

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PROGRAM *INSERVICE TRAINING* DI SMAS
INSHAFUDDIN BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

SITI RIFQAH

NIM. 190206041

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam



JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

2023 M/1444 H

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PROGRAM *INSERVICE TRAINING* DI SMAS
INSHAFUDDIN BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Bebas Studi Untuk Menyelesaikan Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh:

SITI RIFQAH

NIM. 190206041

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Muhammad Faisal, M.Ag
NIP. 197108241998031002

Pembimbing II,



Lailatussadah, S.Ag., M.Pd
NIP. 197512272007012014

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PROGRAM *INSERVICE TRAINING* DI SMAS
INSHAFUDDIN BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal : Rabu, 24 Juli 2023
6 Muharram 1445 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Muhammad Faisal, M.Ag
NIP. 197108241998031002

Sekretaris,

Lailatussadah, S.Ag., M.Pd
NIP. 197512272007012014

Penguji I,

Dr. Basidin Mizal, M.Pd
NIP. 195907021990031001

Penguji II,

Ainul Mardhiah, MA.Pd
NIP. 197510122007102001

Mengetahui,

Dekan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Datussalam Banda Aceh



Prof. Saiful Mukti, S.Ag., MA., M.Ed., Ph.D.
NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siti Rifqah

NIM : 190206041

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Judul Skripsi : "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh"

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

AR - RANIRY



Banda Aceh, 20 Juli 2023

Yang Menyatakan,


Siti Rifqah

NIM. 190206041

ABSTRAK

Nama : Siti Rifqah
NIM : 190206041
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
Tebal Skripsi : 126
Pembimbing I : Muhammad Faisal, M.Ag
Pembimbing II : Lailatussadah, S.Ag., M.Pd
Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pendidik, Tenaga Kependidikan, *Inservice Training*

Rendahnya sumber daya manusia di sekolah merupakan permasalahan yang sering terjadi dan memiliki dampak besar terhadap kualitas pelaksanaan pendidikan. Untuk mengatasi hal ini, pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* menjadi solusi yang dianggap efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam pengembangan sumber daya manusia di SMAS Inshafuddin Banda Aceh serta menganalisis strategi yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sumber data yang digunakan adalah kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan di lingkungan SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berbagai tantangan yang dihadapi dalam program *inservice training*, seperti waktu yang terbatas, kurangnya motivasi, perbedaan daya tangkap, dan kurangnya persiapan. Namun, ada pula peluang yang bisa dimanfaatkan, seperti fasilitas yang memadai, dukungan dari atasan, dan pemateri yang berkompeten. Selain mengikuti pelatihan di sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh juga melakukan pengembangan diri secara informal. Proses pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* dilakukan dengan beberapa langkah, yakni identifikasi kebutuhan, perancangan program, pelaksanaan program, dan evaluasi. Peserta pelatihan merasakan manfaat dari program ini, seperti peningkatan wawasan, kemampuan, dan keterampilan dalam pekerjaan sehari-hari, serta peningkatan kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan baru. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengatasi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang tersedia. Program ini memberikan manfaat nyata bagi peserta, yang juga akan berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Iradah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh” sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-raniry. Shalawat berangkaikan salam tidak lupa pula disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, semoga syafaat beliau dapat kita dapatkan di hari akhir kelak.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan serta arahan dari keluarga dan berbagai pihak yang telah mendukung dan mendoakan selama proses skripsi in. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., P.hd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang memberikan bantuan selama perkuliahan.
2. Bapak Dr. Safriadi, M.Pd., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang memberikan arahan untuk bisa menyelesaikan laporan penelitian.

3. Bapak Muhammad Faisal, M.Ag., selaku Dosen Wali dan Pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan masukan untuk penelitian tugas akhir;
4. Ibu Lailatussadah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan untuk penelitian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.
6. Ibu Khairul Husna, S.Ag., selaku Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh yang telah memberikan arahan dan masukan untuk menunjang penelitian skripsi ini.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam proses penyusunan laporan penelitian. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran agar laporan penelitian ini bisa lebih baik. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih, semoga laporan penelitian tugas akhir ini bisa bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi semua pihak.

Banda Aceh, 10 Juni 2023
Penulis,

Siti Rifqah

LEMBAR PERSEMBAHAN



Dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Alm H. Mahmudi dan ibu Hj. Fithriani S.Ag. Terimakasih ayah dan ibu yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, dukungan, motivasi tanpa henti kepada penulis, hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
2. Almh. Siti Nurul Humaira, Muhammad Maulana, Zahratun Nafisah dan Noratul Azkia. Selaku saudara kandung penulis, terimakasih telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi tiada henti kepada penulis.
3. Rauf Diaqsa Putra, dan Syifa Shahira, selaku sahabat baik penulis, terimakasih telah membantu dan memberikan banyak motivasi dan saran untuk penulisan skripsi ini.
4. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2019 yang telah membantu banyak hal selama perkuliahan.

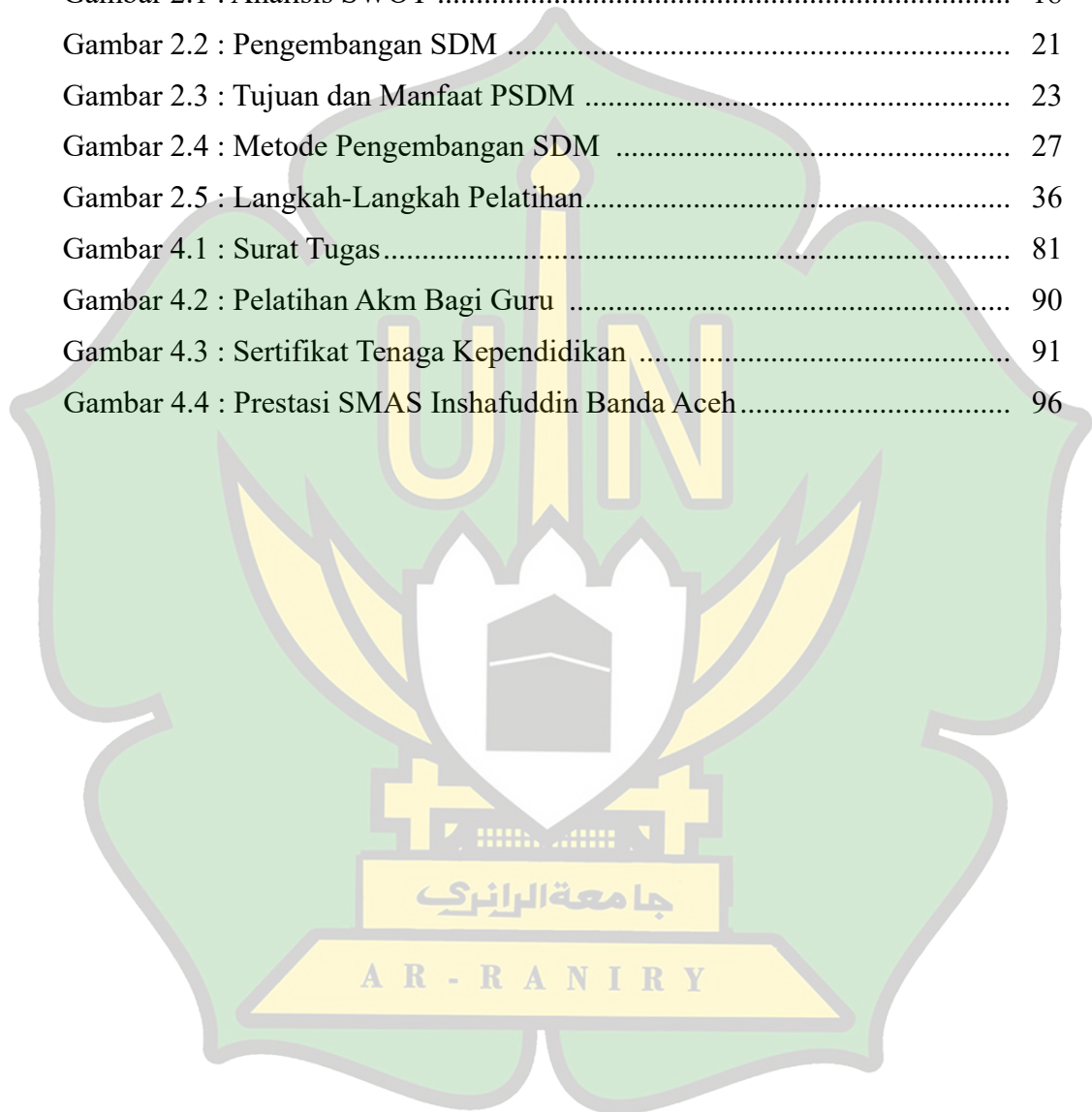
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Terdahulu	9
F. Sistematika Penulisan	12
G. Definisi Operasional.....	13
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
a. Pengertian Strategi	16
b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
c. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
d. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	24
e. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
f. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	28
2. <i>Inservice Training</i>.....	34
a. Pengertian <i>Inservice Training</i>	34
b. Tahapan <i>Inservice Training</i>	35
c. Indikator <i>Inservice Training</i>	42
d. Tantangan dan Peluang <i>Inservice Training</i>	43

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui	
Program <i>Inservice Training</i>	46
B. Landasan Pustaka	48
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	48
2. <i>Inservice Training</i>	51
C. Kerangka Konseptual	54
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Program	
<i>Inservice Training</i>	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Lokasi Penelitian.....	55
C. Subjek Penelitian.....	56
D. Kehadiran Peneliti.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	60
G. Teknik Analisis Data	61
H. Uji Keabsahan Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	70
B. Hasil Penelitian	74
C. Pembahasan Penelitian.....	96
BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	119

Daftar Gambar

Gambar 1.1 : Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Tahun 2018-2022	2
Gambar 2.1 : Analisis SWOT	18
Gambar 2.2 : Pengembangan SDM	21
Gambar 2.3 : Tujuan dan Manfaat PSDM	23
Gambar 2.4 : Metode Pengembangan SDM	27
Gambar 2.5 : Langkah-Langkah Pelatihan.....	36
Gambar 4.1 : Surat Tugas.....	81
Gambar 4.2 : Pelatihan Akm Bagi Guru	90
Gambar 4.3 : Sertifikat Tenaga Kependidikan	91
Gambar 4.4 : Prestasi SMAS Inshafuddin Banda Aceh.....	96



Daftar Tabel

Tabel 4.1 : Data Siswa SMAS Inshafuddin Banda Aceh	72
Tabel 4.2 : Data Sarana dan Prasarana SMAS Inshafuddin Banda Aceh	73
Tabel 4.3 : Tantangan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program <i>Inservice Training</i> di SMAS Inshafuddin Banda Aceh...	98
Tabel 4.4 : Peluang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program <i>Inservice Training</i> di SMAS Inshafuddin Banda Aceh..	102



Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry

Lampiran 3 : Surat Keterangan telah melakukan Penelitian dari SMAS

Inshafuddin Banda Aceh

Lampiran 4 : Instrumen Wawancara

Lampiran 5 : Dokumentasi Kegiatan Pelatihan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu topik yang hangat dan sering diperbincangkan, hal ini karena SDM memiliki banyak kontribusi dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dalam mewujudkan dan meningkatkan kesuksesan perusahaan. Pada dasarnya SDM merupakan manusia yang bekerja dalam suatu lembaga organisasi dan memiliki tujuan untuk mencapai visi misi lembaga organisasi tersebut. Kualitas SDM yang buruk dapat meningkatkan angka pengangguran, tingginya tingkat kemiskinan dan terhambatnya pertumbuhan ekonomi.¹

Berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh *World Economic Forum* berdasarkan *Global Human Capital Report* tahun 2019 yang membahas tentang kondisi SDM di 130 negara, Indonesia berada di urutan 50.² Kemudian pada tahun 2020 Indonesia menempati peringkat 46.³ Walaupun ada perkembangan tetapi peringkat ini masih rendah dibanding dengan negara tetangga seperti Malaysia, Singapura, Thailand dan Brunei Darussalam yang menempati posisi jauh di atas. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, mengeluarkan data Indeks Pembangunan

¹ Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjuntak, "Pengelolaan SDM Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering," *Pengelolaan SDM Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*, Vol. 1, No. 2, 2013, h. 4.

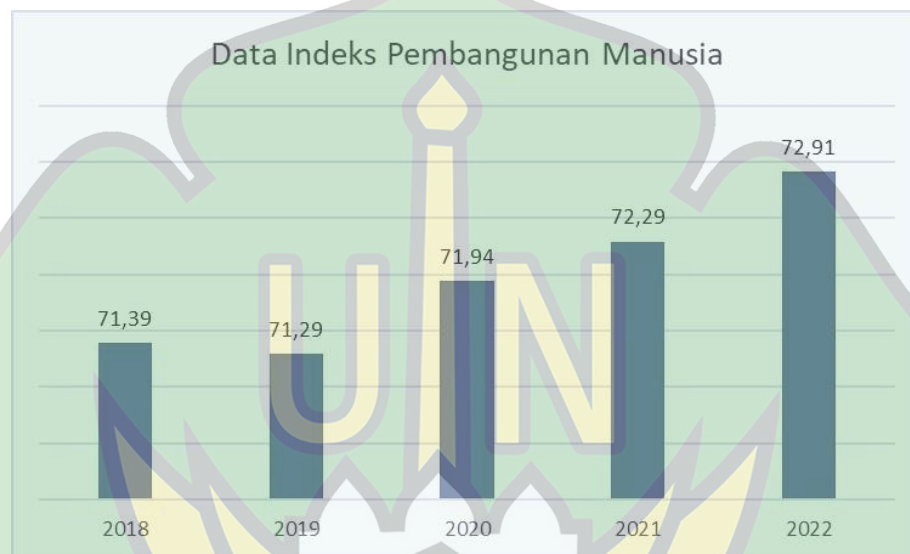
² https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf.
Diakses pada tanggal 1 juni 2023 pukul 14:00 WIB

³ <https://www.weforum.org/> dikases pada tanggal 1 juni 2023 pada pukul 14:20 WIB

Manusia (IPM) Indonesia, data ini menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia terus meningkat dalam lima tahun terakhir.

Gambar 1.1. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Tahun 2018-2022

Sumber: Badan Pusat Statistik 2023



Dapat dilihat dari kedua data tersebut terlihat jelas bahwa sumber daya manusia Indonesia masih harus terus ditingkatkan. Hal ini tentu saja membuat masyarakat Indonesia khawatir akan rendahnya kualitas sumber daya manusia yang kemudian akan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dari data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa pemerintah harus lebih memperhatikan dan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.⁴

Langkah pertama yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah ini adalah menata kembali perencanaan pengembangan sumber daya manusia dari aspek emosional, spiritual, kreativitas, moral dan tanggung jawab. Pengelolaan sumber

⁴ Mariana Ulfah Hoesny dan Rita Darmayanti, "Permasalahan dan solusi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas guru : sebuah kajian pustaka," *Scholaria : Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 11, No. 2, 2021, h. 125,

daya manusia tersebut dapat dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal dari pendidikan anak usia dini sampai pendidikan perguruan tinggi.⁵

Salah satu orang yang memiliki tanggung jawab dalam menunjang proses pendidikan yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tugas tenaga pendidik dan kependidikan bukan hanya sekedar untuk mengajar atau menyampaikan *skill* tetapi juga bertugas menyelenggarakan pelayanan administratif, pengelolaan, pembinaan, pengawasan serta memberikan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di sekolah.⁶ Menurut Amon dkk dalam penelitiannya mengatakan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tuntutan dalam memajukan sekolah dan meningkatkan hasil belajar siswa.⁷ Untuk memenuhi tuntutan kerja serta meningkatkan kualitas pendidikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya.

Menurut Dessler pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap atau meningkatkan keterampilan.⁸ Menurut Noe dalam Gustiana pengembangan

⁵ Afrahul Khairah, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sdm Di Mts. Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal” (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018), h. 1.

⁶ Miftahul Huda, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah,” *Jurnal ilmu-ilmu agama*, Vol. 3, No. 1, 2021, h. 37.

⁷ Theresia Ping dan Soerjo Adi Poernomo, “Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan,” *Gaudium Vestrum: Jurnal*, Vol. 5, No. 1, 2021, h. 2.

⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Selemba Empat, 2015), h. 125.

merupakan proses memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan baru atau pekerjaan yang sudah ada.⁹

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan dianggap profesional ketika mampu berinovasi menjadi *up to date*, dari segi informasi dan teknologi. Namun tidak sedikit tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di daerah terpencil dan membuat mereka sulit untuk mengembangkan kemampuannya, disisi lain ada juga yang terus sibuk dengan kegiatan rutin tanpa berusaha meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan. Oleh karena itu pemerintah mengadakan kegiatan pelatihan lanjutan atau *inservice training* untuk mengejar hal yang tertinggal tersebut.

Menurut Vebrianto *Inservice training* merupakan kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan yang dirasa butuh untuk memperdalam pengetahuan serta keterampilannya seiring perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berubah- ubah.¹⁰ Baharudin dalam penelitiannya mengatakan bahwa program *inservice training* dapat mencakup berbagai kegiatan seperti persiapan aplikasi kursus, cerah, seminar, lokakarya, kunjungan ke sekolah lain, demonstrasi pengajaran menggunakan metode baru, kunjungan lokasi, dan persiapan khusus

⁹ Riska Gustiana, Taufik Hidayat, dan Achmad Fauzi, “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Jemsi*, Vol. 3, No. 6, 2022, h. 659.

¹⁰ Rian Vebrianto, “Inservice Training Penulisan Karya Ilmiah Bagi Guru Di Pekanbaru,” n.d., h. 299.

untuk penugasan baru.¹¹ kegiatan *inservice training* ini dapat mengembangkan sumber daya manusia.

Pengembangan SDM melalui program *inservice training* ini dapat dikatakan sebagai program dan sebagai metode pelatihan dan pendidikan dalam masa jabatan untuk belajar dan meniru pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Secara umum tujuan *inservice training* adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan pelayanan, dan mengurangi tingkat kecelakaan. Berdasarkan pengertian *inservice training* tersebut, terdapat kriteria yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menjadi karyawan yang profesional.¹²

Banyak penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu untuk mengembangkan kompetensi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Primanita & suci telah melakukan penelitian untuk mengoptimalkan perkembangan anak usia dini berdasarkan "Pembinaan Kompetensi Guru Melalui Program *Inservice Training* APE untuk PAUD" Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dilakukan secara daring melibatkan tim yang terdiri dari dosen dan mahasiswa. Program ini terdiri atas dua kegiatan yaitu webinar dan *workshop* pengembangan

¹¹ Hasan Baharudin, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem kepemimpinan Kepala Madrasah," *Jurnal Ilmu Tarbiyah at-Tajdid*, Vol. 6, No. 1, 2017, h. 10.

¹² Sugito, "Pengaruh In Service Training, Kompetensi Pedagogik Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Di Mtsn Lampung Selatan," *Disertasi*, 2021, h. 12.

¹³ Primanita Shalihah Rosmana dan Suci Utami Putri, "Pembinaan Kompetensi Guru Melalui Program *Inservice Training* APE untuk PAUD", *RECEP*, Vol. 3, No. 1, 2022.

APE. Peserta webinar terdiri dari guru PAUD non linear dan mahasiswa calon guru PAUD.¹³

Tri. dkk., juga telah melakukan penelitian dengan menganalisis Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh *Inservice Training*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan termasuk dalam penelitian survei. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa *inservice training* memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.¹³

Selain itu Suci dkk juga melakukan analisis tentang *E-Comic Inservice Training* Bagi Guru-Guru PAUD. Berdasarkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini, dapat disimpulkan bahwa peserta (yaitu guru TK) sudah mampu menciptakan sebuah media pembelajaran berbasis digital yakni berupa *ecomic*, dengan menggunakan aplikasi Bitmoji, *Learning apps*, dan Google Slide.¹⁴

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia SMAS Inshafuddin Banda Aceh sudah mengadakan beberapa pelatihan guna mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Akan tetapi, faktanya masih terdapat beberapa kriteria yang belum dipenuhi oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara peneliti dengan kepala sekolah di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, menunjukkan bahwa terdapat beberapa

¹³ Tri Novita Sari, Syarwani Ahmad, dan Rohana, "Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh *Inservice Training*," *Journal on Education*, Vol. 5, No. 4, 2023.

¹⁴ Suci Utami Putri, Dewi Finita, dan Bayuni Tia Citra, "E-comic *Inservice Training* Bagi Guru- Guru PAUD," *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 5, No. 1, 2022.

tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mengikuti pelatihan tetapi masih kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mewujudkan tujuan pendidikan indikatornya dapat dilihat dari kurangnya inovasi dalam metode pengajaran, seperti pemanfaatan perkembangan teknologi belum optimal oleh sebagian tenaga pendidik, hal ini terlihat dari masih adanya tenaga pendidik yang belum memanfaatkan media pembelajaran yang didukung oleh perkembangan teknologi dalam proses belajar mengajar, dan lebih mengandalkan penjelasan menggunakan buku cetak, ketidaksesuaian antara RPP yang disusun oleh tenaga pendidik dengan implementasi RPP dalam proses pembelajaran di kelas, dan masih ada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang tepat waktu dalam bekerja.¹⁵

Sebab permasalahan ini sangat sering terjadi di sekolah dan ini bukanlah masalah kecil karena jika sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan rendah dapat berdampak pada kualitas pengajaran di sekolah. Guru yang tidak memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai dapat menghadapi kesulitan dalam merencanakan dan menyampaikan pembelajaran yang efektif hal ini dapat berdampak negatif terhadap hasil belajar siswa.

Berdasarkan data empiris dan kajian literatur, maka penelitian ini mengisi kekosongan terhadap hasil penelitian terdahulu dan menjawab permasalahan di lapangan. Penelitian ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training*, tantangan yang terjadi dan peluangnya.

¹⁵ Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh, Wawancara di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, tanggal 10 september 2022

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja tantangan pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
2. Apa saja peluang pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
3. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?

C. Tujuan Perumusan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menemukan tantangan pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.
2. Untuk menemukan pendukung pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi peneliti

Sebagai wadah untuk lebih mendalami dan memperluas penelitian mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dan cara pengembangannya dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik.

2. Bagi dunia pendidikan

Skripsi ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi dunia pendidikan terutama dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah dimana era society 5.0 ini memberikan banyak tantangan yang harus diantisipasi dan dihadapi oleh lembaga pendidikan di Indonesia.

E. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Nirwan, P. A dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melalui pendidikan dan pelatihan terlaksana dengan baik dilihat dari kinerja pegawai yang semakin meningkat, disiplin dalam pekerjaan serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat dan cepat.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Anding Sunarto dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi

¹⁶ Putri Anna Nirwan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar," *JEKPEND: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, 2020, h. 41..

Revolusi Industri 4.0. penelitian ini bertujuan untuk melihat inovasi sebagai kunci dari keberhasilan daya saing organisasi. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya melakukan inovasi di era revolusi industri 4.0 untuk mempertahankan daya saing organisasi.¹⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Asih Niati, Anitiyo Soelistiyono dan Teguh Ariefiantoro dengan judul Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Komputer Microsoft Office Excel untuk Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Mranggen. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan komputer untuk mendukung kinerja perangkat desa Mranggen. Metode yang digunakan yaitu berupa pelatihan dan wawancara dan juga memberikan sosialisasi mengenai Microsoft Excel. Hasil yang didapat yaitu kegiatan ini berjalan dengan baik, peserta aktif dalam kegiatan pelatihan peserta dan mulai dapat mengoperasikan *microsoft Excel*.¹⁸

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fathan Solikhul hadi dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu. Penelitian ini dilakukan karena

¹⁷ Ading Sunarto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 4, No. 2, 2020, h 5

¹⁸ Asih Niati, Anitiyo Soelistiyono, dan Teguh Ariefiantoro, "Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Komputer Microsoft Office Excel untuk Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Mranggen," *E-Dimas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 10, No. 1, 2019.

rendahnya kompetensi guru yang berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi formal dan strategi non-formal merupakan strategi yang digunakan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru, sarana yang kurang memadai, rendahnya keinginan guru untuk melakukan pengembangan diri merupakan hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Roslin Takahindangen, Arwildayanto dan Arifin dengan judul Pengaruh *Preservice* dan *Inservice Training* Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *preservice* dan *inservice training* terhadap peningkatan kompetensi guru di sekolah dasar Kabupaten Bolang Mongondow Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Hasil penelitian yang didapat yaitu *pre service* dan *inservice training* berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru dengan hasil uji satu sampel tes diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05.²⁰

Dari beberapa penelitian yang sudah dipaparkan, masih ada perbedaannya dengan penelitian yang dimaksud oleh peneliti, maksud dari tulisan ini adalah untuk

¹⁹ Mochammad Fathan Solikhulhadi, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu," *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, Vol. 2, No. 02, 2021.

²⁰ Roslin Takahindangen, "Pengaruh Preservice Dan Inservice Training Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar," *jurnal pendidikan glasser*, vol. 7, No. 1, 2023.

mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, baik dari tahapan pengembangan sdm melalui *inservice training* yang dilakukan, serta faktor pendukung dan hambatan yang terjadi.

F. Sistematika Penulisan

Penulis membagi sistematika penulisan skripsi menjadi beberapa BAB untuk memudahkan para pembaca dalam skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisi pengantar penelitian, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu dan tata cara penelitian yang harus diikuti.

BAB II Kajian Teori

Bab ini membahas teori-teori yang terkait dengan judul penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training*.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan karakteristik penelitian yang meliputi jenis penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, alat pengumpulan data yang digunakan, proses analisis data, serta uji keabsahan data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat gambaran umum tentang lokasi penelitian, temuan penelitian, dan pembahasan terkait temuan tersebut.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi yang disampaikan peneliti berdasarkan hasil penelitian.

G. Istilah Operasional

1. Strategi

Strategi merupakan cara yang disusun untuk mencapai tujuan.²¹

Strategi merupakan seni dan ilmu dalam menggunakan dan kembangkan kekuatan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan pada awalnya.²²

Strategi adalah bagaimana setiap individu dapat bekerja sama dalam sebuah organisasi, dalam usaha untuk mencapai tujuan dan maksud organisasi.²³

Strategi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerjasama dan koordinasi yang efektif.

²¹ Meila Hayudiyani et al., "Strategi kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan melalui program unggulan sekolah," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 1, 2020, h. 90.

²² Siti Aminah Chaniago, "Perumusan Manajemen Strategi Pemberdayaan Zakat," *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 12, No. 1, 2014, h. 93.

²³ Fenty Setiawati, "Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum dan Pendidikan*, Vol. 30, No. 1, 2020, h. 61.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.²⁴ Pengembangan SDM merupakan proses seumur hidup yang mencakup berbagai bidang kehidupan, terutama melalui pendidikan. Dari segi ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia lebih ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan dunia kerja dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi serta menjaga keseimbangan ekonomi.²⁵

Pada hakikatnya pengembangan SDM dikaitkan dengan kegunaannya dalam pembangunan sebagai upaya melakukan perubahan ke arah perbaikan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup, meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.²⁶

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan yang diberikan oleh lembaga untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu.

²⁴ Sri Hamdaniah Sirih, Imran Ismail, dan Juharni, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene," *Jurnal Paradigma*, Vol, 1, No. 2, 2019, h. 7.

²⁵ Izzatus Sholihah dan Zakaria Firdaus, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan," *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah*, Vol. 7, No. 3, 2019, h. 36.

²⁶ Benny Kurniawan, "Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam," *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, Vol. 4, No. 2, 2020, h. 109.

