

Analisis Program Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Kota Bandung (Studi Kasus: Pelatihan Untuk Tenaga Pendidik Dari Dinas Pendidikan Kota Bandung)

Dejar Julian Komara
Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung,
Jawa Barat, Indonesia
dejar10120240@digitechuniversity.ac.id

Vesti Nadari Artisti
Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung,
Jawa Barat, Indonesia
vestinadari@stembu.ac.id

Article's History:

Received 18 June 2024; Received in revised form 7 July 2024; Accepted 27 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Komara, D. J., & Artisti, V. N. (2024). Analisis Program Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Kota Bandung (Studi Kasus: Pelatihan Untuk Tenaga Pendidik Dari Dinas Pendidikan Kota Bandung). JEMSI (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*). JEMSI (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*), 10 (4). 2281-2289.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2574>

Abstrak:

Dalam kebanyakan kasus, setiap organisasi atau lembaga selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dikelolanya. Salah satunya melalui program kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung, yaitu pelatihan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Karena pendidikan adalah bagian dari pembangunan negara. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja, jadi Dinas Pendidikan ini mengadakan pelatihan yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000, yang menjelaskan apa itu pelatihan atau diklat. Studi ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menyelidiki fakta, gejala, fenomena, atau kejadian yang terkait dengan keberlangsungan program pelatihan dengan tujuan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik menganggap program pelatihan sangat penting dan tentunya program pelatihan juga berperan penting dalam keberlangsungan tenaga pendidik saat mereka melakukan kegiatan sehari-hari. Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan oleh temuan di atas, terjadi perubahan antara program pelatihan dan kinerja, sehingga program pelatihan ini sangat penting untuk dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan agar tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerja mereka.

Keywords: Program Pelatihan, Kinerja, Tenaga Pendidik, Dinas Pendidikan.

Pendahuluan

Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung berperan sebagai Lembaga pemerintahan setempat yang tugasnya bertanggung jawab untuk mengelola kebijakan Pendidikan dimulai dari jenjang PAUD, TK, SD, SMP, dan SMA di wilayah khususnya Kota Bandung. Kota Bandung merupakan Ibu Kota yang luasnya sekitar 167,31 km² dengan rata-rata jumlah penduduknya sekitar 2.545.005.00 Jiwa. (Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2022). Tentunya sebagai instansi pendidikan tidak lepas juga dari beberapa program kerja yang nantinya akan dilaksanakan salah satunya Program Pelatihan. Dinas Pendidikan Kota Bandung juga memiliki salah satu program kerja yang dimana dalam memanfaatkan program kerja tersebut diberlakukannya pelatihan yang disediakan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Kota Bandung. Pendidikan sangat penting untuk pembentukan generasi masa depan, dan kualitas kinerja tenaga pendidik memiliki dampak yang signifikan terhadap proses pendidikan.

Ada sejumlah masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik dalam konteks pendidikan di Indonesia, terutama di Kota Bandung. Salah satunya adalah kebutuhan akan peningkatan *profesionalisme* untuk menghadapi perubahan kurikulum, teknologi, dan metodologi pengajaran yang terus-menerus. Salah satu

hambatan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik adalah kurangnya akses terhadap pelatihan yang relevan dan terkini. Karena salah satu komponen utama pembangunan suatu negara adalah pendidikan. Dalam situasi ini, Dinas Pendidikan Kota Bandung memainkan peran penting dalam menjamin kualitas pendidikan di wilayahnya. Namun, untuk mencapai standar kualitas yang diinginkan, penting bagi Dinas Pendidikan untuk memastikan kinerja optimal tenaga pendidik di kota Bandung. Penelitian dan analisis pelatihan tenaga pendidik sangat penting untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Meskipun pelatihan tenaga pendidik sangat penting, Dinas Pendidikan Kota Bandung sering menghadapi sejumlah masalah saat menjalankan program pelatihan. Beberapa masalah tersebut mungkin termasuk keterbatasan sumber daya dan waktu, kesulitan menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan, dan kesulitan menentukan seberapa efektif pelatihan yang telah dilakukan. Kinerja tenaga pendidik juga sangat penting untuk keberhasilan di dunia pendidikan yang sangat kompetitif saat ini. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di kota Bandung.

