

STRATEGI EFEKTIF DALAM PENGELOLAAN PROGRAM DIKLAT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK

Abdul Fattah Nasution¹, Azwar Alamsyahdana², Khairul Amri Silalahi³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

abdulfattahnasution@uinsu.ac.id, azwaralamsyah28@gmail.com, amrisilalahi124@gmail.com

Informasi Artikel

Vol: 1, No: 6 Juni 2024
Halaman : 113-119

Keywords:

effective strategies,
education program
management, training

Abstract

This research aims to identify and analyze effective strategies in managing education and training (diklat) programs to improve the performance of teaching staff. Good management of training programs is the key to producing competent and professional teaching staff. This study uses a qualitative approach with case study methods at several educational institutions. Data was collected through in-depth interviews, observation and document analysis. The research results show that effective strategies in managing training programs include: (1) Careful planning with clear analytical needs to adapt the program to the needs of training participants; (2) Development of a relevant and competency-based curriculum; (3) Selection and training of qualified instructors; (4) Interactive and practical learning methods; (5) Continuous evaluation to measure program effectiveness and participant performance; and (6) Management support and adequate facilities. The implications of this research show that implementing these strategies can significantly improve the performance of teaching staff, which ultimately has a positive impact on the quality of education. This research suggests the existence of policies that support sustainable management of training programs and increasing the capacity of teaching staff through programs that are more innovative and adaptive to changing educational needs

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi efektif dalam pengelolaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Pengelolaan program diklat yang baik merupakan kunci untuk menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada beberapa institusi pendidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi efektif dalam pengelolaan program diklat meliputi: (1) Perencanaan yang matang dengan kebutuhan analisis yang jelas untuk menyesuaikan program dengan kebutuhan peserta diklat; (2) Pengembangan kurikulum yang relevan dan berbasis kompetensi; (3) Pemilihan dan pelatihan instruktur yang berkualitas; (4) Metode pembelajaran yang interaktif dan praktis; (5) Evaluasi berkelanjutan untuk mengukur efektivitas program dan kinerja peserta; serta (6) Dukungan manajemen dan fasilitas yang memadai. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi-strategi tersebut dapat secara signifikan meningkatkan kinerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini menyarankan adanya kebijakan yang mendukung pengelolaan program diklat secara berkelanjutan dan peningkatan kapasitas tenaga pendidik melalui program-program yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan pendidikan.

Kata Kunci: strategi efektif, pengelolaan program Pendidikan, diklat

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja dan kompetensi tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang kompeten mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, memotivasi siswa, dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Namun, untuk mencapai standar kompetensi yang tinggi, tenaga pendidik memerlukan pembaruan dan pengembangan keterampilan secara terus-menerus. Di sinilah peran program pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi sangat penting.

Program diklat dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tenaga pendidik agar mereka dapat memenuhi tuntutan dan tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

Namun, efektivitas program diklat sangat dipengaruhi oleh bagaimana program tersebut dikelola. Pengelolaan yang baik dapat memastikan bahwa program diklat tidak hanya relevan dengan kebutuhan peserta, tetapi juga mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja mereka.

Saat ini, banyak institusi pendidikan yang masih menghadapi kendala dalam mengelola program diklat secara efektif. Kendala tersebut meliputi kurangnya analisis kebutuhan yang tepat, metode pembelajaran yang kurang variatif, serta evaluasi yang tidak berkesinambungan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan yang komprehensif dan adaptif untuk mengatasi berbagai kendala tersebut dan memastikan bahwa program diklat dapat memberikan manfaat optimal bagi tenaga pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi-strategi efektif dalam pengelolaan program diklat yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Dengan memahami strategi yang berhasil, diharapkan institusi pendidikan dapat mengimplementasikannya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik mereka. Studi ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada beberapa institusi pendidikan untuk mendapatkan gambaran yang mendalam dan kontekstual mengenai pengelolaan program diklat yang efektif.

METODE

Penulis menulis penelitian ini menggunakan metode studi Pustaka Menurut J. Supranto seperti yang dikutip Ruslan dalam bukunya metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi, bahwa studi kepustakaan adalah dilakukan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan (Ruslan, 2008:31). Studi kepustakaan digunakan untuk mempelajari sumber bacaan yang dapat memberikan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep diklat (Pendidikan dan pelatihan)

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling berkaitan, untuk lebih memahami pengertian Pendidikan dan Pelatihan dapat dijelaskan di bawah ini. Pengelolaan program pendidikan pelatihan tidak jauh berbeda dengan

pengelolaan sebuah proyek atau program tertentu. Akan tetapi, seringkali pengelolaan program pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai suatu yang sederhana hingga banyak dikesampingkan. Hal ini ditengarai dengan "tingkat keseriusan dan komitmen" berbagai pihak. Banyak pihak lebih memperhatikan dan lebih menguntungkan "mengelola proyek fisik" daripada "proyek pengembangan sumberdaya manusia melalui program pendidikan pelatihan". Di samping itu, tercermin pula dalam "penyediaan atau alokasi dana" yang relatif kecil untuk komponen pendidikan pelatihan, baik pendidikan dan pelatihan bagi staf maupun pendidikan dan pelatihan bagi kelompok sasaran.

Secara yuridis pengertian pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada dua sumber yaitu, yang pertama Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. Tentang Sistem Pendidikan Nasioanal pasal 1, dinyatakan bahwa " Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang".

Pengertian tersebut di atas dapat kita pahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan lain sebagainya untuk mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa yang akan datang. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah bagian dari kegiatan Pendidikan. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang

Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, di samping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim,

kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan yang sejenis. Termasuk dalam kegiatan sejenis adalah panti penyuluhan, magang, bimbingan belajar, Kepramukaan, pondok pesantren tradisional (salafiyah), padepokan dan sanggar. Pelatihan dapat dilakukan alam jenis dan ruang lingkup pendidikan keagamaan, pendidikan jabatan kerja, pendidikan kedinasan, dan pendidikan kejuruan.

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar dan pembelajar seringkali digunakan istilah pendidikan, pembinaan, dan pelatihan. Pendidikan mengacu kepada komunikasi yang terorganisasi dan diarahkan untuk menumbuhkan kegiatan belajar; pembinaan mengacu kepada usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik; sedangkan pelatihan mengacu kepada usaha, proses, atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai keterampilan. Keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh trikon kondisi pendidikan, yakni konsistensi, konvergensi, dan kontinuitas. Konsistensi berarti bahwa kegiatan pendidikan harus serasi dan ajeg dalam mengembangkan potensi peserta didik. Konvergensi berarti pendidikan bertolak dari suatu landasan yang jelas. Kontinuitas berarti bahwa pendidikan harus ditempuh dan berkelanjutan. (Karimah, 2022)

B. Jenis jenis diklat

a. Jenis Pelatihan Guru PAUD

Pendidik anak usiadini sesudah mendapatkan diklat berjenjang diinginkan mengetahui permasalahan PAUD serta strategi belajar mengajar yang sesuai untuk dilaksanakan dalam PAUD, juga pemahaman tentang gizi, DDTKA secara maksimal.

1) Pelatihan Diklat Dasar

Diklat tahap Dasar adalah salah satu aktivitas diklat guru PAUD. Diklat jenjang tingkat dasar memiliki tujuan mewujudkan pendidik pendamping muda guna mempunyai kompetensi dan kemampuan yang minimal dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sebagai guru PAUD. Desain dalam belajar diklat tingkat dasar yaitu, penerangan lisan dan diskusi, praktek. Media diklat berperan meluaskan, membantu serta membimbing pendidik tentang ilmu pengetahuan yang disampaikan

2) Pelatihan Diklat Lanjut

Diklat Berjenjang Tingkat Lanjut adalah Diklat tahap ke-2. Diklat Lanjutan memiliki durasi waktu 64 jam pelajaran 45 menit yang dilakukan untuk mewujudkan pendidik sebagai pendidik pendamping yang mempunyai kemampuan kompetensi minimal. Diklat Berjenjang tingkat lanjut merupakan pelatihan yang disarankan pemerintah kepada pendidik PAUD yang lulusan SMA, atau memiliki ijazah yang tidak linier. Diklat Berjenjang Tingkat Lanjut dilakukan dengan beban waktu 200 jam pelajaran atau 4 SKS sebab kompetensi harus diketahui lebih banyak yakni 48 kompetensi (guru pendamping muda).

