

## EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI BAGI GURU

Amaluddin Tanjung<sup>1</sup>, Soleh Parlindungan<sup>2</sup>, Abdul Fattah Nasution<sup>3</sup>, Mulia Ardiansyah Harahap<sup>4</sup>

Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia <sup>1234</sup>

amaluddintanjung@gmail.com<sup>1</sup>, solehtambak294@gmail.com<sup>2</sup>, muliaardiansyah1@gmail.com<sup>4</sup>

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 1 No: 6 Juni 2024 Halaman : 120-127	<i>This research aims to determine and analyze the effectiveness of education management and training in improving teacher competency. The research results show that effective education and training management can improve teacher competence through eight criteria, including the teacher's ability to capture material and demonstrate the competence they have after attending training. The training implementation strategy used includes planning, implementation, control and evaluation stages. Analysis of the needs of training participants has been carried out by referring to the RKAKL and teacher competencies which are arranged in stages in accordance with technological developments. The results of this research show that effective education and training management can improve teacher performance and teacher professionalism, as well as help teachers improve pedagogical, personal, professional and social competencies. Thus, educational institutions must bridge teacher limitations by providing adequate training and infrastructure to improve teacher performance.</i>
<b>Keywords:</b> Education and Training Management Competency Based Training Management Training Management	

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi bagi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi guru melalui delapan kriteria, termasuk kemampuan guru dalam menangkap materi dan melakukan unjuk kerja kompetensi yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan. Strategi penyelenggaraan pelatihan yang digunakan meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Analisis kebutuhan peserta pelatihan telah dilakukan dengan mengacu kepada RKAKL dan kompetensi guru yang disusun secara berjenjang menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dan profesionalisme guru, serta membantu guru dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dengan demikian, lembaga pendidikan harus menjembatani keterbatasan guru dengan menyediakan pelatihan dan sarana prasarana yang memadai untuk meningkatkan kinerja guru.

**Kata Kunci** :Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Manajemen Diklat Berbasis Kompetensi, Manajemen Diklat

### PENDAHULUAN

Profesionalitas guru menjadi salah satu syarat utama dalam mewujudkan pendidikan bermutu. Pemerintah telah mengupayakan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan profesionalitas guru-guru di tanah air.

Salah satu upaya penting yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah

melakukan penyempurnaan sistem pendidikan yakni pembinaan dan peningkatan kompetensi guru melalui diklat berbasis kompetensi.

Untuk mengetahui apakah diklat yang diselenggarakan oleh suatu lembaga diklat benar-benar bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan serta tujuan diklat maka diperlukan evaluasi secara komprehensif. Vyas mengutarakan bahwa evaluasi adalah cara yang paling penting untuk menentukan efektivitas pelatihan. Faktor-faktor lain juga memiliki pengaruh terhadap efektivitas pelatih, seperti transfer belajar, kemampuan pelatih untuk menyampaikan materi, kemampuan peserta untuk menyerap materi dan kemampuan lembaga dan pelatih untuk mengenali kebutuhan peserta, dan kesesuaian paket pelatihan dengan kebutuhan peserta.

Di sisi lain tidak hanya efektivitas pelatihan, peningkatan pengembangan guru yang profesional juga merupakan bentuk upaya peningkatan pendidikan yang unggul. Karena guru adalah pemimpin dalam pelaksanaan pendidikan, sangat penting bagi mereka untuk meningkatkan kualitas profesional mereka. Pendidik tertentu memiliki kapasitas dan kecenderungan untuk tumbuh dan menjadi diri mereka yang sebenarnya. dengan menggunakan deskripsi yang menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk kualitas pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor empiris mempengaruhi keberhasilan pengembangan dan pelatihan guru dalam pendidikan luar biasa dan berkualitas tinggi. Penelitian ini berkontribusi dalam memberi masukan dan rekomendasi kepada pihak-pihak yang terlibat dalam kebijakan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk pemerintah, sekolah, dan lembaga pendidikan, perlu memberikan perhatian serius terhadap efektivitas pelatihan.

Efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi bagi guru sangat penting dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan. Manajemen yang efektif dalam pendidikan dan pelatihan guru tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan oleh guru untuk mengajar dengan lebih baik dan lebih profesional.

Tujuan utama dari pendidikan dan pelatihan guru adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka dalam berbagai aspek, seperti penguasaan materi, metode pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta kemampuan manajerial dan kepemimpinan di dalam kelas.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian studi literatur. Dalam mengartikan studi literatur sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai kajian kepustakaan yang diperlukan dalam penelitian. Tujuan penggunaan metode studi literatur dalam penelitian ini adalah sebagai langkah awal dalam perencanaan pada penelitian dengan memanfaatkan kepustakaan untuk memperoleh data dilapangan tanpa perlu terjun secara langsung.