3. *Inservice Training*

Inservice training adalah pelatihan yang diberikan oleh pemerintah kepada karyawan untuk meningkatkan kecakapan serta keahlian melakukan pekerjaan dalam masa tugasnya.²⁷ Pelatihan adalah metode yang digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang dimilikinya menempati posisi atau pekerjaan tertentu di perusahaan atau organisasi.²⁸

Menurut siagian yang dikutip oleh wicaksono pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek bagi personel operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis.²⁹

Inservice training atau pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu kegiatan untuk melatih dan mengembangkan keterampilan dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan untuk memenuhi tuntutan kerjanya.

²⁷ Luther Gulick, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jurnal Manajemen Pendidikan , Vol. 9, No. 2, 2019, h. 957.

²⁸ Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi," Forum Ekonomi, Vol. 23, No. 4, 2021, H. 806.

²⁹ Yosep Satrio Wicaksono, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)," Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, 2016, h. 32.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani “Strategos” yang terdiri dari kata “stratos” yang berarti militer dan “ag” yang berarti memimpin. Konsep ini terkait dengan situasi masa lalu yang sering melibatkan peperangan, dimana seorang jenderal dibutuhkan untuk memimpin pasukan dan meraih kemenangan. Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi dapat diartikan sebagai taktik atau ilmu yang menggunakan sumber daya manusia untuk melaksanakan kebijakan tertentu dalam peperangan. Strategi juga mencakup program-program untuk mendefinisikan dan mencapai tujuan organisasi, serta menerjemahkan visi, misi, dan tujuan organisasi ke dalam kegiatan operasional yang terstruktur dalam menanggapi lingkungan secara efektif dari waktu ke waktu.³⁰

Menurut Clausewitz, strategi adalah seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. (*strategy is a comprehensive plan*

³⁰ Regita Putri, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru” (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau – Pekanbaru, 2020), h. 17.

for accomplishing an organization goals). Bukan sekedar pencapaian, tetapi strategi juga dimaksudkan untuk menjaga keberlangsungan organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.

Faktor-faktor penting yang diperhatikan dan diperhitungkan dalam menentukan strategi adalah:

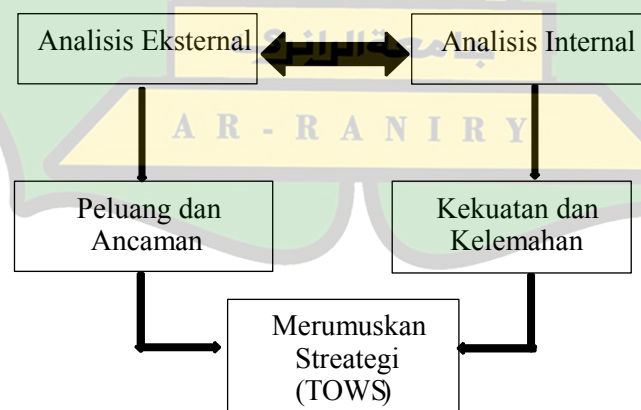
- a. Memperhitungkan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki dari pada pihak lawan.
- b. Memanfaatkan keunggulan dan kelemahan pihak pesaing.
- c. Memperhitungkan keadaan lingkungan internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi perusahaan.
- d. Memperhitungkan faktor-faktor ekonomi, sosial, dan psikologis.
- e. Memperhatikan faktor-faktor sosial budaya dan hukum.
- f. Mempertimbangkan faktor ekologis dan geografis.
- g. Analisis dengan cermat rencana pihak lawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika ingin menentukan strategi dalam suatu organisasi hendaknya perlu diketahui terlebih dahulu apa yang menjadi keunggulan dan kelemahan dari pihak pesaing serta memperhatikan faktor faktor lainnya agar dalam menjalankan strategi nantinya bisa lebih unggul daripada pesaing-pesaing lainnya.³¹

³¹ Rica Kristya Rusdiwan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), h. 30.

Fungsi strategi pada dasarnya adalah mengupayakan agar strategi yang telah disusun dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara simultan, yaitu:

- a. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain.
- b. Menghubungkan dan mengasosiasikan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
- c. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
- d. Menghasilkan dan membangkitkan banyak sumber daya dari pada yang digunakan sekarang.
- e. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan organisasi atau kegiatan masa depan.
- f. Menanggapi dan bereaksi terhadap situasi baru yang dihadapi sepanjang waktu.³²



Gambar 2. 1 Analisis SWOT

³² Rica Kristya Rusdiwan, *Strategi Pengembangan*, h. 32–33.

b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang berfungsi sebagai penggerak di suatu organisasi, baik di institusi atau perusahaan yang berfungsi sebagai aset maka dari itu perlu dilatih dan dikembangkan keahliannya. Pengertian sumber daya manusia dibagi dua, yaitu pengertian secara mikro dan makro. Sumber daya manusia secara mikro dapat diartikan sebagai orang yang bekerja di suatu institusi atau disebut juga sebagai, pegawai, karyawan, tenaga kerja, staff dan sebagainya. Sedangkan secara makro sumber daya manusia adalah masyarakat di suatu negara yang sudah mencapai usia kerja, baik yang sudah bekerja ataupun belum bekerja.³³

Melihat bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang penting, maka program pengembangan merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius.³⁴ Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan sebuah usaha untuk membekali seseorang dengan keahlian dan kecakapan sehingga seseorang memiliki keahlian dalam menjalankan tugas atau kehidupan sehari-hari agar lebih percaya diri dalam menghadapi masalah dalam tugasnya.³⁵

³³ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2, 2019, h. 953.

³⁴ Djulaiha Sukmana, Soni Akhmad Nulhaqim, Dan Nurliana Cipta Apsari, "Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia)," *jurnal ilmu asministrasi*, Vol. 14, No. 1, 2023, h. 12–21.

³⁵ Weddy Nur Adam, Wan Suryani, dan Eka Setia Dewi Tarigan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, Vol. 2, No. 1, 2021, h. 52.

Menurut Hasibuan pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.³⁶

Robert mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah usaha yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan dan dalam jangka panjang.³⁷

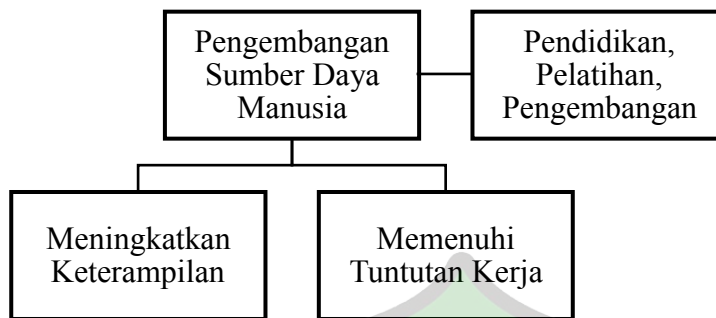
Menurut Tarigan dan Nasution pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan orang untuk tanggung jawab yang lebih tinggi terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Sedangkan menurut Krismiyati pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan sistematis dan terencana yang dirancang secara sadar untuk menyediakan karyawan perusahaan dengan kondisi yang memenuhi tuntutan dunia kerja sekarang dan dimasa depan.³⁸

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan serta mempersiapkannya untuk memenuhi tuntutan kerja.

³⁶ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 8.

³⁷ Miftahuddin, Arif Rahman, dan Asep Iwan Setiawan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3, No. 2, 2018, h. 2.

³⁸ Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi," *Forum Ekonomi*, Vol. 23, No. 4, 2021, h. 806.



Gambar 2. 2 Pengembangan SDM

Berdasarkan dari gambar 2.2 dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk memenuhi tuntutan kerja yang semakin kompleks, salah satu caranya yaitu dengan pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri.

c. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum, tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang berkualitas yang dapat mencapai tujuan organisasi peningkatan efisiensi dan pertumbuhan. Tujuan di atas dapat dicapai jika setiap orang dalam organisasi memiliki keahlian dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.³⁹

Menurut Sedarmayanti ada beberapa tujuan dan manfaat organisasi melakukan pengembangan SDM, diantaranya:

³⁹ Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, no. 2, 2021, h. 42.

- a. Mengurangi ketergantungan organisasi dalam mempekerjakan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan dengan baik, maka jika ada posisi jabatan akan dapat diisi dari internal. Promosi menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka memiliki karir. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- b. Membuat lingkungan kerja yang positif.
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas *output*.
- d. Mengurangi biaya operasional akibat kecelakaan kerja.
- e. Mengurangi *turnover*, ketidakhadiran pegawai dan peningkatan kepuasan kerja.
- f. Memperbaiki perilaku pegawai menjadi lebih positif.
- g. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai.
- h. Meningkatkan efisiensi kerja, waktu, bahan baku dan mengurangi keausan mesin.
- i. Manfaat pengembangan SDM

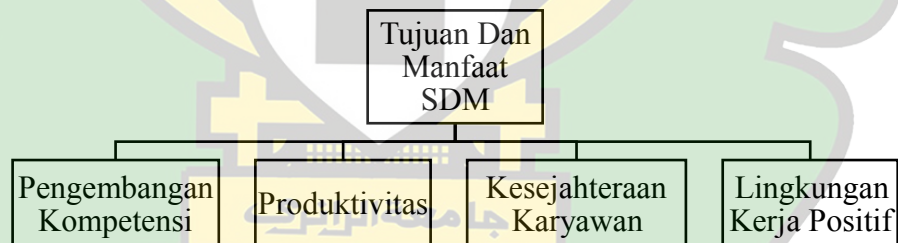
Manfaat pengembangan SDM bagi pegawai:

- a. Membantu karyawan membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan efektif.
- b. Membantu memotivasi dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan, membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, atau konflik kerja.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja
- d. Memperbaiki komunikasi
- e. Memenuhi kebutuhan individu

- f. Meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan tugas baru

Manfaat pengembangan SDM bagi organisasi:

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keahlian kerja pada semua level.
- b. Membantu karyawan mengetahui tujuan organisasi.
- c. Menciptakan citra organisasi yang lebih baik.
- d. Membantu mengembangkan dan menerapkan kebijakan organisasi.
- e. Meningkatkan hubungan antar karyawan.
- f. Membantu mengurangi biaya di berbagai bidang seperti produksi, personalia, dan administrasi.
- g. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- h. Membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan.
- i. Menciptakan suasana pertumbuhan yang baik.
- j. Organisasi dapat bersaing lebih unggul.⁴⁰



Gambar 2.3 Tujuan dan Manfaat SDM

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tujuan dan manfaat SDM adalah untuk mengembangkan kompetensi karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja, meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat bekerja dengan lebih efektif

⁴⁰ Sedarmayanti, Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Pengantar, Universitas Dr. Soetomo (Surabaya, 2017), h. 7–8.

dan efisien, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja positif sehingga tujuan organisasi tercapai.

d. Jenis Pengembangan Sumber daya manusia

Menurut Wirawan ada banyak jenis program pengembangan SDM, baik yang dilakukan secara formal maupun nonformal, baik yang dilakukan didalam maupun di luar organisasi. Namun secara umum dapat dikelompokkan menjadi: pelatihan (*training*), pendidikan (*education*) dan pengembangan (*development*).

1. Pelatihan (Training)

Pelatihan adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai guna mengembangkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang diembannya. Misalnya, seorang juru ketik memiliki kecepatan mengetik yang lambat dan tingkat kesalahan yang tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut dilakukan pelatihan mengetik dengan komputer menggunakan metode mengetik 10 jari.

Ada banyak jenis program pelatihan, namun dapat dikelompokkan menjadi dua jenis: pelatihan pra-jabatan atau *pre-service training*, dan pelatihan dalam jabatan atau *in-service training*. Pelatihan prajabatan adalah pelatihan untuk mempersiapkan calon pegawai semua aspek organisasi dimana mereka akan dipekerjakan dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh masing-masing pegawai. Peserta nya adalah pegawai yang berada pada tahap *pre-position* atau *trial*. Pada akhir masa jabatan, karyawan akan dievaluasi kinerjanya apakah memenuhi standar

kinerja atau tidak. Karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan akan diberhentikan.

In-service training adalah pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan sikap dan perilaku yang diperlukan pegawai untuk mengembangkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Selain itu, jenis pelatihan ini juga berfungsi untuk memecahkan masalah yang dihadapi karyawan dan organisasi. Misalnya, sebuah perusahaan menghadapi pesaing baru yang unggul dalam produk dan teknik pemasarannya. Pelatihan biasanya memakan waktu singkat dari 1 hari hingga sebulan, dan hasil penerapannya materi pelatihan karyawan dievaluasi secara berkala.

2. Pendidikan (*education*)

Pendidikan adalah pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan untuk mempersiapkan karyawan untuk pekerjaan baru yang akan ditugaskan kepadanya. Misalnya, seorang karyawan akan ditugaskan untuk menjadi kepala departemen di suatu unit bisnis. Dia tidak pernah memegang posisi ini dan tidak memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai penugasan tersebut. Agar berhasil dalam pekerjaan barunya, ia dididik sebagai kepala departemen. Mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi.

Dalam PP Diklat, program pendidikan dan pelatihan diintegrasikan menjadi satu program pendidikan dan pelatihan (diklat). Pasal 1 Pp Diklat menyatakan: “pendidikan dan pelatihan bagi PNS yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses

penyelenggaraan belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS”. Diklat berupaya meningkatkan potensi calon PNS dan PNS.

3. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan PSDM yang dirancang untuk pengembangan profesional dan pribadi karyawan baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan individu karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis. Ada banyak jenis upaya pengembangan karyawan yang terkait dengan perusahaan. Kehidupan perusahaan dan karyawannya bergantung pada konsumen, dan klien perusahaan.⁴¹

e. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Wirawan metode pengembangan sumber daya manusia dibuat sesuai dengan tujuan dan materi yang akan digunakan agar peserta lebih mudah memahami. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan suatu metode, diantaranya yaitu:

1. Efektivitas biaya
2. Kesesuaian dengan isi program
3. Kesesuaian dengan prinsip-prinsip pembelajaran
4. Sesuai dengan preferensi dan kapabilitas instruktur

Ada dua metode yang biasa digunakan, yaitu metode formal dan metode non formal. Metode formal dilakukan di kelas atau di tempat kerja secara formal dan terjadi interaksi antara instruktur dan peserta. Sedangkan pada metode nonformal

⁴¹ Wirawan, Manajemen Sumber Daya Indonesia (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 195–198.

biasanya peserta akan diberi video, modul, artikel, program di internet dan harus dipelajari oleh peserta secara mandiri.

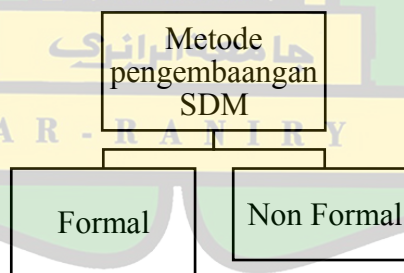
Berdasarkan tempat pelaksanaannya, metode pengembangan sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua:

1. Pelatihan ditempat kerja (*on the job training*)

Pelatihan yang dilakukan di tempat kerja untuk mengajari karyawan bagaimana melakukan pekerjaan secara langsung. Ada beberapa jenis pelatihan dengan menggunakan teknik ini, seperti: *job instruction training*, *job rotation*, magang (*apprenticeship*) dan *coaching*.

2. Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*)

Pelatihan diluar tempat kerja dilakukan diluar tempat kerja, jenis pelatihan menggunakan teknik ini mencakup berbagai metode, seperti ceramah, presentasi, analisis kasus, simulasi, pelatihan laboratorium, *role playing*, *self study*, *vestibule training*.⁴²



Gambar 2.4 Metode pengembangan SDM

⁴² Wirawan, Manajemen Sumber Daya..... , h. 203–204.

Dari gambar diatas dapat lihat ada dua metode pengembangan SDM yaitu secara formal dan informal, pengembangan SDM secara formal mengikuti program-program resmi yang diselenggarakan oleh organisasi, seperti pendidikan, sertifikasi dan program pengembangan karir, metode ini memiliki struktur dan tujuan yang jelas dan ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Metode yang kedua yaitu secara non formal, kegiatan ini biasanya dilakukan secara individu oleh karyawan sendiri, metode ini tidak terstruktur dan lebih fleksibel seperti diskusi informal, coaching, mentoring, dll.

f. Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sumber daya manusia di lembaga pendidikan yaitu pendidikan dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia pendidikan adalah modal lembaga pendidikan besar. Sumber daya manusia adalah istilah yang diberikan kepada orang yang bekerja di suatu lembaga atau sekolah. istilah lain yang memiliki arti yang mirip dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja, karyawan dan juga pengajar atau pendidik.⁴³

1. Tenaga Pendidik

Kata pendidik berasal dari kata didik yang artinya menjaga dan melatih mengenai moralitas dan kecerdasan. Kemudian awalan “pe” menjadi pendidik yang berarti orang yang mendidik.⁴⁴Dalam UU No.20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2,

⁴³ Efi Rufaiqoh Muhaimin, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kroya Cilacap” (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto, 2017), h. 39.

⁴⁴ Wildasari, “Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan,” Sabilarrasyad, Vol. 2, No. 1, 2017, h. 102.

tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴⁵

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴⁶

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Barkah dalam penelitiannya guru adalah pendidik yang menjadi figur, panutan dan pendamping bagi peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu, yang meliputi tanggung jawab, wibawa, kemandirian, dan kedisiplinan.⁴⁷

Pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan proses belajar mengajar di kelas. Karena seorang pendidik tidak hanya mendidik, tetapi juga berfungsi sebagai orang dewasa yang melakukan transfer pengetahuan atau penyalur pengetahuan yang dimiliki kepada anak didiknya.⁴⁸ Karena tenaga

⁴⁵ Undang Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁴⁶ Undang Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁴⁷ Holipatul Barkah dan Qiqi Yuliati Zakiah, "Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah," Jurnal Isema : Islamic Educational Management Vol. 2, No. 2, 2017, h. 9.

⁴⁸ Muzayyin Arifin, Kapita Selektta Pendidikan Islam (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h. 118.

pendidik merupakan faktor yang sangat penting didalam dunia pendidikan maka seorang tenaga pendidik haruslah memiliki kompetensi, kemahiran dan kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Menurut Rochman ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁴⁹ Berikut kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman tentang siswa, desain dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan perkembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Seorang pendidik dikatakan memiliki kompetensi pedagogik yang minimal jika telah menguasai suatu bidang studi, ilmu pendidikan, metode pembelajaran, dan pendekatan pembelajaran.⁵¹

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang stabil, dewasa, mulia, jujur dan bijaksana. Dengan demikian, kepribadian guru memiliki peran untuk membentuk kepribadian siswa menjadi lebih

⁴⁹ Rochman Chaerul dan Heri G, *Kepribadian Guru* (Bandung: Nuansa Cedekia., 2011), h. 26.

⁵¹ Sudiartono, "Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri Satap Tira," *Jurnal Penda's* Vol. 2, No. 1, 2020, H. 92.

baik.⁵⁰ Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang terkait dengan perilaku pribadi guru yang memiliki nilai-nilai akhlak mulia terpuji hingga terpancar dalam perilaku sehari-hari.

c. Kompetensi Sosial

Guru sebagai makhluk sosial yang hidup di tengah masyarakat memiliki kehidupan pribadi yang menjadi perhatian khusus masyarakat. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif, yang meliputi mematuhi aturan kelembagaan, beradaptasi dengan masyarakat sekitar, mengakomodasi siswa, orang tua dan rekan kerja, serta berkomunikasi secara empatik dan efektif dengan siswa dan orang tua baik secara verbal maupun non verbal.⁵¹

d. Kompetensi Profesional

Menurut Surya yang dikutip oleh Ramaliya kompetensi profesional merupakan berbagai keterampilan yang diperlukan untuk menjadi guru yang profesional. Kompetensi profesional meliputi keahlian dalam penguasaan materi yang diajarkan beserta dengan metodenya, rasa tanggung jawab atas tugas dan rasa kebersamaan dengan sesama guru.⁵²

⁵⁰ Silvia Marlina, Nofia Sherli, dan Iswanti, "Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan di Sumatera Barat," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 4, No. 1, 2022, h. 93.

⁵¹ Muhammad Yusri Bachtiar, "Pendidik dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. 6, No. 3, 2016, h. 199.

⁵² Ramaliya, "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran," *Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 9, No. 1, 2018, h. 79.

2. Tenaga Kependidikan

Menurut Sudiartono dalam penelitiannya mengatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Yang termasuk tenaga kependidikan adalah kepala satuan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.⁵³

Menurut undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat 1 tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁵⁴ Tenaga kependidikan adalah orang yang ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan, meskipun secara tidak langsung terlihat dalam proses pendidikan, antara lain:

- a. Wakil kepala bidang umum pendidikan yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang tertentu membantu kepala badan satuan pendidikan dalam membantu menyelenggarakan pendidikan di lembaga tersebut.
- b. Tenaga Tata Usaha adalah tenaga kependidikan yang membidangi administrasi instansi. Bidang administrasi yang dikelola antara lain: Administrasi persuratan dan kearsipan, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Kesiswaan, Administrasi Keuangan, Administrasi Inventaris, dan lain-lain.

⁵³ Sudiartono, "Manajemen Tenaga Kependidikan Di Smp Negeri Satap Tira," Jurnal Pendais, Vol. 2, No. 1, 2020, h. 91.

⁵⁴ Undang Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

- c. Asisten Laboratorium adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di laboratorium.
- d. Pustakawan adalah orang yang bertanggung jawab mengelola pustaka ⁵⁵

Berdasarkan Permendiknas No. 24 Tahun 2008 mengenai Standar Tenaga Administrasi Sekolah/ Madrasah adalah sebagai berikut:

a) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian memiliki integritas dan akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreatif dan inovasi dan tanggung jawab.

b) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu kemampuan untuk bekerja dalam tim, pelayanan prima, kesadaran berorganisasi, berkomunikasi efektif, dan membangun hubungan kerja.

c) Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis merupakan kemampuan untuk melaksanakan administrasi kepegawaian, keuangan, sarana prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, persuratan dan kearsipan, administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum, administrasi layanan khusus, dan penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

⁵⁵ Sudiartono, Manajemen Tenaga, h. 93–94.

d) Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial (khusus bagi kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah) meliputi kemampuan untuk mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, mengorganisasikan staf, mengembangkan staf, mengambil keputusan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik, dan menyusun laporan.⁵⁶

2. *Inservice Training*

a. Pengertian *Inservice Training*

Inservice training atau juga dikenal sebagai pendidikan dalam jabatan atau latihan dalam masa jabatan adalah pendidikan tambahan setelah seseorang menjabat dalam tugasnya.

Inservice training dalam konsepnya mencakup semua kegiatan yang diadakan oleh pengelola pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan profesional ketika bertugas. Secara umum, *inservice training* dapat mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.⁵⁷

Berdasarkan penjelasan UU No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 31 disebut bahwa “Pendidikan dalam jabatan adalah suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan

⁵⁶ Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.

⁵⁷ Nadia Archika, “Pengelolaan Program *Inservice Training* Dalam Pengembangan Kearsipan Di Sman 10 Fajar Harapan Banda Aceh” (Uin Arraniry Banda Aceh, 2020), h. 12. ⁶⁰ Undang-undang Dasar No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

keterampilan.⁶⁰ Menurut PP No. 31 pasal 1 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan kerja atau *training* adalah seluruh 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 atau pekerjaan.

Dengan kata lain pelatihan kerja adalah proses yang memberikan pengetahuan serta keterampilan agar karyawan lebih terampil dalam bekerja dan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik sesuai dengan standar.⁵⁸

Menurut Andrew E. Sakula yang dikutip oleh Mangkunegara mengatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas.⁵⁹

Menurut Wayne F. Casio dalam Suwatno dan Donni:

“Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.⁶⁰

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang diberikan kepada karyawan yang dirasa

⁵⁸ Peraturan Pemerintah No. 31 Pasal 1 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

⁵⁹ Anwa Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 43.

⁶⁰ H Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 104.

butuh untuk mengembangkan kompetensi dan pengetahuannya agar mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik.

b. Tahapan dalam *Inservice Training*

Agar pelatihan dapat berlangsung sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan, maka pelaksanaan pelatihan harus melalui langkah atau prosedur tertentu. Mathis dan Jackson mengatakan bahwa langkah-langkah pelatihan ada empat tahap, yaitu: 1. Analisis kebutuhan pelatihan, 2. Perancangan pelatihan, 3. Pelaksanaan pelatihan, 4. Evaluasi pelatihan.



Gambar 2.5 Langkah-Langkah Pelatihan diadaptasi dari Mathis And Jackson

a. Penilaian Kebutuhan

Analisis kebutuhan adalah diagnostik untuk menentukan masalah yang saat ini dihadapi dan tantangan masa depan yang harus dipenuhi oleh program pelatihan ini, langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) mengumpulkan data untuk menentukan lingkup kerja TNA, 2) menyusun uraian tugas menjadi sasaran pekerjaan atau kegiatan dari target yang telah ditentukan, 3) memilih/menentukan instrumen untuk

mengukur kemampuan kerja, 5) mengolah data hasil pengukuran dan menginterpretasikan data hasil pengolahan, 6) menentukan peringkat kebutuhan pelatihan. Analisis pelatihan ini dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa alat atau instrumen, misalnya, kuesioner, tes, dan pedoman observasi.⁶¹

b. Perancangan Program Pelatihan

Menurut Rima Gusetyoningsih dan Sri Eka Astutiningsih ada tiga faktor yang harus diperhatikan ketika merancang program pelatihan yaitu:

1. Kesiapan peserta pelatihan

Jika peserta pelatihan sudah siap mengikuti pelatihan yang akan diselenggarakan, maka kegiatan dapat berhasil. Peserta yang siap mengikuti pelatihan berarti sudah memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan serta motivasi dan efektivitas diri.

2. Kemampuan pelatih

Kemampuan pelatih juga sangat mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Pelatih harus dapat menguasai materi sebanyak mungkin sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan tentang materi yang diberikan tersebut. Metode yang

⁶¹ Adolf Bastian Tambusai dan Ida Umami, In- Servis Training dalam Pengembangan Kompetensi Guru (Yogyakarta: IDEA Press Yogyakarta, 2019), h. 51-52.

digunakan juga harus sesuai untuk mempermudah pemahaman materi yang disampaikan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan topik pelatihan yang dibutuhkan. Materi pelatihan yang dibuat harus sesuai kebutuhan, seperti pengalaman pelatih atau bahan yang sudah ada. Penyampaian materi pelatihan juga harus sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan, karena setiap individu memiliki latar belakang dan jenjang pendidikan yang berbeda.

c. Pelaksanaan pelatihan

Setelah membuat desain pelatihan, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan pelatihan. metode yang sudah dirancang perlu diuji untuk mengkonfirmasi metode yang digunakan memenuhi persyaratan pelatihan. Agar pelatihan menjadi efektif, berbagai faktor harus diperhitungkan termasuk sifat pelatihan, identitas peserta pelatihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya serta waktu pelatihan.⁶²

d. Evaluasi pelatihan

Satu hal yang tidak kalah penting dalam proses pelatihan yaitu melakukan evaluasi pada hasil pelatihan yang sudah dilakukan. Evaluasi ini mengacu pada tiga kondisi yang dapat diamati. Pertama, melihat

⁶² Rima Gusetyoningsih dan Sri Eka Astutiningsih, *Desain Program Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), h. 24–26.

kondisi peserta sebelum pelatihan, selama pelatihan, dan setelah pelatihan. Kondisi peserta sebelum pelatihan mencerminkan suatu keadaan dimana terdapat ketidaksesuaian antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sebenarnya dicapai. Perbedaan ini akan atasi melalui penerapan materi dan metode pelatihan yang tepat. Kondisi yang kedua adalah pengamatan yang dilakukan selama program pelatihan berlangsung. Evaluasi ini menjadi titik ukur ketika pelatihan mulai berjalan tetapi muncul banyak permasalahan seperti:

1. Peserta bosan mengikuti pelatihan.
2. Peserta kesulitan dengan metode pelatihan yang dilakukan.
3. Sarana dan prasarana yang digunakan kurang mendukung.