3) Pelatihan Diklat Mahir

Hakikat diklat mahir di PAUD yakni, Pendidikan Anak Usia Dini menyiapkan anak sebelum ke jenjang pendidikan selanjutnya atau pendidikan sekolah dasar. Karena hal tersebut guru atau pendidik harus dibekali diklat untuk meningkatkan mutu yang baik bagi guru PAUD. Guru diharapkan mempunyai kompetensi standar pendidikan, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, social, dan professional dengan demikian guru mampu melengkapi sebagian dari perkembangan masyarakat itu sendiri. Salah satu usaha yang dilaksanakan adalah berbagai diklat yang diikuti, yang bisa membuat keberadaan guru PAUD memberika pendidikan bermutu dalam masyarakat. Diklat tingkat mahir diperuntukkan menyiapkan pendidik kompeten sebagai pendidik PAUD. Diklat mahir merupakan pelatihan kepada guru berlatarbelakang S1 PAUD. Pengembangan ini berguna memperluas kemampuan dan keterampilan pendidikan dalam mengelola pendidikan anak usia dini, memotivasi pendidikan melakukan inovasi terbaru dalam proses pembelajaran harian. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) dan Ittihad (2016) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berjenjang baik itu pelatihan tingkat dasar, pelatihan tingkat lanjut, dan pelatihan tingkat mahir dapat membuat guru PAUD lebih memahami metode dan pembelajaran yang tepat untuk diterapkan pada anak usia dini. (Eliza et al., 2022)

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan kualitas bagi suatu sekolah karena fungsinya sebagai pemimpin sangat berpengaruh bagi keberlangsungan proses belajar mengajar. Oleh karena itu diperlukan sosok kepala sekolah yang tangguh dan memiliki kompetensi yang mendukung tugasnya dalam proses pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai leader memengaruhi banyak orang (guru, tenaga administrasi, siswa, stakeholders) melalui komunikasi untuk mencapai tujuan sekolah. Indikatornya adalah kepala sekolah mampu menggerakkan semua warga sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dari sini dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan para pimpinan sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan guru pegawai, siswa, dan segenap warga (stakeholder) sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, karena kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar dalam organisasi pendidikan dan untuk memimpin organisasinya agar bisa berjalan dengan baik. Peran kepala sekolah yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM). Keterlaksanaan pembelajaran yang baik tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus dapat menuntun warga sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi terhadap warga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mengenal lebih dekat kepada setiap warga sekolah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi interpersonal. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian, kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Supardi (2013) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. (Setiyadi & Rosalina, 2021)

C. Perencanaan diklat

Rencana adalah memuat berbagai informasi yang terkait dengan tujuan yang ingin dicapai, strategi yang akan dilakukan, sumber daya yang diperlukan, jadwal pelaksanaan, serta metode evaluasi dan monitoring untuk memastikan keberhasilan rencana tersebut. Rencana dapat dibuat dalam berbagai skala, mulai dari skala mikro hingga skala makro. Berbagai keperluan dapat dibuat melalui perencanaan. Seperti perencanaan bisnis, perencanaan pengembangan produk, perencanaan proyek, perencanaan pendidikan dan lainnya.

Perencanaan sangat penting dilakukan karena merupakan tahap awal dilaksanakannya kegiatan. Melalui perencanaan kita dapat menentukan arah, standar kerja, kerangka kerja yang akan kita buat. Dengan merencanakan kota juda dapat memperhitungkan keberhasilan sebuah kegiatan, program yang akan kita laksanakan. Oleh sebab itu setiap Lembaga pasti harus memiliki perencanaan sebelum mendeklarasikan kegiatannya. (Arent et al., 2023)

Kepala Sekolah memiliki peran penting untuk membantu guru dan peserta didik. Dalam keterampilan memanejerial kepemimpinannya, Kepala Sekolah juga harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah sebagai organisasi yang dipimpinnya. Peran utama Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin, memanejerial dan yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan, sehingga pendidikan dapat berfungsi sebagai sebuah organisasi transformasi yang mengubah peserta didik kearah yang lebih baik. Hal ini dituntut suatu proses yang berlangsungnya harus secara benar dan terjaga sesuai dengan ketentuan dari tujuan kependidikan itu sendiri, sehingga menjamin terselenggaranya pendidikan disekolah yang nyaman dan terkendali. (Ariyanti, 2020)

D. Pelaksanaan diklat

Pada dasarnya kepala sekolah diposisikan sebagai aktor terpenting dalam tata kelola pendidikan di sekolah dengan banyak fungsi (multifungsi) dalam berbagai konteks. Tiga fungsi diantaranya bersentuhan langsung dengan beragam kegiatan administrasi, manajerial dan supervisi. Pada ruang lingkup administrasi, sebagian besar tugasnya berada pada konteks kepemimpinan pembelajaran dengan memainkan peran kunci dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memotivasi guru dan peserta didik serta melaksanakan interaksi komunikatif dan sinergis (kemitraan) dengan para stakeholders pendidikan (pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat dan orang tua). Pada fungsi manajerial cenderung lebih mengarah pada urusan tata kelola sumber daya untuk

meningkatkan praktek pembelajaran, termasuk di dalamnya melaksanakan pengembangan SNP yang mencakup: isi, proses, guru dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian. Sementara itu, pada aspek supervisi lebih fokus pada kegiatan mengawasi pelaksanaan kurikulum, pembinaan terhadap guru-guru dan peningkatan prestasi belajar peserta didik.(Rochaendi et al., 2021)

E. Evaluasi diklat

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No 14 tahun 2005). Seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Saat ini pemerintah membuat program pengembangan kompetensi guru dengan melakukan program sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Kartomo et al., 2016)

Saat ini tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap program-program pendidikan dan pelatihan yang kemudian disingkat dengan diklat semakin meningkat. Semakin banyaknya lembaga-lembaga yang menjadi penyelenggara program diklat yang menawarkan berbagai macam program diklat merupakan salah satu indikasi betapa pentingnya dan dibutuhkannya tiga hal yakni tujuan dilaksanakan program pelatihan, strategi melaksanakan program pelatihan, dan evaluasi program pelatihan. Program diklat yang diselenggarakan tentu memiliki tujuan dan untuk mengetahui ketercapaian tujuan tersebut perlu dilakukan evaluasi. (Aryanti et al., 2016)

Evaluasi kinerja diartikan juga sebagai kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang kerjanya masing masing. Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan membandingkan standar kinerja sesuai kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasil dari evaluasi dapat digunakan sebagai masukan untuk melakukan kegiatan yang lebih baik pada masa akan datang. Kinerja. (Kartomo et al., 2016)

F. pengembangan tenaga pendidik

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektifitas individual dan organisasi. Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Tenaga pendidik merupakan aset organisasi pendidikan yang paling berharga oleh karena itu, potensi yang dimiliki oleh pendidik perlu dikembangkan agar dapat berdaya guna serta prestasinya meningkat sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pengembangan tenaga pendidik dimaksudkan suatu usaha untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan tenaga pendidik dengan apa yang diinginkan lembaga. Dengan pengembangan ini diharapkan seluruh potensi yang dimiliki tenaga pendidik yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dapat ditingkatkan dan pada gilirannya tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan tenaga pendidik dengan yang diinginkan lembaga.

Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Disisi lain Simanjuntak yang dikutip Rahmat Hidayat & Candra Wijaya menjelaskan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertical. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertical memperdalam satu bidang tertentu. (Ristianah, 2021)

G. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik

1. Kedisiplinan

Pendidikan Luar Biasa dapat memperhatikan permasalahan faktor kedisiplinan kerja yang masih rendah, lingkungan kerja kurang nyaman, dan budaya kerja yang belum dapat berkembang dengan efektif sehingga kinerja karyawan atau tenaga pengajar yang diharapkan dapat terwujud dengan baik.

2. Lingkungan kerja
segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.
3. Budaya kerja
Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Dan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. (Arianto, 2013)

H. Strategi pengelolaan diklat dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu "Kepala" artinya ketua dan "Sekolah" artinya sebuah lembaga. Jadi pengertian kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana lembaga itu sebagai tempat berlangsung kegiatan belajar mengajar dalam arti sebuah proses pendidikan. menurut Mulyasa Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Sementara Suhardiman menjelaskan kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi mandate untuk menduduki jabatan struktural pada sebuah lembaga pendidikan formal.

