyajian fakta dan data penelitian yang didalam didapatkan di lapangan. Bab ini juga memaparkan mengenai deskripsi objek yang diteliti sesuai dengan fakta yang ada.

[29] Sugiyono, *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.h. 423

BAB IV, analisis yang berisi sub fokus, analisi penelitian dan temuan penelitian, dileatakan pada BAB empat disebabkan supaya analisis penelitian sesuai dengan temuan penelitian dan sinkron pada bab sebelumnya.

BAB V penutup pada akhir ini berisi kesimpulan dan rekomendasi, kesimpulan secara ringkas memuat semua temuan penelitian mengenai masalah penelitian. Kesimpulan diambil berdasarkan hasil dari analisis dan interpretasi data yang dijelaskan pada bab-bab. Rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian dan memuat gambar mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan para pihak terkait hasil penelitian yang bersangkutan.

.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajamen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Secara Terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga[30].

Secara sederhana manajemen sumberdaya manusia merupakan pengelolaan sumberdaya manusia melalui tahapan-tahapan perencanaan, rekrutmen,seleksi, Orientasi Personel dan Analisis Jabatan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut George Terry "*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and cotrolling performen and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources".* Artinya manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia[31].

Menurut Malayu S. P. Hasibuan manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM serta sumber daya lain secara efektif, efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya ialah kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada serta kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan yang dialami.

Adapun menurut Mathis dan Jackson mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat

---

[30] Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*.h. 5

[31] Yoyo Suyono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendekatan Strategis Dan Pendidikan* (Yogyakarta: Gama Media, 2008).h. 23

manusia secara efektif dan efesien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi sumber daya manusia adalah orang orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya.SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi yang berbeda dengan sumber daya lainya. Nilai - nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlukan secara bersamaan dengan sumber daya manusia lainya.

Menurut Hasbuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dari definisi tersebut tampaknya, Hasbuan tampaknya memberikan penekanan bahwa manajemen SDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen SDM bukan saja pemimpin yang mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang di aplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang diimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan manajemen SDM mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efesien, sehingga mampu tercapai sesuai targetan dari perencanaan yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli diatas dapat di pahami bahwa manajemen SDM adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko. Hal ini juga berkaitan dengan sumber daya manusia dalam proses pendidikan merupakan bagian yang sangat urgent, baik bagi tenaga pendidik maupun tenaga administrasi. Untuk itu SDM dalam dunia pendidikan khususnya, memerlukan pengelolaan yang baik sebagai upaya dalam meningkatkan

kinerjanya, agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan bersama sesuai yang diharapkan oleh organisasi[32].

Manajemen SDM di dalam dunia pendidikan apabila dilaksanakan dengan terstruktur dan tertib akan mendorong peningkatan kualitas tenaga pendidikyang profesional dalam menjalankan segala tugasnya. Apabila setiap organisasi menerapkan manajemen yang baik maka setiap jalannya organisasi akan berjalan lancar, efektif serta efisien. Kebutuhan dan kegunaan manajemen yang baik dapat mendorong tercapainya tujuan dari organisasi termasuk dalam mengelola pendidikan, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik maka pendidik diberikan perhatian lebih karna pendidik merupakan unsur penting sebagai penentu berhasil atau tidaknya pendidikan sangat bergantung pada seorang pendidik, Pendidk dalam islam juga merupakan profesi yang amat mulia. Nabi Muhammad sendiri sering disebut sebagai pendidik kemanusiaaan. Bagi islam seorang pendidik seharusnya tidak hanya sekedar tenaga pengajar tetapi betul – betul sebagai seorang pendidik dengan demikian pendidik bukan hanya mengajar ilmu – ilmu pengetahuan saja tetapi juga membentuk watak dan pribadi anak didiknya dengan akhlak yang baik dengan menanamkan nilai – nilai ajaran islam. Tingginya kedudukan pendidik dalam islam, menurut Ahmad tafsir, tidak bisa lepas dari pandangan bahwa semua ilmu pengetahuan bersumber pada Allah sebagaimana disebutkan dalam surat al-Baqarah ayat 32 :

قَالُوْا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَآ اِلَّا مَا عَلَّمْتَنَاۗ اِنَّكَ اَنْتَ الْعَلِيْمُ الْحَكِيْمُ ٣٢

Artinya : Mereka menjawab, "Mahasuci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Mengetahui, Mahabijaksana." (QS. Al-Baqarah ayat 32).