Jika pelatihan terus dilakukan dengan kondisi-kondisi seperti itu, pelatihan tidak akan berjalan dengan efektif. Pihak penyelenggara pelatihan harus segera mengambil tindakan untuk memperbaiki agar tujuan pelatihan tercapai. Kondisi ketiga, yaitu evaluasi yang dilakukan selama pelatihan berjalan. Evaluasi ini dilakukan secara menyeluruh dan dibagi menjadi dua kelompok, yakni evaluasi pada pelaksanaan pelatihan secara umum dan evaluasi terhadap kinerja pasca pelatihan.⁶³

Proses dan hasil evaluasi sangat dipengaruhi oleh berbagai pengamatan, latar belakang, pengalaman dari petugas evaluasi. Evaluasi pelatihan fokus pada proses pengumpulan hasil yang diperlukan untuk menentukan apakah pelatihan

⁶³ Yohanes Arianto, *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, ed. oleh Sonta Frisca Manalu, pertama (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019).h. 19

tersebut efektif atau tidak. Dengan demikian, evaluasi pelatihan merupakan teknik ukur untuk mengetahui apakah rencana pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan atau belum.⁶⁴ Beberapa model evaluasi program yang populer dan sering digunakan sebagai strategi atau pedoman kerja dalam pelaksanaan evaluasi program akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Goal Oriented Evaluation Model*

Goal oriented evaluation model (evaluasi berorientasi tujuan) adalah model evaluasi yang pertama kali muncul. Model ini berfokus pada tujuan program yang telah ditetapkan sebelum pelaksanaan program dimulai. Evaluasi dilakukan secara berkesinambungan dan terus menerus untuk memeriksa sejauh mana tujuan tersebut telah tercapai dalam proses pelaksanaan program. Model ini dikembangkan oleh Tyler.⁶⁵

2. *Goal Free Evaluation Model*

Goal free evaluation model (evaluasi model bebas tujuan) yang digagas oleh Michael Scriven yang merupakan ahli filsafat ilmu pengetahuan yang banyak memberikan ide dalam bidang evaluasi. Scriven telah mengembangkan model evaluasi program tanpa tujuan yang memungkinkan evaluator menyelidiki dampak program atau tindakan yang diambil oleh program itu. Tujuan dari model evaluasi

⁶⁴ Agus Akhmadi, "Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh di Masa Pandemi," *Jurnal Diklat Keagamaan*, Vol. 4, No. 2, 2020, h. 142.

⁶⁵ Mardiah dan Syarifuddin, "Model- Model Evaluasi Pendidikan," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 2, No. 1, 2018, h. 41.

ini adalah untuk menghasilkan evaluasi yang mencerminkan dampak program yang sebenarnya, bukan hanya hasil yang diharapkan.⁶⁶

Model evaluasi bebas tujuan berfokus pada hasil tak terduga dari program pendidikan dan tidak terikat pada retorika rancangan instruksional tentang apa yang perlu dicapai. Model evaluasi tanpa tujuan bekerja dengan mencoba melihat keseluruhan dampak dari program yang dilaksanakan sehingga terhindar dari informasi yang tidak sesuai dengan tujuan program. Dengan demikian, efek samping yang mungkin timbul dari tujuan program pendidikan dapat diminimalkan.⁶⁷

3. *CIPP Evaluation Model*

CIPP evaluation model dikembangkan oleh Stufflebeam. Model ini beranggapan bahwa kesuksesan program pendidikan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk sifat-sifat siswa dan lingkungan, tujuan program, peralatan yang digunakan, serta prosedur dan mekanisme pelaksanaan program itu sendiri. Stufflebeam mengartikan tujuan evaluasi sebagai berikut:

- a. Memberikan dan menyediakan informasi yang bermanfaat untuk menilai alternatif keputusan.
- b. Membantu para pihak dalam menilai dan meningkatkan manfaat program pendidikan atau objek yang dievaluasi.

⁶⁶ Raden Ayu Halima Dan Triono Ali Muatofa, "Goal Free Evaluation", ISEEDU, Vol, 6, No. 2, 2022, h. 140–41.

⁶⁷ Helda Wardani, Mami Hajaroh Kusuma dan Fajarsih Darusuprapti, "„Model-Model Evaluasi Pendidikan Dasar (Scriven Model, Tyler Model, Dan Goal Free Evaluation)", *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual*, Vol. 6, No. 1, 2022, h. 36–49.

c. Membantu dalam pengembangan kebijakan dan program baru.⁶⁸

c. Indikator *Inservice Training*

Indikator- indikator pelatihan menurut Dessler dalam Dewi, S :

1. Instruktur

Umumnya, pelatihan diaplikasikan oleh berbagai lembaga untuk meningkat skill per individu. Oleh karena itu, para pelatih yang telah direkomendasikan harus profesional dan kompeten dibidangnya. Ada beberapa indikator yang harus dimiliki instruktur diantaranya:

- a) Pengalaman
- b) Kompeten
- c) Sesuai dengan bidang ilmu

2. Peserta Pelatihan

Mengingat pelatihan umum berorientasi pada peningkatan keterampilan, kemudian pelatih dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang, profesional, dan kompeten.

3. Metode

Pelatihan akan lebih efektif jika materi yang diberikan sesuai dengan kemampuan peserta, metode pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan dan juga materi pelatihan.

⁶⁸ Mawahid Shulhan, *Supervisi Pendidikan: Teori dan Terapan dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru*, (Surabaya: Acima Publishing, 2012), h. 114.

4. Materi

Pelaksanaan pelatihan membutuhkan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai. Ada beberapa ukuran materi pelatihan yaitu:

- a) Materi motivasi pelatihan
- b) Materi perencanaan pelatihan
- c) Materi manajemen bisnis
- d) Bahan perencanaan kelompok.

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan membutuhkan tujuan yang telah ditentukan, khususnya terkait dengan menyusun rencana tindakan (permainan aksi) dan determinasi tujuan, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan datang. Ada beberapa ukuran tujuan pelatihan meliputi:

- a) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan
- b) Meningkatkan semangat kerja
- c) Meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan
- d) Meningkatkan pendapatan.⁶⁹

d. Tantangan dan Peluang dalam *Inservice Training*

Menurut Ken dalam Sabrina setiap pengembangan pasti ditemukan kendala-kendala dalam prosesnya dan harus diperbaiki atau diatasi. Kendala tersebut akan berdampak pada kelancaran proses pengembangan dan pelatihan serta

⁶⁹ Sandra Dewi Herdiyati dan Sri Suwarsi, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka," *Manajemen*, Vol, 5, No. 1, 2019, h. 279–80.

membuat target kurang optimal. Beberapa tantangan yang timbul selama pelaksanaan pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Peserta pengembangan dan pelatihan berasal dari latar belakang yang beragam, termasuk tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan usia. Perdebatan daya pikir, persepsi, dan kekuatan pikiran yang berbeda-beda menyebabkan tantangan dan menghambat kelancaran proses pengembangan dan pelatihan.
2. Menemukan pelatihan atau instruktur yang kompeten dalam mengajar dan mentransfer pengetahuan bisa menjadi sulit, sehingga tujuan pelatihan tidak tercapai. Contohnya, terdapat ada pelatih atau instruktur yang memiliki pengetahuan yang luas, tetapi kurang mahir dalam menyampaikan dengan baik, sehingga penyampaian materi menjadi kurang efektif.
3. Fasilitas dan prasarana yang digunakan untuk menyampaikan pelatihan seringkali kurang memadai. Kurangnya peralatan, mesin, dan sarana praktek dapat menyulitkan proses pelatihan dan bahkan menghambatnya.
4. Kurikulum yang digunakan belum sesuai atau kurang sistematis dalam mendukung tujuan pekerjaan atau jabatan peserta. Kesulitan dalam menetapkan kurikulum yang tepat dan mengatur waktu pengajaran dapat menyebabkan ketidakcocokan antara pelatihan dengan kebutuhan peserta.

5. Keterbatasan dana untuk pelatihan seringkali menjadi hambatan, karena pelatihan seringkali dilaksanakan secara terpaksa dan sumber daya yang ada belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan.⁷⁰

Marwansyah mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kelangsungan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia peluangnya dapat berasal dari beberapa hal berikut:

1. Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan manajemen puncak dan kepemimpinan dari atas menjadi faktor penting untuk keberhasilan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Tanpa dukungan manajemen puncak, program tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Dukungan yang aktif dari eksekutif dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi dianggap sebagai cara yang paling efektif.

2. Teknologi

Perkembangan teknologi juga mempengaruhi proses pelatihan dan pengembangan. Teknologi memainkan peran besar dalam penyampaian pengetahuan kepada peserta, dan perkembangan teknologi terus berlanjut sesuai kebutuhan.

⁷⁰ R. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2021, h. 110–11.

3. Kompleksitas Organisasi

Kompleksitas organisasi menjadi faktor penting lainnya. meskipun struktur organisasi yang sederhana terkadang dianggap akan memudahkan pengaturan karyawan dan tugas-tugasnya, namun dalam kenyataannya, tugas individu dan tim seringkali diperluas dan dipercayakan, sehingga para karyawan menghadapi tugas yang lebih kompleks dari sebelumnya.

4. Gaya Belajar

Gaya belajar yang berbeda pada setiap individu juga mempengaruhi pelatihan dan pengembangan. Mereka yang mudah beradaptasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran yang telah ditetapkan akan lebih mudah dalam mengikuti proses pelatihan dan pengembangan.⁷¹

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training*

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari topik yang penting untuk dikaji, mengingat pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang urgen dalam upaya meningkatkan keunggulan kompetitif suatu lembaga. Pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang tujuan akhirnya adalah produktivitas dan kualitas lembaga. Lembaga pendidikan

⁷¹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.158.

memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerjanya. Upaya dalam peningkatan mutu, berimplikasi pada perlunya sekolah memiliki sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal, sehingga perlu mengembangkan sumber daya manusia agar memiliki sikap kreatif dan inovatif dalam menghadapi persaingan.⁷²

Pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan pendidikan dan pelatihan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara bersamaan dan berkesinambungan. Dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan, ada lima bidang yang dianggap penting. Bidang-bidang ini meliputi *professionalism, competitiveness, functional competence. Participation*, dan kerja sama tim.⁷³

Melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia akan memudahkan lembaga atau sekolah untuk lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Sumber daya manusia yang dituju adalah kepala sekolah, guru dan staf. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dilakukan di sekolah tetapi juga dilaksanakan di luar sekolah. sumber daya manusia yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah yang memiliki tingkat peduli yang tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Sumber daya manusia yang baik juga akan meningkatkan kualitas sekolah. pendidikan dan pelatihan di luar sekolah dapat

⁷² Erlina Yuliyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1, 2020, h.25.

⁷³ Awaluddin, "Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah," *Journal Educational Research and Social Studies* Vol. 2, No. 2, 2021, h. 27.

dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan mengikuti seminar pendidikan, lokakarya, dan desiminasi.⁷⁴

B. Landasan Pustaka

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Beberapa penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia sudah banyak diteliti oleh peneliti lain, berikut diantaranya beberapa penelitian yang dipilih dan di paparkan oleh peneliti. Salah satunya penelitian Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani dkk. Penelitian ini berfokus menggambarkan pengembangan SDM dan manfaat yang diperoleh oleh karyawan di UMKM Happy Kue Lompong. Kegiatan ini diikuti oleh karyawan dan pemilik di UMKM Happy Kue Lompong. Hasil kajian menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh UMKM Happy Kue Lompong hanya sebatas *sharing session* yang diadakan setelah pelatihan. Manfaat dari pelatihan ini dapat dirasakan langsung oleh peserta dapat dilihat dari meningkatnya pengetahuan tentang tanggung jawab pada tugas yang diberikan, meningkatnya kepercayaan diri secara individu serta meningkatnya kemampuan individu sehari-hari.⁷⁵

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Noga Riza Faisol, Zainuri Dan Nur Fadilah yang berfokus pada pemberdayaan pengembangan SDM santri MTS Zadul Ali Sukorejo Sukowono. Kegiatan pengembangan ini dilakukan pada 21 agustus 2021, pelatihan ini diikuti oleh dewan guru dan perwakilan santri, kegiatan

⁷⁴ Awaluddin, Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya h. 30.

⁷⁵ Agus Dwi Cahya et al., "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," YUME : Journal of Management, Vol. 4, No. 2, 2021, h. 230.

yang dilakukan yaitu membuat produk inovatif pembuatan masker dan pembuatan tempat sampah. Rasa ingin tahu dan antusiasme guru dan santri membuat program ini berjalan dengan optimal apalagi santri mampu mensosialisasikan pentingnya penggunaan masker dan dapat menjualnya kepada masyarakat sekitar sehingga menghasilkan perputaran modal produksi.⁷⁶

Hendita Yoesepa, dkk juga pernah meneliti tentang pengembangan SDM penelitian ini berfokus pada tingkat etos kerja karyawan di Hotel Santika Sukabumi. Peneliti memaparkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap tingkat etos kerja karyawan di Hotel Santika Sukabumi. Etos kerja merupakan suatu sikap semangat kerja seseorang yang bertujuan mengembangkan kelompoknya, oleh karena itu pengembangan SDM harus dikelola dengan baik agar adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Untuk menghadapi perubahan internal dan eksternal yang terjadi di perusahaan pihak hotel perlu memperhatikan lebih baik pengembangan SDM nya.⁷⁷

Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Rita Widjaja dan Eddy Supriyatna MZ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi organisasi sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁷⁶ N, Zainuri Riza Faisol, Dan Nur Fadilah, "Pengembangan Sdm Santri Mts Zaidul Ali Sukorejo Sukowono," *Al- Ijtima'*: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 2, No. 2, 2022.

⁷⁷ Hendita Yoesepa, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 3, 2020.

pegawai, namun sebagian lagi disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁸

Penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia juga pernah dilakukan oleh Ojo Sobargo, penelitian ini difokuskan untuk mempelajari dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja guru Taman Kanak-Kanak Negeri di Kota Bandung, dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan aspek pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas kerja guru Taman Kanak-Kanak di Kota Bandung, artinya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak.⁷⁹

Penelitian tentang sumber daya manusia juga dilakukan oleh Tsales Betty Andayani dan Heni Hirawan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

⁷⁸ Rita Widjaja dan Eddy Supriyatna, "Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, 2020.

⁷⁹ Ojo Suparjo, "Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Guru Tk Negeri Se Kota Bandung," *Jurnal Sosial Teknologi*, Vol. 2, No. 2, 2022.

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.⁸⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Yumna dkk terhadap Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *literature review*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pada masa covid-19 dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti menggunakan e-learning, aplikasi zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya. rancangan pelatihan yang digunakan pada masa pandemi Covid-19 harus dipikirkan sebaik mungkin agar pelatihan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.⁸¹

2. *Inservice Training*

Penelitian tentang *inservice training* atau yang lebih dikenal dengan pelatihan dalam masa jabatan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti di tanah air, dari banyaknya kajian tentang *inservice training* peneliti akan memilih beberapa kajian yang akan dipaparkan dari peneliti sebelumnya. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Yetti Ellyana penelitian ini berfokus pada kinerja guru dalam pembelajaran. Kinerja guru menjadi faktor yang menentukan kualitas suatu pembelajaran jika guru yang memiliki kinerja yang baik terlihat dalam kegiatan

⁸⁰ Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang," Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Vol. 3, No. 2, 2021.

⁸¹ Yumna et al., "Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19," N.D.

pembelajaran, akan dapat membangkitkan motivasi siswa untuk meningkatkan dedikasi dalam proses pembelajaran. Setelah dilakukan penelitian peneliti mengatakan bahwa adanya peningkatan guru dalam melakukan pembelajaran, peningkatan guru dalam menyusun RPP, dan adanya peningkatan guru dalam melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi siswa.⁸²

Selanjutnya penelitian mengenai *inservice training* dilakukan oleh Martinus Widodo, peneliti berfokus pada kompetensi guru dalam penguasaan kurikulum 2013, peneliti yang juga kepala sekolah di SDN 2 Sendangrejo melakukan tindakan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam penguasaan penilaian HOTS kurikulum 2013. Kurikulum 2013 merupakan salah satu kurikulum yang diterapkan di Indonesia, dikatakan kurikulum 2013 karena kurikulum ini diresmikan oleh menteri pendidikan pada tahun 2013 sedangkan HOTS merupakan singkatan dari *High Order Thinking Skill* yang meliputi didalamnya kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berpikir kritis dan kreatif, kemampuan mengambil keputusan dan berargumentasi. Subjek penelitian ini adalah 8 orang guru SD Negeri 2 Sendangrejo, penilaian HOTS Kurikulum 2013 dengan membandingkan hasil penilaian pada siklus I dan siklus II. Setelah dilakukan penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa ada peningkatan kompetensi guru SD Negeri 2 Sendangrejo

⁸² Yetti Ellyana, "Penerapan In Service Training dalam Meningkatkan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran," Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran), Vol. 4, No. 5, 2020.

semester 1 Tahun Pelajaran 2019/2020 dalam penguasaan penilaian HOTS Kurikulum 2013.⁸³

Penelitian tentang *inservice training* juga pernah dilakukan oleh Dela Purnama Sari, dkk, peneliti mengungkapkan ada dua strategi *inservice training* yang diterapkan oleh kepala sekolah yaitu: strategi formal dan non-formal, strategi formal yang diterapkan meliputi: kursus dan pelatihan guru, seminar, BIMTEK (Bimbingan Teknis), dan program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Sedangkan strategi non-formal meliputi: kedisiplinan, dan motivasi. Dalam pengembangan ini terdapat beberapa hambatan yang ditemui oleh peneliti, yaitu, kurangnya minat guru secara mandiri, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai. Dengan dukungan kepala sekolah yang terus memotivasi dan mendorong guru agar lebih kreatif dalam proses pembelajaran di kelas.⁸⁴

Penelitian tentang *inservice training* yang dilakukan oleh Tri Novita Sari dkk, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *inservice training* terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Pramubulih Timur Kota Prabumulih Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *inservice training* berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Peneliti juga

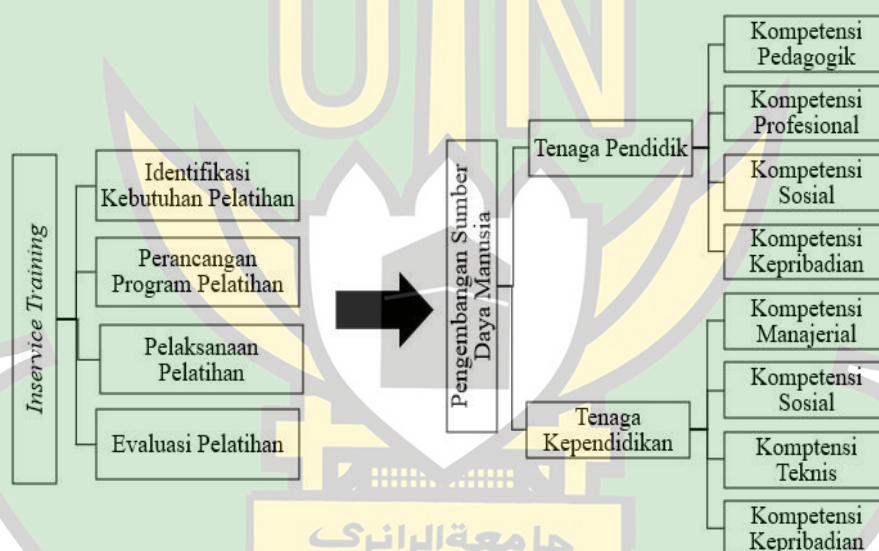
⁸³ Martinus Widodo, "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Penguasaan Kurikulum 2013 Melalui in Service Training," *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 5, No. 1, 2021..

⁸⁴ Emilda Sulasmi Dela Purnama Sari, Amini, "Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4, No. 2, 2022.

mengatakan bahwa inservice training dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Program inservice training dapat memberikan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh guru untuk menguasai bidang dan materi pengajaran serta memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Namun, terdapat kesenjangan antara pengadaan program inservice training yang direncanakan dengan realisasinya di lapangan.⁸⁵

C. Kerangka Konseptual

Strategi Pengembangan Sumber Daya manusia Melalui *Inservice training*



Sumber:

- Rochman Chaerul dan Heri G, *Kepribadian Guru* (Bandung: Nuansa Cedeikia., 2011), h. 26.
- Adolf Bastian Tambusai dan Ida Umami, *In- Servis Training dalam Pengembangan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: IDEA Press Yogyakarta, 2019), h. 51-52.
- Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/ Madrasah

⁸⁵ Sari, Ahmad, dan Rohana, "Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Inservice Training."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu metode penelitian yang bisa untuk menggali dan memahami makna masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam proses penelitian ini melibatkan usaha penting untuk mencari solusi seperti: memberikan pertanyaan, menyusun prosedur, mengumpulkan data spesifik dari informan atau partisipan. Menganalisis data secara induktif, mereduksi, memverifikasi, dan menafsirkan atau menangkap makna dari konteks masalah yang diteliti. Penelitian kualitatif ini menerapkan cara pandang yang bergaya induktif, berfokus pada pemaknaan individu, dan menerjemahkannya pada kompleksitas suatu persoalan.⁸⁶

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif, data yang digunakan berasal dari hasil pengamatan di lapangan, data yang didapat lebih objektif, akurat dan jelas. Hal ini karena peneliti mengamati secara langsung bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dan menyajikannya secara lengkap.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada SMAS Inshafuddin yang terletak di Jl. Taman Sri Ratu Safiatuddin No 3, Lambaro Skep, Kec. Kuta Alam, Kota Banda

⁸⁶ Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa (surakarta, 2014), h. 25.

Aceh, Provinsi Aceh. Lokasi ini dipilih karena adanya upaya yang dilakukan dalam mengembangkan sumber daya manusia di sekolah.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang mampu menyampaikan informasi dengan detail dan akurat tentang objek penelitian. Agar data yang diperoleh menjadi informasi yang akurat, subjek penelitian haruslah orang yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang situasi yang diteliti. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Abdussamad *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.⁸⁷ Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena peneliti memiliki tujuan tertentu dalam penelitian yang memerlukan pemilihan informan dengan karakteristik tertentu.

Subjek penelitian yang diambil oleh peneliti adalah kepala sekolah, dan waka kurikulum. Kepala sekolah dipilih sebagai subjek penelitian karena kepala sekolah sangat berperan dalam program pengembangan sumber daya manusia *inservice training*, waka kurikulum dipilih sebagai subjek karena memainkan peran penting dalam pengembangan kurikulum sekolah. Kepala TU dipilih menjadi subjek penelitian karena kepala TU mempunyai peran penting dalam mengelola administrasi dan keuangan sekolah. Tenaga pendidik dipilih sebagai subjek karena tenaga pendidik mempunyai peran penting dalam lembaga pendidikan dan tentu

⁸⁷ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: Syakir Media Press, 2021), h. 137.

saja harus memiliki kompetensi yang memadai. Sedangkan objek penelitiannya adalah program *inservice training* itu sendiri.

D. Kehadiran Peneliti

Salah satu ciri dari penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen non manusia (angket, pedoman wawancara, pedoman observasi, dll) dapat digunakan tetapi fungsinya terbatas untuk mendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti sangat penting karena peneliti harus berinteraksi baik dalam lingkungan manusia maupun non manusia yang berada di area penelitian.⁸⁸

E. Teknik Pengumpulan Data

Saat mengumpulkan data, peneliti menerapkan tiga metode utama, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dasar untuk banyak cabang penelitian, khususnya ilmu alam dan teknis, misalnya, mengamati hasil percobaan, perilaku model, penampilan bahan, tanaman dan hewan. Pengamatan dapat merekam bagaimana orang bereaksi terhadap pertanyaan, dan apakah mereka bertindak berbeda dengan apa yang mereka katakan atau maksudkan. Observasi dapat digunakan untuk merekam data kuantitatif dan kualitatif. Pengamatan tidak terbatas pada indera penglihatan. Semua indera mis. bau, sentuhan, pendengaran

⁸⁸ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami desain metode penelitian kualitatif," *Humanika*, Vol. 2, No. 1, 2021, h. 36.

dapat terlibat, dan ini tidak perlu dibatasi pada rentang yang dapat dipahami oleh indera manusia.⁸⁹

Peneliti melakukan observasi terhadap objek penelitian tanpa keterlibatan langsung. Dalam melakukan observasi, peneliti tidak terlibat langsung dengan objek yang diteliti. Peneliti menggunakan metode observasi *non partisipan*, dimana peneliti bertindak sebagai pengamat independen yang tidak terlibat langsung dengan objek penelitian.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh yang bertujuan untuk mengamati secara langsung kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan sekolah.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui komunikasi, yaitu yang dilakukan antara dua pihak, pewawancara mengajukan pertanyaan dan narasumber yang menjawab pertanyaan.⁹⁰ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (*deep interview*) berupa wawancara jenis semi terstruktur. Menurut Abdussamad wawancara semi terstruktur memiliki tingkat kebebasan yang lebih tinggi daripada wawancara terstruktur. Tujuan dari

⁸⁹ Adhi Kusumastoti dan Ahmad Mustamil Khoiran Adhi, *Metode Penelitian Kualitatif* (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019), h.121–122.

⁹⁰ Eko Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020), h. 59.

jenis wawancara ini adalah untuk menggali permasalahan secara lebih mendalam dan terbuka, dimana informan diminta pendapat dan ide-idenya.⁹¹

Peneliti melakukan wawancara bersama kepala sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh, untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* yang dijalankan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Kemudian wawancara dilanjutkan dengan Waka Kurikulum, kepala Tata Usaha, dan guru yang pernah mengikuti pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Peneliti menyampaikan pertanyaan kepada informan, merangsang informan untuk menjawab setiap pertanyaan yang diajukan, menggali jawaban lebih dalam dan kemudian mencatatnya.⁹²

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai sumber arsip dan dokumen seperti surat kabar, majalah, buku, dan dokumen terkait lainnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi umum tentang lokasi penelitian dan mendokumentasikan data yang relevan dengan objek penelitian, serta untuk memperkaya metode observasi dan wawancara yang telah dilakukan sebelumnya.⁹³

Studi dokumentasi dilakukan di tingkat kelompok dan di tingkat penyelenggara untuk mendapatkan data sekunder administratif dan data operasional dokumentasi. Menurut Nasution yang dikutip oleh Sanapiah, dalam penelitian

⁹¹ Abdussamad, *Metode Penelitian* , h. 146.

⁹² Manik, *Metodologi Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2015), h. 112.

⁹³ Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif* (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal), h. 64.

kualitatif, dokumen merupakan sumber non manusia yang dapat dimanfaatkan karena memberikan beberapa keuntungan bagi peneliti, seperti ketersediaan dan siap pakai bahan yang ada dan tidak ada biaya tambahan.⁹⁴

Data yang diteliti dalam konteks ini meliputi gambaran umum SMAS Inshafuddin Banda Aceh, jumlah guru dan siswa, upaya pengembangan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan, dan data terkait lainnya yang dapat memberikan informasi berharga untuk penelitian ini.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan sarana yang digunakan peneliti dalam menghimpun data secara menyeluruh, terstruktur, akurat, dan dapat dikelola.⁹⁵ Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui wawancara, observasi, *surveys*, dan dokumentasi.

Instrumen pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang menggunakan alat bantu untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Alat bantu yang digunakan antara lain:

- a) Lembar observasi, adalah lembar yang berisi kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan pengembangan sumber

⁹⁴ Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi* (Malang: YA3, 1990), h. 6.