Pengelolaan diklat penguatan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dari aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan hasil bersifat top down karena merupakan pelaksanaan Permendikbud No.6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah yang menggunakan indikator - indikator ketercapaian pembelajaran yang telah ditentukan oleh LPPKS dengan menghadirkan peserta yang memiliki latar belakang yang sama. (Muhammadiyah et al., 2023)

KESIMPULAN

Kesimpulannya Strategi yang Efektif dalam Pengelolaan Program Diklat untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik adalah memiliki

- a) Konsep yang Jelas dan Terstruktur
 - Diklat harus memiliki tujuan yang jelas, terukur, dan relevan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga pendidik
 - Program harus dirancang dengan struktur yang baik, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi hasil.
- b) Jenis Diklat yang Beragam dan Tepat Sasaran
 - Penyelenggaraan diklat harus mempertimbangkan berbagai jenis diklat yang sesuai dengan kebutuhan, seperti diklat prajabatan, fungsional, teknis, dan kepemimpinan.
 - Diklat harus disesuaikan dengan spesifikasi dan peran tenaga pendidik yang mengikuti.
- c) Perencanaan yang Matang
 - Menyusun perencanaan yang komprehensif meliputi identifikasi kebutuhan, tujuan yang jelas, materi yang relevan, metode yang efektif, dan alokasi sumber daya yang memadai.
 - Menggunakan data dan analisis yang tepat untuk merancang program diklat yang berorientasi pada hasil.
- d) Pelaksanaan yang Efektif
 - Memastikan kesiapan peserta dan fasilitator sebelum diklat dimulai
 - Memanfaatkan metode pengajaran yang interaktif dan partisipatif untuk meningkatkan keterlibatan dan pembelajaran aktif.
 - Menyediakan fasilitas dan lingkungan belajar yang mendukung.
- e) Evaluasi Menyeluruh
 - Melakukan evaluasi pada berbagai tahap: reaksi peserta, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku kerja, dan dampak terhadap kinerja organisasi

- Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan dan penyempurnaan program diklat di masa mendatang.
- f) Pengembangan Berkelanjutan
 - Mendorong tenaga pendidik untuk terus mengembangkan diri melalui kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan, mentoring, coaching, dan belajar mandiri.
 - Memfasilitasi akses ke sumber daya dan peluang pengembangan yang relevan.

Dengan penerapan strategi ini akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kualitas Pendidikan secara keseluruhan.

REFERENCES

- Arent, E., Nasution, Thesalonika, E., Azis, F., Shofiyah, S., Jakob, J. C., Amzana, N., Trisnawati, S. N. I., Alam, S., Santoso, R., & Marlina, R. (2023). *Tahta Media Group*.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 26–35. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>
- Aryanti, T., Supriyono, & Ishaq, M. (2016). Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 10(1), 1–13.
- Eliza, D., Sardi, M., Amalia, W., & Karmila, D. (2022). Jenis-Jenis Pelatihan Peningkatan Profesional Guru PAUD di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6836–6843. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3055>
- Karimah, S. (2022). Konsep Diklat Dalam Pandangan Notoatmodjo. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 3(2), 367–373. <https://doi.org/10.32806/jkpi.v3i2.147>
- Kartomo, A. I., Program, A., Sarjana, P., Manajemen, M., Pasca, P., Magister, S., & Pendidikan, M. (2016). *Evaluasi kinerja guru bersertifikasi*. 14, 219–229.
- Muhammadiyah, M., Adhi Pramono, S., Ramli, A., Liswandi, & Leuwol, F. S. (2023). Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga. *Sajaya Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 194–199. <https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i3.72%0Ahttps://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jpkm/article/view/72>
- Ristianah, N. (2021). Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 50–64.
- Rochaendi, E., Wahyudi, A., Arifin, A. S., & Salim, A. (2021). Penerapan Model Kirkpatrick Dalam Mengevaluasi Pelaksanaan Diklat Penguatan Kepala Sekolah Melalui Daring Dari Perspektif Pengajar. *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 12(2), 59. [https://doi.org/10.21927/literasi.2021.12\(2\).59-76](https://doi.org/10.21927/literasi.2021.12(2).59-76)
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>