Selain itu, di Indonesia juga harus meningkatkan kinerja tenaga pendidik untuk menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi. Jika kinerja tenaga pendidik menurun atau tidak sesuai dengan harapan, maka harus dilakukannya proses dengan mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena sangat umum untuk mendengar tentang pelatihan dan pengembangan dalam dunia Pendidikan khususnya di institusi pendidikan. Ini menunjukkan bahwa hal ini sangat penting bagi tenaga pendidik untuk menjadi lebih mahir dan lebih sesuai dengan posisi mereka saat ini atau di masa depan.

Oleh karena itu, pelatihan bagi tenaga pendidik juga bermanfaat untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, kemampuan, dan keahlian dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan juga sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan yang dimana dijelaskan didalam PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 2. Agar Program pelatihan kerja yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi dan memiliki keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Jika suatu program pelatihan dijalankan dengan baik, maka tenaga pendidik dapat memperoleh banyak manfaat. Ini termasuk kemampuan untuk membuat keputusan yang lebih baik, penerapan keterampilan dan pengetahuan yang baru, keengganan untuk bekerja sama dengan orang lain, peningkatan keinginan untuk berkembang, peningkatan kemampuan untuk mengubah perilaku mereka, kemajuan dalam karier mereka, lebih banyak uang dan lebih banyak kepuasan kerja. Untuk mendukung latar belakang, beberapa referensi penting menjadi penunjang. Beberapa referensi yang relevan mungkin termasuk buku-buku tentang manajemen sumber daya manusia, jurnal akademis tentang pengembangan tenaga pendidik, dan studi kasus mengenai program pelatihan yang sukses. Dalam era globalisasi saat ini, topik tentang upaya program pelatihan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik ini sangat relevan. Dinas Pendidikan Kota Bandung harus cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang selalu berubah. Program pelatihan yang efektif tidak hanya dapat meningkatkan kemampuan, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas terhadap Dinas Pendidikan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memungkinkan Dinas Pendidikan untuk tetap dalam kualitas yang baik dan berkembang pesat untuk kedepannya.

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja di sektor pendidikan, khususnya kepada Tenaga Pendidik di Kota Bandung. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan rekomendasi yang relevan bagi Dinas Pendidikan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan meningkatkan kualitas pendidikan di kota Bandung.

Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu hal yang penting. Pelatihan dinilai sebagai salah satu keberhasilan di dalam dunia pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja serta menjadikan tenaga pendidik tersebut menjadi tenaga pendidik yang profesional dibidangnya. Berbagai macam pengertian pelatihan tenaga pendidik yang dikemukakan oleh para ahli. Kata pelatihan menurut (Nadeak, Poerwadarminta (1986) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 17), 2019) berasal dari kata "latih" ditambah berawalan pe, dan akhiran an yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar. Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatih adalah orang-orang yang memberikan latihan.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 4 menyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan non formal, disamping satuan pendidikan lainnya seperti kursus, majelis ta'lim, kelompok belajar, kelompok bermain, taman penitipan anak, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), dan satuan pendidikan lainnya yang sejenis. Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Nadeak, 2019) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional ke pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Sejalan juga dengan yang dikatakan (Nadeak, 2019) pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad saat ini.

Pelatihan pada bidang pendidikan juga merupakan program yang dijalankan dalam jangka waktu tertentu untuk mewujudkan SDM sekolah khususnya guru yang berpengetahuan luas, berkepribadian baik, dan terampil dalam mendidik. Seperti halnya pelatihan menurut Jejen Musfah bahwasannya "pelatihan sangat signifikan mempengaruhi efektivitas dalam sebuah sekolah. Pelatihan akan memberikan guru peluang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku baru sehingga akan meningkatkan prestasi siswa". Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedangkan Menurut PP No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan.

Tujuan diadakannya pelatihan pada umumnya untuk dapat memecahkan masalah - masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, keterampilan, dan motivasi atau sikap, serta untuk meningkatkan kompetensi para pesertanya terkait dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada mereka.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan atau Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan agar: Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan Masyarakat. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Sasaran yang ingin dicapai pada Pelatihan adalah peningkatan kinerja, sedangkan pengembangan cenderung lebih bersifat formal yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan yang akan datang.

Kata lain "Program" adalah sebuah perencanaan sedangkan Istilah "pelatihan" sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan). Jadi, Program Pelatihan adalah sebuah perencanaan kegiatan untuk memperoleh kemampuan yang khusus diberikan sesuai spesifikasi kerja dibidangnya.

Menurut (Milah, 2020) "Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu". Menurut (Kusumadinigrum, 2020), menyatakan bahwa "pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik". Menurut (Kusumadinigrum, 2020), menyatakan bahwa "pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan". Menurut (Milah, 2020), menyatakan bahwa "pelatihan merupakan proses

mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Menurut (Milah, 2020), menyatakan bahwa "pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu".

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh beberapa para ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Adhari (2020:77) dikutip dari jurnal (Rita, 2023) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Rerung (2019:54) dikutip dari jurnal (Milala, 2022), mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian hasil dari kinerja dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau suatu instansi. Pada dasarnya kinerja tenaga pendidik merupakan semua hasil dari apa yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran di sektor pendidikan. Hasil lulusan pada dasarnya merupakan cerminan dari apa yang telah dikerjakan oleh tenaga pendidik. Maka dari itu kinerja tenaga pendidik akan sangat mempengaruhi setiap peserta didik yang sedang menjalankan proses pembelajaran yang dilaksanakan.

Adapun pendapat para ahli dalam mendefinisikan pengertian kinerja tenaga pendidik dari sudut pandang yang berbeda. dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian kinerja tenaga pendidik menurut para ahli, sebagai berikut: Kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang yang berkaitan dengan semua tugas yang dibebankan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah perpaduan antara hasil kerja dengan kompetensi. (Marwansyah, 2019)

Kinerja berhubungan dengan hasil dari perbuatan kerja seseorang. Orang yang produktif memiliki tingkat kinerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Kinerja merupakan hasil atau capaian yang didasarkan pada penilaian tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, pemimpin lembaga pendidikan, *administrator*, *supervisor*, *innovator*, dan *motivator* atau apapun penilaian yang dilaksanakan oleh suatu lembaga tertentu, baik internal maupun eksternal. Seseorang yang dapat mengembangkan potensinya secara maksimal akan menghasilkan sebuah kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019). Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018). Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasannya kinerja tenaga pendidik ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada tenaga pendidik dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuannya.

Kinerja memiliki beberapa Indikator menurut (Sunarsi, 2020), Pengukuran suatu kinerja adalah kegiatan untuk menilai kinerja yang telah dicapai berdasarkan pada indikator kinerja yang sudah ditetapkan. Dalam melakukan pengukuran kinerja terdapat 8 indikator kinerja, diantaranya yaitu: Kualitas Kerja (*Quality of Work*) Dalam proses pencapaian kualitas kinerja harus berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*) Kuantitas kerja diukur sesuai dengan jumlah kerja yang sudah dilakukan selama priode yang telah ditentukan. **Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)** Pengetahuan yang dimiliki harus luas tentang keterampilan pekerjaan yang sudah diamanahkan. **Kreativitas (*Creativeness*)** Mampu menimbulkan ide-ide baru yang berupa tindakan yang dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul. **Kerjasama (*Cooperative*)** Mampu menjalin hubungan kerja yang baik dan memiliki kesedian dalam berkerjasama, serta dapat memberi dan menerima pendapat dari orang lain. **Inisiatif (*Inisiative*)** Kerja keras dalam menemukan ide-ide baru dalam menjalankan tugas untuk memajukan sekolah dan memperbesar rasa tanggung jawab. **Ketergantungan (*Dependability*)** Memiliki jiwa kesadaran yang tinggi sehingga dapat dipercaya dalam penyelesaian tugas maupun kehadiran. **Kualitas personal (*Personal Quality*)** Kualitas personal diukur dengan seberapa besar seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dan menyangkut pada integritas pribadi, kepemimpinan, kepribadian, dan keramahan seseorang.

Kinerja tenaga pendidik adalah suatu kemampuan dan keterampilan seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pembelajaran. Akan tetapi, tugas tenaga pendidik bukan hanya sekedar mengajar, lebih bermakna dari itu ialah mendidik. Sehingga kinerja tenaga pendidik merupakan sebuah situasi yang menggambarkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan. (Handayani, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia adalah konteks pendidikan dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan atau guru dan tenaga administrasi, sumber daya manusia atau peserta didik. Tenaga pendidik atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru atau dosen sebagai pemegang peran utama, manajer atau *administrator*, para *supervisor*, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat.

Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga kependidikan juga merupakan tenaga - tenaga (*personel*) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (*mikro* atau *makro*) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut Hasbulloh, yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai.

Metodologi

Rancangan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses-proses yang akan dilakukan oleh peneliti guna mendapatkan data dan memperoleh hasil dari kegiatan penelitian. Peneliti menggunakan rancangan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian Kualitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi *postpositivisme*, digunakan untuk mengidentifikasi masalah dari objek yang diteliti, dimana peneliti berperan sebagai instrumen pertama. Data dalam metode ini diperoleh dengan menggunakan berbagai teknik triangulasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang luas tentang fenomena yang dialami oleh objek penelitian, seperti perilaku, persepsi, tindakan, dan lain-lain. Ini akan dilakukan dengan mendeskripsikannya dengan kata-kata dan bahasa dalam konteks alami dan dengan menggunakan teknik alamiah khusus.

Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif untuk memberikan fakta, gejala, atau kejadian tentang cara meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Kota Bandung melalui program pelatihan yang disediakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Hasil dan Pembahasan

Telah dibahas di sub bab bagian metode, bahwasanya metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dimana peneliti menggali informasi secara fakta dan

akurat melalui wawancara yang telah peneliti lakukan. Penelitian ini berjudul “Analisis Program Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik di Kota Bandung”. Hasil pembahasan ini meliputi apa yang sudah dilakukannya wawancara kepada informan pendukung dan informan kunci terlebih dari pembahasan tentang pandangan, peranan, kesesuaian dan juga seberapa pentingnya program pelatihan.

Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan peneliti terhadap informan, peneliti menemukan bahwasanya dalam program pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik memiliki manfaat serta kegunaan yang bisa diimplementasikan secara khusus didalam kegiatan sehari-hari oleh tenaga pendidik. Pengetahuan menjadikan nilai tambah dalam kinerja seorang tenaga pendidik, ketika adanya pelatihan seorang tenaga pendidik pastinya memiliki keterampilan yang baru. Dalam hal ini peneliti memvalidasi informasi yang didapat karena diadakannya program pelatihan disini dikhususkan untuk memperoleh hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja seorang tenaga pendidik mau itu pengetahuan, keterampilan ataupun sikap. Selain itu, program pelatihan juga bisa **Berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan bangsa** Berdasarkan hasil penelitian dilakukannya wawancara yang mendalam dengan informan, Program Pelatihan yang disediakan oleh Dinas Pendidikan disini memiliki keterbukaan sehingga tenaga pendidik yang ikut serta dalam pelatihan mendapatkan impact yang sesuai dengan apa yang diberikan. Jadi, tenaga pendidik juga dalam pengimplementasian hasil dari program pelatihan dilapangan juga sesuai karena terdapat pembaharuan dalam penyampaian materi yang diberikan. Peneliti juga bisa memvalidasi hasil wawancara karena adanya program pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik itu sendiri.

Program Pelatihan pastinya juga **Berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat** menurut hasil wawancara bersama informan kunci, informan kunci menjelaskan bahwa tujuan program pelatihan ini diadakan guna untuk memfasilitasi tenaga pendidik untuk bisa meningkatkan dan menyesuaikan dengan kurikulum terbaru sehingga nantinya tenaga pendidik memiliki wawasan yang luas. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh informan kunci, peneliti menyimpulkan bahwasanya tujuan adanya program pelatihan ini berguna untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada dan juga menjadikan pelatihan sebagai fasilitas untuk menunjang keberhasilan pendidikan yang dimana tenaga pendidik dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasannya. Jadi, menurut penuturan informan pelatihan ini berorientasi pada pelayanan publik karena tenaga pendidik juga sebagai pemberi pelayanan secara langsung, maka dari itu Dinas Pendidikan sebagai instansi pastinya perlu dan memiliki hak untuk menjadi fasilitator. Program pelatihan juga **Menciptakan kesamaan visi dan misi dalam upaya melaksanakan tugas pemerintah** karena memiliki tujuan khusus dalam melaksanakan pelatihan disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah no. 101 tahun 2000. Berdasarkan hasil wawancara bahwasanya selain sebagai upaya dalam melaksanakan tugas pemerintah program pelatihan juga kan sebagai aset atau pelayanan dalam memberikan sebuah wawasan baru terhadap tenaga pendidik. Oleh karena itu, peneliti disini menyampaikan bahwa program pelatihan dilaksanakan terdapat beberapa manfaat yang dimana manfaat tersebut sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan juga target utama adanya pelatihan ini juga demi memajukan pendidikan di Indonesia khususnya Kota Bandung dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Kualitas Kerja dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja seorang tenaga pendidik dapat dinilai kualitas kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara informan menjelaskan bahwa tidak ada kelebihan dan kekurangan dalam penyampaian materi yang diberikan oleh pelatihan. Karena bahwasanya kualitas kerja dapat ternilai dari hasil kinerja dilapangan apakah tenaga pendidik tersebut melaksanakan apa yang telah diberikan atau tidak. Selain Kualitas kerja juga ada **Kuantitas Kerja** yang dimana pelatihan dapat berperan sebagai acuan dari kinerja seorang tenaga pendidik dalam pengimplementasian hasil dari pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti bahwasanya pelatihan disini menjadi nilai khusus bagi seorang tenaga pendidik dalam menaikkan kuantitas kinerja di kegiatan sehari-harinya.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti bahwa pelatihan yang disediakan oleh Dinas Pendidikan itu dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan dari tenaga pendidik sehingga kinerja dari tenaga pendidik tersebut memiliki dasar dari **Pengetahuan Pekerjaan** dengan mengedepankan transparansi ketika mengajar. Sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan **Pengetahuan Keterampilan** merupakan salah satu indicator keberhasilan dari program pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik. Selain itu, **Kreativitas** juga menjadi landasan utama dalam sebuah kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik. Sebagai nilai tambah dari kinerja seorang tenaga pendidik. **Kreativitas** juga berperan sebagai salah satu acuan materi didalam program pelatihan karena dapat dilihat juga sebagai alat pengukuran keberhasilan dari peningkatan

kinerja seorang tenaga pendidik dalam kegiatan sehari-harinya sebagai pengajar. Tidak hanya **Kreativitas** saja **Kerja sama** dan **Inisiatif** juga menjadi landasan pokok dari keberhasilan meningkatnya kinerja melalui program pelatihan karena **Kerja sama** dan **Inisiatif** itu merupakan indikator dari kinerja. Sehingga nilai tambah dari seorang tenaga pendidik dalam mengikuti program pelatihan terpenuhi karena apa yang dibutuhkan selaras dengan pelatihan yang dilakukan.

Program pelatihan yang disediakan oleh Dinas Pendidikan juga dalam meningkatkan Kinerja tenaga pendidik bisa saja membuat **Ketertarikan** karena Program Pelatihan dapat menghasilkan **Kualitas Personal** yang mumpuni. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terdapat indikator bahwasannya Kinerja seorang tenaga pendidik juga dinilai dari hasil program pelatihan yang sudah mereka ikuti sehingga mereka mempunyai nilai tambah untuk dirinya sendiri dan akibatnya menjadi **ketertarikan**. Akan tetapi, **ketertarikan** disini berimpact positif karena selaras dengan apa yang akan dilakukan oleh tenaga pendidik di kegiatan sehari-hari. Oleh sebab itu, tergambar sangat jelas meningkatnya Kinerja seorang tenaga pendidik bisa dinilai dari berbagai macam aspek yang berdampak dari program pelatihan

Kesimpulan

Kesimpulannya yakni membuat sebuah langkah penting dalam memperbaiki sistem pendidikan adalah melakukan analisis terkait program pelatihan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Analisis menyeluruh program yang ada memungkinkan untuk menemukan kelemahan dan ruang untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan. Seperti yang digambarkan di pembahasan di atas tentunya Program Pelatihan dapat menunjang keberlangsungan tenaga pendidik yang memiliki nilai tambah serta kualitas yang meningkat dalam kinerjanya.

Program pelatihan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik itu diharuskan memiliki sistem yang terstruktur dan efektif dalam membangun serta membantu tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Kunci utama program pelatihan sukses dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik yakni: Program Pelatihan yang disediakan efektif dan terstruktur dengan rapih sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik. Data yang diperoleh juga sesuai dengan apa yang seharusnya dilaksanakan seperti halnya program pelatihan sebagai implementasi dari peraturan perundang-undangan. Program pelatihan sebagai efek penunjang keberlangsungan Pendidikan yang dimana tenaga pendidik memiliki kompetensi yang standar menurut perundang-undangan.

Saran

Evaluasi Lanjutan: Dilakukan secara teratur untuk memastikan bahwa program pelatihan memenuhi kebutuhan nyata pendidik dan mencakup teknik yang berguna untuk meningkatkan kinerja mereka. Penyesuaian Kurikulum: Berdasarkan hasil evaluasi, kurikulum pelatihan harus diubah untuk memasukkan elemen yang lebih relevan dan sesuai dengan kemajuan pendidikan terbaru. Penggunaan teknologi dalam pendidikan dapat meningkatkan aksesibilitas, fleksibilitas, dan efektivitas. Platform daring dan alat pembelajaran digital dapat meningkatkan efektivitas penyampaian informasi. Pendekatan Berkelanjutan: Untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dalam jangka panjang, program pelatihan harus dimasukkan ke dalam strategi pendidikan yang lebih luas. Keterlibatan Stakeholder: Jika semua pihak yang terlibat—guru, administrator sekolah, orang tua, dan masyarakat—berpartisipasi dalam proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pelatihan, program tersebut akan lebih berhasil.

Referensi

- 2000, P. N. (n.d.). *PP No. 101 Tahun 2000. Tentang Pendidikan dan Pelatihan*.
- 2003, U. N. (n.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- 2003, U. N. (n.d.). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 4*.

- 2003, U. N. (n.d.). *UnUndang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Guru dan Dosen BAB I Pasal 1.*
- 2003, U.-U. N. (n.d.). *UU No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.*
- 2005, P. N. (n.d.). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 5.*
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Handayani, D. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Banyuasin. *Jurnal ilmu Manajemen*, 6 No. 2.
- Jackson, S. E., & Sculler, R. S. (2018). *Managing Human Resources*. Oxford University Press.
- Jaya, Ichal Kusuma, et, & al. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Administrasi*, 237-246.
- Jujuk, D., & Hafidulloh. (2020). Pengaruh Supervisi, Pendidikan dan Pelatihan, serta partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru Terhadap Profesionalisasi Guru Paud Di Kabupaten Pasuruan. *Journal Of Economic And Business*, 1 No 3, 92.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 343-352.
- Khurotin, & Afriyanty. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).*, 196.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Kusumadinigrum, D. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik.*
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Milah, A. A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja*. Doctoral dissertation.
- Milala, J. A. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastasi.
- Nadeak. (2019). *Hamalik (2000) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 17).*
- Nadeak. (2019). *Poerwadarminta (1986) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 17).*
- Nadeak. (2019). *Rivai Veithzal (2014) dalam (Nadeak, 2019, hlm. 22).*
- Nana, S., & Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development*. Mc Graw Hill Education.
- Pusparini, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup*.
- Rafiq, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*. Widya Cipta.
- Rita, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja diEra Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 316-325.

- Sari, & Pratiwi, E. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank*, 100-109.
- Setiawati, N., & Wahyudi, S. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8592.
- Sianturi, M. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. *repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30230/4/Chapter II*, pp. 44-85.
- Sitasi, C., & Haryati, R. A. (2019). Pelatihan. *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta*.
- Statistik, B. P. (2022). Kota Bandung.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Banten: Desanta Muliavisitama.
- Vovita, K. H., & Fata, A. Y. (2021, Mei). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *Journal of Islamic Education*, 6 No 1, 43.
- Wahyuningsih, S. (2019, April). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.*, 91-96.
- Wibowo, A. E., Ratnawati, T., & Sardjono, S. (2019, Juni). *Journal Of Archive Of Bussines Research*, 33-43.

{