⁹⁵ Ridwan, *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta* (Bandung: Alfabeta, 2004), h. 137.

daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

- b) Lembar wawancara, digunakan sebagai pedoman untuk bertanya kepada informan untuk lebih memahami strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.
- c) Lembar dokumentasi adalah catatan tertulis berisi data yang diperoleh dari SMAS Inshafuddin Banda Aceh, antara lain gambaran umum letak sekolah, visi misi sekolah, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, serta informasi relevan lainnya.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data pada dasarnya yaitu mengorganisasikan, mengurutkan, mengklasifikasikan, mengkodekan dan mengkategorikannya sehingga didapat suatu temuan berdasar pada fokus dan masalah yang ingin dijawab. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono mengatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya jenuh. Dalam analisis data melalui reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*verification/conclusion drawing*).⁹⁶

Berikut adalah penjelasan lebih lengkap dari ketiga alur tersebut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

⁹⁶ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, dan R&D” (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 246.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengelompokkan dan merangkum data yang dianggap penting dan tidak penting. Hal ini karena seiring berjalannya waktu jumlah data yang dikumpulkan peneliti dilapangan meningkat dan semakin kompleks. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dikelompokkan oleh peneliti dan diklasifikasikan menurut hasil yang diperoleh di lapangan.⁹⁷

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan pemusatan perhatian pada data yang telah terkumpul berupa pemilihan data yaitu memilih dan memilah data yang sesuai dengan fokus penelitian ini. Setelah mendapatkan data dari lapangan yang begitu kompleks, peneliti meringkas, memilih hal-hal utama, fokus pada hal-hal penting dan membuang hal yang tidak penting. Reduksi dilakukan dengan mengkodekan hasil wawancara dengan tujuan untuk menyeleksi data. Jika ada data yang tidak sesuai dengan pembahasan, maka peneliti tidak akan menggunakannya.

Data yang harus direduksi meliputi data hasil wawancara, dokumentasi dan pengamatan berisi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah peneliti melakukan reduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Data yang telah dikelompokkan atau dirangkum dari hasil pengumpulan lapangan akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik dan format lainnya untuk memberikan kejelasan spesifikasi yang lebih tinggi.⁹⁸ Penyajian data

⁹⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif , h. 247.

⁹⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif , h. 249.

disesuaikan dengan jawaban atau temuan yang telah diperoleh, dengan mengurutkan urutan observasi yang saling terkait untuk memberikan hubungan yang lebih koheren. Selanjutnya, jawaban setiap pertanyaan penelitian dan reaksi yang diamati selama tanya jawab juga dipilih untuk memberikan pemahaman yang lebih rinci, terstruktur, dan sistematis tentang peluang, tantangan dan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Dokumentasi yang diperoleh seperti gambar, rekaman suara wawancara, serta dokumen-dokumen seperti sertifikat, surat tugas, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training*, akan menjadi bagian dari penyajian data. Penyajian data tersebut akan memudahkan peneliti dalam memahami peristiwa yang terjadi dan membantu dalam merencanakan kegiatan selanjutnya.

3. Penarikan Kesimpulan (*Verification/Conclusion Drawing*)

Pada tahap ini peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan hasil penyajian data yang telah dilakukan. Kesimpulan harus memberikan jawaban yang komprehensif terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan di awal. Meski begitu, kemungkinan adanya ketidaksesuaian antara apa yang dikaji dengan hasil yang diperoleh tidak dapat diabaikan, karena penelitian ini masih dalam tahap peralihan dan akan terus berkembang selama peneliti berada dilapangan. Peneliti

melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menemukan hal baru yang belum pernah diteliti oleh peneliti lain sebelumnya.⁹⁹

Pada tahap ini, peneliti melakukan *review* menyeluruh dari catatan lapangan yang telah diverifikasi, dengan tujuan untuk memastikan bahwa verifikasi data sesuai dengan masalah penelitian. Apabila terdapat ketidaksesuaian, peneliti akan memperbaiki dan melengkapi kegiatan penelitian.

H. Uji Keabsahan Data

Beberapa metode untuk memeriksa keabsahan data seperti *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas* dan *konfirmabilitas*. dapat digunakan untuk memverifikasi keakuratan data yang dikumpulkan mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Keabsahan dan kesahihan data merupakan hal yang wajib dilakukan dalam penelitian kualitatif. Oleh sebab itu perlu dilakukan pengecekan keabsahan data, dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan kredibel apabila adanya persamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.¹⁰⁰ Kriteria ini dijadikan bukti bahwa data yang diperoleh dari berbagai sumber lapangan mengenai strategi

⁹⁹ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, Vol. 17, No. 33, 2019, h. 8. .

¹⁰⁰ Abdussamad, *Metode Penelitian*..... ,h. 156.

pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh benar benar memiliki nilai kebenaran.

Uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif mencakup beberapa metode, antara lain perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, melakukan triangulasi, menganalisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan *member check*.

a) Perpanjangan Pengamatan

Merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji kredibilitas data penelitian. Dalam metode ini peneliti melanjutkan observasi untuk memverifikasi kebenaran data yang diperoleh sebelumnya dengan melakukan pemeriksaan lapangan. Jika data benar setelah dilakukan pengecekan ulang, maka dapat dianggap kredibel dan peneliti dapat menghentikan periode pengamatan yang diperpanjang.¹⁰¹ Sebagai bukti bahwa peneliti melakukan uji kredibilitas, peneliti menyertakan surat penelitian sebagai lampiran laporan penelitian.

Pengamatan ini dimulai dari observasi awal pada september 2022 terkait tantangan, peluang serta strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

b) Meningkatkan Ketekunan

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantatif*..... ,h. 271.

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantatif*..... ,h.272.

Untuk meningkatkan ketekunan, peneliti dapat melakukan pengamatan terus menerus dan mendalami berbagai buku referensi, penelitian, atau dokumentasi terkait. Hal ini bertujuan agar pendapat peneliti lebih lengkap dan mendalam.¹⁰⁵

c) Triangulasi

Triangulasi juga diartikan sebagai pemeriksaan data dengan menggunakan sumber, teknik dan waktu yang berbeda. Triangulasi bertujuan untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, dan interpretif penelitian kualitatif. Dalam penerapannya peneliti dapat membandingkan hasil observasi dengan hasil wawancara, serta hasil dokumentasi yang berkaitan. Ada tiga jenis triangulasi meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara meneliti dan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara meneliti data dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan cara membandingkan data yang terkumpul pada waktu yang berbeda.¹⁰²

Triangulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

¹⁰² Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, Vol. 12, No. 3, 2020, h. 147–48,

1) Triangulasi Metode

Triangulasi ini dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data yang berbeda.¹⁰³ Misalnya membandingkan data yang diperoleh dari wawancara dengan observasi dan dokumentasi mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

2) Triangulasi Sumber Data

Triangulasi ini dilakukan untuk menggali kebenaran data atau informasi melalui berbagai sumber. Dalam proses ini, peneliti memanfaatkan wawancara dan observasi, serta menggunakan dokumen tertulis, dokumen sejarah dan arsip yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

3) Triangulasi Waktu

Pengumpulan data dengan teknik wawancara pada pagi hari saat informan masih segar tidak banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu guna menguji kredibilitas data dapat dilakukan verifikasi dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.¹⁰⁴

¹⁰³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*....., h. 274.

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*....., h 274.

¹⁰⁹ Cut Firhatun Amalia, *Supervisi Kepala Sekolah* , h. 50.

2. Uji Transferabilitas (*Transferability*)

Hasil penelitian kualitatif memiliki standar transferabilitas yang tinggi, jika pembaca laporan penelitian ini mendapatkan gambaran dan pemahaman yang jelas tentang fokus penelitian. Peneliti dapat meminta dosen, atau praktisi pendidikan untuk melihat pemahaman mereka tentang hasil penelitian ini.¹⁰⁹ Dalam proses penelitian ini, peneliti dibimbing oleh dua dosen pembimbing.

3. Uji Dependabilitas (*Dependability*)

Uji dependabilitas dapat dilakukan dengan kegiatan audit terhadap seluruh proses penelitian. Karena sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian di lapangan, tapi dapat memberikan informasi. Peneliti yang seperti ini harus diuji secara *dependability*. Oleh karena itu sangat penting untuk dilakukan uji *dependability*. Pembimbing melakukan audit keseluruhan kegiatan peneliti dalam melakukan penelitian. Kegiatan menentukan masalah, menentukan sumber data, menentukan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai membuat kesimpulan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program inservice training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh harus dibuktikan oleh peneliti.

4. Uji Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Uji konfirmabilitas ini mirip dengan uji reliabilitas sehingga pengujiannya dapat dilakukan bersamaan. Menguji *confirmability* berarti

menguji hasil penelitian terkait proses yang dilakukan. Jika temuan penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut memenuhi standar konfirmabilitas.¹⁰⁵ Teknik ini digunakan untuk mengecek kebenaran data mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* untuk memastikan tingkat validitas hasil penelitian.



¹⁰⁵ Murdiyanto, Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal), h. 72.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografi Penelitian

SMAS Inshafuddin merupakan sekolah swasta unggul yang terletak di Jl. Taman Sri Ratu Safiatuddin No 3, Lambaro Skep, Kec. Kuta Alam, Kota Banda, Provinsi Aceh, Indonesia. Sekolah ini telah beroperasi sejak 2011 dan memiliki akreditasi A. SMAS Inshafuddin berada di kompleks lingkungan dayah terpadu Inshafuddin yang juga didalamnya terdapat sekolah menengah pertama. Proses pendidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh berlangsung selama 3 tahun, dari kelas X hingga kelas XII.¹⁰⁶

2. Profil Sekolah

Identitas Sekolah

Nama Sekolah	: SMAS INSHAFUDDIN
NPSN	: 10105342
Status	: Swasta
Bentuk Pendidikan	: SMA
Alamat sekolah	: JL. TANGGUL NO. 3
RT/RW	: -
Kode Pos	: 23127

¹⁰⁶ Profil SMAS Inshafuddin Banda Aceh

Kelurahan : Lambaro Skep
 Kecamatan : Kec. Kuta Alam
 Kabupaten/kota : Kota Banda Aceh
 Provinsi : Prov. Aceh
 Negara : Indonesia
 Posisi geografis : 5,5704 Lintang
 95,3342 Bujur
 SK Pendirian Sekolah : 425-11/1310
 Tanggal SK Pendirian : 2001-10-01
 SK Izin Operasional : Kd-01. 12/PP.00/03/2011
 Tanggal Sk Izin Operasional : 2011-08-01
 Status Kepemilikan : Yayasan

3. Visi dan misi

Visi

“ Mewujudkan insan yang unggul dalam sains berdasarkan IPTEK dan IMTAQ”

Dengan indikator:

- a. Peningkatan hasil ujian nasional
- b. Terwujudnya siswa kreatif serta unggul di bidang agama dan bahasa
- c. Terwujudnya lingkungan yang disiplin, sehat dan agamis
- d. Terwujudnya anak yang beriman, bertaqwa dan berakhlaqul karimah
- e. Terwujudnya lulusan yang cerdas, berprestasi dan bersaing di era globalisasi

Misi:

“ Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan dengan efektif dan efisien, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal, cerdas, berakhlak mulia, mulai memiliki kreativitas untuk mengembangkan diri dan lingkungan dalam rangka mengabdikan kepada Allah SWT”.¹⁰⁷

4. Data Guru dan Siswa

Jumlah siswa SMAS Inshafuddin mencapai 324 orang, dengan jumlah guru sekitar 22 orang dan tenaga kependidikan 4 orang. Berikut tabel yang menggambarkan keadaan siswa di SMAS Inshafuddin Banda Aceh:

Tabel 4.1 Data Siswa SMAS Inshafuddin Banda Aceh¹⁰⁸

No.	Nama Rombel	Tingkat Kelas	Jumlah Siswa	
			L	P
1.	X-IPA 1	10	0	38
2.	X-IPA 2	10	33	0
3.	X-IPS	10	10	11
4.	XI-IPA 1	11	0	20
5.	XI-IPA 2	11	30	0
6.	XI-IPS	11	12	6
7.	XII-IPA 1	12	0	26
8.	XII-IPA 2	12	30	0

¹⁰⁷ Profil SMAS Inshafuddin Banda Aceh, Kamis 13 April 2023

¹⁰⁸ Hasil Dokumentasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, Kamis, 13 April 2023

9. XII-IPS 12 7 11

Total	234
-------	-----

5. Sarana dan Prasarana

SMAS Inshafuddin Banda Aceh memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan pendidikan, terdiri dari 9 ruang kelas yang digunakan untuk kegiatan belajar mengajar. Berikut tabel penyajian ruangan yang tersedia di SMAS Inshafuddin Banda Aceh:

Tabel 4. 2 Sarana Prasarana SMAS Inshafuddin Banda Aceh¹⁰⁹

No.	Nama Prasarana	Jumlah
1	Asrama putra	1
2	Asrama putri	1
3	Gudang	1
4	Lab bahasa	1
5	Lab biologi	1
6	Lab fisika	1
7	Lab kimia	1
8	Lab komputer	1
9	Ruang kepala sekolah	1
10	Pustaka	1
11	Ruang BK	1

¹⁰⁹ Hasil Dokumentasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, Kamis , 13 April 2023

12	Ruang guru	1
13	Ruang TU	1
14	Toilet guru	1
15	Toilet Siswa	2
16	Ruang Kelas	9

B. Hasil Penelitian

Peneliti melakukan penelitian menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik wawancara agar dapat bertemu langsung dengan narasumber. Subjek yang dipilih oleh peneliti adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan kepala tata usaha, berikut hasil wawancara dan dokumentasi dan observasi yang dilakukan oleh peneliti.

1. Tantangan dalam Pelaksanaan Program *Inservice Training* di SMAS

Inshafuddin Banda Aceh

Dalam pelaksanaan pelatihan tantangan sering kali muncul dari berbagai kegiatan, tantangan adalah faktor faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dan keberhasilan program pelatihan. faktor tersebut dapat berasal dari berbagai aspek, seperti keuangan, waktu, dukungan manajemen, dan keterlibatan peserta. Dalam pelaksanaan program pelatihan SMAS Inshafuddin Banda Aceh merasakan adanya hambatan baik itu dari internal maupun eksternal. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber, yaitu:

Cuplikan 1:

“Faktor penghambat nya kalau bagi saya sendiri, susah dalam membagi waktu karena saya juga harus menjemput anak, tugas di sekolah dan harus

ikut pelatihan, kalau untuk tenaga pendidik ketika kita membuat pelatihan masih ada yang datang terlambat padahal pelatihannya sudah dimulai.”¹¹⁰

Cuplikan 2:

“ Faktor penghambat yang sering ditemui itu waktu, karena jadwal kerja kita sudah padat dan ditambah lagi dengan pelatihan, terus juga ketika pelatihan banyak peserta yang datang terlambat padahal pematerinya sudah datang, keuangan juga menjadi salah satu faktor penghambat kita, karena ini sekolah swasta, dana yang kita punya tidak banyak jadi dana tersebut harus bisa digunakan seefisien mungkin.”¹¹¹

Cuplikan 3:

“Saya sudah beberapa kali mengikuti pelatihan ada yang disekolah maupun di dinas pendidikan sejauh ini memang ada beberapa kendala tapi itu tidak menjadi hambatan besar, sebenarnya hambatan yang paling besar itu dari diri sendiri yaitu motivasi untuk mengikuti pelatihan ini apalagi jika pelatihannya sudah pernah diikuti tetapi diikuti lagi motivasi untuk mengikutinya sudah berkurang.”¹¹² (WK)

Cuplikan 4:

“Kendalanya, karena saya guru PAI hanya sendiri disini jika saya mengikuti pelatihan tidak ada yang menggantikan beda dengan sekolah lain yang punya beberapa guru PAI. Dalam pelatihan kadang kadang materi yang disampaikan ada yang tidak bisa kita praktekan langsung jadi hanya untuk menambah pengetahuan, kemudian kadang kadang sinyal internetnya tidak stabil atau speakernya tidak berfungsi dengan baik.” ¹¹³(Guru 1)

Cuplikan 5:

“Mungkin pemahaman orang yang berbeda-beda menjadi penghambatnya ya.”¹¹⁴ (Guru 2)

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹¹¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹¹² Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹¹³ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹¹⁴ Hasil Wawancara dengan Guru Ekonomi SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, peneliti menemukan beberapa hambatan yang dirasakan dalam pelaksanaan pelatihan diantaranya kurangnya dana, keterbatasan waktu, motivasi peserta yang kurang, perbedaan persepsi, dan persiapan yang kurang matang.

2. Pendukung dalam Pelaksanaan Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

Dalam pelaksanaan pelatihan faktor- faktor pendukung sangat dibutuhkan untuk mendukung dan memperlancar proses pelatihan dengan baik sehingga pelatihan tujuan pelatihan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh faktor pendukung berasal dari fasilitas pelatihan, kerja sama dengan lembaga lain, dan dukungan dari kepala sekolah. Beberapa dukungan tersebut telah membantu pelaksanaan pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh berjalan dengan lancar. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan beberapa narasumber mengenai faktor pendukung pelatihan:

Cuplikan 1:

“ Kita disini menyediakan fasilitas untuk peserta, dan pemateri kita hadirkan adalah orang yang sudah punya sertifikat.”¹¹⁵ (KS)

Cuplikan 2:

“Menurut saya yang menjadi faktor pendukung salah satunya fasilitas dan perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah.”¹¹⁶ (WK)

¹¹⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹¹⁶ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 202

Cuplikan 3:

“Pendukung nya bisa dari kepala sekolah yang selalu memperhatikan kinerja kita.”¹¹⁷ (KTU)

Cuplikan 4:

“.....ada fasilitas, dukungan kepala sekolah dan dukungan rekan kerja jika saya tidak masuk ke kelas saya titipkan tugas dan nanti ada guru yang menggantikan.”¹¹⁸ (Guru 1)

Cuplikan 5:

“Faktor pendukung nya ada fasilitas, dukungan kepala sekolah, pemateri.”¹¹⁹ (Guru 2)

Cuplikan 6:

“Faktor pendukungnya ada fasilitas, pematerinya yang sudah ahli dan memiliki sertifikat pelatihan.”¹²⁰ (Guru 3)

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti faktor pendukung dalam pelaksanaan pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh berasal dari fasilitas pelatihan, pemateri yang berkompeten, dukungan kepala sekolah, dan dukungan rekan kerja. Untuk lebih lanjut peneliti melakukan wawancara perihal fasilitas yang disediakan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh sebagai penunjang pelatihan. berikut kutipan wawancaranya:

Cuplikan 7:

“.....tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan berupa ruangan pelatihan, proyektor, papan tulis, dan konsumsi.”¹²¹ (KS)

¹¹⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 15 April 2023

¹¹⁸ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹¹⁹ Hasil Wawancara dengan Guru Ekonomi SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹²⁰ Hasil Wawancara dengan Guru Kimia SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹²¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

Cuplikan 8:

“.....ada fasilitas yang diberikan seperti laptop, ruang kelas, dan konsumsi.”¹²² (WK)

Cuplikan 9:

“Fasilitas yang diberikan itu ada ruangan, dan di dalam ruangnya itu sudah sangat memadai ada papan tulis, kipas angin, meja dan kursi, selama mengikuti pelatihan saya merasa nyaman dengan fasilitas tersebut.” (KTU)

Cuplikan 10:

“.....diberikan akses internet, laptop, materi dalam bentuk ppt, makanan dan minuman.”¹²³ (Guru 1) Cuplikan 11:

“Ada, seperti proyektor, dan ruangan.”¹²⁴ (Guru 2)

Cuplikan 12:

“Fasilitasnya ada proyektor, materi berupa PPT, ruangan dan kipas angin.”¹²⁵ (Guru 3)

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa SMAS Inshafuddin Banda Aceh memberikan fasilitas yang memadai. Fasilitas yang disediakan berupa ruang pelatihan, konsumsi, peralatan dan teknologi seperti proyektor, materi pelatihan dalam bentuk PPT, papan tulis, dan laptop. Dengan fasilitas yang memadai dapat membantu kelancaran pelatihan sehingga tujuan pelatihan dapat dicapai dengan maksimal. Dengan fasilitas yang baik juga peserta pelatihan akan merasa nyaman dan materi yang disampaikan akan diterima dengan baik. **AR - R A N I R Y**

¹²² Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹²³ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹²⁴ Hasil Wawancara dengan Guru Ekonomi SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹²⁵ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

Dalam pelaksanaan pelatihan, dukungan dari atasan juga menjadi faktor pendukung yang sangat signifikan. Motivasi peserta pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh akan meningkat apabila didasarkan dari dukungan atasan sehingga dapat mendorong peserta pelatihan untuk mengembangkan keterampilannya. Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh:

Cuplikan 13:

“Dukungan atasan sangat berpengaruh dan saya sebagai Kepala Sekolah sangat mendukung adanya program pelatihan untuk terus meningkatkan *skill* dan kompetensi sumber daya manusia kita agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Dukungan yang dapat diberikan berupa reward atau hadiah untuk para peserta yang aktif dan kompeten.”¹²⁶ (KS)

Pernyataan kepala sekolah tersebut didukung oleh pernyataan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang pernah mengikuti pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Berikut kutipan wawancaranya:

Cuplikan 14:

“Berpengaruh, misal seperti saya ketika ada surat untuk pelatihan di luar tetapi kepala sekolah tidak mendukung tidak akan dikeluarkan surat.”¹²⁷ (KTU)

Cuplikan 15:

“Menurut saya dukungan atasan itu sangat berpengaruh, karena jika kepala sekolah tidak mendukung pelatihan ini juga tidak dapat dilakukan atau jika ada pelatihan dari dinas kita tidak bisa ikut.”¹²⁸ (WK)

¹²⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹²⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹²⁸ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

Cuplikan 16:

“Berpengaruh, jika kepala sekolah tidak mendukung kita tidak bisa ikut pelatihan, alhamdulillahnya kepala sekolah kita sangat mendukung pelatihan untuk meningkatkan kualitas sekolah kita.”¹²⁹ (Guru 1).

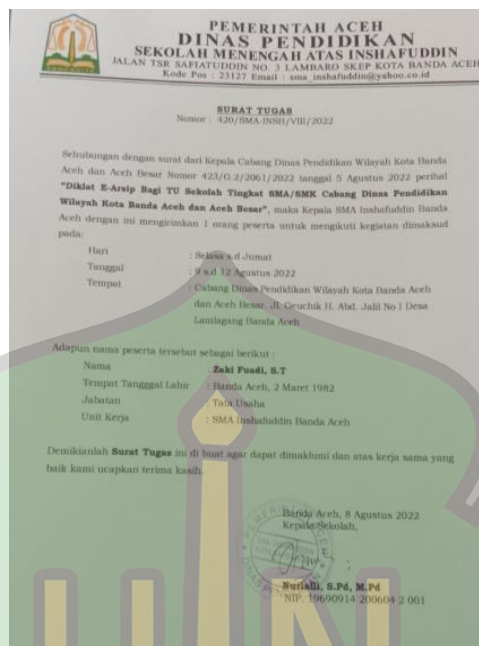
Cuplikan 17:

“Itu berpengaruh, jika kepala sekolah tidak mendukung maka tidak ada pelatihan.”¹³⁰ (Guru 2)

Dari hasil wawancara peneliti dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh memberikan dukungan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dukungan tersebut dapat berupa penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berhasil mengikuti pelatihan dan menerapkannya, dukungan emosional dan dukungan sumber daya berupa anggaran, dan fasilitas untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Salah satu bentuk dukungan kepala SMAS inshafuddin Banda Aceh adalah dengan memberikan surat tugas yang menunjukkan bahwa kepala sekolah mempercayai individu untuk melaksanakan tugas tertentu, seperti yang tertera pada gambar 4.1.

¹²⁹ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹³⁰ Hasil Wawancara dengan Guru Ekonomi SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023



Gambar 4.1 Surat Tugas¹³¹

Hasil pengamatan yang peneliti dapatkan di lapangan bahwa kepala sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh menyediakan fasilitas dan memberikan dukungan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya.¹³²

Selain mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga melakukan pengembangan diri secara mandiri dengan membaca buku, berdiskusi dengan rekan kerja dan menonton video youtube, berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

¹³¹ Hasil Dokumentasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, pada Tanggal 9 Mei 2023

¹³² Hasil Obervasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, Mei 2023

Cuplikan 18:

“Kalau secara non formal saya biasanya menonton video youtube dan membaca buku ketika ada sesuatu yang kurang saya pahami.”¹³³ (WK)

Cuplikan 19:

“Saya biasanya melihat youtube atau membaca informasi yang kurang saya pahami melalui google.”¹³⁴ (KTU)

Cuplikan 20:

“Jika ada hal yang kurang saya pahami saya akan membaca lagi atau menanyakan pada orang yang lebih paham.”¹³⁵ (Guru 1)

Cuplikan 21:

“Ada, kita ada grup MGMP ekonomi disana ada kegiatan-kegiatan yang bisa kita lakukan seperti *sharing*, diskusi dan pertemuan rutin dengan guru ekonomi lainnya untuk mempererat silaturahmi dan memperluas pengetahuan”¹³⁶ (Guru 2)

Cuplikan 22:

“Ada, saya menonton video pembelajaran dan kemudian kita lihat mana yang bisa dipraktekkan dalam pembelajaran.”¹³⁷ (Guru 3)

Berdasarkan cuplikan wawancara di atas menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan pengembangan diri secara mandiri dengan menonton youtube, mencari informasi di google, membaca buku yang relevan dan juga melakukan diskusi dengan rekan

¹³³ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹³⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹³⁵ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹³⁶ Hasil Wawancara dengan Guru Fisika SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹³⁷ Hasil Wawancara dengan Guru Kimia SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

kerja. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melakukan pengembangan diri secara individu.¹³⁸

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice*

Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

Pengembangan sumber daya manusia di SMAS Inshafuddin Banda Aceh merupakan hal penting untuk dilakukan agar SMAS Inshafuddin Banda Aceh dapat terus berkembang dan bersaing di era digitalisasi yang begitu ketat. Salah satu cara yang efektif yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui *inservice training*.

Inservice training diberikan kepada tenaga kependidikan yang dirasa butuh untuk mengembangkan keterampilan, dan pengetahuan agar lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya. Sebelum melaksanakan program *inservice training* ada tahapan-tahapan yang harus dilalui agar pelatihan berjalan dengan lancar.

a. Langkah-Langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

Agar program pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar, diperlukan tahapan-tahapan dalam melaksanakannya. Pengembangan sumber daya manusia di SMAS Inshafuddin dilakukan dalam beberapa langkah:

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan merupakan tahap awal yang harus dilakukan. Pada tahap ini kepala sekolah akan melakukan analisis untuk menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan

¹³⁸ Hasil Observasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, Mei 2023

dalam melakukan tugas yang lebih efektif dan efisien. Analisis kebutuhan ini dilakukan dengan penilain kinerja dan observasi secara langsung.

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah, kepala Tata Usaha, waka dan guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh tanggal 15 april 2023 pukul 10:05

WIB. Kepala sekolah mengatakan:

Cuplikan 1:

“Pertama kita lakukan evaluasi kinerja dengan mensupervisi, baik guru dan tenaga kependidikan, ada supervisi kelas, supervisi adm, dan supervisi perlengkapan yang diperlukan di sekolah. Setelah itu kita lihat dimana letak kekurangannya kemudian kita atasi kekurangan tersebut baik kita berikan pelatihan atau lainnya untuk mengatasi kekurangan tersebut, dan sejauh ini program pelatihan yang diterima sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan tersebut karena mendasari dari hasil supervisi yang sudah dilakukan”¹³⁹ (KS)

Cuplikan 2:

“Untuk membuat pelatihan ini ada banyak faktor yang kita lihat, misalnya seperti kebutuhan guru dalam melakukan proses belajar mengajar, saat ini kan sudah semakin canggih guru juga harus menggunakan teknologi dalam pembelajaran, keterampilan guru dalam manajemen kelas juga sangat penting agar proses belajar mengajar efektif. Kemudian juga tenaga administrasinya, karena tenaga administrasi terbatas jadi beliau harus dapat memanajemenkan waktu dengan baik.”¹⁴⁰ (KS).