Manajemen SDM memeliki fungsi operasional yang merupakan dasar pelaksanaan proses manajemen SDM dalam mencapai tujuan. fungsi manajemen SDM yaitu sebagai berikut :

a.Perencanaan SDM

[32] Dkk I Komang Ardana. Niwayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). h.5

Perencanaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan suatu proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, mempertahankan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan sekarang dan yang akan datang. Atau perencanaan sumberdaya manusia yang efektif mencakup dua hal yaitu perencanaan kepegawaian dan perencanaan program[33].

b. Rekrutment

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam setiap lembaga pendidikan dalam upaya mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan

c. Analisis Jabatan

Analisis jabatan yaitu proses pengumpulan informasi pekerjaan yang dilakukan seseorang secara sistematis

d. Pelatihan dan pengembangan

pelatihan dan pengambangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan tertentu. Pemberian pelatihan diberikan untuk meningkatkan kemampuan teknis pada suatu pekerjaan tertentu sedangkan pengembangan diberikan untuk meningkatkan kemampuan konseptual dan manajerial bagi para pendidik dan tenaga kependidikan.

e.Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang(finansial) barang,atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai profesi atau pekerja. Ada juga yang mendefinisikan kompensasi adalah wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai.

f. Pemberhentian

[33] Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pt.Buku Seru, 2012).h 35-130

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerjaan dan perusahaan.

B. Pelatihan dan Pengembangan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut pasal 1 ayat 9 undang – undang No. 13 tahun 2003, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan, kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan[34].

Sastradipoera menyatakan ada beberapa definisi :

1. Pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.
2. Pelatihan adalah suatu pembelajaran yang berhubungan dengan upaya pengubahan tingkah laku sumber daya manusia agar tingkah laku itu sesuai dan memadai untuk kebutuhan dan tujuan tertentu[35].

Ivancevich mendefinisikan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Menurut *Dessler* bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan menurut *Mondy* menjelaskan

---

[34] *Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003*

[35] Afrida Yanis, "Konsep Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran* 14 (2019).h. 423-432

bahwa pelatihan merupakan aktivitas – aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini[36].

b. Pengertian Pengembangan

Menurut Sastradipoera pengembangan adalah

1. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematik yang menekankan pada konsep-konsep teoretis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyelia.
2. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematik dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.

Menurut undang-undang RI Nomor 18 tahun 2002 pengembangan adalah kegiatan ilmu dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebeneranya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada atau menghasilkan teknologi baru[37]. Pengembangan secara umum berarti pertumbuhan, perubahan secara perlahan dan perubahan secara bertahap. Dan apabila dikaitkan dalam pendidikan dimana pengembangan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik.

Sedangkan menurut Bateman dan Snell pengembangan adalah membantu manager dan karyawan professional untuk belajar keterampilan yang lebih luas yang diperlukan untuk pekerjaan mereka sekarang dan masa depan.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk

---

[36] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*.h. 208

[37] *Undang – Undang RI Nomor 18 Tahun 2002*

mencapai keahlian kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya dimasa mendatang,dengan memperhatikan tugas dan mewajiban dihadap sekarang.

Menurut wesly dan yuki berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Menurut sudarmayanti mengemukakan pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan derajatnya kesenjangan antara kemampuan keryawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan dengan cara menambah pengetahuan ketramprilan serta merubah sikap.pelatihan dan pengembangan itu sendiri harus memiliki sasaran yang jelas,mencantumkan tujuan hasil yang dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dsn diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan sebagai acuan penting dalam menentukan materi-materi yang akan disampaikan[38].

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengambangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik yang ada dalam lembaga pendidikan. Pemberian pelatihan diberikan untuk meningkatkan kemampuan teknis pada suatu pekerjaan tertentu sedangkan pengembangan diberikan untuk meningkatkan kemampuan konseptual dan manajerial bagi para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

C. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

[38] Dkk Ambar, Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).h. 86

Penyelenggaraaan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tidak hanya semata mata untuk mnenjalankan yang dirancang oleh sekolah saja tetapi dimaksudkan untuk memberikan bekal kepada tenaga pendidik ketika melaksanakan proses belajar mengajar, mengembangkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik guna meningkatkan kemampuan, produktivitas ketika mengajar. Tujuan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan secara rinci dari beberapa tokoh berkut :

Menurut Mangkunegara mengemukakan tujuan pelatihan dan pengembangan meliputi :

1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2) Meningkatkan produktivitas kerja.
3) Meningkatkan kualitas kerja.
4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8) Menghindarkan keusangan (obsolescence).
9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut simamora tujuan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karna kekurangan keterampilan. Kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat dapat meminimalkan masalah ini.
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknilogi. Melalui pelatihan dan pengembangan memastikan para pegawai dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karna pekerjaan senantiasa berubah, maka kemampuan dan keahlian pegawai haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasi dalam organisasi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi para pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaanya . terkadang pegawai baru ada juga yang kurang menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk

menjadi job competent yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan masalah oprasional, para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya kelangkaan sumberdaya finansial dan teknologi manusia *(humen technological reseurce)* serta kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologi.
5. Mempersiapkan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memastikan pegawai adalah dengan program pengembangan karier, yang sistemstis. Pengembangan kemampuan promosional pegawai haruslah konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia yang ada didalamnya pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan mengembangkan dan dan memrpomisikan sumberdaya melalui pelatihan, manajer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotifasi dan memuaskan.
6. Mengoreantasi pegawai terhadap organisasi. Oleh karna alasan inilah beberapa penyelenggaraan oreantasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengoreantasikan para pegawai baru terhadap organisasi, dan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer beroreantasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru, maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas – aktivitas yang menghasilkan organisasi dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

D. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan memiliki andil besar untuk menentukan efektifitas dan efesiensi organisasi.

