

**STRATEGI MIMPINAN DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN
PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**NURLIANA MAIDIANI TANJUNG
(210206027)**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2025/2026**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN
PROVINSI ACEH**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (FTK) Universitas
Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Beban Studi Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

NURLIANA MAIDIANI TANJUNG

210206027

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh

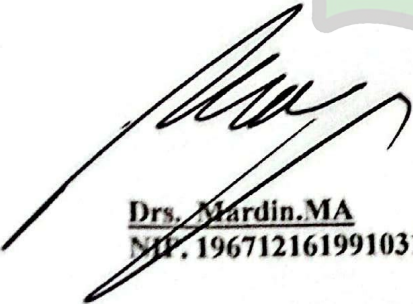
جامعة الرانيري

Pembimbing Skripsi

AR - R A N I R Y

Ketua Prodi

Manajemen Pendidikan Islam


Drs. Mardin.MA
NIP. 196712161991031002


Dr. Safridi.S.Pd.I.M.Pd
NIP. 198010052010031001

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA DALAM PELAKSANAAN
PELATIHAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI BALAI DIKLAT
KEAGAMAAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Bidang Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam

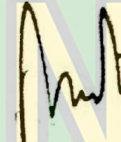
Pada Hari/Tanggal

Rabu, 21 Agustus 2025

Tim Penguji Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

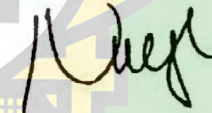
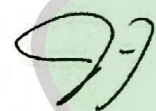


Drs. Mardin, MA
NIP.196712161991031002

Nelliraharti, S.Pd.I, M. Pd
NIP. 198112052023212021

Penguji I,

Penguji II,



Dr. Mumtazul Fikri, MA
NIP. 198205302009011007

Nurmayuli, M.Pd
NIP. 198706232020122009

AR - RANIRY

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Safrul Mujib, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D.

NIP. 197201021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswi : Nurliana Maidiani Tanjung
NIM : 210206027
Fakultas/Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan Di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa penulisan skripsi saya :

1. Tidak menggunakan ide oranglain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya oranglain.
3. Tidak menggunakan karya oranglain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melakukan pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 01 Desember 2024

Saya Menyatakan

Nurliana Maidiani Tjg

210206027



ABSTRAK

Nama : Nurliana Maidiani Tanjung
Nim : 210206027
Fakultas / Program Studi : Tabiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan Di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh
Pembimbing Skripsi : Drs. Mardin, MA
Kata Kunci : Strategi Kepemimpinan, Pelatihan Tenaga Kependidikan, Balai Diklat

Strategi kepemimpinan dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kependidikan di balai diklat keagamaan provinsi aceh memiliki peranan strategis dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur pendidikan sehingga memerlukan kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi . Informan penelitian terdiri dari pimpinan balai diklat, pegawai balai diklat(random sampling), serta peserta pelatihan. Hasil penelitian yang dihasilkan yaitu menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi perencanaan program, pengembangan tim yang efektif, komunikasi yang efektif serta evaluasi dan monitoring yang teratur. Kepemimpinan yang komunikatif terbukti mampu mendorong efektifitas pelaksanaan pelatihan. Yang dimana temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang strategis dalam mendukung pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan yang terstruktur dan terarah.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Besar Muhammad SAW.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak lain. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang setulus tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Ar-raniry Banda Aceh.
3. Dr. Safriadi, M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta staf-stafnya.
4. Drs. Mardin. MA selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran serta kepeduliannya untuk membimbing skripsi ini hingga terselesaikan dengan baik.
5. Pihak balai diklat keagamaan provinsi aceh yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat membantu penulis dalam melengkapi data guna untuk menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak. Demikian juga penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis memohon kritik dan juga saran untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 10 Juni 2025

Nurliana Maidiani Tanjung



LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia – Nya berupa kesehatan, kesempatan, dan kenikmatan yang diberi oleh-Nya serta banyak nya inspirasi dan juga pemahaman yang baik yang telah Dia berikan. Tak lupa pula shalawat dan salam pad a Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang seperti saat sekarang ini. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bukti semangat usaha dan bentuk rasa terimakasih kepada:

1. Pertama sekali untuk kedua orang tua ku ayah ibu ku, ayahku Rahmadi Tanjung dan ibuku Nuramina Sinaga, terimakasih untuk segala kepercayaan, semangat,dukungan dan juga banyak motivasi yang diberikan pada anak pertama perempuanmu ini. Kalian adalah panutan pertamaku sehingga aku bertekad untuk bisa seperti kalian nantinya,terimakasih juga sudah selalu sabar dalam menunggu anakmu ini agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, selalu memberikan perhatian kecil dan tidak ada tekanan sehingga dapat menyelesaikan studinya sampai gelar sarjana.
2. Dan yang kedua untuk ke tiga adik penulis Muhammad Khazaly Tanjung, Oktavia Al- Hidayah Tanjung, Akifa Naila Tanjung. Terimakasih sudah selalu menyemangati penulis dengan memberikan perhatian kecil dan juga lelucon kepada penulis sehingga penulis bisa terhibur dengan itu dan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya hingga gelar sarjana.
3. Kepada pemilik NIM 210206043 teman baikku Ifatul Khaira. Terimakasih untuk segala keluangan waktumu yang kamu sempatkan kepada penulis, yang tak pernah jenuh mendengarkan keluh kesah penulis selalu memberikan saran dan arahan bagaimana ketika sipenulis sempat malas dalam menyelesaikan skripsinya, terimakasih juga kamu sudah mengajari penulis banyak hal yang penulis belum tau sebelumnya, membawa sipenulis untuk mengunjungi banyak tempat terbaik yang penulis

sebelumnya belum tau. Semoga ada banyak waktu lagi yang kita punya untuk bisa mengeksplor banyak hal dan tempat yang belum kita tau sebelumnya, tolong tetap selalu waras dalam banyak hal yang belum tercapai ya.

4. Kepada teman satu prodiku yang bahkan sempat menjadi teman satu tim dalam matakuliah magang tiga yaitu PPKPM ananda Zaskia Putri AB. Terimakasih untuk segala keluangan waktu, arahan dan juga saran yang diberikan pada penulis sehingga penulis bisa sampai pada tahap peulisan skripsi dan hampir sampai pada tahap gelar sarjananya.
5. Kepada teman jauh penulis ananda Gita Nurhalizah Pasaribu, Rahmayani Harahap, Widya Mutiara. Makasih ya kalian selalu bisa menemani penulis sampai sejauh ini walaupun lewat virtual tapi tidak masalah semoga suatu hari nanti kita bisa bertemu, berkumpul dan bermain bersama lagi. Terimakasih juga sudah menjadi pendengar yang baik bagi penulis dan selalu ada waktu ketika penulis butuhkan, dan untuk motivasi terbaiknya terimakasih juga sehingga penulis bisa menyelesaikan tahap penulisan skripsi ini dan akan mendapat gelar sarjananya.
6. Kepada seluruh dosen-dosen prodi manajemen pendidikan islam yang memberikan masukan serta motivasinya dalam proses perjalanan skripsi ini hingga selesai.
7. Dan yang terakhir untuk perempuan dan sekaligus anak pertama, ya... kamu Nurliana Maidiani Tanjung. Aku bangga padamu kamu sudah sampai pada tahap dan perjalanan sekarang ini terimakasih sudah sangat bertahan sampai tahap ini, terimakasih sudah mau berjuang sampai tahap ini, dan terimakasih sudah selalu mau bangkit dalam keadaan apapun itu. Kamu hebat lik terus lah berjuang dan temukanlah hal hal baik lainnya yang sudah Allah sediakan untukmu dan jadilah anak perempuan pertama hebat dan contoh terbaik untuk adik adikmu lik.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional.....	6
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	9
G. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Strategi Kepemimpinan.....	12
1. Pengertian Strategi	12
2. Pengertian Kepemimpinan	14
3. Pengertian Strategi Kepemimpinan.....	16
B. Pelatihan Tenaga Kependidikan.....	18
1. Pengertian Pelatihan	18
2. Pengertian Tenaga Kependidikan	21
3. Pengertian Pelatihan Tenaga Kependidikan.....	24
4. Model-Model Pelatihan Tenaga Kependidikan	25
C. Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan Di Balai Diklat	31
1. Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan	31
2. Faktor – Faktor Penghambat dan Pendukung pelaksanaan Pelatihan.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	47

A. Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Subjek Penelitian.....	48
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	50
G. Uji Keabsahan Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53
1. Profil Balai Diklat Keagamaan Aceh.....	53
2. Identitas Balai Diklat Keagamaan Aceh.....	54
3. Visi dan Misi Balai Diklat Keagamaan Aceh.....	55
4. Tujuan dan Fungsi Balai Diklat Keagamaan Aceh.....	55
5. Struktur Organisasi Balai Diklat Keagamaan Aceh.....	56
B. Hasil Penelitian.....	56
1. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Diklat Keagamaan Provinsi Aceh dalam Meningkatkan Tenaga Kependidikan.....	57
2. Apa Saja Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh.....	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Diklat Keagamaan Probvinsi Aceh dalam Meningkatkan Tenaga Kependidikan.....	77
2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan di Balai Diklat Keagamaan.....	78
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Identitas Balai Diklat Keagamaan Aceh



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

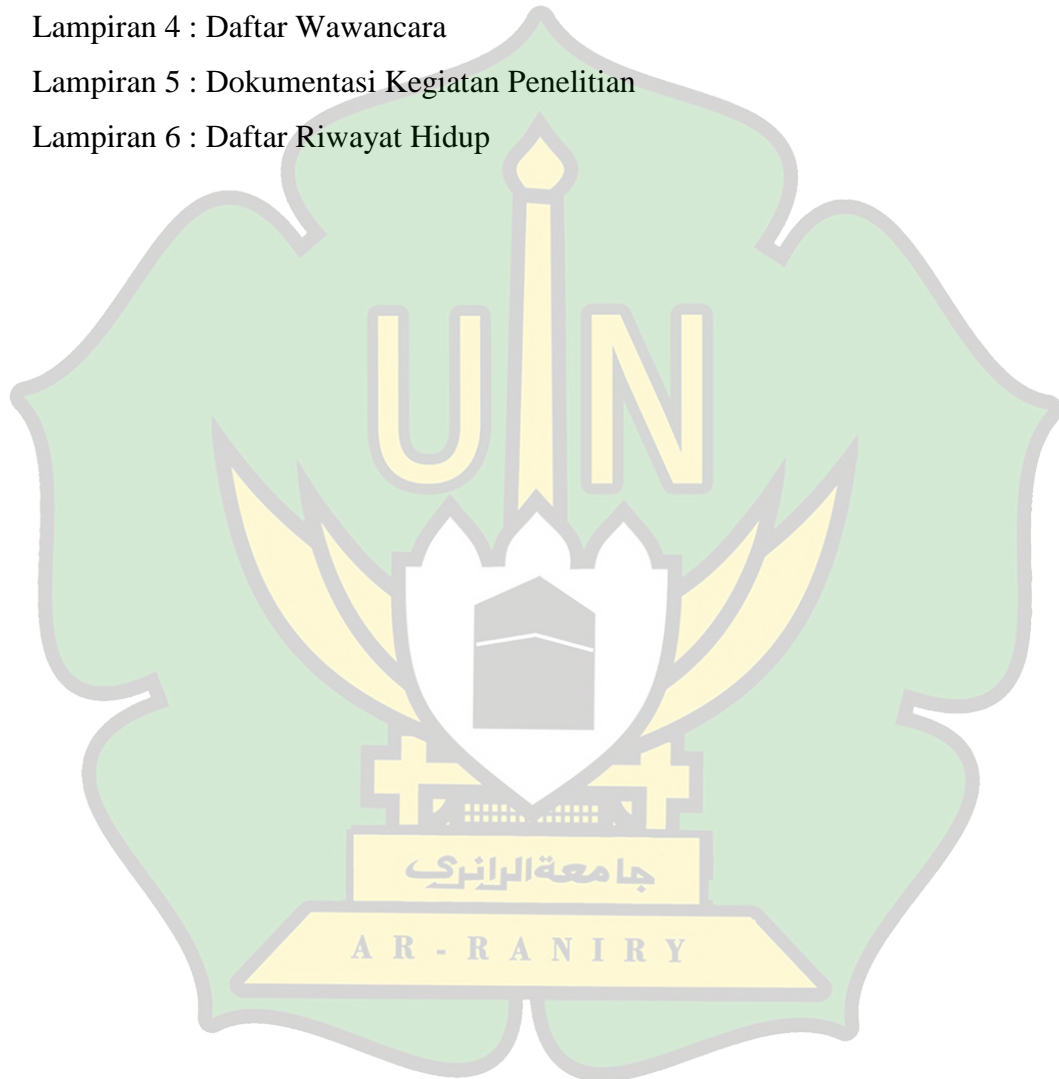
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 : Surat Setelah Peneliti

Lampiran 4 : Daftar Wawancara

Lampiran 5 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) merupakan dua terminologi yang hampir sama dari makna maupun pelaksanaannya. Namun ruang lingkup, karakteristik dan tujuan pelaksanaannya berbeda. Pendidikan juga merupakan suatu upaya dalam mengubah sikap atau perilaku seseorang sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk memberi manfaat baik bagi dirinya, masyarakat maupun Bangsa dan Negara. Pendidikan merupakan sebuah hal mutlak bagi setiap orang agar memiliki daya saing tinggi, terutama dalam era globalisasi saat ini. Tanpa memiliki daya saing yang memadai, seseorang sulit menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif. Pada bidang pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berpartisipasi dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional.

Pendidikan maupun pelatihan pada dasarnya menyediakan dan memperbaiki tiga ranah dalam pengembangan kompetensi manusia. Blooms menyebutnya dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Secara sederhana karena konteks pendidikan dengan pelatihan berbeda, maka tiga ranah inilah yang tadi telah disebut dengan tahu, mampu dan mau. Pelatihan juga berupaya menyegarkan dan menyeimbangkan tiga hal diatas tadi.¹ Pelatihan maupun pendidikan memiliki tanggung jawab besar sebagaimana menstimulasi seseorang yang ikut dalam programnya untuk bangkit, dan mau bekerja secara optimal, sempurna. Maka dari itu dalam pelatihan tersimpan nuansa motivasi yang berusaha menyentuh titik

¹ Firman Nugraha, *Pendidikan Dan Pelatihan Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta Pusat, LITBANGDIKLAT PRESS, 2020), h. 81

kesadaran peserta pelatihan betapa pentingnya posisi mereka dalam sebuah tugas.

Pelatihan sudah diyakini sebagai jalan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Sebagai mana yang diungkapkan Garavan dalam Nugraha sebagai sebuah kerangka sistematis untuk memodifikasi pengembangan, pengetahuan, dan sikap pegawai melalui pengalaman belajar yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka bagi organisasi.

Dalam hal ini diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Diklat bukan saja diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil, pegawai swasta juga bisa mengikuti diklat. Forum diklat yang diikuti oleh pegawai swasta tentu berbeda kesempatannya baik waktu, tempat dan tujuannya dengan diklat yang diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil. Tujuan utama adanya diklat adalah untuk meningkatkan keterampilan para guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan sekaligus memecahkan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam menjalankan tugas sehari-hari sebagai upaya untuk mendorong dan memberi kesempatan bagi para guru untuk meningkatkan pembelajaran.²

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang memberikan kontribusi dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana didalamnya termasuk tenaga pendidik. Menurut Mulyasa membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan pengembangan karier, serta menyatukan tujuan individu, kelompok, dan lembaga. Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan

² Warokah akbar, M.Pd. *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Tingkat Sekolah Menengah Pertama*, (Surabaya, CV. Jakad Media Publishing, 2019), h. 168

pendidikan.

Secara lebih luas tenaga kependidikan berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu sebagai berikut: Tenaga kependidikan terdiri dari tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji. kependidikan ialah tenaga administratif bidang pendidikan, dimana mereka menjadi subjek yang menjalankan califungsi mendukung pelaksanaan pendidikan. Tenaga pendidik terdiri dari pembimbing, pengajar, dan pelatih. Pengelola satuan pendidikan terdiri dari kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Yang termasuk dalam jenis tenaga kependidikan adalah pengelola sistem pendidikan, seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota.

Berdasarkan pengamatan awal balai diklat keagamaan aceh merupakan salah satu tempat pelatihan sebuah unit pelaksana teknis (UPT) di bawah naungan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia. Balai Diklat Aceh memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Kementerian Agama, khususnya dalam aspek keagamaan, kependidikan, dan administrasi.

kemampuan pemimpin dalam merumuskan visi dan perencanaan strategis yang berorientasi pada pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, keterlibatan seluruh elemen pelatihan dalam proses pengambilan keputusan secara partisipatif, kemampuan memotivasi dan memberdayakan staf serta peserta pelatihan, pengelolaan kinerja melalui evaluasi berkelanjutan, serta penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu membawa perubahan positif dalam budaya kerja institusi.

kepemimpinan yang efektif tersebut dapat terlihat melalui meningkatnya kepuasan peserta terhadap pelaksanaan diklat, terciptanya kolaborasi yang harmonis antara widyaiswara, tenaga administrasi, dan peserta, menurunnya tingkat absensi, munculnya inovasi dalam metode pelatihan, serta adanya tindak lanjut dan dampak nyata dari pelatihan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lapangan. Dengan demikian, strategi kepemimpinan yang diterapkan secara tepat akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pelatihan dan peningkatan mutu pendidikan keagamaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala balai dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kependidikan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh, serta melihat bagaimana kepemimpinan yang diterapkan dalam memimpin sebuah tenaga kependidikan. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana seorang tenaga kependidikan bisa menjadi tenaga kependidikan yang baik dan bisa menerapkan apa yang ia dapatkan dari adanya pelaksanaan pelatihan tenaga keendidikan di balai diklat tersebut. Dengan adanya kepemimpinan dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kependidikan dapat berjalan secara optimal dan agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan zaman.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala balai diklat keagamaan provinsi aceh dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kependidikan di balai diklat keagamaan provinsi aceh?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan kepala balai diklat keagamaan provinsi aceh dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan?
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kependidikan di balai diklat keagamaan provinsi aceh?

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari studi ini dapat dilihat bahwa menjadi seorang kepala (pemimpin) juga harus dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan baik itu dari segi pemahaman manajemen, pengembangan karakter dan etika maupun mendorong seseorang melalui pendekatan inovasi yang diberikan. Dan juga adanya kompetensi yang diberikan bagi peserta maupun karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

2. Manfaat praktis

- a. Balai diklat keagamaan provinsi aceh, agar dapat meningkatkan kualitas lembaga dengan baik serta manajemen yang sudah ditetapkan dapat dijalankan dengan lebih relevan.
- b. Bagi kepala diklat, agar dapat lebih meningkatkan kualitas tenaga kependidikan pelatihan yang baik dan mampu membentuk tenaga kependidikan yang lebih relevan dan efektif serta mampu meningkatkan motivasi dan juga kinerja yang baik bagi karyawan maupun peserta.
- c. Bagi karyawan, agar dapat lebih meningkatkan pengembangan pribadi yang lebih baik, adanya peningkatan karir dan juga

meningkatnya keterampilan manajerial kepemimpinan.

- d. Bagi peneliti, agar dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman secara langsung mengenai Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh

E. Definisi Operasional

Strategi kepemimpinan dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kependidikan di balai diklat keagamaan provinsi aceh memiliki peranan strategis dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur pendidikan sehingga memerlukan kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi . Informan penelitian terdiri dari pimpinan balai diklat, pegawai balai diklat, serta peserta pelatihan. Hasil penelitian yang dihasilkan yaitu menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan meliputi perencanaan program, pengembangan tim yang efektif, komunikasi yang efektif serta evaluasi dan monitoring yang teratur. Kepemimpinan yang komunikatif terbukti mampu mendorong efektifitas pelaksanaan pelatihan. Yang dimana temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang strategis dalam mendukung pengembangan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan yang terstruktur dan terarah. R Y

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan orang lain menuju tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin biasanya mempunyai kemampuan dalam memotivasi, dan mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin biasanya memiliki visi dan misi yang jelas, memiliki komunikasi yang baik, serta tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Dalam kepemimpinan yang efektif seorang pemimpin

mampu memengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi menuju tujuan yang diinginkan.³

Kepemimpinan dalam konteks organisasi merupakan kemampuan untuk mengarahkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Seorang pemimpin perlu membangun dan memotivasi anggota organisasi agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang mungkin terjadi di masa depan guna memastikan kesesuaian organisasi dengan lingkungan sekitarnya.

Pengertian kepemimpinan menurut Sri Wiludjeng dalam buku pengantar manajemen menyimpulkan pendapat Knootz dan GR.Terry bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain berdasarkan kekuasaan yang dimilikinya. Dengan kekuasaan tersebut, seorang pemimpin dapat memimpin bawahannya, akan tetapi untuk memengaruhi orang-orang agar mampu bekerja dengan baik demi kemajuan sebuah organisasi.

Kepemimpinan yang baik merupakan hal yang penting dalam pemerintahan organisasi serta kelompok yang tidak terhitung untuk menciptakan pola hidup, bekerja dan bermain. Seorang pemimpin juga memandang efisiensi kerja sebagai faktor utama untuk keberhasilan organisasi dan pemimpin mempertimbangkan keseimbangan antara tugas dan hubungan manusiawi.

Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

³ Reizahra Diannisa Dkk, "Model Diklat Pengembangan Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi (Tenaga Kependidikan/Karyawan)", *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, Vol.8 No 6 (2024),h.847

2. Tenaga Kepemimpinan

Kata kependidikan berkenaan dengan bidang pekerjaan mendidik. Kata ini berasal dari kata pendidik mendapat awalan “ke” dan berakhiran “an”, berarti proses atau kegiatan mendidik. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, kata pendidikan berarti sama dengan menunjuk kata “keguruan dan ilmu pendidikan” sehingga apabila dikaitkan dengan tenaga kependidikan berarti orang-orang yang terlibat dalam proses kegiatan pendidikan.⁴

Tenaga kependidikan adalah pegawai yaitu mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No.20 tahun 2003 pasal 1, BAB 1 ketentuan umum). Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 tahun 2003, pasal 39 (1)).

Pengembangan tenaga kependidikan bukanlah tugas yang ringan, karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi juga mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik menyangkut dengan perencanaan, pendanaan serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan juga menuntut adanya manajemen yang berkualitas sehingga dapat menjadi salah satu faktor pembentuk pendidikan yang berkualitas.⁵

⁴ Dr. Rusydi Ananda, M.Pd, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Medan, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018), h.16

⁵ Anas Harun, "Pengembangan Tenaga Kependidikan", *jurnal islamika*, vol. 13 No 2 (2013), h.68-169

F. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penelitian Nabila Padmasari dkk pada tahun 2023 yang berjudul *Kepemimpinan Tim (Team Leadership)*. *Jurnal Jimek* Vol 3 No. 2. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang yang tidak semua orang bisa untuk melakukannya. Kepemimpinan yang baik dapat mengendalikan dan mengawasi karyawan sehingga dapat menjalankan segala intruksi yang telah diberikan. Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan juga harus melihat sifat individu karyawannya. Pemimpin yang efektif dapat berpikir cepat, serta memiliki karakter yang dapat mendorong karyawan agar dapat mengikuti semua arahan yang telah diberikan kepadanya.⁶

Dalam penelitian Tony Mirza dkk pada tahun 2024 yang berjudul *Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat Iii Pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan* *Jurnal Manajemen* Vol. 02(02). Menurut Ruky pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah team. Pelatihan sering kali disamakan dengan pengembangan, padahal istilah pelatihan dan pengembangan adakalanya berbeda makna. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan seseorang/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sekarang. Sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas para karyawan di masa depan.⁷ Menurut Nototatmodjo mengemukakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan, intelektual dan kepribadian manusia”. Pada intinya, suatu pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan atau kewajiban untuk membentuk pegawai yang memiliki kelebihan dalam bidangnya dan lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan

⁶ Nabila Padmasari dkk, “Kepemimpinan Tim (Team Leadership)”..*Jurnal Jimek*, Vol 3 No. 2. 2023. h.102.

⁷ Tony Mirza dkk, “ Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat Iii Pada Badan Diklat Provinsi Sumatera Selatan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 02(02),2024. h 10

bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, agar karyawan itu dapat lebih berkompetensi.

Dalam penelitian Reizahra Diannisa dkk pada tahun 2024 yang berjudul Model Diklat Pengembangan Kepemimpinan Dan Pengembangan Organisasi (Tenaga Kependidikan/Karyawan). *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, Vol. 8 No.6. Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki visi yang jelas, berani, mampu mengakomodasi dengan baik, mengimplementasikan visi ke dalam tindakan, memiliki nilai-nilai spiritual yang kuat, membangun hubungan yang efektif, inovatif, dan inisiatif, serta memiliki integritas yang tinggi. Sebagai seorang pemimpin tentu harus memiliki pemikiran yang visioner agar dapat membawa organisasi ke arah tujuan yang diinginkan dengan mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi. Kepemimpinan visioner bekerja dengan empat pilar yaitu penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Pemimpin yang visioner harus mampu memahami gambaran masa depan dengan baik dan sesuai dengan tujuan bersama.⁸

G. Sistematika Pembahasan

Agar memperoleh sebuah gambaran yang jelas dan menyeluruh dalam isi pembahasan, maka secara global dapat dilihat pada sistematika penulisan di bawah ini:

BAB I Pendahuluan, didalam pendahuluan memuat isi latar belakang Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh dan berisi rumusan-rumusan masalah yang membuat beberapa masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian untuk menjawab dari rumusan masalah tersebut, manfaat penelitian, devenisi operasional dan kajian terdahulu yang relevan yang mendeskripsikan tentang penelitian terdahulu serta beberapa kajian

⁸ Reizahra Diannisa dkk, "Model Diklat Pengembangan Kepemimpinan Dan Pengembangan Organisasi (Tenaga Kependidikan/Karyawan). *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, Vol. 8 No. 6, 2024,hal 850

pustaka yang mendukung penelitian saat turun ke lapangan.

BAB II Kajian Teori, didalam bab ini akan diuraikan beberapa kajian teori yang akan digunakan sebagai kerangka berfikir bagi peneliti. Pembahasan berupa outline mengenai Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh.

Bab III Metodologi Penelitian, dalam bab ini akan di paparkan berupa jenis pendekatan penelitian yang akan digunakan, lokasi penelitian, sumber data yang akan diambil, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, dan juga berisi tahapan-tahapan penelitian lainnya.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan, bab ini membahas tentang pembahasan hasil penelitian dan juga analisis yang merupakan pembahasan terhadap temuan-temuan yang saling berkaitan dengan rumusan masalah.

Bab V Kesimpulan Dan Saran, ini merupakan bab terakhir yaitu penutup yang didalamnya berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang akan dilakukan serta saran yang diberikan oleh peneliti yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam Strategi Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kependidikan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Aceh.