

Research Article

Implementation of Training Management to Improve the Quality of Education and Learning

Abdul Fattah Nasution

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: abdulfattahnasution@uinsu.ac.id

Wardatun Thaibah Marpaung

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: wardatunthaibahmarpaung@gmail.com

Uswatun Hasanah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: uswaeo1@gmail.com

Sifa Maulida

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: syifamaulida208@gmail.com

Copyright © 2024 by Authors, Published by Manajia: Journal of Education and Management.

Received : April 27, 2023
Accepted : June 21, 2024

Revised : May 24, 2023
Available online : July 3, 2024

How to Cite: Abdul Fattah Nasution, Wardatun Thaibah Marpaung, Uswatun Hasanah, & Sifa Maulida. (2024). Implementation of Training Management to Improve the Quality of Education and Learning. Manajia: Journal of Education and Management, 2(3), 71-79. <https://doi.org/10.58355/manajia.v2i3.53>

Abstract. The quality of education/learning is an important factor in achieving national education goals. One effort to improve the quality of education/learning is to implement effective training management. It is hoped that quality training can improve the competence of teachers and other education personnel, thereby having an impact on improving the quality of learning in the classroom. This research aims to analyze the implementation of training management in schools/educational institutions and determine its effect on the quality of education/learning. This research uses qualitative methods with data collection techniques through interviews, observation and documentation. The research results show that the implementation of training management in schools/educational institutions is still not optimal. This can be seen from several aspects, such as training planning that has not been directed and has not involved all related parties. Furthermore, the implementation of training has not been effective, with methods and materials that do not suit the needs of participants. As well as inadequate evaluation of training, the effectiveness of training in improving the quality of education/learning is not yet known. The findings of this research indicate that improvements need to be made in the implementation of training management in schools/educational institutions. These improvements need to be carried out comprehensively, starting from planning, implementation, to training evaluation. By implementing effective training

Implementation of Training Management to Improve the Quality of Education and Learning

Abdul Fattah Nasution, Wardatun Thaibah Marpaung, Uswatun Hasanah, Sifa Maulida

management, it is hoped that the quality of education/learning in schools/educational institutions can increase.

Keywords: Training Management, Quality of Education, Learning, Teachers, Educational Staff.

Implementasi Manajemen Diklat Guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dan Pembelajaran

Abstrak. Kualitas pendidikan/pembelajaran merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran adalah dengan melaksanakan manajemen diklat yang efektif. Diklat yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen diklat di sekolah/lembaga pendidikan dan mengetahui pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan/pembelajaran. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen diklat di sekolah/lembaga pendidikan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa aspek, seperti perencanaan diklat yang belum terarah dan belum melibatkan semua pihak terkait. Selanjutnya pelaksanaan diklat yang belum efektif, dengan metode dan materi yang kurang sesuai dengan kebutuhan peserta. Serta evaluasi diklat yang belum memadai, sehingga belum diketahui efektivitas diklat terhadap peningkatan kualitas pendidikan/pembelajaran. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan perbaikan dalam implementasi manajemen diklat di sekolah/lembaga pendidikan. Perbaikan tersebut perlu dilakukan secara komprehensif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi diklat. Dengan implementasi manajemen diklat yang efektif, diharapkan kualitas pendidikan/pembelajaran di sekolah/lembaga pendidikan dapat meningkat.

Kata Kunci: Manajemen Diklat, Kualitas Pendidikan, Pembelajaran, Guru, Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan terus dilakukan, salah satunya melalui peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Guru dan tenaga kependidikan lainnya merupakan garda terdepan dalam pelaksanaan pendidikan di kelas. Kompetensi mereka menjadi kunci dalam mewujudkan pembelajaran yang berkualitas. Peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya melalui pelatihan atau diklat (Pendidikan dan Latihan).

Diklat merupakan kegiatan pengembangan profesi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam melaksanakan tugasnya. Diklat yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

Manajemen diklat merupakan suatu proses yang terencana dan sistematis untuk melaksanakan diklat secara efektif dan efisien. Manajemen diklat yang efektif meliputi perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat. Perencanaan diklat harus dilakukan secara matang dan melibatkan semua pihak terkait, seperti guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah, dan komite sekolah. Perencanaan diklat

harus mempertimbangkan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, serta tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Pelaksanaan diklat harus dilakukan dengan metode dan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Metode diklat yang dapat digunakan antara lain ceramah, diskusi, simulasi, dan praktik mengajar. Materi diklat harus relevan dengan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, serta tuntutan kurikulum terbaru.

Evaluasi diklat harus dilakukan untuk mengetahui efektivitas diklat terhadap peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Evaluasi diklat dapat dilakukan melalui pre-test dan post-test, observasi pembelajaran, dan umpan balik dari peserta diklat. Implementasi manajemen diklat yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran di sekolah/lembaga pendidikan. Dengan peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, diharapkan pembelajaran di kelas menjadi lebih efektif dan bermakna, sehingga siswa dapat mencapai hasil belajar yang optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana implementasi manajemen diklat di sekolah/lembaga pendidikan? (2) Bagaimana pengaruh implementasi manajemen diklat terhadap kualitas pendidikan/pembelajaran di sekolah/lembaga pendidikan?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis implementasi manajemen diklat di sekolah/lembaga pendidikan. (2) Untuk mengetahui pengaruh implementasi manajemen diklat terhadap kualitas pendidikan/pembelajaran di sekolah/lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian kajian pustaka atau studi kepustakaan yaitu berisi teori-teori yang relevan dengan masalah-masalah penelitian. Adapun masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui "Implementasi Manajemen Diklat Guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pembelajaran". Pada bagian ini dilakukan pengkajian mengenai konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literatur yang tersedia, terutama dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah. Kajian pustaka berfungsi untuk membangun konsep atau teori yang menjadi dasar studi dalam penelitian.

Kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Sehingga dengan menggunakan metode penelitian ini penulis dapat dengan mudah menyelesaikan masalah yang hendak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi

Pengertian Implementasi menurut Kadir (Rahmat, 2017) adalah kegiatan yang dilakukan untuk menguji data dan menerapkan sistem yang diperoleh dari kegiatan seleksi. Jadi dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan proses untuk menguji antara konsep dengan konseptual atau antara teks dan konteks.

Selanjutnya implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan ide,

program atau seperangkat aktifitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan. Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa implementasi adalah suatu proses untuk menilai, mengevaluasi dan mengukur apakah suatu peraturan atau kebijakan dapat berjalan dengan baik atau tidak, dengan begitu maka akan di nilai apakah harus ada evaluasi atau tidak terhadap program tersebut.

Pengertian Manajemen Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Suwatno dan Rasto (Ngindana 2019) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan. Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan yang sering kita pahami yaitu pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum dan sikap pegawai dan lebih banyak menekankan pada teori. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kecakapan. Pelatihan lebih banyak menekankan pada kegiatan praktik.

Notoatmodjo (Ngindana 2019) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Kemampuan ini mencakup kognitif, afektif, maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

Menurut Simamora (Ngindana, 2019) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian pelatihan sangat berkaitan dengan upaya mendapatkan keahlian, pengalaman dan pengetahuan tertentu yang dapat membantu trainee dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pendidikan dan pelatihan adalah unsur utama dalam mengembangkan kemampuan pegawai. Kegiatan pendidikan diberikan untuk meningkatkan pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Desain pelatihan yang sangat kompleks diberikan untuk membantu pegawai dalam mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Pegawai yang terampil dan berkompotensi sesuai dengan tugas dan pekerjaannya akan mampu membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut Yulianto (2020) menjelaskan tujuan yang diharapkan dari penyelenggara pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan meliputi:

1. Peningkatan keahlian kerja.
2. Pengurangan keterlambatan, kemangkiran, serta perpindahan.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan peningkatan dalam pemeliharaan terhadap alat – alat kerja.

4. Peningkatan produktivitas kerja.
5. Peningkatan kecakapan kerja.
6. Peningkatan rasa tanggung jawab

Kualitas Pendidikan

Dalam undang-undang no 20 tentang sistem pendidikan Nasional tersebut dinyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan itu harus disadari arti pentingnya, dan direncanakan secara sistematis, agar suasana belajar dan proses pembelajaran berjalan secara optimal.

Dengan terbentuknya suasana dan proses pembelajaran tersebut, peserta didik akan aktif mengembangkan potensi sesuai dengan bakat dan minatnya. Dengan berkembangnya potensi peserta didik, maka mereka akan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Menurut Sagala (Syukri, 2019) menyatakan kualitas pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal, maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya, memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, proses, dan output pendidikan. Selain itu kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah dan faktor-faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya.

Kualitas pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Menurut Sagala (Syukri, 2019) tentang peningkatan kualitas pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu:

1. Peningkatan kualitas pendidikan yang berorientasi akademis, untuk member dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh untuk mencapai kualitas pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman.
2. peningkatan kualitas yang berorientasi pada keterampilan hidup esensial yang dicukupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata dan bermakna.

Kualitas Pembelajaran

Pada hakikatnya pembelajaran yaitu proses atau cara yang dilakukan oleh guru yang ditujukan kepada peserta didik guna untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Dalam proses pembelajaran siswa diharapkan dapat saling membantu, saling mendiskusikan dan berargumentasi, untuk mengasah pengetahuan yang mereka kuasai saat itu dan menutup kesenjangan dalam pemahaman masing-masing. Maka dari itu guru yang berkualitas sangat diperlukan dalam proses pembelajaran agar menjadikan pembelajaran yang berkualitas.

Menurut Suprijono (Cholifah, 2018) menjelaskan “pembelajaran berdasarkan

makna klasikal berarti proses, cara, perbuatan mempelajari atau sebagai upaya guru mengorganisir lingkungan terjadinya pembelajaran yang berpusat pada peserta didik". Sedangkan menurut Isjoni (Cholifah, 2018) menyatakan "pembelajaran adalah sesuatu yang dilakukan oleh siswa, bukan dibuat untuk siswa, pembelajaran pada dasarnya merupakan upaya pendidik untuk membantu peserta didik melakukan kegiatan belajar".

Menurut Slavin (Cholifah, 2018) mengatakan, bahwa pembelajaran kooperatif adalah pembelajaran yang merujuk pada berbagai macam metode pengajaran di mana para siswa bekerja dalam kelompok-kelompok kecil untuk saling membantu satu sama lainnya dalam mempelajari materi pelajaran". "Metode pembelajaran merupakan strategi untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan secara penuh dalam suasana belajar yang terbuka dan demokratis". Merujuk pada hal ini perkembangan metode pembelajaran terus mengalami perubahan dari metode/model pembelajaran yang tradisional menuju metode/model pembelajaran yang lebih modern. Pembelajaran harus memberikan dorongan kepada siswa untuk melakukan berbagai kegiatan misalnya mengamati, mengklasifikasikan, menggunakan alat, mengkomunikasikan, dan mengumpulkan berbagai bahan pembelajaran. Oleh karena itu pemilihan berbagai metode pembelajaran oleh guru sangat penting dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran dan menjadikan kualitas pembelajaran lebih baik.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka pembelajaran adalah upaya untuk menciptakan iklim dan pelayanan terhadap kemampuan, potensi, minat, bakat dan kebutuhan siswa yang beragam agar terjadi interaksi yang optimal antara guru siswa pada suatu lingkungan belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk menjadikan pembelajaran yang berkualitas.

Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan (Taining Need Assessment)

Analisis kebutuhan pelatihan (Taining Need Assessment) meliputi tiga hal yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pribadi. Kepala sekolah melakukan beberapa langkah dalam menganalisis kebutuhan yaitu menetapkan sasaran dalam pelaksanaan program terutama anggaran dan sarana fasilitas pendukung yang lainnya dan juga melibatkan semua guru untuk sharing informasi tentang bentuk program pelatihan yang dibutuhkan oleh guru dan pihak sekolah juga memberikan angket untuk dapat menjadi ukuran tentang apa yang telah dilaksanakan oleh guru.

b. Menetapkan Tujuan

Pelatihan Pihak sekolah berorientasi pada perubahan kualitas kinerja guru dalam pembelajaranselain peningkatan kualitas kompetensi juga agar terjadi perubahan pola pikir (mindset) guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

c. Pengembangan Kurikulum

Pengembangan kurikulum meliputi penetapan kurikulum yang disusun dalam bentuk modul yang diturunkan dari standar kompetensi guru.

d. Persiapan Pelaksanaan Diklat

Persiapan pelaksanaan diklat yang dilakukan yaitu meliputi: menyusun silabus dan jadwal diklat berdasarkan sasaran dan program pelatihan, menghubungi pelajar/ pelatih, penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan referensi, dan penyiapan tempat.

e. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pihak sekolah melakukan pembagian tugas dan penanggung jawab setiap kegiatan pelatihan berdasarkan rapat bersama, dan juga menyiapkan sarana prasarana yang dapat memberi kemudahan kepada peserta dalam proses pelatihan (Rasyid, 2020)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Pendidikan dan Pelatihan

Empat variabel yang mempengaruhi pelaksanaan implementasi menurut George C. Edward.⁴⁰ Antara lain:

- a. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
- b. Sumber daya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
- c. Disposisi, ialah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
- d. Struktur birokrasi, struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red- tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel. Struktur birokrasi menurut Edwards terdapat dua karakteristik utama, yakni Standard Operating Procedures (SOP) dan Fragmentasi: SOP atau prosedur-prosedur kerja ukuran-ukuran dasar berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Sedangkan fragmentasi berasal dari tekanan diluar unit birokrasi, seperti komite legislatif, kelompok kepentingan pejabat eksekutif, konstitusi negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi pemerintah (widodo, 2007)

KESIMPULAN

Implementasi adalah suatu proses untuk menilai, mengevaluasi dan mengukur apakah suatu peraturan atau kebijakan dapat berjalan dengan baik atau tidak, dengan begitu maka akan di nilai apakah harus ada evaluasi atau tidak terhadap program manajemen pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan.

Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan yang sering kita pahami yaitu pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum dan sikap pegawai dan lebih banyak menekankan pada teori. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pembelajaran yaitu proses atau cara yang dilakukan oleh guru yang ditujukan kepada peserta didik guna untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Metode pembelajaran merupakan strategi untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan secara penuh dalam suasana belajar yang terbuka dan demokratis”.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka pembelajaran adalah upaya untuk menciptakan iklim dan pelayanan terhadap kemampuan, potensi, minat, bakat dan kebutuhan siswa yang beragam agar terjadi interaksi yang optimal antara guru siswa pada suatu lingkungan belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Implementasi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru dilakukan dengan melalui analisis kebutuhan pelatihan, penentuan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, persiapan pelaksanaan diklat, dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan meliputi analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis pribadi. Pihak sekolah berorientasi pada perubahan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi dan merubah pola pikir guru. Pengembangan kurikulum dilakukan dengan penetapan kurikulum dalam bentuk modul yang diturunkan dari standar kompetensi guru. Persiapan pelaksanaan diklat meliputi menyusun silabus dan jadwal diklat, penyusunan materi pelatihan, dan penyiapan tempat. Selama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pihak sekolah melakukan pembagian tugas dan penanggung jawab setiap kegiatan pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pendidikan dan pelatihan antara lain komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Komunikasi yang jelas dan konsisten sangat penting agar implementasi kebijakan dapat berjalan efektif. Sumber daya, seperti sumber daya manusia dan finansial, juga mempengaruhi efektivitas implementasi. Disposisi dari implementor yang meliputi komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis juga memengaruhi implementasi kebijakan. Struktur birokrasi seperti standar operasional prosedur (SOP) dan fragmentasi juga menjadi faktor penting dalam implementasi kebijakan. Semua faktor ini harus dipertimbangkan dan diakomodasi dalam rangka meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholifah, T. N., Degeng, I. N. S., & Utaya, S. (2018). Analisis gaya belajar siswa untuk peningkatan kualitas pembelajaran. *Indonesian Journal of Natural Science Education (IJNSE)*, 1(2), 65-74.
- Ngindana, R., & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. *JISOP" Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1(1), 1-11.
- Raharjo, S. B. (2012). Evaluasi trend kualitas pendidikan di indonesia. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 16(2), 511-532.
- Rahmat, D. (2017). Implementasi kebijakan program bantuan hukum bagi masyarakat tidak mampu di Kabupaten Kuningan. *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 35-42.
- Rasyid, M. N., & Nurqalbani, A. (2020). Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada Upt Smp Negeri 2 Duampanua Kabupaten Pinrang). *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 67-77.
- Syukri, I. I. F., Rizal, S. S., & Al Hamdani, M. D. (2019). Pengaruh kegiatan keagamaan terhadap kualitas pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 17.
- Widodo. (2007) *Membangun Kinerja Birokrasi Malang: Bayu Media* , hlm. 118
- Yulianto, E., & Ginanjar, A. (2020). Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Diklat Menggunakan Metode Servqual Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Informasi (Studi Kasus: Balai Diklat Metrologi). *Media jurnal informatika*, 11(1), 8-19.