Menurut Veithzal Rivai manfaat pelatihan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1) Manfaat pelatihan bagi pegawai
   a. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.
c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri[39].
d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi dan konflik.
e. Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
i. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicaradan menulis dengan latihan.
l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru

2) Manfaat Pelatihan bagi organisasi

a. Mengarahkan untuk meningkatkan probabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
c. Memperbaiki moral SDM.
d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
f. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
h. Membantu mengembangkan perusahaan.

[39] Hidayat, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia." h. 16

i. Belajar dari peserta.
j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkanmasalah yang lebih efektif.
m. Membantu mengembangkan promosi dari dalam.
n. Membantu mengembangkan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
o. Membantu meningkatkan efesiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas kerja.
p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM dan administrasi.
q. Meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
r. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
t. Mengurangi prilaku merugikan.
u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
v. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi[40].
w. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
x. Membantu menangani konklik sehingga terhindar dari stres dan tekana kerja

Manfaat manfaat tersebut sangat membantu individu dan organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karier, Serta sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisi. Apabila produtivitas kinerja turun banyak manajer yang berpikir bahwa solusinya adalah penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan proram pelatihan dan

[40] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).h. 2017

pengembangan tidak semua mengobati masalah organisasi namun setidaknya dapat memperbaiki situasi jika dijalankan secara benar.

E. Jenis –Jenis Pelatihan dan Pengembangan

Terdapat banyak untuk suatu pelatihan dan pengembangan setidaknya ada lima jenis pelatihan yang diselenggarakan,yaitu[41] :

1. Pelatihan keahlian

   Pelatihan keahlian *(skills training)* sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihanya relatif sederhana, yaitu kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui peniilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran yang di identifikasi dalam tahap penilain.

2. Pelatihan Ulang

   Pelatihan ulang *(retraining)* adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan berupaya memberikan keahlian pada pegawai-pegawai yang mereka butuhkan untuk mengahadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Sebagai contoh tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja dengan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan komputer atau akses internet.

3. Pelatihan lintas fungsional

   Pelatihan lintas fungsional *(cross functional trainig)* melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainya, selain pekerjaan yang di tugaskan.

4. Pelatihan tim

   Pelatihan tim merupakan kerja sama dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan kreativitas

   Pelatihan kreativitas *(creativities training)* berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari . maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin berdasarkan pada penilaian rasional, biaya dan kelayakan.

---

[41] Indah puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Jokgjakarta: Laksana, 2014).h 92

F. Tahapan Proses Pelatihan dan pengembangan

Sebelum pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dilaksanakan, segala kebutuhan penyelenggaraan perlu untuk dianalisis terlebih dahulu. Hal demikian disebut sebagai langkah atau tahapan penilaian dari proses pelatihan. Menurut Dessler ada lima langkah yang harus dilakukan dalam upaya pengembangan program pelatihan, yaitu[42]:

1. Menganalisa Kebutuhan Pelatihan

Ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, yaitu :

a. Analisis Kebutuhan Organisasi

Dalam langkah ini yang perlu dianalisis adalah tujuan dari organisasi, sumber daya yang dimiliki dan lingkungan organisasi sebenarnya. Analisis organisasi dapat dilakukan dengan cara mengadakan survey mengenai sikap karyawan terhadap kepuasan kerja, persepsi dan sikap karyawan. Disamping itu dapat pula menggunakan turn over, absensi, kartu pelatihan, daftar perkembangan dan data perencanaan karyawan.

b. Analisis Kebutuhan Pekerjaan

Analisis ini adalah untuk menganalisis pekerjaan yang harus dilakukan dalam setiap jabatan. Uraian tugas dan persyaratan standar untuk kerja merupakan dua hal yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut. Pekerjaan tersebut secara efektif dapat dilakukan dengan menentukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan.

c. Analisis Kebutuhan Karyawan

Analisis ini adalah analisis terhadap karyawan perusahaan, yaitu menganalisis apakah karyawan kurang persiapan dalam melakukan pekerjaannya atau kurang di dalam kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dapat menentukan karyawan karyawan yang membutuhkan pelatihan dan metode – metode pelatihan yang akan dilakukan.

---

[42] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*.h 504

d. Merencanakan Instruksi

Merencanakan instruksi digunakan untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik, dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan komputer[43].

e. Validasi

Dimana orang – orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang dapat mewakili.

2. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode pelatihan dan pengembangan umumnya didasarkan pada kebutuhan dari lembaga pendidikan, dengan melihat beberapa faktor seperti waktu, biaya,peserta dan lain sebagainya. Menurut Rachmawati ada dua metode yang dapat memastikan keefektivitasan program pelatihan yaitu:

1. *On job training*

   adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya. Ada beberapa bentuk pelatihan on job training antara lain:

   a. *Couching / understudy* adalah sebuah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan atau karyawan yang berpengalaman, yang dilakukan secara pelatihan informal dan tidak terencana dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan masalah, partisipasi dengan tim, kekompakan, pembagian pekerjaan, hubungan dengan atasan atau teman kerja

   b. Pelatihan magang *(apprenticeship training)* adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktik di tempat kerja setelah beberapa teori diberikan pada karyawan, dilakukan dengan pembimbingan untuk praktek dan aplikasi semua prinsip belajar pada pekerjaan sesungguhnya.

