

MANAJEMEN PELATIHAN GURU DI PONDOK PESANTREN MODERN DARUL HIKMAH MEDAN

Muhammad Iqbal¹, Zulhairi², Budiama³

¹STAI As Sunnah Deli Serdang

²IAIN Lhokseumawe

³UINSU Medan

¹Email: iqbalmpi08@gmail.com, zulhairi.stainmalikussaleh@gmail.com, budiama83@yahoo.co.id

Abstract

Teacher Training Management at Darul Hikmah Islamic Boarding School Medan. This study aims to determine: (1) Teacher Training Planning, (2) Teacher Training Organizing, (3) Teacher Training Implementation, (4) Teacher Training Supervision. This study uses qualitative research methods, data collected by observation, interviews, and reviewing documents. The findings of this study reveal four findings, namely: 1) Teacher training planning is contained in the vision, mission and goals of the pesantren and in collaboration with the government or other agencies, whether it is held by public or private universities, 2) Organizing teacher training involves several things, namely: discussion methods and training strategies, as well as democratic leadership in terms of encouraging teacher training motivation, 3) The implementation of teacher training is designed by providing opportunities for teachers to follow it and take a psychological approach and also give appreciation and reward for achievements, 4) Supervision of teacher training This is done by calculating the percentage of training activities and holding teacher performance evaluation meetings and implementing the results of the training.

Keywords: *Managemet, Training, Teacher*

Abstrak

Manajemen Pelatihan Guru di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Perencanaan Pelatihan Guru, (2) Pengorganisasian Pelatihan Guru, (3) Pelaksanaan Pelatihan Guru, (4) Pengawasan Pelatihan Guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dan mengkaji dokumen. Hasil temuan penelitian ini mengungkap empat temuan yaitu: 1) Perencanaan pelatihan guru tertuang dalam visi, misi dan tujuan pesantren dan

bekerja sama dengan pemerintah atau instansi lain baik itu yang diadakan oleh Perguruan tinggi negeri maupun swasta, 2) Pengorganisasian pelatihan guru menyangkut beberapa hal yaitu metode diskusi dan strategi pelatihan, serta kepemimpinan yang demokratis dalam hal mendorong motivasi pelatihan guru, 3) Pelaksanaan pelatihan guru didesain dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikutinya serta melakukan pendekatan psikologis dan juga memberikan apresiasi dan reward atas prestasi yang didapatkan, 4) Pengawasan pelatihan guru dilakukan dengan menghitung persentase kegiatan pelatihan dan mengadakan rapat evaluasi kinerja guru serta mengimplimentasikan hasil pelatihan.

Kata Kunci: Manajemen, Pelatihan, Guru

PENDAHULUAN

Pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan keniscayaan bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena hampir semua orang mengakui bahwa keberhasilan suatu lembaga/organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Penempatan sumber daya manusia secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Sumber daya manusia yang baru sering merasa kurang percaya diri dan merasa kurang pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga/organisasi tempatnya bekerja. Oleh karenanya, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada tanggung jawabnya dalam lembaga/organisasi (Elfrianto 2016).

Pelatihan mengandung aspek penyesuaian dan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat, dan umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu sedang dihadapi seperti dikatakan (Rasyid and Nurqalbiani 2020).

Salah satu contoh Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama RI juga telah melakukan berbagai jenis kegiatan baik pelatihan yang bersifat substantif maupun fungsional. Pelatihan yang dilaksanakan diantaranya pengembangan bahan ajar e-learning media pembelajaran keagamaan, penguatan kompetensi pengawas PAI, diklat teknis substantif pembelajaran berbasis hots, diklat teknis substantif media

pembelajaran berbasis TIK, diklat guru pondok pesantren, pelatihan kepala laboratorium, pelatihan kepala perpustakaan sampai dengan berbagai model pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi Pendidik. Model Pendidikan dan Pelatihan tersebut didesain oleh tenaga struktural dan fungsional dengan harapan bahwa mampu mewujudkan sebuah institusi Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan yang berwawasan Internasional (Islam et al. 2020)

Kemudian sekolah SMA Kota Semarang juga telah melaksanakan Model pelatihan daring online diharapkan mampu mempercepat proses transfer pengetahuan, keterampilan, dan perilaku guru yang membutuhkan bantuan teknologi informasi secara cepat, efisien, dan fleksibel tanpa mengurangi esensi model pelatihan yang ada di kelas tradisional (klasikal) seperti yang disebutkan oleh (Sulistiyono 2020).

Selanjutnya (Nugroho 1998) Menyebutkan *In House Training* (IHT) merupakan bentuk pelatihan yang direkomendasikan untuk meningkatkan kompetensi guru daerah terpencil dan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan ini digunakan *Training Needs Analysis Tools* (TNA-T) yang dimodifikasi dari McCann dan Tashima (1994) yang dilakukan melalui 3 tahapan, yaitu analisis organisasi, analisis tugas/jabatan/operasi, dan analisis individu.

TINJAUAN LITERATUR

1. Manajemen

Manajemen merupakan proses pemanfaatan sumber daya organisasi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku administrator atau manager menggunakan pengaruhnya terhadap anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi aktivitas manajemen. Karena itu di dalam proses manajerial ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen yaitu unsur manusia, barang-barang, mesin-mesin, metode, uang dan pasar. Enam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi atau

mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif (Mesiono 2015, 8-9)

Manajemen adalah suatu ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M), yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market* (Ulber Silalahi 2002, 7).

Dari beberapa teori tentang defenisi manajemen dan unsur-unsur-unsurnya di atas dapat disimpulkan bahwa: 1) Manajemen menekankan adanya kerjasama antar unsur-unsur dalam organisasi, 2) Adanya proses yang dilakukan dalam organisasi, 3) Adanya usaha memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki organisasi, 4) Adanya metode yang diterapkan dan dilaksanakan dalam menjalankan sebuah organisasi, 5) Adanya bimbingan yang baik terhadap seluruh komponen dan unsur-unsur manajemen dalam organisasi 6) Adanya tujuan yang jelas yang dicapai oleh organisasi.

Manajemen pelatihan menurut (Haris Mudjiman 2011, 5) merupakan pengelolaan program pelatihan yang menyangkut aspek pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, perencanaan desain pelatihan, penetapan metodologi pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan, dan penetapan tindak lanjut pelatihan. Manajemen pelatihan dipandang sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam menangani masalah-masalah penyelenggaraan program pelatihan. Secara esensial manajemen pelatihan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materiil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Proses kegiatan dalam manajemen pelatihan mengacu pada fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen dimaknai sebagai proses pengarahan secara terpadu baik mental, pikiran, kemauan, perasaan dan kecerdasan emosional untuk mewujudkan sesuatu dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Pelatihan

Menurut (Hartatik 2014, 38) pelatihan atau *training* adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Dalam penelitian ini metode pelatihannya adalah metode *on the job*. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas, secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Simamora 2011, 55).

(Bariqi 2020) menyatakan kebutuhan pelatihan merupakan keadaan dimana terdapat kesenjangan antara keadaan yang diinginkan dengan keadaan nyata atau kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan/ideal dengan kompetensi sesungguhnya/aktual. Namun demikian untuk dapat menetapkan suatu kesenjangan yang terjadi itu dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan perlu adanya suatu analisis kebutuhan pelatihan guna mengidentifikasi kesenjangan dan menentukan tindakan yang tepat.

Pemberdayaan manusia bisa dilakukan melalui pelatihan dengan cara mengembangkan potensi yang ada pada diri setiap manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar produktif dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Perkembangan IPTEK mengalami perubahan teknologi beserta sistemnya. Sedangkan kondisi kualitas tenaga kerja saat ini belum adanya keseimbangan antara kualitas tenaga kerja terhadap kualitas pendidikan, akibatnya peluang

kerja tidak bisa terpenuhi secara utuh oleh kemampuan kualitas pendidikan (Darmadi 2008, 95).

Menurut (mada faisal akbar 2021, 70–71) Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persyaratan pelatihan yang meliputi:

- a. Perubahan staf sehingga semakin banyaknya tenaga baru, semakin besar kebutuhan pelatihan dalam keahlian pekerjaan dan pelatihan untuk pengenalan.
- b. Perubahan teknologi sehingga sistem dan proses baru akan membutuhkan staf yang benar-benar terlatih di bidangnya, banyak sistem computer baru yang gagal bukan karena Lasan teknis, tetapi karena staf belum terlatih bagaimana harus menggunakannya.
- c. Perubahan pekerjaan sehingga pekerjaan banyak berubah sesuai dengan berubahnya waktu, terutama perubahan pada organisasi itu sendiri, dan pegawai harus dilatih untuk beradaptasi.
- d. Perubahan peraturan hukum sehingga perubahan dibidang hokum atau peraturan pemerintah seringkali berarti sitem dan pendekatan baru akan diperlukan, dan terutama berpengaruh pada hokum ketenagakerjaan.
- e. Perkembangan ekonomi sehingga pada masa resesi, perusahaan sangat berkepentingan mengurangi biaya pengeluaran dan memaksimalkan produktivitas, yang artinya memiliki staf yang lebih terlatih dan mempunyai sejumlah keahlian sehingga mereka dapat digunakan secara fleksibel dalam organisasi.
- f. Pola baru pekerjaan sehingga peningkatan pekerjaan yang berpusat di rumah, contohnya, membuat organisasi dan pegawainya lebih fleksibel, tetapi memerlukan pendekatan pendekatan yang berbeda dengan pekerjaan yang berpusat di kantor, dan mungkin saja menyebabkan kebutuhan akan kealian yang baru.
- g. Tekanan pasar sehingga kebutuhan untuk tetap kompetitif berarti organisasi harus memastikan bahwa pegawainya mengetahui perkembangan terakhir dan memiliki keahlian untuk berkreasi.

- h. Kebijakan sosial sehingga privatisasi, contohnya, berarti bahwa pegawai di sector umum harus mencari keahlian komersial yang baru.
- i. Aspirasi pegawai sehingga kebutuhan untuk menarik dan mempertahankan staf dengan caliber yang sesuai berarti bahwa majikan harus menawarkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan, kegagalan dalam melaksanakannya akan memberikan kesan yang buruk terhadap organisasi.
- j. Variasi kinerja sehingga jika ada variasi yang penting dalam kinerja antara satu bagian dengan bagian yang lain dalam organisasi, hal ini akan menggambarkan kebutuhan akan pelatihan (meskipun factor lain akan berpengaruh juga).
- k. Kesamaan dalam kesempatan sehingga organisasi dapat melaksanakan pelatihan untuk memastikan grup tertentu, seperti orang yang cacat fisik, anggota minoritas etnis, atau wanita, tidak dirugikan, terutama bila itu ada hubungannya dengan promosi.

Berdasarkan dari beberapa teori tentang pelatihan di atas dapat disimpulkan bahwa: 1) Adanya aktivitas yang dilakukan dalam pelatihan, 2) Adanya keahlian yang diharapkan setelah pelatihan dilaksanakan, 3) Adanya penambahan pengetahuan setelah pelatihan dilaksanakan, 4) Adanya penambahan pengalaman setelah pelatihan dilaksanakan, 5) Adanya perubahan sikap yang terjadi setelah pelatihan dilaksanakan, 6) Adanya kegiatan yang dilakukan dalam pelatihan, 7) Adanya perubahan tingkah laku yang lebih baik setelah pelatihan, 8) Adanya peningkatan keterampilan setelah mengikuti kegiatan pelatihan, 9) Adanya perbaikan dan perubahan yang positif setelah mengikuti kegiatan pelatihan, 10) Adanya tehnik yang diterapkan dan dilaksanakan dalam pelatihan agar menghasilkan perubahan yang lebih baik.

3. Guru

Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar, dan menengah. Guru-guru ini harus memiliki kualitas kualifikasi formal. Dalam definisi yang

lebih luas, setiap orang yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran guru antara lain dosen, mentor, tentor, dan tutor (Uno and Lamatenggo 2016).

Tugas maupun fungsi guru merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Akan tetapi, tugas dan fungsi seringkali disejajarkan sebagai peran. Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 dan undang-undang nomor 14 tahun 2005, peran guru adalah sebagai pendidik dan pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik (Mulyasa 2007, 197-98).

Guru ideal adalah dambaan peserta didik titik guru ideal adalah sosok guru yang mampu menjadi panutan dan selalu memberikan keteladanan titik ilmunya seperti mata air yang tidak pernah habis. Semakin diambil, semakin jernih airnya. Mengalir bening dan menghilangkan rasa dahaga bagi siapa saja yang meminumnya. Guru ideal yang diperlukan saat ini adalah guru yang memahami profesinya sebagai seorang guru ("16-Penddk Prof Kegruan 2015.Pdf," n.d., 45).

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka dapatlah dipahami bahwa peran dan fungsi guru sangatlah strategis dalam menyukseskan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Peran strategis tersebut tidak dapat tergantikan oleh siapapun, memang melalui penggunaan teknologi, penyampaian materi pelajaran terhadap peserta didik dapat dilakukan, tetapi hanya sekedar itu, peran-peran lainnya dari seorang guru tidak dapat tergantikan terutama dalam pembentukan nilai-nilai moral, religiusitas dan kemandirian (Ananda 2018, 37).

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data dikumpulkan dengan observasi (*participant observastion*), wawancara, (*interview*), dan mengkaji dokumen (*document study*). Kemudian untuk menganalisis data ini ialah dengan menyusun data, menghubungkan data,

mereduksi, menyajikan data, kemudian menyimpulkannya. Seterusnya untuk mengkaji kevalidan atau tingkat kepercayaan data yang diberikan seterusnya dilakukan dengan uji tingkat kepercayaan (*kredibilitas*), keteralihan (*transferabilitas*), kebergantungan (*dependabilitas*), dan kepastian (*konfirmabilitas*).

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis peneliti tentang manajemen pelatihan guru di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan, baik itu tentang perencanaan pelatihan guru, pengorganisasian pelatihan guru, pelaksanaan pelatihan guru dan pengawasan pelatihan guru menerangkan bahwa:

1. Perencanaan Pelatihan Guru

Pada tahap pertama ini memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Terdapat tiga situasi dimana diharuskan melakukan analisis tersebut yaitu:

- a. Situasi pertama, berkaitan dengan kinerja dimana guru mengalami penurunan kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
- b. Situasi kedua, berkaitan dengan penggunaan komputer, prosedur atau teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki efisiensi operasional lembaga.
- c. Situasi ketiga, berkaitan dengan pelatihan yang secara tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu misalnya kewajiban legal seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Analisis Kebutuhan Pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan tempat kerja secara khusus dimaksud untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu organisasi dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu dll) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak perlu.

2. Pengorganisasian Pelatihan Guru

Pengorganisasian dalam pelatihan ialah sebagai berikut: 1. Mengatur sumber daya guru, 2. Mengatur kegiatan dalam pesantren, 3. Mengadakan pembagian kerja (uraian tugas), 4. Menempatkan guru-guru pada pekerjaan masing-masing, 5. Menetapkan batasan-batasan wewenang

Adapun proses pengorganisasian dalam pelatihan di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan meliputi tiga kegiatan yaitu; 1. Memilih kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan guru untuk dilatih, 2. Memberikan kesempatan kepada guru selama pelatihan berlangsung, 3. Menentukan tugas guru-guru setelah pelatihan diikuti.

Dengan memberikan pembagian kerja kepada guru-guru dalam menjalankan roda pendidikan dan pengajaran untuk bertanggung jawab atas wewenang dan kewajiban yang diberikan dan ditugaskan.

3. Pelaksanaan Pelatihan Guru

Dalam membentuk kegiatan pelatihan yang efektif adalah melaksanakan dari program pelatihan. Keberhasilan implementasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tergantung pada proses pemilihan program untuk memperoleh orang yang tepat pada bagian yang tepat.

Sehubungan dengan pelaksanaan pelatihan maka direktur pesantren melakukan beberapa upaya yang antara lain sebagai berikut;

- a. Mendesain pelatihan sedemikian rupa sehingga menarik bagi guru. Adapun kegiatan pelatihan yang diikuti itu disesuaikan dengan kebutuhan gurunya masing-masing. Kemudian guru juga senantiasa mencari suatu kegiatan-kegiatan terutama yang langsung menyentuh dengan pelatihan.
- b. Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan demi meningkatkan keprofesionalan seorang guru. Karena kemampuan guru ini tidak hanya diimplimentasikan di dalam pesantren saja, akan tetapi juga di luar pesantren, kapan saja dan di mana saja. Hal ini dimaksudkan agar terjalin

hubungan yang harmonis dan tidak berjarak, sehingga diharapkan dapat mendorong motivasi guru dalam mengikuti pelatihan.

- c. Melakukan pendekatan psikologis terhadap para guru. Direktur tidak hanya memperhatikan guru dalam kegiatan pelatihan saja, akan tetapi juga melakukan pendekatan psikologis, terutama dalam mendekati guru-guru yang memiliki masalah dan kendala dalam proses mengikuti pelatihan. Hal ini juga dimaksudkan agar terjalin hubungan dan keterbukaan guru terhadap masalah-masalah yang dihadapinya yang bisa menjadi penghambat dalam pelatihan.
- d. Memberikan apresiasi kepada guru atas setiap pendapat, gagasan, konsep, maupun ide dan menunjukkan sikap keprofesionalan sebagai guru. Dengan demikian, maka guru merasa mendapat perhatian dan penghargaan yang kemudian akan menjadi pendorong baginya untuk lebih giat khususnya dalam mengikuti pelatihan agar mampu menjadi guru yang berkualitas dan profesional.

Dari beberapa usaha direktur pesantren di atas, adalah dimaksudkan untuk mendorong motivasi dan pelaksanaan pelatihan guru, sehingga dengan adanya pelatihan guru yang baik maka akan mendorong lebih cepatnya pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang sudah ditetapkan serta peningkatan kemampuan seorang guru.

4. Pengawasan Pelatihan Guru

Dalam konteks pengawasan pelatihan guru ini, peneliti menemukan bahwa pengawasan di sini dilakukan dalam bentuk; 1). Berkaitan dengan keikutsertaan guru dalam pelatihan, 2). Berkaitan dengan proses pelatihan, 3). Berkaitan dengan efektivitas pelatihan. 4). Berkaitan dengan hasil setelah mengikuti pelatihan.

Terkait dengan keikutsertaan guru dalam pelatihan, direktur melakukan pengawasan terhadap keikutsertaan guru dalam pelatihan dengan mendatanya. Hal ini sesuai dengan prosedur yang berlaku. Guru yang jarang mengikuti pelatihan diperbolehkan mengikuti pelatihan-pelatihan lainnya yang

berkaitan dengan bidangnya. Adapun yang berkaitan dengan proses pelatihan, pengawasan terhadap pelatihan guru dilakukan oleh direktur langsung dengan mempercayai penyelenggaraan pelatihan dalam proses pelatihan ini.

Selanjutnya, yang terkait dengan efektivitas pelatihan, maka pengawasan dilakukan dengan melakukan pemantauan yang intens terhadap guru-guru yang telah mengikuti pelatihan apakah memang efektif atau tidak untuk praktekkan ke dalam lingkungan pesantren. Direktur akan memberikan apresiasi kepada guru yang mengikuti pelatihan dengan baik, dan akan memberikan teguran positif dan membangun kepada guru yang tidak mengikutinya. Adapun yang terkait dengan hasil setelah mengikuti pelatihan, maka pengawasan dilakukan dengan melihat sejauhmana perubahan yang dilakukan oleh guru yang telah mengikuti pelatihan tersebut.

Upaya-upaya yang dilakukan dalam bentuk pengawasan ini tidak lain adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang tercapai atau tidaknya tujuan pelatihan yang sudah ditetapkan. Dari sini akan diketahui kekurangan-kekurangan yang ada, sehingga kemudian untuk dilakukan perbaikan-perbaikan. Adapun perbaikan-perbaikan itu sendiri tidak dapat dilakukan sebelum sebelum lebih dahulu melakukan pengawasan dan evaluasi yang baik terhadap pelatihan itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang berkenaan dengan judul "Manajemen Pelatihan Guru di Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan "yang telah dilakukan pada pembahasan terdahulu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Pelatihan Guru yang diterapkan oleh Direktur Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan tertuang dalam visi, misi dan tujuan pesantren. Serta bekerja sama dengan pemerintah atau instansi lain baik itu yang diadakan oleh Perguruan tinggi negeri maupun swasta, Kementrian Agama, Kanwil, Kemenag Kota Medan dan Dinas Pendidikan.

2. Penggorganisasian Pelatihan Guru yang diterapkan oleh Direktur Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan menyangkut beberapa hal yaitu metode dan strategi pelatihannya, bahwa direktur sering menggunakan metode diskusi. Kemudian menyangkut kepemimpinan direktur dalam proses pelatihan lebih bergaya demokratis, dan dalam hal mendorong motivasi guru maka direktur melakukan; a) Memilih kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan guru untuk dilatih, b) Memberikan kesempatan kepada guru selama pelatihan berlangsung, c) Menentukan tugas guru-guru setelah pelatihan diikuti.
3. Pelaksanaan Pelatihan guru yang dilakukan oleh Direktur Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan Sehubungan dengan hal mendorong motivasi guru, maka direktur pesantren melakukan beberapa upaya yang antara lain sebagai berikut; a) Mendesain pelatihan sedemikian rupa sehingga menarik bagi guru, b) Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan demi meningkatkan keprofesionalan seorang guru, c) Melakukan pendekatan psikologis terhadap para guru, d) Memberikan apresiasi kepada guru atas setiap pendapat, gagasan, konsep, maupun ide dan menunjukkan sikap keprofesionalan sebagai guru.
4. Pengawasan Pelatihan guru yang dilakukan oleh Direktur Pondok Pesantren Modern Darul Hikmah Medan ada beberapa bentuk pengawasan yaitu; a) Menghitung persentase kegiatan pelatihan guru yang bersangkutan, b) Mengadakan rapat evaluasi kinerja guru yang diadakan bila dianggap perlu, c) Meminta guru untuk mengimplimentasikan dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam ruang lingkup pendidikan dan pengajaran dengan apa yang sudah didapatkan dalam pelatihan

REFERENSI

- Ananda, Rusydi. 2018. *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Bariqi, Muhammad Darari. 2020. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya*

Manusia. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis. Vol. 5.

- Darmadi. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Elfrianto, M.pd. 2016. "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2: 46–58.
- Haris Mudjiman. 2011. *Manajemen Pelatian Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Piter Joko. 1998. "Pengembangan Model Pelatihan Inovatif Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru," no. c: 101–15.
- Rasyid, Muh Nur, and Andi Nurqalbiani. 2020. "Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability* 4, no. 1: 67–77.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sulistiyono, J. 2020. "Model Manajemen Pelatihan Tik 'Dfh (Daring From Home)' Guru SMA Negeri Di Kota Semarang." *Didaktikum* 20, no. 2: 1–9.
- Ulber Silalahi. 2002. *Pemahaman Praktis Asas- Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Uno, Hamzah B., and Nina Lamatenggo. 2016. "Buku Tugas Guru Dalam Pembelajaran."