AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat
p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984
Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.
https://doi.org/10.58578/aldyas.v3i1.2362

SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SMA PLUS ASSAALAM

Training and Development System for Educators at Assaalam Plus High School

Ahsyaf Muzakki & Pepen Supendi
UIN Sunan Gunung Djati Bandung
ahmadsyafiimuzakki@gmail.com; supendi_p@uinsgd.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 4, 2023	Dec 12, 2023	Dec 16, 2023	Dec 20, 2023

Abstract

The main problem of this research is the training and development system for teaching staff at Pluss Asalaam High School. Therefore, the aim of this research is to analyze: Strategies, results, and supporting and inhibiting factors for training and development management as well as the personalities of teaching and education staff. This research is field research with a qualitative approach, from informant sources, principals and educators. The results of this research include: firstly, the training system for teaching staff at Pluss Asalaam High School has been implemented well, this can be seen from all the teaching staff who have taken part in training, at least training held by the school such as MGMP and Workshops, and Educational Courses. Second, the teaching staff development system at Pluss Asalaam High School is also running as it should. This can be seen from the fact that almost all of the teaching staff at the school are certified civil servants, some are even continuing their education to postgraduate level. With effective training and development, the learning process can be smoothed, which will make it easier for educators and students to achieve educational goals

Keywords *: Systems, Training, Development, Educators, Educators*

Abstrak: Pokok masalah penelitian ini adalah bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SMA Pluss Asalaam. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk menganalisis: Strategi, hasil, dan faktor pendukung dan penghambat manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

pendekatan kualitatif, dari sumber informan Kepala Sekolah,dan pendidik. Hasil penelitian ini antara lain: pertama sistem pelatihan tenaga pendidik di SMA Pluss Asalaam telah terlaksana dengan baik, hal ini dapat dilihat dari semua tenaga pendidik yang telah mengikuti pelatihan, setidaknya pelatihan yang diadakan oleh pihak sekolah seperti MGMP dan Lokakarya, dan Kursus Kependidikan. Kedua, sistem pengembangan tenaga pendidik di SMA Pluss Asalaam juga berjalan sebagaimana mestinya hal ini dapat dilihat dari hampir semua tenaga pendidik di sekolah tersebut adalah pegawai negeri sipil yang telah tersertifikasi, bahkan ada yang sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang pascasarjana. Dengan pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat memperlancar proses pembelajar yang nantinya memudahkan pendidik dan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kata Kunci : Sistem, Pelatihan, Pengembangan, Pendidik, Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan standar sumber daya manusia, kemajuan di bidang pendidikan tetap menjadi fokus utama (Herpratiwi, 2023) sumber daya manusia harus menjadi menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras(Herpratiwi, 2023) dengan penuh semangat, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif terhadap perubahan teknologi yang berkembang pesat sekarang ini (Sutrisno, 2016). Dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi pendidik itu sendiri. Sementara itu, Alma menyatakan bahwa seorang pendidik merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan ((Alma, 2014). Pendidik mempunyai peran sebagai profesional, jabatan ini menuntut peningkatan kecakapan dan mutu keguruan secara berkesinambungan.

Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan mejadi warga negara yang demoktrasi serta bertanggung jawab (Indonesia, n.d.).

Kompetensi guru sesuai yang dijelaskan didalam "Pasal 8 UU No.14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, mencakup kemampuan profesional, kemampuan sosial, kemampuan kepribadian, dan kemampuan intruksional yang dicapai dengan melaksanakan pendidikan profesi, sesuai dengan Pasal 10 ayat 1 UU yang dijelaskan". Standar kemampuan guru yakni kemampuan mengajar intinya yang terdapat pada kemampuan instruktur

SMK/MA, SMA/MA, SMP/MTs, guru mata pelajaran SD/MI, guru kelas SD/MI, hingga PAUD/TK/RA (Rumantyeng, O. D., & Soehari, 2016).

Berkaitan dengan hal itu kita menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang fundamental untuk tenaga pendidik. Para tenaga pendidik baru biasanya sudah mempunyai keterampilan dan kecakapan dasar yang dibutuhkan dalam mendidik. Mereka adalah produk dari suatu lembaga pendidikan dan biasanya telah mempunyai pengalaman yang diperoleh dari lembaga tersebut. Walaupun tidak sedikit pula para tenaga pendidik baru yang diterima pada suatu lembaga tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pendidik. Bahkan para tenaga pendidik lama yang berpengalaman sekalipun masih perlu belajar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka juga memerlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut agar dapat melaksanakan tugas-tugas secara sukses, baik dan benar (Manshur, 2015).

Tujuan utama program pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga pendidik dan dapat meningkatkan efektifitas di lembaga, serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat yang menggunakan jasa lembaga tersebut. Karena itulah, pelatihan dan pengembanan bagi tenaga pendidik dapat membantu mereka dalam meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Tenaga pendidik atau guru yang profesional yaitu ia ahli dalam bidang yang diajarkannya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, memiliki rasa kesejawatan dan kode etik serta memandang tugasnya sebagai suatu karir hidup (Sahertian, 2000).

Menurut Malthis dan Jackson (2006:78), kinerja (performance) adalah apa yang apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan atau pegawai (Leonardo William Goni, Adolfina, 2015). Moeheriono (2012:96) mendefinisikan kinerja SDM sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Mukawi, U., Normajatun, & Haliq, 2015). Gomes (2000) mendefinisikan pelatihan sebagai segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja seorang pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang memerlukan tanggung jawab atau berkaitan dengan pekerjaan itu. Pelatihan lebih berfokus pada peningkatan kemampuan orang-orang yang sudah melakukan tugas atau karier tertentu, lebih menekankan pada keterampilan.

Berdasarkan pendahuluan permasalahan tentang sistem pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di Sma Plus Assaalam adalah hal yang penting untuk diteliti. Oleh karena itu,

peneliti akan melakukan mini riset di SMA Plus Assalam dengan judul "Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Di Sma Plus Assaalam".

METODE

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) yaitu data akan diperoleh dari hasil penelitian secara langsung di Sma Plus Assaalam. Sedangkan dari sifat data yang diperoleh, penelitian ini merupakan penelitian bersifat kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh bersifat deskriptif yaitu berupa deskripsi kata-kata atau kalimat yang mengarah pada tujuan penelitian seperti tertuang pada fokus penelitian yang telah ditetapkan (Tanzeh, 2011).

Untuk dapat memilih dan menilai data-data yang dibutuhkan sehingga mutlak kehadiran peneliti untuk berkomunikasi langsung dengan informan di lapangan yakni Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik dan staff yang berada di lingkungan Sma Plus Assaalam. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data dari wawancara dan observasi sebagai data utama, sementara itu dokumen merupakan data tambahan. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Catherine Marshall, Gretchen B. Rossman didalm bukunya Sugiyono menyatakan bahwa "the fundamental methods relied on by qualitative researchers for gatherig information are, participation in the setting, direct observation, in-dept interviewing, document review"(Sugiyono, 2011).

Untuk menganalisa data yang sudah terkumpul peneliti menggunakan analisa secara deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan, dan menganalisis semua hasil olah data sehingga mendapatkan satu kesimpulan ilmiah jawaban atas pertanyaan penelitian ini. Data yang diperoleh diklasifikasikan menjadi data kualitatif selanjutnya diinterpretasikan ke dalam kata-kata atau kalimat-kalimat sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti (Junaidi, 2019).

HASIL

1. Sistem Pelatihan Tenaga Pendidik

Pelatihan tenaga pendidik merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan dengan melalui kemampuan pendidik dalam menjalankan tugasnya dimana pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, keahlian ataupun perubahan sikap dari individu dalam jangka waktu yang relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Perencanaan SDM menurut Siagian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sinambela, 2016). Adapun jenis pelatihan yang diikuti oleh tenaga pendidik di SMA Plus Assalaam diantaranya ialah:

a. Musyawarah guru mata pelajaran

Program MGMP merupakan salah satu program yang cukup efektif bagi peningkatan kualitas guru mengelola pembelajaran sehingga menjadi tenaga pengajar yang profesional. Program ini dapat dijadikan sebagai wahana diskusi komunikasi dan informasi bagi pendidik dalam memecahkan berbagai masalah pembelajaran peserta didik. Keberadaan MGMP Internal diharapkan memberikan masukan, saran, evaluasi ke guru serta memberikan masukkan kepada Koordinator dan Wakor dalam setiap perencanaan program yang butuhkan (M. Angga Supratman, Gatot Sujono, 2020).

Wardana Wibawa,M.Pd, sebagai kepala SMA Plus Assalam menyatakan bahwa :

"Sebelum melaksanakan kegiatan pelatihan di sekolah ini kepala sekolah harus mengetahui kebutuhan yang sedang di rasakan oleh tenaga pendidiknya, yang di bahas secara ditel dalam forum MGMP, dan dari hasil MGMP tersebut kepala sekolah terjun langsung melihat apakah hasil dari forum MGMP tesebut sesuai dengan yang ada di lapangan atau tidak. Dari hasil pengamatan maka kepala sekolah mulai menentukan siapa saja pendidik yang harus

diikutsertakan dalam program pelatihan dan pengembangan dengan menyesuaikan dana yang ada."

Pelaksanaaan MGMP di SMA Plus Assalaam dilaksanakan setiap tahun yang dijadikan wadah bagi tenaga pendidik untuk membicarakan permasalahan yang sedang dirasakannya, yang nantinya akan ditindak lanjuti oleh kepala sekolah dengan mengadakan supervisi dimana kepala sekolah terjun langsung mengamati cara mengajar guru dan administrasi guru yang nantinya dari hasil supervisi tersebut kepala sekolah menentukan pendidik yang berhak diikitsertakan serta jenis pelatihan yang akan diberikan dan kegiatan ini merupakan kegiatan rutin yang diadakan oleh SMA Plus Assalaam yang semua tenaga pendidik di sekolah tersebut sudah pernah mengikuti MGMP.

Seperti yang dikemukakan oleh Gun Gun Supriatna, S.Pd sebagai guru bidang studi pendidikan agama islam bahwa:

"saya sudah beberapa kali mengikuti forum MGMP yang diadakan disekolah karena ini sangat bermanfaat bagi kami tenaga pendidik untuk membicarakan kebutuhan yang sedang kami rasakan bahkan hampir semua teman-teman juga sudah pernah mengikutinya".

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa musyawarah guru mata pelajaran di SMA Plus Assalaam berjalan sebagaimana mestinya dimana pada MGMP ini kepala sekolah betul-betul mendengar dan terjun langsung melihat kebutuhan apa yang sedang dirasakan oleh tenaga pendidiknya dan semua tenaga pendidik di SMA tersebut rutin mengikuti forum MGMP demi tercapainya profesionalitas dalam mengajar.

b. Mengikuti kursus kependidikan

Pada kegiatan ini peran kepala sekolah sebagai pimpinan dalam instansi pendidikan sangat dibutuhkan, dimana sebagai stechorder kepala sekolah sangat berpengaruh dalam memotivasi tenaga pendidiknya untuk mengikuti berbagai kursus kependidikan seperti: kursus komputer, bahasa asing, SPSS ataupun kursus-kursus lainnya. Ini pula yang terjadi di SMA Plus Assalaam sebagaimana yang dikemukakan oleh Wardana Wibawa, M.Pd selaku kepala sekolah bahwa:

"saya selaku kepala sekolah di sekolah ini selalu memberikan motivasi dan informasi kepada tenaga pendidik mengenai kegiatan kursus yang mungkin dilaksankan oleh pusat atau

instansi lain ataupun diadakan oleh sekolah kami sendiri, terutama bagi guru yang belum mampu menggunakan komputer yang mungkin dirasakan oleh mereka yang sudah lama menjadi tenaga pendidik atau mereka yang sudah hampir pensiun, penggunaan aplikasi SPSS yang sangat dibutuhkan oleh teman-teman terutama dalam pengimputan nilai siswa yang dananya diperoleh dari sebagian dana komite sekolah."

SMA Plus Assalaam sangat mendukung tenaga pendidiknya untuk mengikuti berbagai kursus kependidikan baik yang diadakan oleh sekolah maupun instansi lain, hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Tuti Alawiyah, S.Pd selaku guru pada bidang sejarah bahwa:

"saya sudah beberapa tahun menjadi seorang tenaga pendidik yang belum belum mahir dalam menggunakan komputer, tapi Alhamdulillah setelah kepala sekolah menyarankan untuk mengikuti kursus komputer yang diadakan oleh sekolah maka saya dan sebagian besar teman-teman ikutserta. Dan Alhamdullah sekarang sudah ada kemajuan dan sangat membantu saya terutama dalam proses mengajar."

Kursus kependidikan sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik mengingat kemajuan teknologi di era globaliasasi sekarang yang mengharuskan semua tenaga pendidik harus mampu menggunakan teknologi dan memanfaatkan aplikasi demi tercapainya proses belajar mengajar yang efisien.

c. Lokakarya (Workshop)

Lokakarya atau workshop adalah kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun perorangan, dengan cara musyawarah dan penyelidikan. Workshop bukan lagi hal asing bagi tenaga pendidik terutama tenaga pendidik di SMA Plus Assalaam karena hampir semua tenaga pendidiknya sudah pernah mengikuti workshop baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional. Contohnya Seminar Mnajemen Guru dan Tendik yang Inovatif serta Kreatif, IHT (In House Training) dan kegiatan lainnya.

Pelatihan tersebut, sebagaimana yang diungkapkan Malayu S.P Hasibuan, menggunakan metode latihan/training classroom methods, yakni metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture (pengajaran), conference (rapat), progammed instruction, metode stadi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar (Hasibuan S.P, 2018).

2. Sistem Pengembangan Tenaga Pendidik

Seorang pendidik dikatakan profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang pada etos kerja, produktif, efektif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima. Sehingga seorang pendidik harus meningkatkan profesionalismenya melalui berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran maupun kemampuan lain dalam upaya menjadikan peserta didik memiliki keterampilan belajar, mencakup keterampilan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan dalam pengembangan jati diri, keterampilan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu dan keterampilan untuk dapat hidup berdampingan dengan sesama secara harmonis.

Untuk mencapai hal diatas SMA Plus Assalaam sebagai salah satu sekolah unggul yang ada di kota Bandung telah menerapkan program pengembangan bagi tenaga pendidiknya, hal ini dapat dilihat dari hampir semua tenaga pendidik telah mengikuti serifikasi dan ada beberapa pendidik yang telah dan sedang melaksanakan pendidikan lanjut.

a. Pendidikan lanjut

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi guru di masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi (Alfarisa, 2017).

Guru yang berijasah diploma dapat melanjustkan ke S-1, dari S1 dapat melanjutkan ke S-2 dan dari S-2 ke S-3. sudah tentu untuk itu harus melalui seleksi dan melalui kriteria penerimaan yang ditentukan oleh LPTK yang bersangkutan.

Seperti yang dikatakan oleh Bobby Hadiansyah, S.Pd, yang saat ini sedang menempuh pendidik S2 di Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia bahwa :

"Alhamdulillah saat ini saya sedang menempuh pendidikan S2 di Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang insya Allah sebentar lagi akan memperoleh gelar M.Pd, semua ini juga berkat dukungan pihak sekolah yang sangat mendukung kami untuk melanjutkan pendidikan selama itu tidak mengganggu tugas sebagai pendidik di sekolah. Harapan saya dengan pendidikan yang saya jalani saat yaitu dapat memberi dampak yang lebih baik terhadap instansi yang dengan memberikan etos kerja yang lebih baik".

SMA Pluss Asalaam sangat mendukung tenaga pendidiknya untuk terus melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar dapat memberi manfaat bagi diri, masyarakat dan sekolah itu sendiri. Sekolah ini juga memfasilitasi pendidik yang memang dianggap pantas untuk melanjutkan pendidikan dengan mengusulkan nama-namanya yang akan diberi bantuan pendidikan atau beasiswa. Selain nama-nama di atas, adapun beberapa tenaga pendidik di SMA Pluss Asalaam yang pernah dan sedang melanjutkan pendidik yang tidak sempat peneliti wawancarai satu persatu diantaranya. Dengan data- data tersebut dapat dilihat tenaga pendidik di SMA Pluss Asalaam sangat memperhatikan masalah pengembangan yang dibuktikan dengan adanya beberapa tenaga pendidik yang telah melanjutkan dan sedang melanjutkan pendididikannya.

b. Program sertifikasi

Program sertifiksi adalah sebuah upaya pemerintah dalam rangka peningkatan mutu dan uji kompetensi tenaga pendidik dalam mekanisme teknis yang telah diatur pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat, yang bekerjasama dengan instansi pendidikan tinggi yang kompeten yang diakhiri dengan pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah nyatakan memenuhi standar profesional yang di tandai dengan satu nomor registrasi guru yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan nasional. Sertifikat pendidik bagi guru berlaku sepanjang yang bersangkutan menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan peraturan perundang- undangan. Sertifikasi diperoleh melalui pendidikan profesi yang diakhiri dengan uji kompetensi. Pada SMA Pluss Assalaam baru ada tiga pendidiknya telah melakukan program sertifikasi berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa tenaga pendidik hanya ada tiga orang pendidik yang sudah sertifikasi. Adapun tenaga pendidik pendidik tersebut adalah : Abdul Basyar Hidayat, SHI guru Pai.

"saya sudah mengikuti sertifikasi guru sejak beberapa tahun yang lalu".

M. Rizki Fadilah, S.Sn,. M.M sebagai guru bidang studi seni budaya yang juga pernah mengikuti sertifikasi dan lulus. Desi Asri Sandi, S.Pd, Gr. sebagai guru bahasa indonesia yang juga penah mengikuti yang sama mengikuti sertifikasi dan lulus. Adapun beberapa guru yang lulus PPG yaitu sebanyak 7 orang pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Sekolah dan beberapa tenaga pendidik di SMA Pluss Asalaam maka dapat di tarik kesimpulan bahwa baru tercatat tiga orang pendidik yang ada di sekolah tersebut telah tercatat sertifikasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang sistem pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SMA Pluss Asalaam, maka dapat disimpulkan bahwa: pertama sistem pelatihan pada SMA Pluss Asalaam berjalan dengan terencana dan terstuktu. Hal ini dapat di lihat dengan hampir semua tenaga pendidik sudah pernah mengikuti pelatihan baik itu dalam MGMP, kursus pendidikan dan lokakarya ataupun pelatihan-pelatihan lainnya yang di adakan oleh sekolah ataupun pihak instansi lain yang di adakan setiap semester, ada beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengikut sertakan tenaga pendidiknya dalam kegiatan pelatihan. Kedua Pengembagan tenaga pendidik, SMA Pluss Asalaam sangat mendukung tenaga pendidiknya untuk terus melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar dapat memberi manfaat bagi diri, masyarakat dan sekolah itu sendiri. Pada SMA Pluss Asalaam baru ada tiga pendidiknya telah melakukan program sertifikasi berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa tenaga pendidik rata-rata mereka sudah mengikuti sertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, B. (2014). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.

Alfarisa, R. R. P. & F. (2017). Pendidikan Profesi Guru (Ppg): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional*, 676.

Hasibuan S.P, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Herpratiwi, C. O. W. D. Y. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Akademika : Jurnal Teknologi Pendidikan Is Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License*, *12*(1), 231.

Indonesia, R. (n.d.). *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Junaidi, H. (2019). *Metode dan Praktek Penelitian dengan Strategi Temukenali*. Noer Fikri.

Leonardo William Goni, Adolfina, J. S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Emba*, *3*(4), 44–54.

M. Angga Supratman, Gatot Sujono, F. U. (2020). strategi manajemen pelatihan dan

pengembangan serta pribadi tenaga pendidik dan kependidikan. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, *5*(2).

Manshur, U. (2015). Manajemen Program Pelatihan Dan Pengembangan Bahasa Arab. *Jurnal Pendidikan Pedagogik*, *3*(1).

Mukawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *1*(1), 16–26.

Rumantyeng, O. D., & Soehari, T. D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 13 Tanggerang. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, *5*(1), 1–17.

Sahertian, P. A. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Rineka Cipta.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.

Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Teras.