[43] Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.h.281

2. *Off the job training*

a. Lecture adalah teknik yang digunakan seperti kuliah dengan presentasi atau ceramah yang diberikan pengajar pada kelompok karyawan yang dilanjutkan dengan komunikasi dua arah dan diskusi.

b. Presentasi dengan video adalah teknik yang digunakan menggunakan media video, film, atau televisi sebagai sarana presentasi tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Metode ini digunakan apabila terjadi cukup banyak masalah yang cukup kompleks.

c. Vestibule training adalah pelatihan yang dilakukan di tempat yang dibuat seperti tempat kerja yang sesungguhnya dan dilengkapi fasilitas peralatan yang sama dengan pekerjaaan yang sesungguhnya.

d. Bermain peranan (Role Playing) adalah teknik pelatihan yang dilakukan seperti simulasi dimana peserta memerankan jabatan atau posisi tertentu dengan peranan seperti ini akan diketahui bagaimana menghadapi situasi kerja yang sesungguhnya.

e. Studi kasus adalah teknik ini dilakukan dengan memberikan sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan atau didiskusikan dikelompok atau tim dimana masing-masing tim saling berinteraksi.

f. Self study merupakan teknik pembelajaran sendiri oleh peserta dimana peserta dituntut untuk proaktif melalui media bacaan, materi, video, kaset, dan lain-lain. Hal ini biasanya dilakukan karena beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, keterbatasan frekuensi pertemuan, dan faktor jarak.

g. Program pembelajaran yaitu seperti self study tetapi kemudian peserta diharuskan membuat rangkaian pertanyaan dan jawaban dalam materi sehingga dalam pertemuan selanjutnya dapat disampaikan pada pengajar untuk diberikan umpan balik.

h. Laboratory training adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai pengalaman, perasaan, pandangan, dan perilaku diantara para peserta.
i. Action learning adalah teknik dilakukan dengan membentuk kelompok atau tim kecil dengan memecahkan masalah yang dibantu oleh seorang ahli bisnis dari dalam perusahaan atau luar perusahaan.
j. Organisasi dapat memilih satu atau lebih teknik diatas untuk diterapakan pada program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kondisi organisasi.

3. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Kriteria efektif digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus terhadap proses dan outcome. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi yaitu: *pertama,* reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dijalankan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas. *Kedua,* pengetahuan dari pembelajaran diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat. *Ketiga,* perubahan dalam perilaku, dari sikap dan ketrampilan yang dihasilkan. *Keempat,*hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja serta ketidak hadiran[44].

1. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja (*perfomance appraisal*) ialah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan[45]. Metode penilaian prestasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua jenis, yakni *post oriented appraisal methods* (penilaian kerja yang berorientasi masa lalu), *future oriented appraisal* (penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan). *Past based methods* (penilaian kerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang

[44] Dessler, *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*.h.105
[45] I Komang Ardana. Niwayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.h. 125

telah dilakukannya). *Ranking*, penilaian menetapkan seluruh pekerja dalam satu kelompok berdasarkan peringkat yang disusun sesuai kinerja secara keseluruhan.

Dessler menyatakan bahwa setelah karyawan yang dilatih itu telah menyelesaikan pelatihannya, perusahaan mengevaluasi program tersebut untuk melihat pencapaian sasaran dari program itu. Ada dua permasalah dasar yang harus dibahas saat mengevaluasi program pelatihan, yaitu:

1. Merencanakan studi

   Eksperimen terkendali adalah proses evaluasi dengan pilihan. Sebuah eksperimen terkendali menggunakan satu kelompok yang mendapat pelatihan dan satu kelompok pengendali yang tidak menerima pelatihan.

2. Pengukuran efek pelatihan

   Ada empat kategori dasar dari hasil pelatihan yaitu:

   a. Reaksi: Evaluasilah reaksi orang yang dilatih terhadap program itu.
   b. Pembelajaran: Ujilah orang- orang itu untuk menentukan apakah mereka telah mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya mereka pelajar.
   c. Perilaku: Tanyakanlah apakah perilaku dalam bekerja, orang-orang yang dilatih itu mengaklami perubahan karena program pelatihan tersebut.
   d. Hasil: Hasil akhir yang dicapai dalam sasaran pelatihan.

G. Kendala Pelatihan dan Pengembangan

Menurut hisbuan kendala dalam menyelenggarakan pelatihan pasti ada dan kita harus berusaha memahami pengaruh kendala – kendala tersebut. kendala kendala ini akan menghambat lancarnya pelaksanaan pelatihan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan dan kendala kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih, fasilitas pengembangan, dana kurikulum dan dana[46].