Sumber data yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sumber pustaka yang relevan sebagai sumber data primer (data hasil penelitian, laporan penelitian, jurnal ilmiah, dan sebagainya.), dan sumber data sekunder (peraturan dasar hukum pemerintah, buku, dll).

Setelah mendapatkan sumber data sebagai referensi, maka dilanjutkan dengan analisis data kajian pustaka yang dilakukan menggunakan analisis isi (*content analysis*). Analisis isi adalah dimana peneliti mengupas suatu teks dengan objektif untuk mendapatkan gambaran dari suatu isi apa adanya,

tanpa campur tangan peneliti. Dalam hal ini peneliti akan melakukan pembahasan secara mendalam terhadap isi suatu informasi pada sumber data yang perlu pengaturan waktu untuk membaca dan menelaah data tersebut sehingga terdapat suatu hasil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pendidikan dan Pelatihan Diklat

Dalam rangka pengembangan profesionalitas guru secara berkelanjutan dapat dilakukan dengan berbagai strategi antara lain:

1. Berpartisipasi di dalam pelatihan atau in service training yaitu bentuk pelatihan yang fokusnya adalah keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif.

Pelatihan ini cocok dilaksanakan pada salah satu bentuk pelatihan *pre-service* atau *in-service*. Model pelatihan ini berbeda dengan pendekatan pelatihan yang konvensional, karena penekanannya lebih kepada evaluasi performance nyata suatu kompetensi tertentu dari peserta pelatihan.

2. Membaca dan menulis jurnal atau makalah ilmiah lainnya.

Dengan membaca dan memahami banyak jurnal atau makalah ilmiah lainnya dalam bidang pendidikan yang terkait dengan profesi guru, maka guru dengan sendirinya dapat mengembangkan profesionalisme dirinya.

3. Berpartisipasi di dalam kegiatan pertemuan ilmiah.

Pertemuan ilmiah memberikan makna penting untuk menjaga kemutakhiran (*up to date*) hal-hal yang berkaitan dengan profesi guru. Tujuan utama dari kegiatan pertemuan ilmiah adalah menyajikan berbagai informasi dan inovasi terbaru di dalam suatu bidang tertentu.

Rezita mendefinisikan pendidikan dan pelatihan sebagai serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang memadai akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal. Disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai (Rezita, R. 2015).

Lebih lanjut Rezita menyampaikan bahwa hampir seluruh organisasi baik pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari diri sendiri, maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru.

Menurut Detty pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang esensial bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Beberapa alasan yang mendasari hal ini adalah adanya pandangan yang

menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan nilai tambah bagi seseorang dan bukan hanya menjadi suatu tujuan untuk mempengaruhi kinerja jangka pendek. Selain itu, masyarakat di beberapa negara, termasuk di Indonesia, berpandangan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan pendidikan. Perusahaan juga sering memilih pelatihan sebagai salah satu strategi untuk mengembangkan karyawannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga tidaklah mengherankan jika banyak perusahaan yang sudah mulai menyiapkan anggaran yang cukup besar untuk program pelatihan dan pengembangan karyawannya. Sayangnya, investasi yang besar untuk program pelatihan terkadang tidak diikuti dengan efektivitas dari evaluasi pelatihannya itu sendiri (Detty, R., Christin dan Istiharini. 2008).

## B. Keefektifan Program Diklat

Keefektifan berasal dari kata efektif. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif mempunyai arti ada efek, pengaruh atau akibat, membawa hasil, atau berhasil guna. Menurut Steers dalam Meitaningrum efektivitas adalah kapasitas suatu organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang berharga dengan sependai mungkin dalam mengejar tujuan operasional. Keefektifan adalah pengaruh atau hasil dari aktivitas yang telah dilaksanakan dan ketercapaian tujuan-tujuan yang ditetapkan secara efisien.

Diklat merupakan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) individu untuk mencapai tujuan tertentu. Program diklat dalam skripsi ini dimaksudkan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru yang nantinya diharapkan dapat memberikan perubahan yang lebih baik pada kinerja yang dimiliki oleh guru.

Berdasarkan definisi sebelumnya, keefektifan program diklat merupakan pengaruh atau hasil dari diklat yang telah dilaksanakan terhadap peserta diklat baik pada pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dan ketercapaian tujuan diklat yang telah ditentukan. Efektif tidaknya diklat salah satunya dapat dilihat dari guru yang telah mengikuti diklat kembali ke sekolah. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu penilaian yang dilakukan terhadap guru tersebut.

Faustini Cardoso Gomes dalam Jurnal Administrasi Publik menyatakan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan, yaitu:

1. *Reaction*, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan dengan menggunakan kuesioner, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh peserta puas terhadap pelatihan secara keseluruhan terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isi, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan (tempat, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
2. *Learning*, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan.
3. *Behaviors*, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi peserta.
4. *Organizational result*, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

5. *Cost effectivity*, dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

Selain pendapat di atas, menurut Tamim dan Hermansjah dalam Jurnal Administrasi Publik, efektivitas diklat dapat dilihat dari: (1) terlaksananya seluruh program diklat sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditentukan, (2) rapinya penyelenggaraan seluruh kegiatan diklat, (3) efisiensi dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia, dan (4) tercapainya sasaran yang telah ditetapkan bagi program diklat.

Dalam penelitian ini keefektifan program diklat dimaksudkan jika program diklat yang telah dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran dan mencapai tujuan diklat yang diinginkan.

Menurut Atmodiwirio, yang dimaksud dengan pelatihan adalah: Bagian dari pendidikan yang mengaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori (Atmodiwirio, S. 2005).

Terkait dengan kompetensi, menjelaskan bahwa kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong ke arah performansi unggul. Gilley & Enggland membahas kompetensi dari aspek pengembangan sumber daya manusia, bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkan ia untuk mengisi suatu peran. Kompetensi juga merupakan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kunci untuk menghasilkan output dari suatu pelatihan dan pengembangan peran mereka.

Dengan adanya penentuan kebutuhan pegawai dan organisasi ini akan menunjang keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat. Sehingga kebutuhan diklat harus selalu diprogramkan, direncanakan secara matang dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, kebutuhan jabatan dan kemampuan masing-masing pegawai serta kebutuhan jenis diklat, biaya, dan pegawai yang mengikutinya. Selain itu, dengan diadakannya analisis kebutuhan diklat maka bidang diklat mengetahui kebutuhan pegawai dan organisasi agar dapat meningkatkan kompetensi untuk menunjang pekerjaannya dan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 1. Sasaran Pelatihan

Jika melihat sasaran yang telah disajikan Nitisemito maka dapat tergambar jelas bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan sangat sesuai dengan tujuan pembinaan pegawai negeri sipil yaitu menambah pengetahuan, keterampilan dan merubah sikap pegawai negeri sipil ke arah yang lebih baik agar dapat menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang dapat berdaya guna dan berhasil guna. Sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya. Penetapan sasaran ini penting untuk mendapatkan hasil yang baik pada pelaksanaan diklat. Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa sasaran diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi bagi pegawai selaku peserta diklat dan bagi organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja (Nitisemito. Alex.S. 2000).

#### 2. Evaluasi Program Diklat

Evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sangat penting dilaksanakan. Sebab pada dasarnya implementasi program pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai proses transformasi. Sejalan dengan Siswanto merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, terutama dalam kegiatan belajar mengajar. Berhasil tidaknya program kegiatan pendidikan dan pelatihan akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi yang Evaluasi yang dilakukan dengan cara memberikan wawancara kepada alumni pendidikan dan pelatihan tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai negeri sipil. Hasil evaluasi tersebut digunakan Badan Kepegawaian Daerah khususnya Badan Diklat untuk bahan masukan agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

### **C. Evaluasi Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan**

#### *1. Reactions*

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta diklat berarti mengukur kepuasan peserta. Program diklat dianggap efektif apabila pelaksanaan diklat dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta diklat sehingga peserta termotivasi untuk belajar. Dengan kata lain peserta diklat akan termotivasi apabila pelaksanaan diklat berjalan dengan baik dan lancar yang pada akhirnya peserta diklat akan memunculkan reaksi positif begitu juga sebaliknya apabila peserta diklat tidak merasa puas terhadap pelaksanaan diklat tersebut maka akan menimbulkan reaksi negatif. Alumni peserta diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang hampir keseluruhan menguasai konsep pelaksanaan diklat dengan baik(Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2007).

#### *2. Learnings*

Peserta diklat dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program diklat maka ketiga aspek tersebut perlu diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan keterampilan pada peserta diklat maka program diklat dapat dikatakan gagal. Penilaian ini lebih difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan diklat sedang dilaksanakan sehingga lebih bersifat internal. Alumni peserta diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang semuanya mengalami perubahan sikap dan perilaku serta peningkatan kemampuan dari segi pengetahuan dan keterampilan, ini dikarenakan proses belajar dalam pelaksanaan diklat tersebut sudah cukup baik dan efektif sehingga alumni mengalami perubahan menjadi lebih baik daripada sebelum mengikuti diklat(Nitisemito. Alex.S. 2000).

#### *3. Behaviors*

Evaluasi tingkah laku ini lebih difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta diklat kembali ke tempat kerja. Apakah perubahan sikap yang telah terjadi setelah mengikuti diklat juga akan diimplementasikan setelah peserta kembali ke tempat kerja, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Dengan kata lain, evaluasi tingkah laku ini melihat perubahan perilaku peserta diklat setelah kembali ke tempat kerja(Siswanto, 2003).

- a. Hasil evaluasi peserta diklat tidak dapat menunjukkan perbedaan kedudukan pada setiap mata latihan dan seluruh mata diklat yang dicapai peserta dengan cara membandingkan dengan hasil tes akhir. Dari hasil evaluasi peserta juga diketahui terdapat beberapa peserta yang tidak mencapai target kompetensi yang diharapkan dari level diklat yang diikuti.

- b. Dari evaluasi pengajar telah menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu masing-masing pengajar telah menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki kompetensi serta kualifikasi yang baik untuk penyampaian materi kepada peserta.
- c. Dari evaluasi penyelenggaraan diklat dapat diketahui hasil evaluasi pelaksanaan diklat secara komprehensif.
- d. Kurangnya komitmen dari pimpinan sekolah dan alumni diklat untuk mengimplementasikan keterampilan yang mereka peroleh di lingkungan kerjanya masing-masing. Disamping itu, fasilitas yang tersedia di sekolah tidak lengkap sehingga tidak dapat mendukung implementasi hasil diklat secara maksimal.

Unsur administrasi dan program akademiknya. Seperti: (1) peralatan pendukung kerja praktik di bengkel masih kurang, (2) metode pembelajaran masih belum bervariasi, (3) alokasi waktu diklat masih dirasakan kurang. Evaluasi penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi bagi guru di PPPPTK BMTI dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap pemantauan pra diklat dan tahap selama proses diklat. Sehingga dari tahapan kegiatan evaluasi ini dapat memantau pelaksanaan kegiatan diklat secara utuh dan terpadu.

## **KESIMPULAN**

Manajemen pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Berikut adalah beberapa efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi bagi guru:

1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran  
Manajemen pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru dengan memberikan mereka pelatihan yang sesuai dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa.
2. Meningkatkan Kemampuan Guru  
Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan guru dalam berbagai aspek, seperti penggunaan teknologi, strategi pengajaran, dan pengelolaan kelas. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas guru dalam mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa.
3. Meningkatkan Motivasi Guru
4. Manajemen pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan motivasi guru dengan memberikan mereka peluang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan meningkatkan hasil belajar siswa.
5. Meningkatkan Keterampilan Guru  
Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan guru dalam berbagai aspek, seperti komunikasi, manajemen kelas, dan pengelolaan waktu. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas guru dalam mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa.
6. Meningkatkan Hasil Belajar Siswa  
Manajemen pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan hasil belajar siswa dengan meningkatkan kemampuan guru. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan siswa dalam berbagai aspek, seperti akademis, sosial, dan emosional.

Manajemen pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Dengan memberikan pelatihan yang tepat dan efektif, manajemen pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas pengajaran, kemampuan guru, motivasi guru, keterampilan guru, dan hasil belajar siswa.

**REFERENCES**

- Atmodiwirio, S. (2005). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Detty, R., Christin dan Istiharini. 2008. *Evaluasi Ke-Efektifan Program Pelatihan "Know Your Customer & Money Laundering" Di Bank X Bandung*. National Conference on Management Research 2008. Makassar, 27 November 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung, Refika Aditama
- Munandar & Ratnawati. (2007). *"Peningkatan Profesional Guru Melalui Pendidikan Dan Latihan"*. [Online]. Tersedia: [http://www.digilib.unm.ac.id/.../universitas %20negeri%20makasar](http://www.digilib.unm.ac.id/.../universitas%20negeri%20makasar). [2 Maret 2013].
- Nitisemito. Alex.S. (2000) *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Siswanto (2003) *Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Nitisemito. Alex.S. (2000) *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rezita, R. 2015. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siswanto (2003) *Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara.