

---

---

**Implementation Of Education And Training For Teachers In  
Improving The Quality Of Education**

<sup>1</sup>Tamimi Mujahid

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [mujahidtamimi8@gmail.com](mailto:mujahidtamimi8@gmail.com)

<b>Histori Artikel</b>	<b>ABSTRACT</b>
Diterima : 16 Januari 2025	<i>The availability of reliable human resources, apart from capital and facilities, determines the success of an agency or organization. Principals, teachers, and staff are important members of the human resources management team and are excellent resources in providing educational services to students. This research uses a qualitative research method where data collection uses the interview method and the resource person in this research is the school principal, the place of this research is SMP SWT Utama Medan. In terms of school quality improvement programs, school principals have programs to determine activities that are tailored to the goals of developing institutions. This can be seen from the teacher always providing innovation related to quality, lots of ideas, suggestions and creativity.</i>
Direvisi : 22 Februari 2025	
Disetujui : 27 Maret 2025	
Keywords : <i>education and training; Teacher; education.</i>	

**PENDAHULUAN**

Manajemen mutu pendidikan merupakan suatu proses manajemen untuk dapat mencapai hasil yang optimal. Penerapan prinsip manajemen mutu pendidikan sangat cocok di terapkan di sekolah untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas terutama di dalam suatu organisasi berusaha memegang teguh nilai-nilai moral dengan menanam budaya pendidikan yang bermutu harus didukung oleh personil seperti administrator, guru, konselor, tata usaha, yang bermutu dan profesional. Hal tersebut didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung. Hal ini diharapkan mampu menghasilkan kualitas yang maksimal sesuai yang diharapkan. Mutu juga sebagai sesuatu yang memuaskan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan sesuai dengan persepsi sebagai mutu yang hanya ada di mata orang yang melihatnya. Ini merupakan hal yang sangat penting sebab, ada satu resiko yang sering kali kita abaikan yaitu kenyataan bahwa para pelanggan adalah pihak yang membuat keputusan terhadap mutu. Dan Mereka melakukan penilaian tersebut dengan merujuk pada kualitas terbaik yang bisa bertahan dalam persaingan.

Institusi pendidikan sebagai organisasi publik berperan aktif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia seiring bertambahnya pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan pengalaman yang diperoleh individu (Firdaus & Hasanah, 2017). Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, yang antara lain menyatakan:

"bahwa untuk menciptakan sumberdaya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh".

Di sekolah tersebut prinsip-prinsip manajemen mutu keseluruhannya sudah diterapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang di rencanakan, walaupun masih ada yang harus di perbaiki oleh pihak-pihak yang terkait terhadap peningkatan manajemen mutu.

Oleh karena itu harus adanya penerapan dari manajemen mutu pendidikan terutama yang terlibat dan terkait terhadap penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan untuk dapat melakukan suatu upaya terhadap perubahan yang secara menyeluruh di dalam sebuah sekolah atau organisasi yang harus memiliki seorang pemimpin sebagai orang yang memberikan panduan terhadap bawahannya untuk membuat sekolah lebih bermutu, selain dari peranan seorang pemimpin wakil, staf dewan guru serta siswa-siswi juga harus bekerja sama.

Dan keseluruhannya bermanfaat terhadap kualitas peningkatan mutu di sekolah. Oleh sebab itu penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan harus mempunyai pendukung yang bekerja sama terhadap peningkatan sekolah, agar sekolah tersebut lebih di tingkatkan lagi untuk menjadi sekolah yang lebih baik terutama di Provinsi Sumatera Utara sekarang dan yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Swasta Utama Medan".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berisi data kualitatif yang dikumpulkan melalui observasi atau wawancara, dilanjutkan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang kesemuanya merupakan bagian dari analisis data. Penelitian ini dilaksanakan di Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Swasta Utama Medan. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di Jalan Suluh No.80 A, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Dalam hal ini kepala sekolah, guru, dan seluruh warga sekolah berperan sebagai informan penelitian. Menurut Moleong, perkataan dan tindakan merupakan data primer dalam penelitian kualitatif, dengan data tambahan seperti dokumen dan sebagainya (Moleong, 2006). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang berarti:

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) (Sugiono, 2009). Data primer penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan wawancara kepada kepala sekolah. Data tersebut berupa perkataan dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai kemudian didokumentasikan dalam catatan tertulis. Pengumpulan data melalui observasi langsung dan wawancara dimaksudkan untuk menjamin peneliti memperoleh data langsung dari sumbernya, sehingga data tersebut lebih dapat diandalkan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung, misalnya dari orang lain atau melalui dokumen, Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen pribadi serta dokumen umum. Pengumpulan tersebut dimaksudkan untuk melengkapi data primer

yang telah peneliti peroleh. dan informasi lain yang relevan dengan penelitian ini. Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk melengkapi data primer yang telah peneliti peroleh.

Analisis penulis didasarkan pada tanggapan terhadap beberapa pertanyaan yang diajukan kepada narasumber pada saat wawancara langsung yang hasilnya dicatat langsung oleh penulis.

Setelah penelitian selesai, penulis mulai mengolah dan menjelaskan data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi. Analisis data adalah proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi untuk menentukan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, membaginya ke dalam unit-unit, memutuskan mana yang penting dan mana yang penting untuk dipelajari, serta menarik kesimpulan. yang mudah dipahami.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Makna Pendidikan Dan Pelatihan**

#### **Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, “pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil”. Pendidikan dan pelatihan mengandung arti bahwa pegawai mempunyai keterampilan dan keahlian yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Amaddin et al., 2015). Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sekaligus mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Hadipoerwono berpendapat berbeda Pelatihan adalah pelatihan keterampilan, kemahiran, dan ketangkasan (skill building) untuk melaksanakan tugas (Hadipoerwono, 1999). Pelatihan yang mencakup proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku saat ini dalam waktu singkat, dengan menggunakan metode yang mengutamakan praktik dibandingkan teori. Pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar yang menggunakan teknik dan metode tertentu. Pelatihan dalam arti luas dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang atau kelompok.

Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang telah bekerja dalam organisasi yang efisien dan percaya bahwa efektivitas dan produktivitas kerja adalah penting dan dapat ditingkatkan secara fokus dan pragmatis. Ketersediaan sumber daya manusia yang handal, selain modal dan fasilitas, menjadi penentu keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang sehat jasmani dan rohani, mempunyai sikap positif, disiplin, semangat, kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa salah satu faktor penyebab menurunnya kemampuan pegawai adalah kegagalan instansi dan organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi pegawainya.

## B. Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

### Penentuan Kebutuhan

Kenyataannya, anggaran yang diperlukan untuk mendanai kegiatan pendidikan dan pelatihan memberikan beban kepada sekolah. Oleh karena itu perlu ditentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan agar anggaran yang dikeluarkan benar-benar bermanfaat, yaitu pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penilaian terhadap kebutuhan menunjukkan kurangnya kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara umum. Hasilnya, pendidikan dan pelatihan dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan sekolah akan membantu keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kualitas penyampaian pelatihan.

Oleh karena itu, kebutuhan pelatihan harus selalu terprogram dan direncanakan secara matang, dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, kebutuhan jabatan dan kemampuan setiap pegawai, serta jenis pelatihan yang diperlukan, biaya, dan pegawai yang ikut serta dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan maka sektor pendidikan dan pelatihan akan dapat lebih memahami kebutuhan pegawai dan sekolah guna meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai.

### Sasaran Pelatihan

Jika melihat target yang disampaikan oleh Nitisemito, terlihat jelas bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan sangat sejalan dengan tujuan pengembangan PNS yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap PNS ke arah yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja PNS. menjamin terselenggaranya tugas pemerintahan dan pembangunan yang bermanfaat dan efektif (Alex.S., 2000).

Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pegawai negeri sipil yang kompeten dalam jabatan dan pekerjaannya. Menetapkan tujuan-tujuan ini sangat penting untuk mencapai hasil pelatihan yang positif. Berdasarkan hasil wawancara, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang mengikuti pelatihan, dan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### Evaluasi Program Diklat

Evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sangatlah penting. Karena pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan proses transformasional. (Siswanto, 2003). Menurut Siswanto, "kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, khususnya kegiatan belajar mengajar." Berhasil tidaknya program pendidikan dan pelatihan akan sangat ditentukan oleh kegiatan evaluasi yang dilakukan. Evaluasi dilakukan dengan melakukan wawancara kepada alumni pendidikan dan pelatihan tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh PNS. Hasil evaluasi ini digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah, khususnya Badan Pendidikan dan Pelatihan, untuk memperbaiki pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di masa depan.

## C. Program Peningkatan Kinerja Guru

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari.

Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, efektif, dan psikomotorik. Selain itu hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah. Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan-pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan.

Menurut Sinambela, hal ini terjadi karena pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kinerja, atau karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasi karena sekolah menganggap bahwa pelatihan sekedar kebutuhan sekolah untuk menyalurkan anggaran dalam program meningkatkan kinerja (Sinambela & Poltak, 2012).

Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat. Pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya.

Hasil wawancara, “bahwa guru tidak sering melakukan program pelatihan tetapi ada pelatihan pribadi atau mandiri, dikarenakan intensif gajinya kurang sehingga tidak dapat melakukan program sertifikasi dan pelatihan-pelatihan lainnya. Dan juga untuk pelatihan itu dari dana yayasan, walaupun begitu guru-guru yang ada disekolah ini jenjangnya pas di sarjana satu rata-rata”.

#### D. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan

Kualitas pendidikan di SMP dapat ditingkatkan melalui beberapa cara sebagai berikut:

1. Kepala madrasah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
2. Menggali kompetensi dan kemampuan peserta didik.
3. Meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru, dalam kegiatan seminar, workshop, MGMP, diklat, KKG, dll.
4. Adanya kurikulum yang tetap, tetapi dinamis.
5. Adanya jaringan kerja sama yang baik pada lingkungan madrasah (Syafaruddin, 2002).

Dengan beberapa strategi tersebut, apabila kepala madrasah memiliki kemampuan untuk melaksanakan, maka mutu pendidikan pada suatu madrasah dapat meningkat. Tradisi riset dapat dikembangkan pada madrasah untuk lebih mendapatkan informasi yang valid dan reliabel tentang kondisi internal maupun eksternal.

Hasil wawancara,

“metode dalam mengukur keberhasilan mutu pendidikan di sekolah ini mengacu dindikbud 24 juli 2019 mengenai indikator keberhasilan atau mbs (manajemen berbasis sekolah)”. Cara ilmiah sangat dianjurkan dalam rangka menjaga kualitas madrasah secara berkelanjutan. Hal ini menjadi peluang bagi madrasah disebabkan masih jarang sekolah-sekolah mengembangkan tradisi riset untuk pengembangan lembaga. Menurut (Mukhtaruddin, 2014) implementasi program peningkatan mutu pendidikan dilaksanakan dengan memberdayakan seluruh komponen yang ada, dengan tujuan semua program dalam lembaga pendidikan terealisasi dengan baik.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan harus menyusun strategi program peningkatan mutu melalui sebuah Rapat Kerja (RAKER) dengan melibatkan TPMS, dan mengimplementasi program dengan melibatkan seluruh komponen yang ada agar program yang rumuskan dapat terealisasi dengan baik.

Hasil wawancara,

“strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu, beliau menyampaikan ada dua strategi yakni pengelolaan kelas, bagaimana disiplin sekolah, bagaimana sarana dan prasarana nya bagus dan strategi yang kedua yakni melibatkan orangtua sebagai komponen pelaksanaan serta umpan balik”.

## **SIMPULAN**

Pada dasarnya kepala sekolah dan guru melakukan kegiatan pertemuan atau rapat untuk membahas tentang hal-hal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan mutu sekolah. Berkaitan dengan hal ini, peneliti menemukan dokumen pendukung berupa absensi rapat yang disana memperlihatkan dihadiri oleh kepala sekolah beserta guru-guru, dengan topik perencanaan mutu pendidikan. Selain itu, Kepala sekolah juga sudah memiliki program yang dikhususkan untuk meningkatkan kualitas penyusunan program pengajaran guru. Adapun praktik yang umum dilaksanakan di sekolah, adalah dengan mengutip beragam ide atau gagasan dari masing-masing guru yang tertuang dalam kegiatan rapat. Dengan berbagai ide kreatif itu, kepala sekolah menentukan hal-hal pembaruan yang dirasa perlu.

Guru juga diberikan penguatan berupa pembelajaran tambahan untuk membuat sebuah media pengajaran yang lebih baik terhadap pembelajarannya. Meski demikian, guru tetap membuat media pengajaran, meski dalam bentuk media yang lebih sederhana. Kepala Sekolah memberikan tanggung jawab penuh dalam mengawasi serta mengevaluasi kinerja guru tersebut..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex.S., N. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Amaddin, S., Fitriyah, N., & Irawan, B. (2015). Pendidikan Dan Pelatihan TOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Widyaiswara Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 3(1), 148–160.
- Firdaus, V., & Hasanah, H. (2017). Desain Training Guru Paud Melalui Analisis Kebutuhan Training. *Desain Training Guru Paud Melalui Analisis Kebutuhan Training Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Paud, analysis training needs*, 216–224. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SNHP/article/view/399>
- Hadipoerwono. (1999). *Tata Personalia*. Djembatan.
- Moleong, L. J. (2006). *Metodolgi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtaruddin. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada STAIN T. Dirundeng. *Jurnal AT-TA'DIM.*, 3, 102.
- Sinambela, & Poltak, L. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen mutu terpadu dalam pendidikan: Konsep, strategi, dan aplikasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia.