

PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PROGRAM *INSERVICE TRAINING* DI SMK ANNUR FATMAH TRAWAS MOJOKERTO

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES QUALITY THROUGH COMMUNITY SERVICE TRAINING PROGRAM AT SMK ANNUR FATMAH TRAWAS MOJOKERTO

Miftakul Sania¹, Satunggale Kurniawan^{2*}, Muhammad Afifi Rahman³

^{1,2,3} Magister Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

email koresponden: satunggalekurniawan@uwp.ac.id

DOI: 10.62567/micjo.v1i2.95

Article info:

Submitted: 25/03/24

Accepted: 25/04/24

Published: 30/04/24

Abstract

Low human resources in schools is a problem that often occurs, causing a major impact on the quality of education implementation. To overcome this, it is necessary to develop human resources through in-service training programs which are the right and effective solution to overcome this problem. This research aims to reveal the challenges and opportunities as well as strategies in developing human resources at Annur Fatmah Trawas Vocational School, Mojokerto. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews, documentation and observation. The data sources used were school principals, teaching staff and educational staff at Annur Fatmah Trawas Vocational School, Mojokerto. The research results show that there are challenges faced in implementing inservice training such as lack of motivation, limited time, and lack of preparation. However, there are also opportunities that can be utilized, such as support from superiors, competent presenters and supporting facilities. Apart from participating in training at school, teaching and education staff also carry out informal self-development. The human resource development process through the inservice training program is carried out in several steps, namely identifying needs, program design, program implementation and evaluation. In this way, teaching and education staff experience benefits such as increasing insight, abilities, skills, and increasing adaptability. So that the inservice training program provides real benefits, which have an important role in improving the quality of education.

Keywords: *Development, Human Resources, Educators, Education Personnel, Inservice Training*

Abstrak

Rendahnya sumber daya manusia di sekolah merupakan permasalahan yang sering terjadi sehingga menimbulkan dampak besar terhadap kualitas pelaksanaan pendidikan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training* yang menjadi solusi tepat dan efektif mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan peluang serta strategi dalam pengembangan SDM di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sumber data yang digunakan adalah kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan *inservice training* seperti kurangnya motivasi, waktu terbatas, dan kurangnya persiapan. Namun ada juga peluang yang

bisa dimanfaatkan seperti dukungan dari atasan, pemateri yang berkompeten dan fasilitas yang mendukung. Selain mengikuti pelatihan di sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan juga melakukan pengembangan diri secara informal. Proses pengembangan SDM melalui program *inservice training* dilakukan beberapa langkah yaitu identifikasi kebutuhan, perancangan program, pelaksanaan program dan evaluasi. Dengan demikian para tenaga pendidik maupun kependidikan merasakan manfaat seperti menambah wawasan, kemampuan, keterampilan, serta peningkatan kemampuan beradaptasi. Sehingga program *inservice training* memberikan manfaat nyata, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pendidik, Tenaga Kependidikan, *Inservice Training*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya lainnya. Maka dari itu untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang bermutu, perlu adanya sumber daya manusia yang profesional. Untuk menghasilkan SDM yang baik dan bermutu diperlukan tahapan pengembangan dan strategi. Pengembangan SDM adalah suatu keniscayaan bagi kelangsungan lembaga pendidikan menjadi berkualitas dan memiliki daya saing. Pengembangan dan peningkatan kualitas SDM hendaknya menjadi prioritas, apalagi dengan adanya revolusi industri yang ditandai dengan kemajuan arus teknologi informasi yang menuntut adanya SDM yang berkualitas agar mampu menganalisis informasi yang ada dan mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Pendidikan adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Tugas tenaga pendidik (guru) dan kependidikan bukan hanya sekedar mengajar saja atau menyampaikan *skill* tetapi juga bertugas menyelenggarakan pelayanan administratif, pengelolaan, pembinaan, pengawasan serta memberikan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di sekolah.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan dianggap profesional ketika mampu berinovasi menjadi *up to date*, dari segi informasi dan teknologi. SDM yang ada pada lembaga pendidikan mencakup tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan yang meliputi pegawai administrasi, laboran, pustakawan, teknisi, serta penjaga kebersihan. Namun, sayangnya ada permasalahan terkait tenaga pendidik dan kependidikan menjadi persoalan internal pada suatu lembaga dan menjadi tolak ukur dalam mencapai keberhasilan. Adapun permasalahan tersebut menurut Miftah.dkk (2019) adalah masih banyak SDM yang kurang sesuai dengan bidang kerjanya atau tidak linier, masih terdapat tenaga kependidikan yang lulusan SMA/SMK bahkan SMP, terbatasnya tenaga PNS, dan tenaga yang sudah lanjut usia atau kurang produktif. Maka dari itu untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu adanya pengembangan SDM melalui program *inservice training* yang dapat dikatakan sebagai program dan metode pelatihan dan pendidikan dalam masa jabatan untuk