[46] Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.h 113

1. Peserta
   Peserta pelatihan dan pengembangan memilki latar belakang berbeda, seperti pendidiknya,pengalaman kerja, dan usia. Hal ini yang membuat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terhambat karna daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda
2. Pelatih
   Pelatih atau instrutur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuanya kepada para peserta pelatihan dan pengembangan sangatlah sulit didapatkan. Akibatnya sasaran yang di inginkan tidak tercapai, misalnya ada pelatih yang ahli dan pintar, tetapi tidak ahli dalam mengajar hanya pintar dan ahli untuk dirinya sendiri.
3. Fasilitas pelatihan dan pengembangan
   Fasilitas sarana dan prasarana tersedia atau tidak untuk menunjang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan seperti buku-buku, alat-alat atau mesin yang digunakan praktik dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.
4. Kurikulum
   Kurikulum yang diajarkan kurang serasi atau menyimpang, serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan, untuk itu perlu ditetapkan kurikulum dan waktu yang tepat untuk mengerjakanya.
5. Dana
   Dana yang tersedia sangat terbatas, sehigga sering dilaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan konsep yang seadanya.

H. Kinerja Tenaga pendidik

a. Pengertian Kinerja Tenaga pendidik

Kinerja sering diartikan dengan penampilan kerja, perilaku kerja, tingkat keberhasilan, atau hasil kerja. Kinerja dalam arti penampilan kerja merupakan suatu perbuatan atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilannya yang nyata atau sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi[47].

[47] Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*.h. 181

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaram atau kriteria yang telah ditentukan dahulu. Teori kinerja yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah teori Gibson, menurut teori ini: "ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis"Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan[48].

Selanjutnya kinerja dalam bahasa indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja *(performance)* diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Payman J. Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapain tujuan organisasi. Sedangkan Prawasientono mengartikan kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika[49].

Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, namun juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang kemudian menghasilkan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan serta memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Siagian menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti

---

[48] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).h. 45

[49] Ahmad Susanto, *Kinerja Guru Konsep Strategi Dan Implementasi* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014).h.69

kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, alur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan menurut para tokoh diatas dapat dipahami bahwa tenaga pendidikmerupakan prestasi, kontribusi usaha dari seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang harus dilaksanakan tanggung jawab seorang tenaga pendidik. Didalam sebuah lembaga terutama bidang pendidikan tenaga pendidikmerupakan komponen penting dalam sebuah sekolah karena kemajuan sekolah didukung oleh tenaga pendidikyang baik, oleh karena itu hal yang harus dilihat didalam sebuah sekolah dapat dilihat dari tenaga pendidikyang baik.

Tenaga pendidik merupakan media pembelajaran bagi peserta didik, seiring perkembangan yang semakin modern pada saat ini, tenaga pendidik tidak hanya sekedar mengajar tetapi juga tenaga pendidik harus memahami kondisi zaman yang semakin maju, dengan pembelajaran menggunakan media seperti laptop, gadget serta mampu memahami aplikasi pembelajaran saat ini hal ini tentunya dibutuhkan pengembangan komptensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik karna melihat pesatnya perkembangan teknologi di masa sekarang ini. Faktor seperti upah, sarana prasarana yang memadai serta penghargaan yang membuat tenaga pendidik menjadi lebih semangat dalam mengajar, tidak hanya itu saja tenaga pendidik juga memberikan pendidikan karakter dan memberikan pendidikan moral bagi peserta didik dengan tujuan peserta didik tidak hanya mampu bersaing dalam akademik tetapi juga paham akan etika serta moral peserta didik.

Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tenaga pendidikdapat

dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif kapasiatas diri serta kemampuan berkomunikasi[50].

Tenaga pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik[51].

Perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh tenaga pendidik meliputi: (1) Penentuan tujuan pembelajaran,(2) Pemilihan materia sesuai dengan waktu,(3) Strategi optimum(4) Alat dan sumber, (5)Kegiatan belajar peserta didik,(6) evaluasi[52]. Dalam pembuatan RPP terdiri dari unsur-unsur: (1) pernyataan rumusan tujuan pembelajaran secara jelas, (2) memberi isi makna dan tujuan (3) menentukan bagaimana cara mencapai tujuan yang ditetapkan, (4) pengujian peserta didik tentang materi, konsep dan kemampuan yang diperlukan, (5) pemilihan metode yang tepat,perntaan evaluasi persiapan kelas yang memadai laboratorium sebagainya. Tenaga pendidikdapat dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif kapasiatas diri serta kemampuan berkomunikasi[53].

dapat dipahami bahwa tenaga pendidik wajib membuat RPP karena RPP merupakan hal penting didalam pembelajaran serta menjadikan panduan bagi tenaga pendidik pada saat pembelajaran didalam RPP juga mencakup materi relevan, tenaga pendidik harus mempersiapkan sejauh mungkin RPP tersebut dengan maksud agar peserta didik paham akan pembelajaran dari tenaga pendidik yang disampaikan.

---

[50] Susanto, *Kinerja Guru Konsep Strategi Dan Implementasi*.h.52

[51] Susanto, *Kinerja Guru Konsep Strategi Dan Implementasi*.h. 62-63

[52] Nurdin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002).h. 85

[53] Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*.h. 86

Dalam kegiatan penutup:

a. Bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman atau simpulan pelajaran
b. Melakukan penilaian dan refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram
c. Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran.
d. Merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan memberikan tugas baik individu maupun kelompok sesuai dengan hasil pembelajaran peserta didik, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

Berdasarkan teori diatas dapat dipahami bahwa kegiatan evaluasi juga sangat mendukung dalam pembelajaran terutama bagi peserta didik, dan ini menjadi langkah seorang tenaga pendidik apabila ada peserta didik yang nilainya tidak mencukupi dalam pembelajaran tersebut.

I. Indikator Kinerja Tenaga pendidik

Kinerja Pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif, dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan , kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab pemanfaatan waktu serta pemanfaatan secara efektif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar tenaga pendidikmeliputi: Pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan[54].

Secara rinci tenaga pendidikadalah perencanaan tenaga pendidik dalam program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran dan

[54] Piet A Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).h. 49

evaluasi dalam kegiatan. Dan sedangkan menurut E. Mulyasa Indikator Tenaga pendidikadalah:

a) Kemampuan menyusun rencanan pembelajaran Antara lain bagaimana tenaga pendidik menyiapkan materi pembelajaran yang akan di berikan dan tujuan apa yang akan dicapai dari pembelajaran yang diberikan.
b) Kemampuan melaksanakan pembelajaran Antara lain penggunaan media dan sumber belajar dan pembelajaran yang di berikan menggunakan metode – metode apa yang dapat menarik minat siswa agar pelajaran tercapai tujuannya.
c) Kemampuan melaksanakan hubungan antara pribadi
d) Kemampuan mengevaluasi hasil belajar siswa Mengevaluasi dari kegiatan pembelajaran yang telah di lakukan dan membuat laporan dari hasil evaluasi tersebut.
e) Kemampuan melaksanakan program pengayaan
f) Kemampuan melaksanakan program remedial

J. Penilaian Kinerja Tenaga pendidik

Penilaian tenaga pendidikmenurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang terdapat pada buku pedoman pelaksanaan penilaian tenaga pendidik(2011) dinyatakan bahwa :

Penilaian Tenaga pendidikadalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama tenaga pendidik dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama tenaga pendidik tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang tenaga pendidik dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Tenaga pendidik.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan tenaga pendidik, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah,

khususnya bagi tenaga pendidik dengan tugas tambahan tersebut. Sistem Penilaian Tenaga pendidikadalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam untuk kerjanya. Secara umum, Penilaian Tenaga pendidikmemiliki 2 fungsi utama sebagai berikut[55].

a. Untuk menilai kemampuan tenaga pendidik dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil tenaga pendidiksebagai gambaran kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap tenaga pendidik, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh tenaga pendidik atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi tenaga pendidik untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya. Hasil Penilaian Tenaga pendidikdiharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan tenaga pendidiksebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi[56].

Penilaian Tenaga pendidikmerupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi tenaga pendidik. Bagi tenaga pendidik, Penilaian Tenaga pendidikmerupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui

[55] Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. h 72
[56] Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*.h.217

kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Penilaian Tenaga pendidikdilakukan terhadap kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian tenaga pendidikadalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan 4 Nasional Nomor 16 Tahun 2007.

Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi tenaga pendidik yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuaidengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009)[57].

[57] Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*.h. 87

DAFTAR PUSTAKA

A Anggraini, “Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan Di MAN 2 Bandar Lampung” (2018).

Afidatul Umroh, “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidikan Di MAN 1 Yogyakarta,” *Universitas Islam Indonesia* (2018).

Afrida Yanis, “Konsep Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran* 14 (2019).

Ahmad Susanto, *Kinerja Guru Konsep Strategi Dan Implementasi* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014).

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

Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).

Ahmadi, “Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung” (2019).

Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakart: UNY Pres, 2019).

Candra Wijaya, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2019).

Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

Danny Albert Tilon, “Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada Restoran A&W City of Tomorrow,” *AGORA* 1 (2013): 3.

Dewi Puspasari, "Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di FISIPOL Universitas Muhammadiyah" (2018).

Dkk Ambar, Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).

Dkk I Komang Ardana. Niwayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

Etta Mamang Sangaji, *Metodologi Penelitia* (Yogyakarta: Andi, 2000).

Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1* (Jakarta: PT. Indeks, 2006).

Genita Lumintang Penelitian Melvin Grady Lolowang, Adolfina, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado," *Emba* 4 (2016): 2.

Heri Irawan, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN Di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur Studi Pada SDN 156 Kalaena" (2021).

Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan* (Jember: IAIN Jember Pres, 2018).

Kusnandar, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2009).

Machali, *The Handbook Of Education Manajemen* (Jakarta: Pranamedia Group, 2018).

Nurdin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002).

Piet A Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).

S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008).

Sugiyono, *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

Trini Handayani, "Modul 4 Manajemen SDM Dan Lembaga," *Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan* (n.d.).

Taufik Hidayat, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ekonomi manajemen sistem informasi* 3 (2022): 657.

Uray Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal visi ilmu pendidikan* 10 (2013).

Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program Sarjana* (Bandar Lampung, 2020).