Cuplikan 3:

“Kepala sekolah melakukan supervisi untuk menilai kinerja kita, minimal dua kali dalam satu semester lalu dari hasil supervisi ini akan terlihat dimana kinerja yang sudah baik dan yang harus ditingkatkan. Saya sudah sering mengikuti pelatihan dan pelatihan tersebut sangat membantu dalam melakukan tugas saya”¹⁴¹ (KTU).

¹³⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁴¹ Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari beberapa tenaga pendidik di SMAS Inshafudin Banda Aceh dengan wawancara perihal identifikasi kebutuhan pelatihan. Berikut cuplikan wawancaranya:

Cuplikan 4:

“ Kepala sekolah melakukan evaluasi dan supervisi dari situ nanti terlihat kekurangannya dimana berarti itulah yang harus kita tingkatkan”¹⁴² (Guru 1).

Cuplikan 5:

“ Saya sebagai guru ada yang namanya supervisi kelas jadi kepala sekolah masuk ke kelas dan mengamati bagaimana proses belajar mengajar berlangsung kemudian dinilai dan diberi tahu hasilnya”¹⁴³ (guru 2)

Cuplikan 6:

“ ketika saya mengajar, ada hal yang membuat saya kesulitan seperti mengatur anak-anak di kelas, jadi ketika ada pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan saya dalam manajemen kelas.”¹⁴⁴ (guru 3)

Berdasarkan beberapa kutipan wawancara dengan kepala sekolah kepala tata usaha dan tenaga pendidik, SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan analisis pada kebutuhan guru, keterampilan guru dan kemampuan administrasi TU dengan analisis kinerja melalui evaluasi, dan observasi ataupun tenaga pendidik juga dapat melakukan identifikasi kekurangan pada diri sendiri. Jika ada kelemahan yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan dilakukan *problem solving* untuk memberikan solusi dari kendala yang dihadapi.

¹⁴² Hasil wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 9 Mei 2023

¹⁴³ Hasil wawancara dengan Guru Fisika SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 9 Mei 2023

¹⁴⁴ Hasil wawancara dengan Guru Kimia SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 9 Mei 2023

2. Merancang Program Pelatihan

Setelah dilakukan analisis kebutuhan, SMAS Inshafuddin Banda Aceh perlu merancang program pelatihan yang sesuai, program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan, dan juga harus menyesuaikan dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan peserta pelatihan. Ketika merancang program pelatihan ada hal-hal yang harus dipertimbangkan seperti, jadwal pelatihan, siapa saja yang menjadi peserta pelatihan, dan metode pelatihan yang digunakan hal ini dilakukan agar pelatihan mendapatkan hasil yang maksimal, Berikut kutipan wawancara mengenai peserta yang akan mengikuti pelatihan:

Cuplikan 1:

“ Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terlibat tetapi nanti dilihat lagi pelatihannya tentang apa.”¹⁴⁵ (KS)

Cuplikan 2:

“ Kriteria khusus nya tidak ada, karena pelatihan yang dilakukan di sekolah biasanya untuk tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan.”¹⁴⁶ (WK)

Cuplikan 3:

“ Kalau pelatihan di sekolah tidak ada kriteria khusus, dan untuk pelatihan di dinas jika itu pelatihan untuk TU berarti peserta nya semuanya TU.”¹⁴⁷ (KTU).

Berdasarkan dari beberapa kutipan wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan kepala tata usaha, yang menjadi peserta dalam pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah

¹⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

menentukan peserta pelatihan penting juga untuk merancang metode yang tepat dalam pelaksanaan pelatihan. Selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan perihal metode dan jadwal pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Berikut cuplikan wawancara dengan beberapa narasumber:

Cuplikan 4:

“ Kita melakukan pelatihan di dalam kelas, nanti ada pematerinya dan yang lain mendengarkan jika ada tugas baru kita bentuk kelompok untuk menyelesaikan tugas tersebut.”

“ Menurut saya pelatihan yang dilakukan di dalam kelas lebih efektif karena peserta dapat berinteraksi langsung dengan pemateri seperti *sharing*, tanya jawab, dan di dalam kelas juga kita mendorong peserta untuk berpartisipasi aktif dengan diskusi kelompok.”¹⁴⁸ (KS)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh tenaga pendidik dan tenaga pendidikan yang menjadi peserta pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Cuplikan 5:

“ Pelatihan ini dilakukan di dalam kelas seperti dengan ceramah dan diskusi”¹⁴⁹ (WK)

Cuplikan 6:

“ Kalau di sekolah dilakukan di kelas dengan presentasi, kalau di dinas diskusi kelompok dan presentasi.”¹⁵⁰ (KTU)

Cuplikan 7:

“ Pelatihannya dilakukan di dalam kelas dengan ceramah jika ada tugas baru kita dibentuk menjadi kelompok.”¹⁵¹ (Guru 1)

¹⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁵¹ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

Berdasarkan kutipan wawancara dari kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bahwa metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh berupa *classroom method* dengan menggunakan teknik presentasi, ceramah, dan diskusi, metode ini digunakan karena dirasa lebih efektif untuk mencapai hasil pelatihan.

Dalam merancang program pelatihan kepala sekolah perlu melakukan kolaborasi dengan banyak pihak untuk membahas agenda pelatihan, oleh karena itu SMAS Inshafuddin Banda Aceh mengadakan rapat dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk berdiskusi tentang pelatihan yang akan dilakukan. Hal ini disampaikan oleh kepala sekolah dan tenaga pendidik SMAS Inshafuddin Banda Aceh, berikut cuplikan wawancaranya:

Cuplikan 8:

“ketika kita melakukan rapat untuk mengadakan pelatihan semua guru dan tenaga kependidikan kita panggil, jadi semuanya ikut serta dan dapat menyatakan pendapatnya.”¹⁵² (KS)

Cuplikan 9:

“ Iya, semua nya terlibat.”¹⁵³ (Guru 1)

Cuplikan 10:

“ Untuk pelatihan di sekolah iya, kita semua terlibat.”¹⁵⁴ (Guru 2).

¹⁵² Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 9 April 2023

¹⁵³ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Guru Fisika SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

3. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh bersifat situasional dan melihat pada kebutuhan dan kepentingan. Beberapa pelatihan yang sudah dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh adalah workshop, pelatihan peningkatan mutu, pelatihan mengenai RPP, IKM, supervisi oleh kepala sekolah, dan juga diikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan atau lembaga lainnya. Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah dan waka kurikulum:

Cuplikan 1:

“Pelatihannya dilakukan secara situasional, jadi kita lihat kapan ada waktu luang.”¹⁵⁵ (KS)

Cuplikan 2:

“Pelatihan ini dilakukan dengan melihat jadwal guru dan staf karena pekerjaan sangat padat dan jika ditinggalkan akan menumpuk jadi jika ingin dibuat pelatihan harus melihat dulu jam kerjanya, kapan bisa dilakukan.”¹⁵⁶ (WK)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan waka kurikulum pelatihan yang dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh bersifat situasional yaitu merujuk pada kondisi waktu luang dalam jadwal kegiatan di sekolah. selanjutnya peneliti melakukan wawancara perihal program pelatihan yang sudah dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, berikut hasil wawancaranya:

Cuplikan :

“Pelatihan yang sudah pernah saya ikut disekolah itu ada workshop, AKM, karena untuk tenaga kependidikan sendiri tidak banyak pelatihan yang dilakukan di sekolah karena jumlah tenaga kependidikan yang sedikit juga,

¹⁵⁵ Hasil Penelitian dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹⁵⁶ Hasil Penelitian dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

jadi untuk tenaga kependidikan itu biasanya mengikuti pelatihan di dinas pendidikan, nanti ada suratnya dan kita hadirinya.”¹⁵⁷ (KTU)

Cuplikan 3:

“Ada pelatihan peningkatan mutu dan baru baru ini kita baru melakukan AKM.....”¹⁵⁸ (WK)

Cuplikan 4:

“Ada pelatihan tentang kurikulum merdeka tahun 2022, AKM pembelajaran dan sistem penilaian pembelajaran di sekolah.”¹⁵⁹ (Guru 1)

Cuplikan 5:

“Yang sudah Ada AKM, dan pengembangan profesional guru tahun 2022.”¹⁶⁰ (Guru 3)

Berdasarkan beberapa hasil wawancara dengan beberapa narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh diantaranya *workshop* yang dilakukan minimal sekali dalam satu semester, AKM pada tahun 2022, pelatihan peningkatan mutu, pengembangan profesional guru, pelatihan tentang sistem pembelajaran di sekolah. Salah satu pelatihan yang sudah dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh adalah pelatihan AKM seperti yang tertera pada gambar 4.2.

¹⁵⁷ Hasil Penelitian dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 9 Mei 2023

¹⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Guru Kimia SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023



Gambar 4.2. Pelatihan AKM bagi guru¹⁶¹

Namun, bagi tenaga kependidikan lebih banyak mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan atau lembaga lain. Hal ini disebabkan karena sedikitnya jumlah tenaga kependidikan di sekolah. Pelatihan yang telah diikuti oleh Kepala Tata Usaha antara lain: peningkatan mutu tenaga kependidikan, dan workshop e-arsip. Seperti yang tertera pada gambar 4.3.

Gambar 4.3. Sertifikat Tenaga Kependidikan¹⁶²



Dalam pelaksanaan pelatihan sumber informasi pelatihan berasal dari rapat dengan guru dan tenaga kependidikan. Informasi ini disampaikan melalui papan pengumuman, dan grup whatsapp sebagai sarana komunikasi. Hal ini didukung oleh

¹⁶¹ Hasil Dokumentasi SMAS Inshafuddin Banda Aceh

¹⁶² Hasil Dokumentasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

hasil wawancara peneliti dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, berikut cuplikan wawancaranya:

Cuplikan 6:

“Di sekolah ada papan pengumuman disitu akan ditulis jika ada kegiatan, dari dinasnya biasa ada surat pelatihannya melalui email atau diantar langsung ke sekolah.”¹⁶³ (KS)

Cuplikan 7:

“Sekarang kan sudah maju jadi informasi tentang pelatihan baik pelatihan di sekolah maupun di luar sekolah itu diinfokan lewat grup whatsapp saya sebagai guru PAI itu ada grup whatsapp MGMP pai kota Banda Aceh, MGPG PAI Prov Aceh, kalau untuk dinas di luar kadang juga lewat email.”¹⁶⁴ (Guru 1)

Cuplikan 8:

“Biasanya lewat papan pengumuman dan grup whatsapp.”¹⁶⁵ (Guru 2)

Cuplikan 9:

“Kalau pelatihan dari luar suratnya itu lewat email biasanya, kalau di sekolah sudah ada pemberitahuan ketika rapat di awal dan nanti juga akan diingatkan kembali oleh kepala sekolah”¹⁶⁶ (Guru 3)

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa menunjukkan bahwa sumber informasi yang didapat oleh peserta pelatihan melalui rapat sekolah, pengumuman di papan pengumuman, dan grup whatsapp sebagai sarana komunikasi. Adapun untuk pelatihan yang dilakukan oleh lembaga luar informasinya berasal dari surat pemberitahuan dan email yang dikirim langsung kepada peserta yang dituju.

¹⁶³ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Guru Ekonomi SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁶⁶ Hasil Wawancara dengan Guru Kimia SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

4. Evaluasi Pelatihan

Setelah dilakukan pelatihan, evaluasi harus dilakukan untuk menentukan apakah pelatihan yang sudah dilakukan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan evaluasi untuk menilai hasil pelatihan. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Cuplikan 1:

“Evaluasi yang kita lakukan dengan melihat langsung ketika peserta pelatihan tadi melakukan tugasnya, apakah ada perubahan atau tidak.”¹⁶⁷
(WK)

Cuplikan 2:

“Setelah pelatihan kita langsung menerapkan apa yang didapat dari pelatihan, kalau evaluasi yang formal tidak ada kepala sekolah menilainya nanti ketika supervisi.”¹⁶⁸ (KTU)

Cuplikan 3:

“Evaluasinya dilakukan dengan supervisi kelas, jadi nanti kepala sekolah dan pengawas masuk ke kelas dan menilai.”¹⁶⁹ (Guru 1)

Cuplikan 4:

“Evaluasinya dengan supervisi, ketika sudah mengikuti pelatihan kepala sekolah akan masuk ke kelas dan melihat apakah ada di praktekkan ilmu yang didapat dari pelatihan yang sudah diikuti atau tidak.”¹⁷⁰ (Guru 2)

Cuplikan 5:

“Evaluasinya dilakukan dengan supervisi ke kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah”¹⁷¹ (Guru 3)

¹⁶⁷ Hasil wawancara dengan waka kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹⁶⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁷⁰ Hasil Wawancara dengan Guru Ekonomi SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁷¹ Hasil Wawancara dengan Guru Kimia SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa pada proses evaluasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, peserta yang mengikuti pelatihan diharapkan untuk menerapkan pengetahuan yang didapat ketika pelatihan kemudian kepala sekolah akan melakukan penilaian terhadap perubahan yang terjadi melalui observasi ke kelas berupa supervisi.

5. Manfaat Pelatihan

Suatu pelatihan harus dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan karyawannya. Manfaat yang dirasakan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh antara lain, meningkatnya pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas. Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan::

Cuplikan 1:

“Menurut saya pelatihan yang sudah saya ikuti itu, sudah sesuai dengan kebutuhan, karena saya kepala Tata Usaha sekaligus Operator memerlukan banyak skill tentang penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras, serta kemampuan dalam bidang administrasi, pelatihan yang diberikan membantu saya dalam mengelola pekerjaan tersebut, sekarang ini dari pagi hingga siang saya mengelola administrasi dari siang nanti sampai sore saya mengelola tentang perangkat lunak atau perangkat keras seperti aplikasi keuangan, dan sistem manajemen sekolah, nah dengan pelatihan tadi saya dapat membagi-bagi waktu untuk melakukan pekerjaan yang *double* ini.”¹⁷²
(KTU)

Cuplikan 2:

“Pelatihan ini sangat membantu, karena banyak ilmu baru yang didapat dan dapat diterapkan di sekolah, misal sebelumnya kita masih belum memahami tentang akreditasi setelah mengikuti pelatihan jadi tahu apa saja bahan yang harus dipersiapkan untuk akreditasi, pelatihan ini juga sangat membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi di tempat kerja, dan bagaimana menghadapi perbedaan budaya di tempat kerja, untuk kepala sekolah skill

¹⁷² Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

yang sangat saya butuhkan itu tentang manajemen kepala sekolah dan supervisi yang harus konkrit lagi dari yang sudah dilakukan.”¹⁷³ (KS)

Cuplikan 3:

“.....dengan mengikuti pelatihan baik itu pelatihan yang saya ikuti secara individu melalui online atau pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah membuat saya lebih tahu dan belajar lagi tentang kurikulum baik itu tentang bagaimana merencanakan kurikulum yang komprehensif dan koheren, kemampuan dan manajemen karena kita harus mampu untuk mengelola SDM dan mengkoordinasikan dengan berbagai kegiatan dan program yang berkaitan dengan kurikulum. Dan setelah saya mengikuti pelatihan kemampuan saya dalam beradaptasi juga meningkat.”¹⁷⁴ (WK)

Cuplikan 4:

“Ada banyak, salah satunya mengupdate ilmu pengetahuan terkini, dan akan kita gunakan dalam pembelajaran di kelas.....dengan pelatihan saya dapat informasi-informasi baru tentang pengetahuan, dengan ikut pelatihan saya bisa mengoperasikan teknologi untuk mendukung pembelajaran.”¹⁷⁵ (Guru 1)

Cuplikan 5:

“.....salah satunya tentang RPP dari yang sebelumnya kurang mengetahui bagaimana model RPP yang bagus setelah ikut pelatihan jadi tahu dan lebih *update* .”¹⁷⁶ (Guru 2)

Cuplikan 6:

“Manfaatnya bagi saya itu, saya menjadi lebih tahu tentang perangkat pembelajaran dan apa metode yang cocok untuk dilakukan di kelas agar anak-anak tertarik dan lebih aktif dalam pembelajaran.”¹⁷⁷ (Guru 3)

¹⁷³ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAS Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 11 April 2023

¹⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Guru PAI SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Guru Ekonomi SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

¹⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Guru Kimia SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 9 Mei 2023

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan mengenai manfaat yang didapat dari pelaksanaan pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh menunjukkan bahwa kegiatan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tenaga pendidikan serta membantu tenaga kependidikan dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Manfaat yang dirasakan oleh tenaga kependidikan adalah peningkatan pengetahuan tentang posisi dan tugas yang saat ini diduduki, dapat mengelola waktu dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan dalam mengelola teknologi, kemampuan dalam pengelolaan kelas, mengatasi perbedaan sosial yang terjadi di tempat kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan baik. Salah satu prestasi yang menonjol dari tenaga pendidik SMAS Inshafuddin adalah meraih predikat guru terbaik dalam presentasi lembar kerja tahun 2022. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 Prestasi SMAS Inshafuddin Banda Aceh¹⁷⁸

Berdasarkan pengamatan peneliti, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan tugas sehari-hari.¹⁷⁹

¹⁷⁸ Hasil Dokumentasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh Pada Tanggal 11 April 2023

¹⁷⁹ Hasil Observasi Kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, Mei 2023

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah memaparkan data tentang tantangan, peluang dan tahapan pelatihan pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Peneliti akan terlebih dahulu membahas temuan tentang tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

1. Tantangan dalam Pelaksanaan Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

Dalam suatu kegiatan tidak akan luput dari tantangan termasuk dalam kegiatan pelatihan. Menurut Ken dalam Sabrina setiap pengembangan pasti ditemukan kendala-kendala dalam prosesnya dan harus diperbaiki atau diatasi. Kendala tersebut akan berdampak pada kelancaran proses pengembangan dan pelatihan serta membuat target kurang optimal.¹⁸⁰

Temuan penelitian menunjukkan bahwa salah satu tantangan kepala sekolah dalam melaksanakan pelatihan adalah tenaga kependidikan dan tenaga pendidik yang memiliki jadwal kerja yang padat. Jadwal yang padat akan mempersulit peserta untuk mengalokasikan cukup waktu untuk berpartisipasi dalam program pelatihan. jika peserta merasa kewalahan dengan jadwal kerja yang padat, mereka tidak dapat fokus pada pelatihan akan kurang termotivasi untuk belajar. Untuk mengatasinya kepala sekolah harus melakukan rapat dan mempertimbangkan jadwal pelatihan sesuai dengan ketersediaan waktu yang dimiliki oleh tenaga

¹⁸⁰ R. Sabrina, Manajemen Sumber Daya , h 110.

pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengikuti program pelatihan dengan maksimal.

Dana yang terbatas juga menjadi hambatan dalam melaksanakan pelatihan karena SMAS Inshafuddin Banda Aceh adalah lembaga swasta dana yang dimilikinya juga terbatas, penting bagi sekolah untuk memperhatikan aspek keuangan sebelum melakukan pelatihan. perencanaan yang baik diperlukan untuk menentukan kebutuhan dana yang diperlukan, serta mencari sumber dana yang dapat digunakan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Sumber dana ini dapat berasal dari anggaran sekolah seperti dana BOSS, sumbangan wali murid, donatur atau sumber dana lainnya yang tersedia. Daya tangkap peserta pelatihan yang berbeda beda dalam memahami materi pelatihan membuat pelatihan menjadi kurang efektif karena peserta dengan daya tangkap yang rendah akan sulit mencerna informasi yang disampaikan sehingga merasa kewalahan dalam memahami materi pelatihan.

Tabel 4.3. Tantangan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

<i>Weakness</i> (kelemahan)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya motivasi 2. Waktu yang terbatas 3. Perbedaan daya tangkap 4. Kurang tepat waktu 5. Rasa malas
<i>Threats</i> (Ancaman)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan teknis 2. Dana yang terbatas

2. Pendukung dalam Pelaksanaan Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

Faktor pendukung dalam pelaksanaan *inservice training* sangat berpengaruh dalam kelancaran pelaksanaan program. Efektivitas pelaksanaan pelatihan juga bergantung pada sarana dan prasarana yang memadai. Berdasarkan data lapangan terdapat beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, yaitu:

a. Dukungan Atasan

Dukungan atasan atau manajemen puncak merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan. Dukungan ini dapat berbentuk pengakuan prestasi bagi tenaga pendidik yang telah berhasil mengikuti pelatihan dan menerapkannya, pengakuan prestasi dapat berupa pujian, dan penghargaan. Menurut Marwansyah dalam Widianti dukungan kepemimpinan dari atas diperlukan agar program pelatihan dan pengembangan berhasil. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berjalan dengan baik.¹⁸¹ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dela Purnama Sari dkk yang mengatakan bahwa dukungan kepala sekolah dapat mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan tugasnya.¹⁸²

¹⁸¹ Hesti Widianti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa* (Jawa Tengah: Nasya Expanding Management, 2022). h. 97

¹⁸² Dela Purnama Sari, Amini, "Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4, No. 2, 2022

SMAS Inshafuddin Banda Aceh memberikan dukungan pada kegiatan pelatihan. Dukungan ini dapat berupa dukungan sumber daya dengan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan peserta dalam mengikuti pelatihan, SMAS Inshafuddin menyediakan akses ke perangkat keras atau perangkat lunak yang diperlukan, menyediakan ruangan dan juga alat-alat yang mendukung pelatihan, walaupun anggaran yang dimiliki oleh SMAS Inshafuddin Banda Aceh terbatas tetapi SMAS Inshafuddin Banda Aceh tetap menyediakan anggaran pelatihan yang berasal dari dana BOSS. Kepala sekolah juga selalu aktif dalam memberikan informasi-informasi pelatihan kepada tenaga kependidikan.

SMAS Inshafuddin Banda Aceh juga memberikan penghargaan sebagai motivasi agar peserta semangat dalam mengikuti pelatihan. Setelah mengikuti pelatihan peserta dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dengan tenaga kependidikan atau rekan kerja lainnya melalui media komunikasi seperti telegram dan whatsapp.

b. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas pelatihan adalah sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang kegiatan pelatihan. Fasilitas yang memadai dan baik akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta pelatihan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yayan Setiawan menyimpulkan bahwa dengan adanya fasilitas akan memperlancar kegiatan

pelatihan.¹⁸³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan oleh SMAS Inshafuddin Banda Aceh sudah sangat memadai. Fasilitas-fasilitas yang disediakan berupa ruang pelatihan yang nyaman, konsumsi bagi peserta pelatihan, proyektor untuk memudahkan instruktur dalam memaparkan materi, dan materi pelatihan dalam bentuk PPT.

c. Pemateri yang Kompeten

Pemateri yang berkompeten juga menjadi salah satu faktor pendukung pelatihan. berdasarkan hasil wawancara SMAS Inshafuddin Banda Aceh menyediakan pemateri yang berkompeten dan sudah memiliki sertifikat untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Dengan adanya pemateri yang berkompeten pelatihan akan lebih menarik dan materi yang disampaikan akan mudah dipahami karena pemateri yang berkompeten memiliki pengetahuan yang lebih baik dalam bidangnya sehingga yang disampaikan akan lebih jelas dan terstruktur.

d. Dukungan Rekan Kerja

Faktor pendukung yang tidak kalah penting dalam pelatihan adalah dukungan rekan kerja, di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dukungan kerja berupa kolaborasi dengan berbagi pengalaman, dan pengetahuan yang relevan dengan materi pelatihan. Untuk mendukung dukungan rekan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda

¹⁸³ Yayan Eryk Setiawan, "Analisis Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Guru" Konferensi Nasional Pengabdian kepada Masyarakat (Malang, 2020), h. 554.

Aceh memiliki kemampuan komunikasi yang baik, dengan keterampilan komunikasi ini tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat menyampaikan informasi dengan jelas, dan mendengarkan empati.

e. Pengembangan Sumber Daya manusia secara mandiri

Selain pengembangan SDM dengan pelatihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga melakukan pengembangan diri secara mandiri dengan menonton video youtube, berdiskusi dengan rekan kerja untuk menambah wawasan tentang hal yang belum diketahui, tenaga pendidik juga bergabung dalam komunitas seperti MGMP untuk saling berbagi pengalaman dan informasi terbaru mengenai bidang pelajaran yang mereka ampu.

Tabel 4.4. Peluang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Program inservice training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

<i>Strenghts</i> (Kekuatan)
1. Keterampilan komunikasi yang baik
2. Pengembangan SDM secara mandiri
<i>Opportunities</i> (Peluang)
1. Dukungan atasan
2. Pemateri yang kompeten
3. Fasilitas

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

Penelitian ini menemukan empat tahapan pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS inshafuddin Banda Aceh, yaitu: analisis kebutuhan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan. Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip

oleh Tambusai, terdapat empat langkah dalam proses pelatihan yaitu: 1) *Assessment* (Penilaian Kebutuhan). 2) *Design* (Merancang Program Pelatihan). 3) *Delivery* (Melaksanakan). 4) *Evaluation* (Evaluasi Pelatihan).¹⁸⁴

1) Analisis Kebutuhan

Temuan pertama adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan untuk mengidentifikasi kemungkinan kendala yang berdampak pada kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis kebutuhan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dilakukan dengan supervisi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Suhardan supervisi adalah kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif.¹⁸⁵

Supervisi terhadap tenaga pendidik di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dilakukan melalui supervisi kelas, kepala sekolah sebagai *supervisor* melakukan pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan proses pembelajaran oleh tenaga pendidik di dalam kelas. Kepala sekolah mengamati strategi pengajaran yang digunakan, dan kemampuan manajemen kelas yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Setelah melakukan observasi, kepala sekolah melakukan analisis dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan membandingkan hasil observasi dengan pedoman supervisi yang telah ditetapkan. Jika ada

¹⁸⁴ Tambusai dan Umami, *In- Servis Training dalam Pengembangan Kompetensi Guru*. h. 52-57

¹⁸⁵ Suhardan Dadang, *Supervisi Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 39.

kesenjangan setelah analisis, kepala sekolah akan menawarkan solusi untuk mengatasi masalah yang teridentifikasi.

Sementara itu, untuk tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan supervisi administrasi demi meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan tugas administrasi dengan melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap proses administrasi. Supervisi ini dilakukan minimal dua kali dalam satu semester. Namun selain dengan supervisi, ada tenaga pendidik yang melakukan analisis kebutuhan diri secara mandiri untuk mengidentifikasi kekurangan pengetahuan yang dirasakan dan merasa perlu untuk memperbaikinya.

2) Perancangan Program Pelatihan

Setelah melakukan analisis kebutuhan, SMAS Inshafuddin Banda Aceh melanjutkan ke tahap kedua yaitu merancang program pelatihan. Dalam merancang program pelatihan ini, ada beberapa hal yang diperhatikan, seperti penentuan peserta dan metode yang digunakan. SMAS Inshafuddin Banda Aceh menetapkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai peserta pelatihan tanpa menerapkan kriteria tertentu agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan. Metode pelatihan yang dipilih SMAS Inshafuddin Banda Aceh adalah *classroom methods*. Kegiatan yang dilakukan dengan *classroom methods* berbentuk seminar, presentasi dan *workshop*. Metode ini dipilih karena dianggap membantu peserta berinteraksi langsung dengan pemateri dan peserta

lainnya sehingga memberikan manfaat yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa metode yang digunakan sudah terbukti efektif dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja sehari-hari. Dalam merancang program pelatihan, kepala sekolah melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan ide dan pendapat.

3) Pelaksanaan Program Pelatihan

Pada tahap ketiga, SMAS Inshafuddin Banda Aceh melaksanakan pelatihan yang bersifat situasional dengan mempertimbangkan kebutuhan dan jadwal kerja yang padat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beragam program pelatihan yang diadakan seperti seminar, AKM, analisis peningkatan mutu arsip, *workshop* setiap setahun dua kali, diklat dan supervisi oleh kepala sekolah.

SMAS Inshafuddin Banda Aceh juga mengirimkan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sebagai peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan di suatu lembaga sesuai permintaan lembaga terkait. Salah satu contohnya adalah pengiriman kepala Tata Usaha untuk mengikuti pelatihan di dinas pendidikan atau lembaga lain. Langkah ini bertujuan untuk memberikan kesempatan yang sama berdasarkan kebutuhan dan kontribusi yang adil. Beberapa pelatihan yang pernah diikuti oleh tenaga kependidikan diantaranya: peningkatan mutu tenaga kependidikan, dan *workshop e-arsip*.

SMAS Inshafuddin Banda Aceh memberikan informasi yang jelas, akurat dan lengkap terkait pelaksanaan pelatihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai saluran komunikasi. Informasi ini disampaikan

melalui rapat kerja sekolah, pengumuman yang ditampilkan pada papan pengumuman, dan melalui grup WhatsApp. Penyampaian informasi ini bertujuan agar semua pihak terkait dapat memperoleh pemahaman yang jelas mengenai jadwal, lokasi dan materi pelatihan yang akan dilaksanakan.

4) Evaluasi Pelatihan

Tahap terakhir adalah evaluasi, dimana keberhasilan suatu program dapat dinilai berdasarkan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan peningkatan kinerja. Evaluasi sangat penting untuk mengukur hasil yang baik dari pelaksanaan program. Menurut Arikunto yang dikutip oleh Huliatusunisa evaluasi adalah tindakan mengumpulkan data tentang suatu hal dengan tujuan untuk menggunakan data tersebut dalam menentukan berbagai alternatif dalam proses pengambilan keputusan.¹⁸⁶ Selanjutnya menurut Kirkpatrick dalam Yuliani tujuan dilakukan evaluasi pelatihan adalah: Mempertimbangkan apakah program pelatihan dapat mencapai tujuan pelatihan atau tidak. untuk mengidentifikasi tingkat keberhasilan (efektifitas dan efisiensi) suatu program pelatihan, untuk mendapatkan data tentang bagaimana meningkatkan program lebih lanjut.¹⁸⁷

Salah satu model evaluasi yang banyak digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap peserta pelatihan adalah *goal free evaluation model* yang dikemukakan oleh Michael Scriven. Menurut Scriven

¹⁸⁶ Yayah Huliatusunisa, "Evaluasi Standar Kemampuan Mahasiswa Terhadap Pembelajaran Metodologi Penelitian Pada Program Studi D-IV Bidan Pendidik Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tangerang," Jurnal JKFT, Vol. 2, No. 2, 2017, h. 73.

¹⁸⁷ Lulu Yuliani, Evaluasi Pembelajaran Masyarakat (Madiun: Bayfa Cendekia Indonesia, 2021), h. 54.

evaluasi ini fokus pada perubahan perilaku yang terjadi sebagai hasil dari program yang dilaksanakan, evaluator tidak perlu memperhatikan tujuan program pelatihan, yang diperhatikan adalah bagaimana kerjanya, dengan mengidentifikasi penampilan-penampilan yang terjadi, baik hal positif atau negatif.¹⁸⁸ Berdasarkan hasil penelitian yang menjadi peserta dalam pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, evaluasi yang dilakukan dengan observasi ke kelas atau pengamatan secara langsung dengan supervisi. Dalam evaluasi kepala sekolah mengamati perubahan-perubahan yang terjadi setelah mengikuti pelatihan tanpa berpatokan pada tujuan program.

5) Manfaat Pelatihan

Menurut Singerin pelatihan memiliki beberapa manfaat bagi tenaga kerja, diantaranya yaitu: Membantu karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan diri, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, menciptakan sikap kesetiaan dan kerjasama yang lebih menguntungkan, mengurangi jumlah dan biaya cedera terkait pekerjaan, mempersingkat waktu yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang dibutuhkan, meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa, pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh memberikan manfaat yang signifikan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik mengalami peningkatan pengetahuan tentang perangkat pembelajaran seperti RPP, penggunaan metode

¹⁸⁸ Huliatusisa, Evaluasi Standar Kemampuan....., h. 74.

pembelajaran yang efektif, seperti memilih metode pembelajaran yang inovatif, membuat strategi kelas yang interaktif, dengan menggunakan teknologi dalam pembelajaran, sehingga dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa dan perbaruan pengetahuan terhadap informasi-informasi terbaru dalam dunia pendidikan. Sementara itu, tenaga kependidikan mengalami peningkatan keterampilan dalam mengelola perangkat keras dan perangkat lunak, manajemen waktu yang lebih baik, pemahaman yang lebih mendalam tentang proses akreditasi sekolah untuk kepala sekolah, dan peningkatan pengetahuan tentang kurikulum untuk waka kurikulum. Sebagai contoh, sebelum mengikuti pelatihan kepala sekolah belum sepenuhnya memahami tentang akreditasi secara mendalam, setelah mengikuti pelatihan kepala sekolah mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang persyaratan akreditasi dan langkah-langkah yang harus disiapkan. Hal ini mendukung penelitian Agus Dwi Cahya dkk,¹⁸⁹ Yetti Ellyana¹⁹⁰, Tri Novita Sari dkk,¹⁹¹ bahwa peserta pelatihan dapat merasakan manfaat dari pelatihan ini secara langsung yang dibuktikan dengan meningkatnya kinerja, dan bertambahnya pengetahuan tentang tanggung jawab tugas yang diberikan.

Pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh juga bertujuan untuk

¹⁸⁹ Agus Dwi Cahya Et Al., "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME : Journal of Management*, Vol. 4, No. 2, 2021.

¹⁹⁰ Yetti Ellyana, "Penerapan In Service Training Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran." *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, Vol. 4, No. 5, 2020.

¹⁹¹ Tri Novita Sari, Syarwani Ahmad, Dan Rohana, "Kualitas Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Inservice Training." *Journal on Education* Vol. 5, No. 4, 2023.

mengembangkan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan. Berikut kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, antara lain:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pendidik yang berkaitan dengan pemahaman belajar dan mengelola pembelajaran yang bersifat edukatif¹⁹². SMAS Inshafuddin Banda Aceh dalam mengembangkan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dengan pelatihan RPP dan pelatihan sistem pembelajaran di sekolah pelatihan ini membantu tenaga pendidik dalam menyusun metode pengajaran yang efektif, dan penyusunan RPP yang sesuai dengan silabus, pelatihan ini juga membantu guru dalam menggunakan media pembelajaran agar pembelajaran tidak membosankan. Berdasarkan hasil penelitian tenaga pendidik juga melakukan pengembangan diri secara non formal dengan membaca buku.

b. Kompetensi Profesional

Dalam mengembangkan kompetensi profesional tenaga pendidik SMAS inshafuddin Banda Aceh melakukan evaluasi kinerja pengamatan kelas, evaluasi ini bertujuan untuk melihat bagaimana kemampuan guru dalam menguasai keterampilan mengajar di dalam kelas. Tenaga pendidik juga melakukan pengembangan secara non formal untuk mengembangkan

¹⁹² Nursaadah, Kartono, dan Ani Rusilowati, "Pengaruh Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik guru," *Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, Vol. 3, No. 3, 2022, h. 30.

kompetensi profesional yang dilakukan dengan membaca buku-buku, dan berdiskusi dengan rekan kerja.

c. Kompetensi Sosial

Pengembangan kompetensi sosial di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dilakukan dengan berkomunikasi dan bergaul dengan siswa, dan wali murid. Wali kelas membuat grup kelas melalui whatsapp yang beranggotakan wali kelas dan wali murid untuk mengetahui perkembangan anak anaknya.

d. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang mencerminkan karakteristik kepribadian baik seorang tenaga pendidik. Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh tenaga pendidik selalu memberikan contoh teladan bagi siswa seperti memperingati Maulid Nabi, dan Isra Mi'raj bersama, kegiatan ini dapat menciptakan interaksi guru dan siswa siswa. Sedangkan kompetensi bagi tenaga kependidikan ada empat, yaitu:

a) Kompetensi Manajerial

Pengembangan kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola tugas manajerial. SMAS Inshafuddin Banda Aceh mengirim tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan yang dapat membantu tenaga kependidikan dalam memperoleh wawasan dan keterampilan baru seperti pelatihan peningkatan mutu pendidik dan pelatihan

tentang arsip, dalam pelatihan ini tenaga kependidikan memperoleh pengalaman dalam mengelola tugas tugasnya.

b) Kompetensi Teknis

Dalam mengembangkan kompetensi teknis tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, tenaga kependidikan mengikuti pelatihan yang relevan untuk menambah *skill* nya dalam mengoperasikan perangkat lunak, dan pengelolaan data. Tenaga kependidikan juga melakukan pengembangan diri dengan menonton tutorial video youtube.

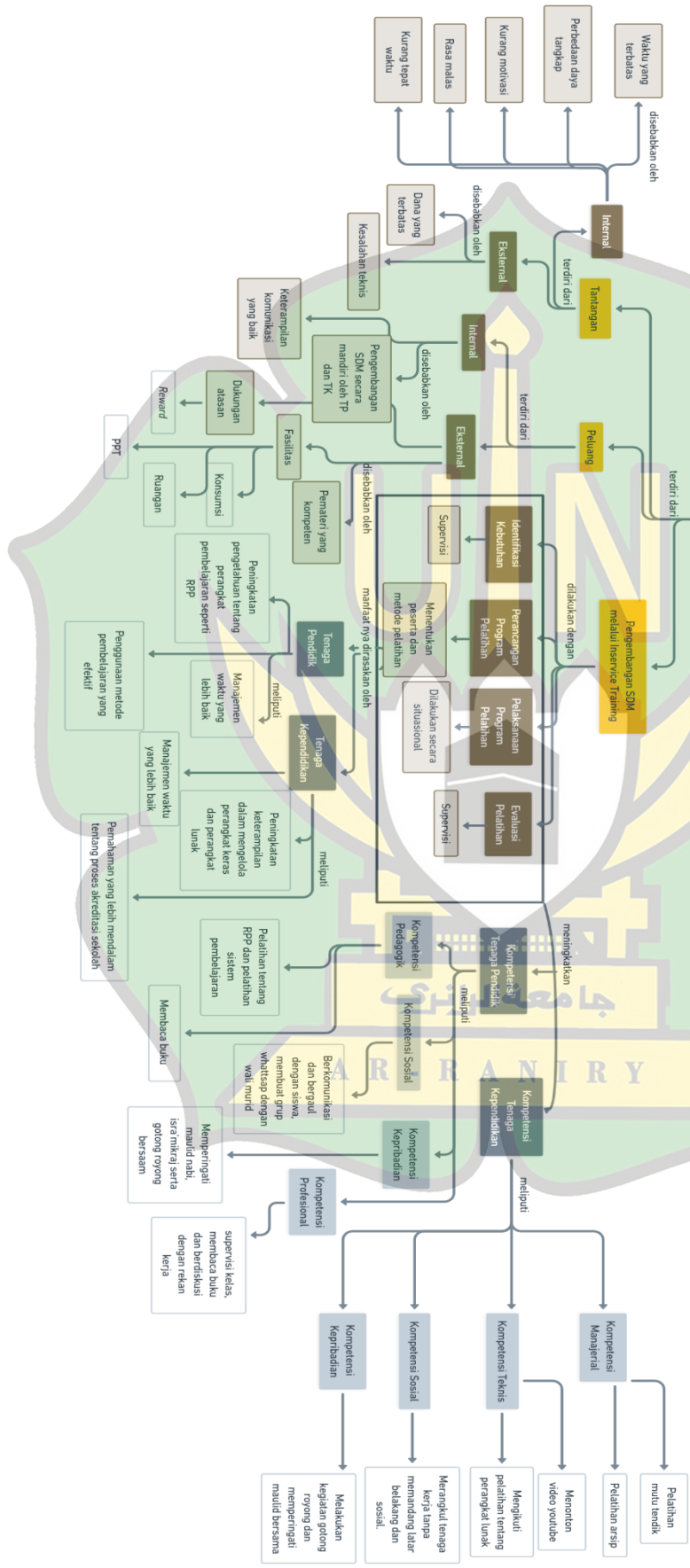
c) Kompetensi Sosial

Dalam lingkungan kerja terdapat banyak latar belakang sosial dan budaya yang berbeda, seorang tenaga kependidikan harus dapat menghargai perbedaan budaya dan sosial dalam lingkungan kerja, berdasarkan hasil penelitian SMAS inshafuddin Banda Aceh selalu merangkul tenaga kerja tanpa memandang latar belakang sosial dan budaya, semua nya sama di tempat kerja.

d) Kompetensi Kepribadian

Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, tenaga kependidikan selalu menjadi teladan bagi siswa. Misalnya, mereka melakukan kegiatan memperingati Maulid Nabi dan gotong royong bersama. Selain itu program 7K (keimanan, keamanan, kebersihan, keindahan, ketertiban, kekeluargaan, kerindangan), yang diterapkan di sekolah kegiatan ini dapat memberikan dampak positif bagi siswa.

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PROGRAM INSERVICE TRAINING DI SMAS INSHAFUDDIN BANDACEHE



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tantangan dalam Pelaksanaan Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Dalam pelaksanaan pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh terdapat beberapa hambatan yang muncul antara lain: padatnya jadwal kerja yang membuat tenaga kependidikan sulit membagi waktu untuk berpartisipasi dalam pelatihan serta keterbatasan dana yang mempengaruhi kualitas dan kelengkapan pelatihan yang disampaikan karena untuk menghemat biaya pada beberapa aspek pelatihan. Daya tangkap yang berbeda juga membuat pelatihan menjadi kurang efektif karena peserta dengan daya tangkap yang rendah akan merasa kewalahan dalam memahami materi sehingga diperlukan waktu tambahan bagi peserta tersebut untuk mencerna materi pelatihan.

2. Peluang dalam Pelaksanaan Program *Inservice Training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Faktor yang dapat mendukung program pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh yaitu dukungan atasan, dukungan ini dapat berbentuk dukungan sumber daya bagi peserta pelatihan, seperti menyediakan sarana dan prasarana pelatihan, SMAS Inshafuddin Banda Aceh juga memberikan *reward* sebagai motivasi peserta. Kemudian pemateri yang berkompeten, dengan adanya pemateri yang berkompeten

peserta pelatihan akan lebih mudah memahami materi pelatihan karena materi yang disampaikan lebih jelas dan terstruktur. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh juga melakukan pengembangan diri secara mandiri dengan menonton video youtube, membaca buku, berdiskusi dengan rekan kerja.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh melalui beberapa tahap dan menerapkan keadilan dalam organisasi, yaitu:

a. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dilakukan menggunakan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, dari supervisi tersebut akan dianalisis jika ditemukan sebuah *gap* antara kompetensi yang harus dimiliki tenaga kependidikan dengan kondisi *real* di lapangan maka akan dilakukan *problem solving*.

b. Merancang Program Pelatihan

Dalam merancang program pelatihan ada beberapa hal yang dirancang, diantaranya yaitu penentuan peserta pelatihan, dan metode yang akan digunakan. Yang menjadi peserta pelatihan adalah seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan metode pelatihan yang dipilih adalah *classroom methods* berbentuk

ceramah dan presentasi. Dalam kegiatan perancangan program pelatihan semua pihak terlibat dan diberi kesempatan untuk menyampaikan ide dan pendapat.

c. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh bersifat situasional dengan melihat kebutuhan karena padatnya jadwal kerja. Ada banyak pelatihan yang sudah dilakukan seperti seminar, AKM, dan peningkatan mutu pembelajaran.

d. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi yang dilakukan oleh SMAS Inshafuddin Banda Aceh dengan melihat perkembangan dari hasil pelatihan yang telah dilaksanakan, apakah ada peningkatan kinerja tenaga kependidikan atau tidak. SMAS Inshafuddin Banda Aceh, evaluasi tersebut dilakukan dengan observasi dan pengamatan secara langsung.

e. Manfaat

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui program inservice training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dapat dirasakan manfaatnya oleh peserta pelatihan dan lembaga pendidikan. Pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh memberikan manfaat yang signifikan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik mengalami peningkatan pengetahuan tentang perangkat pembelajaran termasuk RPP, dan

penggunaan metode pembelajaran yang efektif, seperti memilih metode pembelajaran inovatif dan mengembangkan strategi kelas yang interaktif, termasuk penggunaan teknologi dalam pembelajaran, sehingga dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa dan memperbarui pengetahuan mereka terkait perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Sementara itu, tenaga kependidikan mendapatkan manfaat dari pelatihan ini dengan meningkatkan keterampilan dalam mengelola perangkat keras dan perangkat lunak, manajemen waktu yang lebih baik, pemahaman yang lebih mendalam tentang proses akreditasi sekolah, dan peningkatan pengetahuan tentang kurikulum bagi waka kurikulum.

Pelatihan ini juga dapat meningkatkan kompetensi yang diperlukan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan seperti kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi pedagogik. Sedangkan kompetensi bagi tenaga kependidikan adalah: kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, dan kompetensi teknis.

B. Saran

Dari hasil temuan penelitian terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya hendaknya ditingkatkan secara terus menerus agar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki

kompetensi dan pengetahuan untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional.

2. Untuk mengatasi keterbatasan waktu dapat diatasi dengan menyusun jadwal pelatihan yang lebih efektif dengan melakukan identifikasi periode waktu yang paling efisien untuk melakukan pelatihan dan prioritaskan topik yang paling penting.
3. Dengan menggunakan metode pembelajaran yang variatif seperti penggunaan presentasi multimedia, *platforms e-learning*, atau simulasi komputer. Untuk memberikan pengalaman belajar yang lebih menarik dan mendorong motivasi peserta pelatihan agar tidak terasa membosankan.
4. Untuk mengatasi keterbatasan dana, pihak sekolah dapat mencari sumber dana alternatif dengan mengajukan proposal kepada lembaga atau organisasi yang menyediakan pendanaan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia
5. Untuk meningkatkan persiapan pelatihan dan meminimalisir kesalahan teknis dapat dilakukan dengan memeriksa peralatan yang dibutuhkan dalam pelatihan dan memastikan agar berfungsi dengan baik, uji coba atau simulasi juga dapat dilakukan untuk memastikan semua peralatan teknis berfungsi dengan baik.
6. Untuk memaksimalkan pelatihan, dapat dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas yang ada seperti memanfaatkan laboratorium

komputer untuk melatih keterampilan teknologi peserta pelatihan dan perpustakaan untuk mendukung sumber bacaan.

7. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan subjek penelitian lainnya baik dari tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.
8. Penelitian selanjutnya mempertimbangkan untuk melakukan metode penelitian yang lebih luas, penelitian ini menggunakan metode kualitatif, untuk menganalisis dan menemukan strategi pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, namun peneliti selanjutnya dapat menggunakan *action research*, PTS atau jenis penelitian eksperimen untuk menguji implementasi *inservice training* dalam mengembangkan sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Adhi, Kusumastoti dan Ahmad Mustamil Khoiran. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019.
- Arianto, Yohanes. *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Diedit oleh Sonta Frisca Manalu. Pertama. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Arifin, Muzayyin. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Chaerul, Rochman, dan Heri G. *Kepribadian Guru*. Bandung: Nuansa Cedeikia., 2011.
- Dadang, Suhardan. *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat, 2015.
- Faisal, Sanapiah. *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang: YA3, 1990.
- Gusetyoningsih, Rima, dan Sri Eka Astutiningsih. *Desain Program Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Mangkunegara, Anwa Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Manik. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2015.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Murdiyanto, Eko. *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020.

- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta, 2014.
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2021.
- Sedarmayanti. *Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Pengantar. Universitas Dr. Soetomo*. Surabaya, 2017.
- Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.” Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suwatno, H, Dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sdm dalam Organisasi Publik dan Bisnis*,. Bandung: Alfabeta, 2001.
- Tambusai, Adolf Bastian, dan Ida Umami. *In- Servis Training dalam Pengembangan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: IDEA Press Yogyakarta, 2019.
- Widianti, Hesti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa*. Jawa Tengah: Nasya Expanding Management, 2022.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015
- Yuliani, Lulu. *Evaluasi Pembelajaran Masyarakat*. Madiun: Bayfa Cendekia Indonesia, 2021.

2. Jurnal/Skripsi

- Adam, Weddy Nur, Wan Suryani, dan Eka Setia Dewi Tarigan. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, Vol. 2, No. 1, 2021.
- Amalia, Cut Firhatun. Supervisi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Sosial Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri 4 Banda Aceh. *Skripsi*.

- Andayani, Tsalis Baiti Nur, dan Heni Hirawati. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Vol. 3, No. 2, 2021.
- Apriliana, Shinta Devi, dan Ertien Rining Nawangsari. "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi*, Vol. 23, No. 4, 2021.
- Archika, Nadia. "Pengelolaan Program Inservice Training dalam Pengembangan Kearsipan Di Sman 10 Fajar Harapan Banda Aceh." *Skripsi*.
- Awaluddin. "Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah." *Journal Educational Research And Social Studies*, Vol. 2, No. 2, 2021.
- Bachtiar, Muhammad Yusri. "Pendidik dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Publikasi Pendidikan*, Vol. 6, Nol. 3, 2016.
- Baharudin, Hasan. "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah." *Jurnal Ilmu Tarbiyah At-Tajdid* Vol. 6, No. 1, 2017.
- Barkah, Holipatul, Dan Qiqi Yuliaty Zakiah. "Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, Vol. 2, No. 2, 2017.
- Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, dan Fierna Fajar Swasti. "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Yume : Journal Of Management*, Vol. 4, No. 2, 2021.
- Chaniago, Siti Aminah. "Perumusan Manajemen Strategi Pemberdayaan Zakat." *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 12, No. 1, 2014.
- Ellyana, Yetti. "Penerapan In Service Training dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran." *Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)*, Vol. 4, No. 5, 2020.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika*, Vol. 21, No. 1, 2021.

- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, dan Achmad Fauzi. "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jemsi*, Vol. 3, No. 6 ,
- Halima, Raden Ayu, Triono Ali Mustofa. "Goal Free Evaluation." *Issedu*, Vol. 6, No 2, 2022.
- Hayudiyani, Meila, Bagus Rachmad Saputra, Maulana Amirul Adha, dan Nova Syafira Ariyanti. "Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Program Unggulan Sekolah." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 1, 2020.
- Herdiyati, Sandra Dewi, dan Sri Suwarsi. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kewirausahaan Pada Pmi Purna di Kabupaten Majalengka." *Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 2019.
- Hoesny, Mariana Ulfah, dan Rita Darmayanti. "Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru :Sebuah Kajian Pustaka." *Scholaria : Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 11, No. 2, 2021.
- Huda, Miftahul. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah." *Jurnal Ilmu- Ilmu Agama*, Vol. 3, No. 1, 2021.
- Huliatunisa, Yayah. "Evaluasi Standar Kemampuan Mahasiswa Terhadap Pembelajaran Metodologi Penelitian pada Program Studi D-Iv Bidan Pendidik Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tangerang." *Jurnal Jkft*, Vol. 2, No. 2, 2017.
- Khairah, Afrahul. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan SDM di Mts. Istiqomah Islamic Full day School Sunggal. *Skripsi*.
- Kristanto, Harris. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal Of Management And Entrepreneurship)*, Vol. 17, No. 1, 2015.
- Kurniawan, Benny. "Pengembangan Sdm dalam Pendidikan Islam." *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, Vol. 4, No. 2, 2020.

- Limawandoyo, Eric Alamzah, dan Augustinus Simanjuntak. "Pengelolaan SDM Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering." *Pengelolaan SDM pada Pt. Aneka Sejahtera Engineering*, Vol. 1, No. 2. 2013.
- Marlina, Silvia, Nofia Sherli, dan Iswantir. "Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan di Sumatera Barat." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1, 2022.
- Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, Vol. 12, No. 3, 2020.
- Miftahuddin, Arif Rahman, dan Asep Iwan Setiawan. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3, No. 2, 2019.
- Muhaimin, Efi Rufaiqoh. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kroya Cilacap. *Skripsi*.
- Mukhlison Effendi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 1, 2021.
- N, Zainuri Riza Faisol, Dan Nur Fadilah. "Pengembangan SDM Santri Mts Zaidul Ali Sukorejo Sukowono." *Al- Ijtima' : Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 2, No. 2, 2022.
- Niati, Asih, Anitiyo Soelistiyono, dan Teguh Ariefiantoro. "Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Komputer Microsoft Office Excel Untuk Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Mranggen." *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 10, No. 1, 2019.
- Nirwan, Putri Anna. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar." *Jekpend: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, 2020.

- Nursaodah, Kartono, dan Ani Rusilowati. "Pengaruh Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru." *Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, Vol. 3, No. 3, 2022.
- Ping, Theresia, dan Soerjo Adi Poernomo. "Gaudium Vestrum : Jurnal Kateketik Pastoral Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan." *Gaudium Vestrum*, Vol.5, No. 1 , 2021.
- Purnama Sari,Amini, Emilda Sulasmi Dela. "Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol 4, No. 2, 2022.
- Putri, Regita. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru". *Skripsi*.
- Putri, Suci Utami, Dewi Finita, dan Bayuni Tia Citra. "E-Comic Inservice Training bagi Guru- Guru Paud." *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 5, No. 1, 2022.
- Rijali, Ahmad. "Analisis data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 17, No. 33, 2019.
- Rosmana, Primanita Shalihah, dan Suci Utami Putri. "Pembinaan Kompetensi Guru melalui Program Inservice Training Ape untuk Paud"." *Recep*, Vol. 3, No. 1, 2022.
- Rusdiwan, Rica Kristya. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan." *Skripsi*.
- Sari, Tri Novita, Syarwani Ahmad, dan Rohana. "Kualitas Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh *Inservice Training*." *Journal On Education*, Vol. 5, No. 4, 2023.
- Setiawan, Yayan Eryk. "Analisis Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Guru." Malang, 2020.
- Setiawati, Fenty. "Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum dan Pendidikan*, Vol. 30, No. 1, 2020.

- Sholihah, Izzatus, dan Zakaria Firdaus. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan." *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan dan Syariah*, Vol. 7, No. 3, 2019.
- Sirih, Sri Hamdaniah, Imran Ismail, dan Juharni. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BKPSDM Kabupaten Majene." *Jurnal Paradigma*, Vol. 1, No. 2, 2019.
- Solikhulhadi, Mochammad Fathan. "Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu." *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, Vol. 2, No. 02, 2021.
- Sudiarsono. "Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira." *Jurnal Pendaids*, Vol. 2, No. 1, 2020.
- Sugito. "Pengaruh In Service Training, Kompetensi Pedagogik dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah di Mtsn Lampung Selatan." *Disertasi*.
- Sukmana, Djulaiha, Soni Akhmad Nulhaqim, dan Nurliana Cipta Apsari. "Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus pada Yayasan Biruku Indonesia)." *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 4, No. 1, 2023.
- Sunarto, Ading. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol.4, No. 2, 2020.
- Suparjo, Ojo. "Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Efektivitas Kerja Guru Tk-Negeri Se Kota Bandung." *Jurnal Sosial Teknologi*, Vol. 2, No. 2, 2022.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2, 2019.
- Takahindangen, Roslin. "Pengaruh Preservice dan Inservice Training Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar,"
- Vebrianto, Rian. "Inservice Training Penulisan Karya Ilmiah Bagi Guru Di Pekanbaru,"

- Wardani, Helda Kusuma, Fajarsih Darusuprati, Mami Hajaroh. "Model Model Evaluasi Pendidikan Dasar (Scriven Model, Tyler Model, Dan Goal Free Evaluation)." *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual*, Vol.1, No. 6, 2022.
- Wicaksono, Yosep Satrio. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Skm Unit V Pt. Gudang Garam,Tbk Kediri)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2016.
- Widjaja, Rita, dan Eddy Supriyatna. "Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, 2020.
- Widodo, Martinus. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Penguasaan Kurikulum 2013 melalui *In Service Training*." *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 5, No. 1, 2021.
- Wildasari. "Manajemen Tenaga Pendidik, Kependidikan." *Sabilarrasyad*, Vol. 2, No. 1, 2017.
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 3, 2020.
- Yuliyati, Erlina. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di Smk Muhammadiyah Prambanan." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1, 2020.
- Yumna, Niqa Afina Ahsaina, Mar'ah Khopipah Barjah, dan Rita Mustopa. "Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19," N.D.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-13608/Un.08/FTK/KP.07.6/10/2022

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqazah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry, Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 06 Oktober 2022

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
1. Muhammad Fahal, M.Ag sebagai Pembimbing Pertama
2. Lailatussadan, M.Pd sebagai Pembimbing Kedua


untuk membimbing Skripsi:
Nama : Siti Rifiqah
NIM : 190 200 041
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program In Service Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2022

KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir Semester Ganap tahun Akademik 2022/2023

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada tanggal : 13 Oktober 2022
An. Rektor
Dekan


Saiful Muluk

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-4725/Un.08/FTK.1/TL.00/03/2023
Lamp :-
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala SMAS Inshafuddin Banda Aceh
2. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : SITI RIFQAH / 190206041
Semester/Jurusan : / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat sekarang : Kota Baru Kec Kuta Alam, Kota Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui Program Inservice Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 20 Maret 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,

AR - R A N I R Y



AR - R A N I R Y

Berlaku sampai : 16 April 2023

Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
**CABANG DINAS WILAYAH KOTA BANDA ACEH
DAN KABUPATEN ACEH BESAR**

Alamat: Jalan Gecchik H. Abd. Jalil No. 1 Gampong Lamlagang, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh KodePos: 23239
Telepon: (0651) 7559512, Faksimile: (0651) 7559513 7559513, E-mail : cabang.disdik1@gmail.com

REKOMENDASI

Nomor: 421.3/1092


Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : Siti Rifqah
NIM : 190206041
Semester/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Program Inservice Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi SMAs Inshafuddin Banda Aceh, Sesuai dengan surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar Raniry Nomor : B-4725/Un.08/FTK.1/TL.00/03/2023, tanggal 16 Maret 2023.

Demikianlah Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 20 Maret 2023
KEPALA CABANG DINAS PENDIDIKAN
WILAYAH KOTA BANDA ACEH DAN
KABUPATEN ACEH BESAR, 9


SYARWAN JONI, S.Pd., M.Pd
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19730505 199803 1 008

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS INSHAFUDDIN
JALAN TSR SAFIATUDDIN NO. 3 LAMBARO SKEP KOTA BANDA ACEH
Kode Pos : 23127 Email : sma_inshafuddin@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 421.3/ 229 / 2023

Sehubungan dengan surat pengantar dari Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar Nomor : 421.3/1092 tanggal 20 Maret 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Skripsi. Maka Kepala Sekolah SMA Inshafuddin Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Siti Rifqah
NIM : 190206041
Program Study : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar Raniry

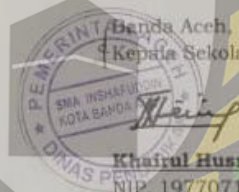
Telah selesai melakukan Penelitian di SMA Inshafuddin Banda Aceh pada tanggal 10 s.d 15 April 2023 dalam rangka untuk menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul:

"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Inservice Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 15 Juni 2023

Kepala Sekolah,



Khairul Husna, S.Ag

NIP. 19770716 200604 2 008

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

INSTRUMEN WAWANCARA

Nama : Siti Rifqah

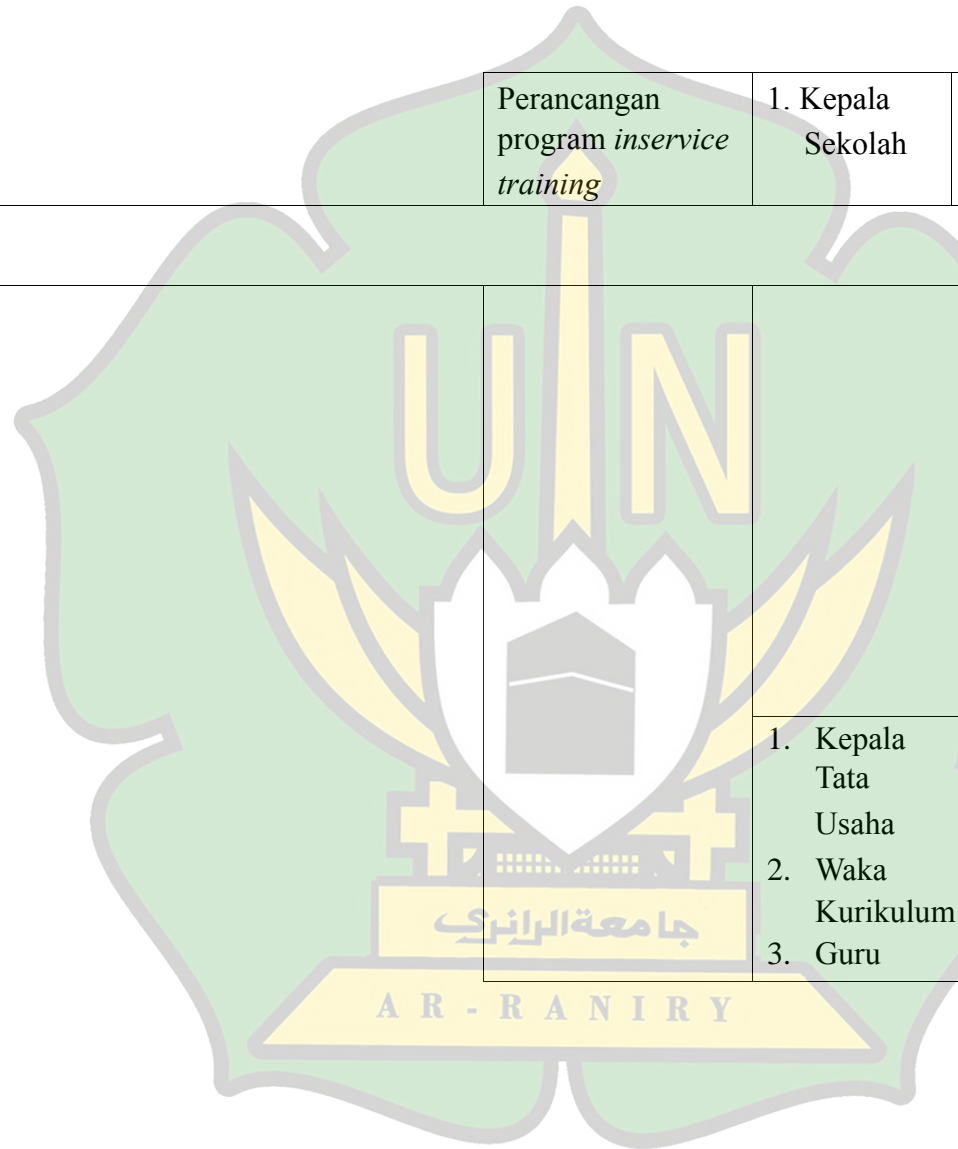
Nim : 190206041

Judul Penelitian : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Inservice Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

No.	Rumusan Masalah	Indikator	Subjek	Pertanyaan
1.	Bagaimana pengembangan sumber daya manusia melalui <i>inservice training</i> di SMAS Inshafuddin Aceh?	Identifikasi kebutuhan	1. Kepala Sekolah	1. Bagaimana kondisi SDM di SMAS Inshafuddin Banda Aceh? 2. Bagaimana cara mengetahui kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti program pelatihan? 3. Ketika melakukan analisis kebutuhan apakah ada hal-hal yang dipertimbangkan?
			1. Kepala Tata Usaha 2. Waka Kurikulum 3. Guru	1. Bagaimana cara mengetahui bahwa bapak/ibu membutuhkan pelatihan? 2. Apakah program yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan bapak/ibu? 3. Apakah bapak/ibu terlibat dalam perancangan program pelatihan?

	Perancangan program <i>inservice training</i>	1. Kepala Sekolah	1. Kapan pelatihan dilakukan? Apakah pada periode tertentu atau saat tenaga pendidik dan kependidikan
--	---	-------------------	---

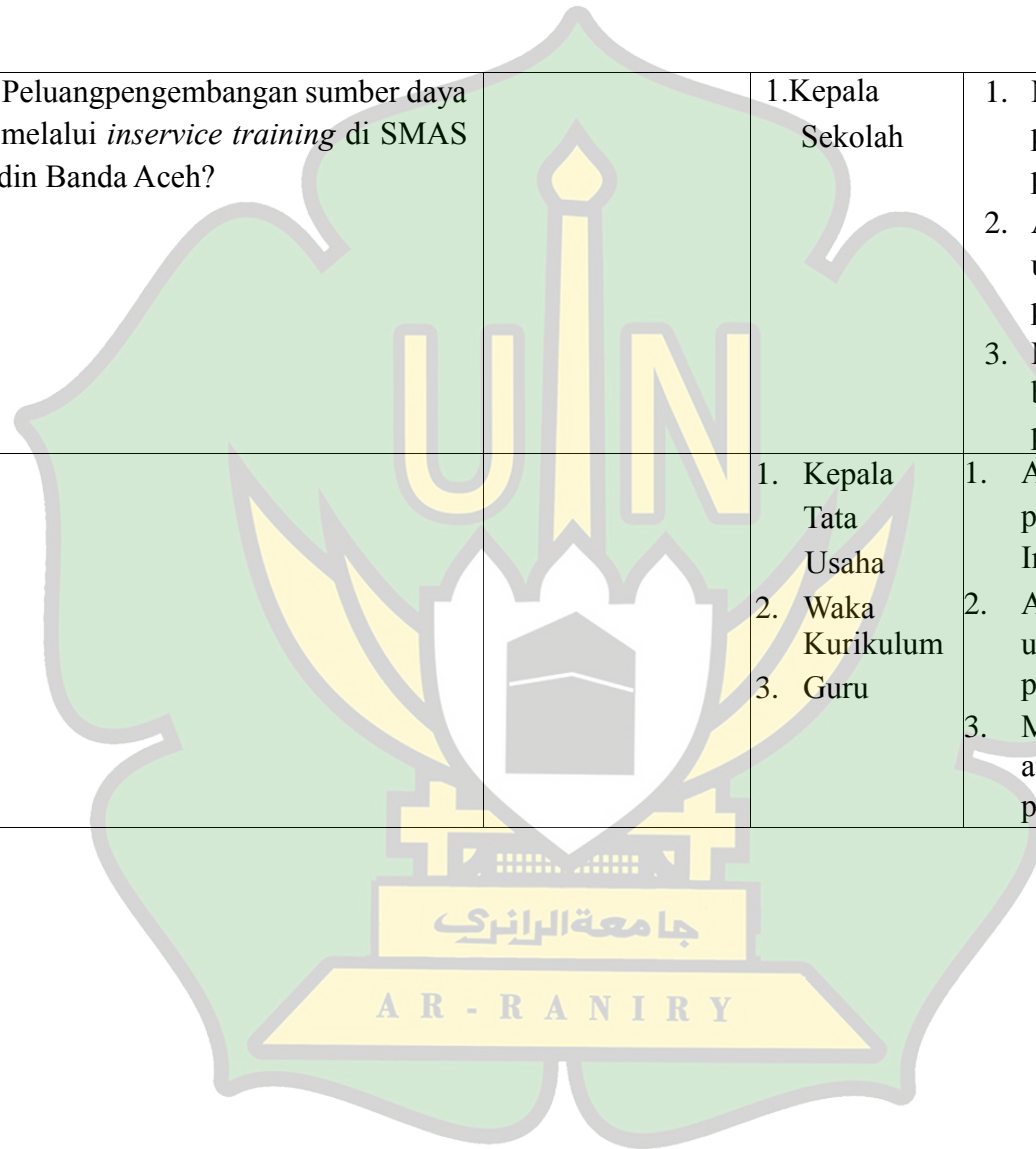
			<p>membutuhkan saja?</p> <p>2. Siapa saja yang terlibat dalam perancangan program pelatihan?</p> <p>3. Siapa saja yang menjadi peserta pelatihan?</p> <p>4. Bagaimana cara menentukan jadwal pelatihan?</p> <p>5. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan?</p> <p>6. Mengapa memilih metode tersebut?</p>
		<p>1. Kepala Tata Usaha</p> <p>2. Waka Kurikulum</p> <p>3. Guru</p>	<p>1. Apakah bapak/ibu terlibat dalam perancangan program pelatihan?</p> <p>2. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan?</p> <p>3. Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan sudah bagus?</p>



		Pelaksanaan <i>inservice training</i>	1. Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan? 2. Bagaimana peserta memperoleh informasi tentang pelatihan? 3. Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Tata Usaha 2. Waka 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan? 2. Bagaimana bapak/ibu mendapatkan informasi tentang pelatihan yang akan
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Guru 	dilakukan?
		Evaluasi <i>inservice training</i>	1. Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada evaluasi yang dilakukan? 2. Siapa yang melakukan evaluasi? 3. Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keretampilan tenaga pendidik dan kependidikan?

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Tata Usaha 2. Waka Kurikulum 3. Guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan 2. Siapa yang melakukan evaluasi? Apa manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan? 3. Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keretampilan bapak/ibu?
2.	Apa saja tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui <i>inservice training</i> di SMAS Inshafuddin Banada Aceh?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Sekolah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada kendala yang ibu/bapak hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i>? 2. Menurut ibu/bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan? 3. Apa saja upaya yang dilakukan untuk menghadapi hambatan tersebut?
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Tata Usaha 2. Waka Kurikulum 3. Guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada kendala yang ibu/bapak hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i>? 2. Menurut ibu/bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan?

3.	Apa saja Peluang pengembangan sumber daya manusia melalui <i>inservice training</i> di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?		1. Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda apa saja faktor pendukung yang mendukung penyeleggaraan pelatihan? 2. Apakah ada fasilitas yang di sediakan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja? 3. Menurut ibu apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Tata Usaha 2. Waka Kurikulum 3. Guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh? 2. Apakah ada fasilitas yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja? 3. Menurut bapak/ibu apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?



TRANSKIP WAWANCARA

No wawancara	:	1
Narasumber	:	Nurlaili, S.Pd, M.Pd/Kepala Sekolah (KS)
Peneliti	:	Siti Rifqah (P)
RM	:	Pengembangan SDM melalui program <i>inservice training</i> di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
Hari/tanggal	:	Kamis/ 11 April 2022
waktu	:	10:30
Lokasi	:	Di Ruang guru SMAS inshafuddin
Suasana	:	P berangkat dari rumah bersama seorang teman pukul 10:10. Cuaca pada hari itu sangat cerah dan terik. P sampai di sekolaah inshafuddin sekitar pukul 10:20 karena lokasinya tidak jauh dari rumah. Hal pertama yang dilakukan adalah bertanya kepada satpam apakah ada KS atau tidak, dan satpam pun menyuruh untuk masuk ke ruang kepala sekolah, kami pun pergi ke ruang yang dimaksud, tetapi sampai disana ternyata KS sedang berada di ruang guru, P menemui KS di ruang guru dan meminta izin untuk melakukan penelitian di sekolahnya KS pun memberikan izin, setelah sedikit basa-basi yang dilakukan, P meminta izin untuk mewawancarai dan merkam pembicaraan. Selama proses wawancara suasana ruangan sepi karena hanya ada KS dan P, proses wawancara pun berlangsung dengan santai.

Inisial	Transkrip	
P	:	Buk, apakah selama wawancara saya boleh izin merekam?
KS	:	Iya boleh, silahkan
P	:	Gini buk, saya mau melakukan wawancara tentang pengembangan SDM yang dilakukan di sekolah ini, tapi sebelumnya saya ingin bertanya bagaimana kondisi sdm di smas inshafuddin ini?

KS	:	kondisi sdm nya sudah memadai, sesuai dengan ijazahnya masing-masing, guru mengajar sesuai dengan bidang studi mereka dibagian kependidikan juga sudah memadai, beliau dari jurusan teknik dan menguasai bagian-bagian tata usahanya.
P	:	bagaimana cara mengetahui kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti program pelatihan?
KS	:	cara memastikan nya yaitu dengan mensupervisi, baik guru dan tenaga kependidikan, ada supervisi kelas, supervisi adm, dan supervisi perlengkapan yang diperlukan disekolah.
P	:	Kapan pelatihan dilakukan? Apakah pada periode tertentu atau saat tenaga pendidik dan kependidikan membutuhkan saja?
KS	:	Pelatihannya sudah kita rancang di awal tetapi ketika waktu pelatihannya hampir tiba kita mengadakan rapat lagi untuk berdiskusi kapan kita lakukan pelatihan dan ini jadwalnya melihat jadwal kerja guru juga agar tidak bentrok dan mereka bisa ikut pelatihan.
P	:	Ketika melakukan analisis kebutuhan apakah ada hal-hal yang dipertimbangkan?
KS	:	Untuk membuat pelatihan ini, ada banyak faktor yang kita lihat, misal nya seperti kebutuhan guru dalam melakukan proses belajar mengajar saat ini kan sudah semakin canggih guru juga harus menggunakan teknologi dalam pembelajaran, keterampilan guru dalam manajemen kelas juga sangat penting agar proses belajar mengajar efektif. Kemudian juga bagian administrasinya, karena tenaga administrasi disini terbatas jadi beliau harus dapat memanajemenkan waktu dengan baik.
P	:	Siapa saja yang terlibat dalam perancangan program pelatihan?
KS	:	ketika kita melakukan rapat untuk mengadakan pelatihan semua guru dan tenaga kependidikan kita panggil, jadi semuanya ikut serta dan dapat menyatakan pendapatnya.
P	:	Siapa saja yang menjadi peserta pelatihan?
KS	:	Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terlibat tetapi nanti dilihat lagi pelatihannya tentang apa.
	:	Bagaimana cara menentukan jadwal pelatihan?
KS	:	Pelatihannya dilakukan secara situasional, jadi kita lihat kapan ada waktu luang

P	:	Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan?
KS	:	Kita melakukan pelatihan di dalam kelas, nanti ada pematerinya dan yang lain mendengarkan jika ada tugas baru kita bentuk kelompok untuk menyelesaikan tugas tersebut.
P	:	Mengapa memilih metode tersebut?
KS	:	Menurut saya pelatihan yang dilakukan di dalam kelas lebih efektif karena peserta dapat berinteraksi langsung dengan pemateri seperti <i>sharing</i> , tanya jawab, dan di dalam kelas juga kita mendorong peserta untuk berpartisipasi aktif dengan diskusi kelompok.

P	:	Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan?
KS	:	Ada banyak yang sudah kita buat, seperti AKM, pelatihan untuk RPP, sosialisasi visi misi, pelatihan peningkatan mutu, terus ada workshop yang dilakukan satu semester satu kali minimal
P	:	Bagaimana peserta memperoleh informasi tentang pelatihan?
KS	:	Kita infokan di raker dan akan kita ingatkan kembali melalui grup watsapp
P	:	Apakah ada evaluasi yang dilakukan?
KS	:	Ada, evaluasinya dengan melihat langsung guru dan tendik tadi ketika dia bertugas jadi dengan observasi dan supervisi
P	:	Siapakah yang melakukan evaluasi?
KS	:	Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah
P	:	Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keretampilan tenaga pendidik dan kependidikan?
KS	:	Pelatihan ini sangat membantu, karena banyak ilmu baru yang didapat dan dapat diterapkan disekolah, misal sebelumnya kita masih belum memahami tentang akreditasi setelah mengikuti pelatihan jadi tahu apa saja bahan yang harus dipersiapkan untuk akreditasi, pelatihan ini juga sangat membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi di tempat kerja, dan bagaimana menghadapi perbedaan budaya di tempat kerja, untuk kepala sekolah skill yang sangat saya butuhkan itu tentang manajemen kepala sekolah dan supervisi yang harus konkrit lagi dari yang sudah dilakukan.”
P	:	Apakah ada kendala yang hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i> ?

KS	:	Faktor penghambat nya kalau bagi saya sendiri, susah dalam membagi waktu karena saya juga harus menjemput anak, tugas di sekolah dan harus ikut pelatihan, kalau untuk tenaga pendidik ketika kita membuat pelatihan masih ada yang datang terlambat padahal pelatihannya sudah dimulai
P	:	Menurut ibu apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan?
KS	:	Ketika sedang pelatihan kadang infokusnya tidak langsung berfungsi, pesertanya banyak yang telat, dan persiapan ruangan juga kurang.
P	:	Apa saja upaya yang dilakukan untuk menghadapi hambatan tersebut?
KS	:	Untuk mengatasinya kita buat jadwal dan ingatkan kembali ketika pelatihan melalui grup whatsapp.
P	:	Menurut ibu apa saja faktor pendukung yang mendukung penyeleggaraan pelatihan?
KS	:	Kita disini menyediakan fasilitas untuk peserta, dan pemateri kita hadirkan adalah orang yang sudah punya sertifikat.
P	:	Apakah ada fasilitas yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja?
KS	:	Kita berikan fasilitas kepada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan berupa ruangan pelatihan, proyektor, papan tulis, dan konsumsi.
P	:	Apakah SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung pelaksanaan pelatihan?
KS	:	Banyak kerja sama yang telah kita lakukan baik itu dengan berbagai lembaga maupun organisasi. Kedatangan lembaga tersebut seperti, dinas Pendidikan, Kampus, Puskesmas, BNN, dan lain-lain menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kualitas pelatihan
P	:	Menurut ibu apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?

KS	:	Dukungan atasan sangat berpengaruh dan saya sebagai Kepala Sekolah sangat mendukung adanya program pelatihan untuk terus meningkatkan <i>skill</i> dan kompetensi sumber daya manusia kita agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Dukungan yang dapat diberikan berupa reward atau hadiah untuk para peserta yang aktif dan kompeten
----	---	--

No wawancara	:	2
Narasumber	:	Khairul Husna, S.Ag./waka kurikulum (wk)
Penanya	:	Siti rifqah (P)
RM	:	Pengembangan SDM melalui Program Inservice Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
Hari/tanggal	:	Kamis/ 11 April 2022
waktu	:	12:00
Lokasi	:	Di Ruang TU SMAS inshafuddin
Suasana	:	Setelah melakukan wawancara dengan KS, P menemui waka kurikulum untuk meminta kesediaannya diwawancara, dan WK setuju. Wawancara berlangsung dengan santai dan non formal.

Inisial	Transkrip
---------	-----------

P	:	Assamualaikum bu, izin wawancara dengan ibu
WK	:	Waalaiikum salam, boleh
P	:	Baik bu, pertanyaan yang akan saya ajukan sekitar pengembangan sdm melalui pelatihan yang dilakukan di sekolah ini.
WK	:	Baik
P	:	Bagaimana cara mengidentifikasi bahwa bapak/ibu membutuhkan pelatihan?
WK	:	Saya merasa ada hal-hal yang kurang saya pahami dan perlu ditingkatkan.

P	:	Apakah program yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan bapak/ibu?
WK	:	iya, pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang saya butuhkan.
P	:	Apakah bapak/ibu terlibat dalam perancangan program pelatihan?
WK	:	Iya, semua guru dan tendik terlibat dalam perancangan program pelatihan
P	:	Apakah ada kriteria khusus peserta pelatihan?
WK	:	Kriteria khusus nya tidak ada, karena pelatihan yang dilakukan di sekolah biasanya untuk tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan.
P	:	Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan?
WK	:	Pelatihan ini dilakukan di dalam kelas seperti dengan ceramah dan diskusi
P	:	Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan sudah sesuai?
WK	:	Menurut saya sudah yaa
P	:	Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
WK	:	Pelatihan ini dilakukan dengan melihat jadwal guru dan staf karena pekerjaan sangat padat dan jika ditinggalkan akan menumpuk jadi jika ingin dibuat pelatihan harus melihat dulu jam kerja nya, kapan bisa dilakukan.
P	:	Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan?
WK	:	ada pelatihan peningkatan mutu dan baru baru ini kita baru melakukan AKM.dan pematernya biasanya kita datangkan dari luar
P	:	Apakah ada pengembangan diri yang ibu/bapak lakukan secara non formal?
WK	:	Kalau secara non formal saya biasanya menonton vidio youtube dan membaca buku ketika ada sesatu yang kurang saya pahami.
P	:	Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan?

WK	:	Evaluasi yang di lakukan dengan melihat langsung ketika peserta pelatihan tadi melakukan tugasnya, apakah ada perubahan atau tidak
P	:	Siapa yang melakukan evaluasi?
WK	:	Kepala sekolah tentu saja
P	:	Apa manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan?
WK	:	Manfaat yang saya rasakan yaitu saya sendiri baru beberapa bulan menjadi waka kurikulum dan pengetahuan saya tentang bidang ini masih minim, dengan mengikuti pelatihan baik itu pelatihan yang saya ikuti secara individu melalui kursus online atau pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah membuat saya lebih tahu dan belajar lagi tentang kurikulum baik itu tentang bagaimana merencanakan kurikulum yang komprehensif dan koheren, kemampuan manajemen juga perlu karena kita harus mampu untuk mengelola SDM dan menkoordinasikan dengan berbagai kegiatan dan program yang berkaitan dengan kurikulum. Dan setelah saya mengikuti pelatihan kemampuan saya dalam beradaptasi juga meningkat.
P	:	Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keretampilan bapak/ibu?
WK	:	Iya, seperti yang sudah saya katakan sebelumnya dengan pelatihan pengetahuan saya tentang kurikulum menjadi lebih dalam, kemudian saya juga mendapatkan keterampilan dalam merencanakan, mengorganisir dan melaksanakan kurikulum.
P	:	Apa kendala yang bapak/ibu hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i> ?
WK	:	Saya sudah beberapa kali mengikuti pelatihan ada yang disekolah atau pun di dinas pendidikan sejauh ini memang ada beberapa kendala tapi itu tidak menjadi hambatan besar, sebenarnya hambatan yang paling besar itu dari diri sendiri yaitu motivasi untuk mengikuti pelatihan ini apalagi jika pelatihannya sudah pernah diikuti tetapi diikuti lagi motivasi untuk mengikutinya sudah berkurang
P	:	Menurut ibu/bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan?
WK	:	Faktor penghambat itu paling banyak dari diri sendiri seperti rasa malas, kurangnya minat karena pekerjaan juga banyak sekarang ditambah pelatihan
P	:	Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
WK	:	Menurut saya yang menjadi faktor pendukung salah satunya fasilitas dan perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah
P	:	Apakah ada fasilitas yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja?

WK	:	Tentu saja ada fasilitas yang diberikan seperti laptop, ruang kelas, dan konsumsi.
P	:	Apakah SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung pelaksanaan pelatihan?
WK	:	Kita sudah melakukan berbagai kerja sama dengan berbagai lembaga organisasi diantaranya dengan Dinas Pendidikan, Kampus, Pukesmas, dan BNN .
P	:	Menurut bapak/ibu apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?
WK	:	Menurut saya dukungan atasan itu sangat berpengaruh, karena jika kepala sekolah tidak mendukung pelatihan ini juga tidak dapat dilakukan atau jika ada pelatihan dari dinas kita tidak bisa ikut.

No wawancara	:	3
Narasumber	:	Zaki Fuadi, S.T/kepala TU (KTU)
Penanya	:	Siti rifqah/ Peneliti (P)
RM	:	Pengembangan SDM melalui program inservice traaining di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
Hari/tanggal	:	Senin/ 17April 2022
waktu	:	10:05
Lokasi	:	Di Ruang TU SMAS inshafuddin
Suasana	:	Setelah P melakukan wawancara dengan WK, P meminta ketersediaan KTU untuk diwawancara, karena KTU sedang melayani alumni P menunggu sampai pekerjaan KTU selesai dan melakukan wawancara. Wawancara berjalan dengan santai.

Inisial	:	Transkrip
P	:	Assamualaikum pak, izin wawancara dengan ibu

KTU	:	Walaikum salam, boleh
P	:	Baik pak, pertanyaan yang akan saya ajukan sekitar pengembangan sdm melalui pelatihan yang dilakukan di sekolah ini.
KTU	:	Baik
P	:	Bagaimana cara bapak/ibu mengetahui bahwa bapak/ibu membutuhkana pelatihan?
KTU	:	Kepala sekolah melakukan supervisi untuk menilai kinerja kita, minimal dua kali dalam satu semester lalu dari hasil supervisi ini akan terlihat dimana kinerja yang sudah baik dan yang harus ditingkatkan. Saya sudah sering mengikuti pelatihan dan pelatihan tersebut sangat membantu dalam melakukan tugas saya.
P	:	Apakah program yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan bapak/ibu?
KTU	:	Iya sudah sesuai
P	:	Apakah bapak/ibu terlibat dalam perancangan program pelatihan?
KTU	:	Iya, semua nya terlibat
P	:	Apakah ada kriteria khusus peserta pelatihan?
KTU	:	Kalau pelatihan di sekolah tidak ada krtiteria khusus, dan untuk pelatihan di dinas jika itu pelatihan untuk TU berarti peserta nya semuanya TU
P	:	Metode apa yang digunakan dalam pelatihan?
KTU	:	Kalau di sekolah dilakukan di kelas dengan presentasi, kalau di dinas diskusi kelompok dan presentasi.
P	:	Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan sudah bagus?
KTU	:	Sudah.
P	:	Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang dilakukan?
KTU	:	Pelatihan yang sudah pernah saya ikut disekolah itu ada workshop, AKM, karena untuk tenaga kependidikan sendiri tidak banyak pelatihan yang dilakukan di sekolah karena jumlah tenaga kependidikan yang sedikit juga, jadi untuk tenaga

		kependidikan itu biasanya mengikuti pelatihan di dinas pendidikan seperti diklat, nanti ada suratnya dan kita hadir pelatihnnya
P	:	Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan?
KTU	:	Untuk guru itu ada AKM, pelatihan untuk akreditasi, pelatihan pengembangan mutu. Kalau untuk tendik ada peningkatan mutu tendik, peningkatan arsip. Untuk tendik sedikit pelatihan di sekolah jadi biasanya kita mengikuti pelatihan dari dinas seperti diklat, dan seminar
P	:	Bagaimana bapak memperoleh informasi tentang pelatihan?
KTU	:	Di sekolah ada papan pengumuman disitu akan di tulis jika ada kegiatan, dari dinasnya biasa ada surat pelatihnnya melalui email atau diantar langsung ke sekolah.
P	:	Apakah ada pengembangan diri yang ibu/bapak lakukan secara non formal?
KTU	:	Saya biasanya melihat youtube atau membaca informasi yang kurang saya pahami melalui google.
P	:	Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan?
KTU	:	Setelah pelatihan kita langsung menerapkan apa yang didapat dari pealtihan, biasanya kita disuruh untuk membuat laporan apa yang sudah didapat dari pelatihan, kalau evaluasi yang formal tidak ada kepala sekolah menilainya nanti ketika supervisi.
P	:	Siapakah yang melakukan evaluasi?
KTU	:	Kepala sekolah
P	:	Apa manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan?

KTU	:	Menurut saya pelatihan yang sudah saya ikuti itu, sudah sesuai dengan kebutuhan, karena saya kepala Tata Usaha sekaligus Operator memerlukan banyak skill tentang penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras, serta kemampuan dalam bidang administrasi, pelatihan yang diberikan membantu saya dalam mengelola pekerjaan tersebut, sekarang ini dari pagi hingga siang saya mengelola administrasi dari siang nanti sampai sore saya mengelola tentang perangkat lunak atau perangkat keras seperti aplikasi keuangan, dan sistem manajemen sekolah, nah dengan pelatihan tadi saya dapat membagibagi waktu untuk melakukan pekerjaan yang <i>double</i> ini
P	:	Apa kendala yang bapak/ibu hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i> ?
KTU	:	Untuk saya sendiri waktu adalah faktor penghambat
P	:	Menurut ibu/bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan?
KTU	:	Faktor penghambat yang sering ditemui itu waktu, karena jadwal kerja kita sudah padat dan di tambah lagi dengan pelathan, terus juga ketika pelatihan banyak peserta yang datang terlambat padahal pematerinya sudah datang, keuangan juga menjadi salah satu faktor penghambat kita, karena ini sekolah swasta dana yang kita punya tidak banyak jadi dana tersebut harus bisa digunakan seefisien mungkin.
P	:	Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
KTU	:	Pendukungnya bisa dari kepala sekolah yang selalu memperhatikan kinerja kita.
P	:	Apakah ada fasilitas yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja?
KTU	:	Fasilitas yang diberikan itu ada ruangan, dan di dalam ruangnya itu sudah sangat memadai ada papan tulis, kipas angin, meja dan kursi, selama mengikuti pelatihan saya merasa nyaman dengan fasilitas tersebut.
P	:	Apakah SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung pelaksanaan pelatihan?
KTU	:	ada, kita sudah bekerjasama dengan dinas pendidikan dan dengan beberapa kampus di banda aceh
P	:	Menurut bapak/ibu apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?

KTU	:	Perpengaruh, misal seperti saya ketika ada surat untuk pelatihan di luar tetapi kepala sekolah tidak mendukung tidak akan dikeluarkan surat.
-----	---	--

No wawancara	:	4
Narasumber	:	Jufri, S.Pd/ Guru PAI(guru 1)
Penanya	:	Siti Rifqah/ Peneliti (P)
RM	:	Pengembangan SDM melalui program inservice traaining di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
Hari/tanggal	:	9 Mei 2023
waktu	:	10:15 WIB
Lokasi	:	Di Ruang guru SMAS inshafuddin
Suasana	:	P bertemu dengan kepala sekolah dan mengatakan maksud untuk melakukan wawancara dengan guru, lalu kepala sekolah mengarahkan ke ruang guru dan bertemu dengan guru 1 untuk melakukan wawancara.

Inisial	Transkrip
P	: Assamualaikum pak, apakah boleh minta waktu bapak sebentar untuk wawancara?
Guru 1	: Waalaikum salam, boleh
P	: Baik pertanyaan yang akan saya ajukan sekitar pengembangan sdm melalui pelatihan yang dilakukan di sekolah ini.
Guru 1	: Baik
P	: Bagaimana cara bapak mengetahui bahwa bapak membutuhkan pelatihan?
Guru 1	: Kepala sekolah melakukan evaluasi dan supervisi dari situ nanti terlihat kekurangannya dimana berarti itulah yang harus kita tingkatkan.
P	: Apakah program yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan bapak?

Guru 1	:	Menurut saya sudah.
P	:	Apakah bapak terlibat dalam perancangan program pelatihan?
Guru 1	:	Untuk pelatihan di sekolah iya, kita semua terlibat
P	:	Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan?
Guru 1	:	Pelatihannya dilakukan di ruang kelas.
P	:	Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan sudah bagus?
Guru 1	:	Menurut saya sudah bagus dan saya lebih nyaman dengan pelatihan seperti itu.
P	:	Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan?
Guru 1	:	Ada banyak contohnya ada pelatihan tentang kurikulum merdeka tahun 2022, AKM pembelajaran dan sistem penilaian pembelajaran di sekolah.
P	:	Bagaimana bapak mendapatkan informasi tentang pelatihan yang akan dilakukan?

Guru 1	:	Sekarang kan sudah maju jadi informasi tentang pelatihan baik pelatihan di sekolah maupun di luar sekolah itu diinfokan lewat grup watsapp saya sebagai guru PAI itu ada grup watsapp MGMP pai kota Banda Aceh, MGPG PAI Prov Aceh, kalau untuk dinas di luar kadang juga lewat email.
Guru 1	:	Jika ada hal yang kurang saya pahami saya akan membaca lagi atau menanyakan pada orang yang lebih paham.
P	:	Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan?
Guru 1	:	Evaluasinya dilakukan dengan supervisi kelas, jadi nanti kepala sekolah dan pengawas masuk ke kelas dan menilai.
P	:	Siapakah yang melakukan evaluasi?
Guru 1	:	Kepala sekolah yang melakukan
P	:	Apa manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan?
Guru 1	:	Ada banyak, salah satunya mengupdate ilmu pengetahuan terkini, dan akan kita gunakan dalam pembelajaran di kelas

P	:	Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bapak?
Guru 1	:	Ada, seperti yang saya katakan tadi dengan pelatihan saya dapat informasi-informasi baru tentang pengetahuan, dengan ikut pelatihan saya bisa mengoperasikan teknologi untuk mendukung pembelajaran.
P	:	Apa kendala yang bapak/ibu hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i> ?
Guru 1	:	Kendalanya, krn saya guru PAI hanya sendiri disini jika saya mengikuti pelatihan tidak ada yang menggantikan beda dengan sekolah lain yang punya beberapa guru PAI.
P	:	Menurut bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan?
Guru 1	:	Dalam pelatihan kadang kadang materi yang disampaikan ada yang tidak bisa kita praktekan langsung jadi hanya untuk menambah pengetahuan, kemudian kadang kadang sinyal internetnya tidak stabil atau speakernya tidak berfungsi dengan baik.
P	:	Apa saja upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan tersebut?
Guru 1	:	Jika saya sedang mengikuti pelatihan dan tidak dapat mengajar saya titipkan tugas ke guru piket agar anak anak tidak keluyuran.
P	:	Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
Guru 1	:	Seperti yang sudah saya katakan ada fasilitas, dukungan kepala sekolah dan dukungan rekan kerja jika saya tidak masuk ke kelas saya titipkan tugas dan nanti ada guru yang menggantikan.
P	:	Apakah ada fasilitas yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja?
Guru 1	:	Ada, kita diberikan akses internet, laptop, materi dalam bentuk ppt, makanan dan minuman.
P	:	Apakah SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung pelaksanaan pelatihan?
Guru 1	:	Iya, jika tidak ada kerja sama, tidak mungkin saya ada di grup MGPG PAI tadi
P	:	Menurut bapak apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?

Guru 1	:	Berpengaruh, jika kepala sekolah tidak mendukung kita tidak bisa ikut pelatihan, alhamdulillahnya kepala sekolah kita sangat mendukung pelatihan untuk meningkatkan kualitas sekolah kita.
--------	---	--

No wawancara	:	5
Narasumber	:	Deliana, S. Pd/Guru Fisika(guru 2)
Penanya	:	Siti Rifqah/ Peneliti (P)
RM	:	Pengembangan SDM melalui program inservice traaining di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
Hari/tanggal	:	9 Mei 2023
waktu	:	10:35
Lokasi	:	Di Ruang guru SMAS inshafuddin
Suasana	:	Setelah melakukan wawancara dengan guru 1, P di arahkan untuk wawancara dengan guru 2, setelah minta izin P melakukan wawancara. Wawancara berjalan dengan santai tetapi ada sedikit kendala karena ada anak dari salah satu guru menangis P kurang fokus dalam mendengarkan.

Inisial		Transkrip
P	:	Assamualaikum buk
Guru 2	:	Walaikum salam,
P	:	Sebelumnya perkenalkan nama saya Rifqah mahasiswa UIN AR-RANIRY prodi MPI, disini saya ingin meminta kesedian ibu untuk melakukan wawancara, pertanyaan yang akan saya ajukan sekitar pengembangan sdm melalui pelatihan yang dilakukan di sekolah ini.
Guru 2	:	Boleh

P	:	Bagaimana cara mengetahui bahwa bapak/ibu membutuhkan pelatihan?
Guru 2	:	Saya sebagai guru ada yang namanya supervisi kelas jadi kepala sekolah masuk ke kelas dan mengamati bagaimana proses belajar mengajar berlangsung kemudian dinilai dan diberi tahu hasilnya.
P	:	Apakah program yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan bapak/ibu?
Guru 2	:	Sejauh yang sudah saya ikuti pelatihannya sesuai dengan kebutuhan walaupun tidak semuanya bisa kita implementasikan.
P	:	Apakah bapak/ibu terlibat dalam perancangan program pelatihan?
Guru 2	:	Iya, pelatihan ini dibahas ketika raker jadi semua guru terlibat.
Guru 2	:	Biasanya lewat grup whatsapp.
P	:	Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan?
Guru 2	:	Pelatihannya dilakukan di dalam kelas
P	:	Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan sudah bagus?
Guru 2	:	Menurut saya sudah

P	:	Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan?
Guru 2	:	Pelatihan disekolah ada AKM, dan pelatihan tentang RPP
P	:	Bagaimana ibu mendapatkan informasi tentang pelatihan yang akan dilakukan
Guru 2	:	Biasanya lewat papan pengumuman dan grup whatsapp.
P	:	Apakah ada pengembangan diri yang ibu/bapak lakukan secara non formal?
Guru 2	:	Ada, kita ada grup MGMP ekonomi disana ada kegiatan-kegiatan yang bisa kita lakukan seperti <i>sharing</i> , diskusi dan pertemuan rutin dengan guru ekonomi lainnya untuk mempererat silaturahmi dan memperluas pengetahuan.
P	:	Bagaimana proses evaluasi yang dilakukan?
Guru 2	:	Evaluasi nya dengan supervisi, ketika sudah mengikuti pelatihan kepala sekolah akan masuk ke kelas dan melihat apakah ada di praktekkan ilmu yang didapat dari pelatihan yang sudah diikuti atau tidak.

P	:	Siapakah yang melakukan evaluasi?
Guru 2	:	Kepala sekolah
P	:	Apa manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan?
Guru 2	:	Ada banyak salah satunya tentang RPP dari yang sebelumnya kurang mengetahui bagaimana model RPP yang bagus setelah ikut pelatihan jadi tahu dan lebih <i>update</i> .
P	:	Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keretampilan bapak/ibu?
Guru 2	:	Iya
P	:	Apa kendala yang bapak/ibu hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i> ?
Guru 2	:	Untuk saya tidak ada hambatan
P	:	Menurut ibu/bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan?
Guru 2	:	Mungkin pemahaman orang yang berbeda-beda menjadi penghambatnya ya
P	:	Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
Guru 2	:	Faktor pendukung nya ada fasilitas, dukungan kepala sekolah, pemateri.
P	:	Apakah ada fasilitas yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja?
Guru 2	:	Ada, seperti proyektor, dan ruangan
P	:	Apakah SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung pelaksanaan pelatihan?
Guru 2	:	Ada, kadang pemateri yang kita undang itu karena hasil dari kolaborasi tadi, baik itu dinas pendidikan, MGPG dan lainnya.
P	:	Menurut bapak/ibu apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?
Guru 2	:	Itu berpengaruh, jika kepala sekolah tidak mendukung maka tidak ada pelatihan

No wawancara	:	6
--------------	---	---

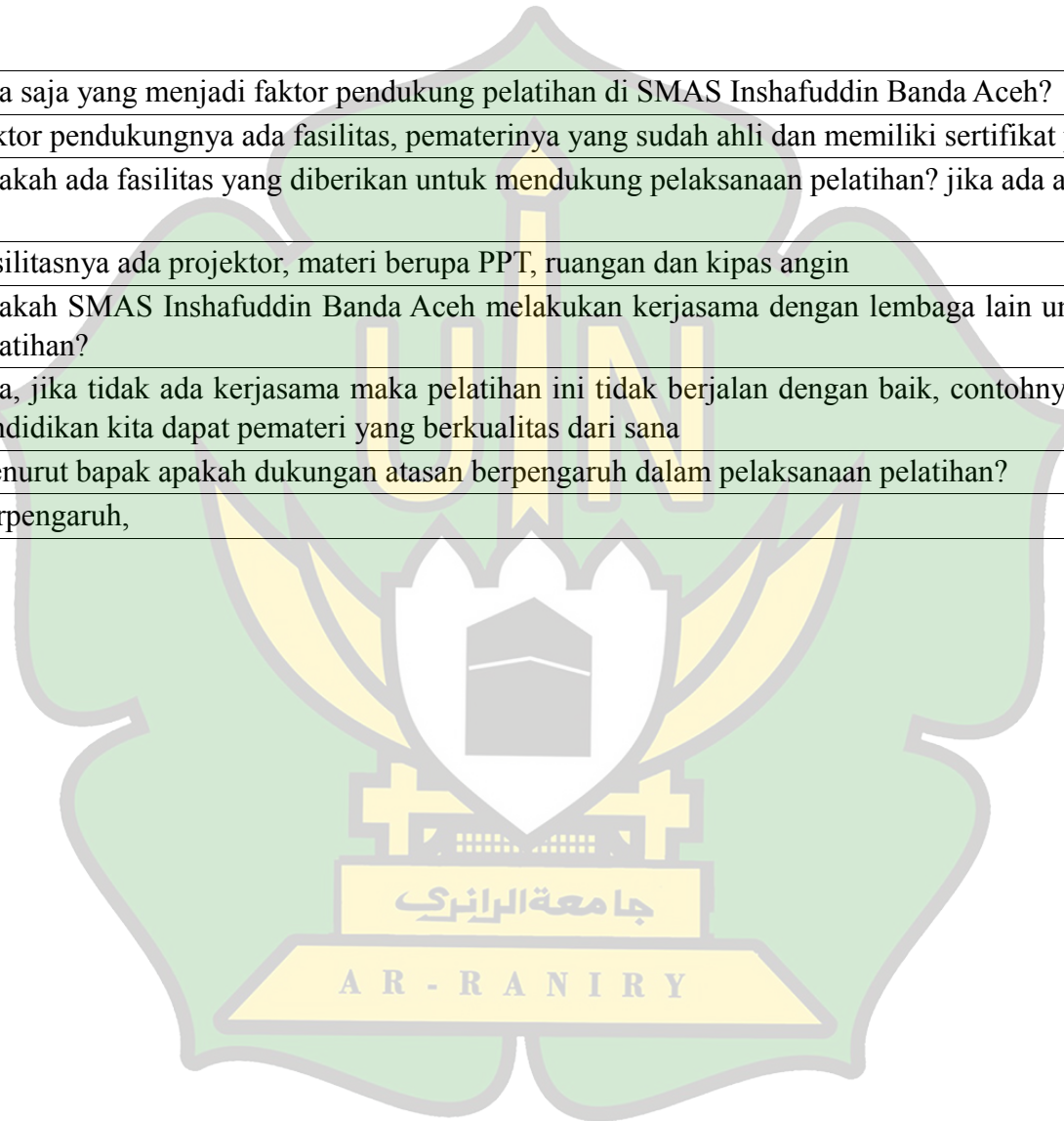
Narasumber	:	Darman, A. Md, S.Pd/ Guru Kimia(guru 3)
Penanya	:	Siti Rifqah/ Peneliti (P)
RM	:	Pengembangan SDM melalui program inservice traaining di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
Hari/tanggal	:	9 Mei 2023
waktu	:	11:00
Lokasi	:	Di Ruang guru SMAS inshafuddin
Suasana	:	

Inisial	Transkrip
P	: Assamualaikum pak,
Guru 3	: Waalaikum salam.
P	: Apa boleh minta waktu bapak sebentar untuk wawancara?
Guru 3	: Iya boleh, silahkan
P	: Baik bapak, saya masuk ke pertanyaan pertama ya, bagaimana cara bapak mengetahui bahwa bapak membutuhkan pelatihan?
Guru 3	: Kadang ketika saya mengajar, ada hal yang membuat saya kesulitan seperti mengatur anak-anak di kelas, jadi ketika ada pelatihan yang dapat kembangkan kemampuan saya dalam manajemen kelas.

P	:	Apakah program yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan bapak?
Guru 3	:	Sesuai
P	:	Apakah bapak terlibat dalam perancangan program pelatihan?
Guru 3	:	Iya, terlibat
P	:	Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan?

Guru 3	:	Pelatihannya dilakukan di dalam kelas dengan ceramah jika ada tugas baru kita dibentuk menjadi kelompok
P	:	Apakah metode yang digunakan dalam pelatihan sudah bagus?
Guru 3	:	Menurut saya sudah
P	:	Pelatihan apa saja yang sudah dilakukan di sekolah ini dan kapan?
Guru 3	:	Yang sudah Ada AKM, dan pengembangan profesional guru tahun 2022
P	:	Apakah ada pengembangan diri yang bapak lakukan secara non formal?
Guru 3	:	Ada, saya menonton video pembelajaran dan kemudian kita lihat mana yang bisa dipraktikkan dalam pembelajaran
P	:	Bagaimana bapak/ibu mendapatkan informasi tentang pelatihan yang akan dilakukan?
Guru 3	:	Kalau pelatihan dari luar suratnya itu lewat email biasanya, kalau di sekolah sudah ada pemberitahuan ketika rapat di awal dan nanti juga akan diingatkan kembali oleh kepala sekolah
Guru 3	:	Evaluasinya dilakukan dengan supervisi ke kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah
P	:	Siapakah yang melakukan evaluasi?
Guru 3	:	Kepala sekolah dan pengawasan
P	:	Apa manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan?
Guru 3	:	Manfaatnya bagi saya itu, saya menjadi lebih tahu tentang perangkat pembelajaran dan metode apa yang cocok untuk dilakukan di kelas agar anak-anak tertarik dan lebih aktif dalam pembelajaran
P	:	Apakah kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keretampilan bapak?
Guru 3	:	Iya...
P	:	Apa kendala yang bapak hadapi dalam mengikuti <i>inservice training</i> ?
Guru 3	:	Alhamdulillah tidak ada
P	:	Menurut bapak apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan?
Guru 3	:	Kalau bicara tentang penghambat itu banyak, tapi kita maklumi saja karena pelatihannya dibuat sesuai sumber daya dan kemampuan sekolah

P	:	Apa saja yang menjadi faktor pendukung pelatihan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?
Guru 3	:	Faktor pendukungnya ada fasilitas, pematerinya yang sudah ahli dan memiliki sertifikat pelatihan.
P	:	Apakah ada fasilitas yang diberikan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan? jika ada apa saja?
Guru 3	:	Fasilitasnya ada proyektor, materi berupa PPT, ruangan dan kipas angin
P	:	Apakah SMAS Inshafuddin Banda Aceh melakukan kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung pelaksanaan pelatihan?
Guru 3	:	Ada, jika tidak ada kerjasama maka pelatihan ini tidak berjalan dengan baik, contohnya kerjasama dengan lembaga pendidikan kita dapat pemateri yang berkualitas dari sana
P	:	Menurut bapak apakah dukungan atasan berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan?
Guru 3	:	Berpengaruh,



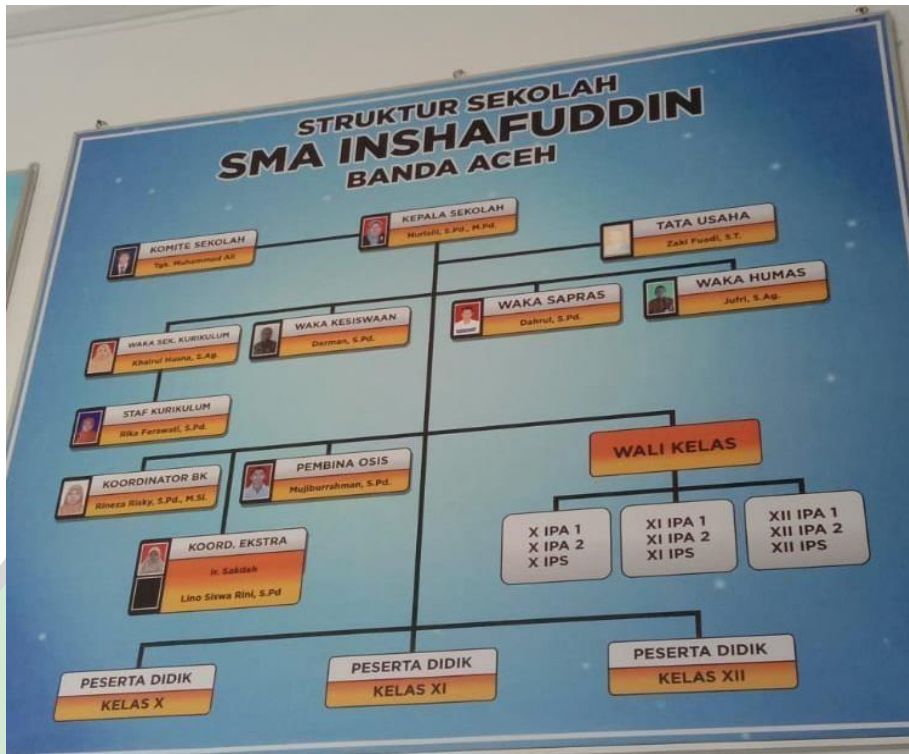
Dokumentasi:



Gambar 1: Wawancara dengan Guru Pai dan Guru Kimia



Gambar 2: Suasana Ruang TU



Gambar 3: Struktur Organisasi Sekolah



Gambar 4: Wawancara dengan Kepala TU



Gambar 5: Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Waka Kurikulum



Gambar 6: Kondisi SMAS Inshafuddin Banda

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Siti Rifqah adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari pasangan (alm) bapak H. Mahmudi dan ibu Hj. Fithriani, S.Ag yang merupakan anak pertama dari 5 bersaudara. Penulis dilahirkan di Pidie pada 25 Mei 2001. Penulis beralamat di Mns. Alue Adan, Mutiara Timur, Pidie, Aceh. Penulis dapat dihubungi melalui email Sitirifqah2505@gmail.com. Pada tahun 2007 penulis memulai pendidikan formal di MIN Beureunuen (2007-

2013), MTsS Jeumala Amal (2013-2016), dan MAS Jeumala Amal (2016-2019). Setelah selesai menempuh pendidikan menengah atas, penulis melanjutkan Pendidikan Strata (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry mulai dari tahun (2019-2023). Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar, berusaha dan berdo'a untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1), penulis berhasil menyelesaikan program studi yang ditekuni pada tahun 2023, dengan judul skripsi "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Inservice Training di SMAS Inshafuddin Banda Aceh".

Penulis juga aktif dalam berbagai organisasi dan kepanitian Sepanjang perjalanan kuliahnya di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, khususnya dalam Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam anggota Divisi Humas (2020-2021), dan kemudian menjabat sebagai sekretaris divisi humas pada periode berikutnya (2022-2023), selain itu, penulis juga aktif menjadi Anggota Panitia Lomba pada tahun 2021. Penulis juga menjadi Anggota Divisi Pendidikan di Ikatan Mahasiswa Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan Seluruh Indonesia Daerah Aceh pada tahun 2021-2022. Selain terlibat dalam berbagai organisasi penulis juga terlibat dalam kegiatan kepanitian, pada saat Tarbiyah Fair VI, penulis menjadi Anggota Panitia Lomba pada tahun 2021.

AR - RANIRY