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

Yoyo Suyono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendekatan Strategis Dan Pendidikan* (Yogyakarta: Gama Media, 2008).

Yosep Satrio Wicakson, "Karyawan, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri)," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3 (2016).

Lampiran 1 : Instrumen Wawancara

INSTRUMEN WAWANCARA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KINERJA GURU
DI SMA ASY SYAFI'IYAH KRUI PESISIR BARAT

Sub Fokus	Indikator	Informan	Pertanyaan
1. Gambaran Obyek Penelitin	2. Sejarah 3. Visi,Misi, dan Tujuan 4. Data Guru 5. Data Sarpras 6. Pencapaian Prestasi	1. Kepala Sekolah 2. Wakil Kepala Sekolah	1. Bagaiamana Sejarah Berdiri dan Perkembangan SMA Asy Syafi'iyah Krui? 2. Apa Visi dan Misi SMA Asy Syafi'iyah Krui? 3. Bagaimana Kondisi Kualifikasi dan Kompetensi Guru SMA Asy Syafi'iyah Krui? 4. Bagaimana Kondisi Sarana dan Prasarana SMA Asy Syafi'iyah Krui? 5. Bagaimana Hasil pencapaian Prestasi yang pernah

			diraih SMA Asy Syafi'iyah Krui
1. Analisa Kebutuhan	1. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan 2. Merancanakan Intruksi 3. Validasi	1. Kepala Sekolah 2. Wakil Kepala Sekolah	1. Bagaimana Langkah-langkah Yang dilakukan untuk mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan dan pengembangan kinerja Guru yang ada SMA Asy Syafi'iyah Krui? 2. Bagaiamana cara Merencanakan instruksi untuk memutuskan menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan dan pengembangan kinerja Guru yang

			ada SMA Asy Syafi'iyah Krui?? 3. Bagaimana mekanisme yang dilakukan untuk melaksanakan validasi Program Pelatihan dan Pengembangan kinerja Guru yang ada SMA Asy Syafi'iyah Krui? 4. Bagaimana hambatan yang terjadi dalam merumuskan program pelatihan dan pengembangan kinerja Guru yang ada SMA Asy Syafi'iyah Krui?
2. Metode Pelatihan dan pengem	1. *On job training* 2. *Off the job training*	1. Kepala Sekolah 2. Wakil Kepala	1. Bagaimana penerapan pelatihan dan

bangan		Sekolah 3. Guru	pengembangan kinerja guru dengan metode *On job training* di SMA Asy Syafi'iyah Krui ? 2. Bagaimana hambatan dalam penerepan pelatihan dan pengembangan kinerja guru dengan metode *On job training* di SMA Asy Syafi'iyah Krui? 3. Bagaimana hasil yang dicapai dari penerepan metode *On job training* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Asy Syafi'iyah Krui? 4. Bagaimana

			penerapan pelatihan dan pengembangan kinerja guru dengan metode *Off the job training* di SMA Asy Syafi'iyah Krui ? 5. Bagaimana hambatan dalam penerepan pelatihan dan pengembangan kinerja guru dengan metode *Off the job training* di SMA Asy Syafi'iyah Krui? 6. Bagaimana hasil yang dicapai dari penerepan metode *Off the job training* untuk meningkatkan kinerja guru di

			SMA Asy Syafi'iyah Krui?
3. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan	1. Reaksi 2. Pembelajaran 3. Perilaku 4. Hasil	1. Kepala Sekolah 2. Wakil Kepala Sekolah	1. Bagaimana Reaksi guru setelah diadakanya pelatihan dan pengembangan? 2. Bagaimana cara menguji kemampuan dan keterampilan guru setelah melaksanakan pelatihan dan pengembangan? 3. apakah perilaku guru mengalami perubahan setelah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan? 4. Apakah telah

			tercapai sasaran yang di inginkan untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Asy Syafi'iyah Krui?

Lampiran 2 : Lembar Observasi

OBSERVASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KINERJA GURU SMA ASY SYAFI'IYAH KRUI PESISIR BARAT

No	Aspek yang di amati	Indikator	Ya	Kadang - Kadang	Tidak
3.	Analisa Kebutuhan	4. Menganalisa Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan	✓		
		5. Merancanakan Intruksional	✓		
		6. Melakukan Validasi		✓	
4.	Metode Pelatihan dan pengembangan	4. Menggunakan Metode Pelatihan dan pengembang *On job training*		✓	
		5. Menggunakan Metode Pelatihan dan pengembang *Off the job training*	✓		
6.	Evaluasi	4. Reaksi guru menjadi lebih baik dalam melaksanakan		✓	

	Pelatihan dan Pengembangan	tugas nya			
		5. menguji kemampuan dan keterampilan guru setelah melaksanakan pelatihan dan pengembangan		✓	
		6. Melakukan Penilaian terhadap guru yang mengikuti pelatihan dan pengembangan		✓	

Lampiran 3 : Surat Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

Nomor : B-4953 /Un.16/DT/PP.009.7/ 4/2023 Bandar Lampung, 6 April 2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth
Kepala SMA Asy Syafi'iyah Krui
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Ari Prayoga
NPM : 1811030386
Semester/T.A : X/2022/2023
Program Studi : MPI
Judul Skripsi : Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Guru di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat

Akan mengadakan Penelitian di SMA Asy Syafi'iyah Krui guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 5 April 2023 sampai dengan selesai.
Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,
Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 19[illegible]28 198803 2 002

Tembusan :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Kajur/Kaprodi Jurusan masing-masing
Kasubbag. Akademik
Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4 : Balasan Surat Penelitian

PEMERINTAHAN PROVINSI LAMPUNG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA ASY SYAF'IYAH KRUI
Jl. Raden Anom 01 Pekon Seray Kec. Pesisir Tengah Kab. Pesisir Barat
Email : smaasysyafiiyah@gmail.com

Nomor : 326/031/08.SMA/4/2023
Perihal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung
Di-
Bandar Lampung

Assalamualaikum. Wr. Wb
Memperhatikan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung Nomor : B-4953 /Un. 16/DT/PP.009.7/4/2023 tanggal 5 April 2023 perihal izin melaksanakan penelitian, maka kepala SMA Asy Syafi'iyah Krui memberikan izin kepada :

Nama : Ari Prayoga
Npm : 1811030386
Program Studi : MPI
Judul : Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Guru di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat

Untuk mengadakan penelitian di SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat, selama kegitana tersebut tidak mengganggu proses belajar mengajar.
Demikian untuk dimaklumi, terima kasih
Wassalamulaikum. Wr. Wb

Kepala
SMA ASY SYAFI'IYAH
ZAINI S[illegible]O,SPd.I. SH.I

Lampiran 5 : Lembar Keterangan Hasil Turnitin

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN
JL.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: B–0661/ Un.16 / P1 /KT/VI/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

PELATIHAN DAN PENGAMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SMA ASY SYAFI'IYAH KRUI PESISIR BARAT
Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
ARI PRAYOGA	1811030386	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek dengan tingkat kemiripan sebesar **20%**. Dan dinyatakan ***Lulus*** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 14 Juni 2023
Kepala Pusat Perpustakaan

Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:
1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skipsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

PELATIHAN DAN PENGAMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SMA ASY SYAFI'IYAH KRUI PESISIR BARAT

ORIGINALITY REPORT

20%	%	2%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	19%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
3	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1%
4	Adlian Jefiza, Finanta Okmayura, Raja Widya Novchi. "PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN "TRAINER ARDUINO" UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN GURU SMK DI PEKANBARU", Warta LPM, 2019 Publication	<1%
5	Rizky Nindya Nunggalsari, Soebijantoro Soebijantoro. "Kebijakan Pemerintah Kabupaten Pacitan Dalam Pelestarian Museum Buwono Keling Di Kecamatan Punung Kabupaten Pacitan", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA, 2018	<1%

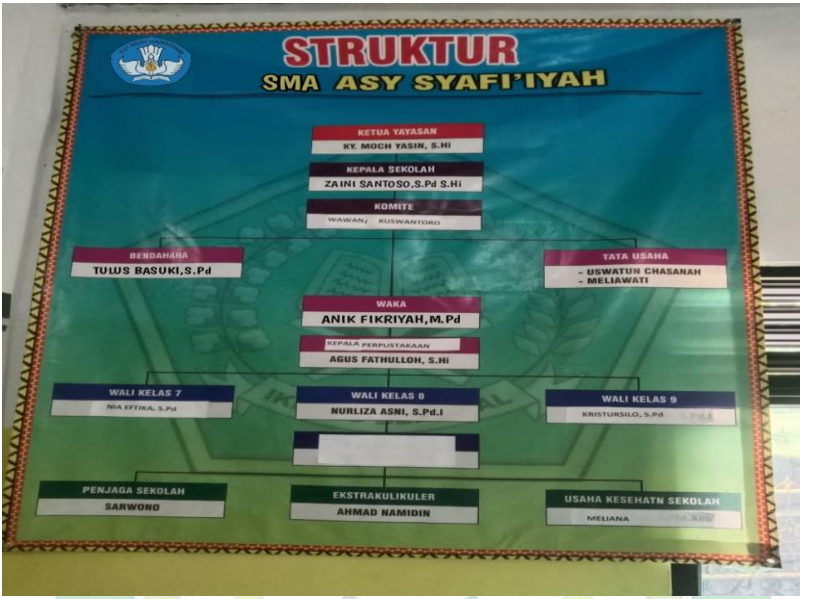
Publication

6	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1%
7	Linda Fitria. "DIFFERENCES IN THE PREPARATION OF STUDENT LEARNING OUTCOMES OF HIGH AND LOW IN DEALING WITH NATIONAL EXAM", GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling, 2016 Publication	<1%
8	Yati Suhartini. "Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PD BPR Bantul, Yogyakarta", Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2019 Publication	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

Lampiran 6 : Dokumentasi Wawancara

Lampiran 7 : Papan Struktur Organisasi SMA Asy Syafi'iyah Krui Pesisir Barat



Lampiran 8 : Kondisi Gedung SMA Asy Syafi’iyah Krui