belajar dan meniru pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Menurut Sugito (2021) tujuan umum dari *inservice training* adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan pelayanan, dan mengurangi tingkat kegagalan. Berdasarkan pengertian *inservice training* yang dimaksud tersebut terdapat kriteria yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik dan kependidikan untuk menjadi karyawan yang profesional.

Menurut Porwanto (2012) bahwa dalam program *inservice training* dapat diartikan sebagai usaha peningkatan kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan dalam bidang tertentu sesuai dengan tugasnya agar dapat meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan profesionalismenya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya tersebut. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk dilembaga SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto sudah mengadakan beberapa pelatihan guna mengembangkan potensi tenaga pendidik dan kependidikan. Akan tetapi faktanya masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan program ini belum sepenuhnya berjalan optimal. Maka dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus memberikan contoh pada guru maupun tenaga pendidikan dan senantiasa mendorong motivasi mereka untuk bisa melaksanakan tanggung jawabnya serta memiliki inovasi baru, visi dan misi dalam peningkatan mutu sekolah.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis ingin memfokuskan penelitian ini untuk menganalisa pada pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training*, baik tantangan yang terjadi maupun peluangnya. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut masalah ini dengan judul “Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto” .

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif jenis studi kasus. Metode penelitian kualitatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena sosial dengan mengedepankan proses interaksi dan komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2017). Adapun sumber data yang digunakan adalah kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto. Penelitian ini bersifat deskripsi analisis, yang mana pengumpulan datanya dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan, wawancara, serta dokumentasi, sehingga data yang didapat lebih objektif, akurat dan jelas. Untuk kemudian peneliti melakukan analisis data melalui 3 tahapan berdasarkan teori Milles, Huberman dan Saldana (2014) yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*drawing conclusion*), sampai penelitian ini dapat disusun oleh penulis dan dinyatakan selesai. Penelitian ini memfokuskan untuk menganalisa pada pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training*, baik tantangan yang terjadi maupun peluangnya serta bagaimana pengembangan SDM melalui program *inservice training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto adalah lembaga pendidikan swasta yang didirikan pada tahun 2011, di Jln. Belik, Kec. Trawas, Kab. Mojokerto. Secara geografis sekolah ini berada di kaki gunung Penanggungan di ketinggian 850 meter di atas permukaan air laut. Sekolah ini menghadap sebelah timur dan bersebrangan dengan sekolah SDN 1 Belik Trawas. Dalam menjalankan kegiatannya, lembaga ini berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan status kepemilikan di bawah naungan yayasan pondok pesantren Annur Fatmah. Hasil penelitian ini mengfokuskan untuk menganalisa pada pengembangan sumber daya manusia melalui program *inservice training*, baik tantangan yang terjadi maupun peluangnya serta bagaimana pengembangan SDM melalui program *inservice training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto.

1. Tantangan dalam Pelaksanaan Program Inservice Training di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto

Dalam pelaksanaan pelatihan tantangan sering kali muncul dari berbagai kegiatan, tantangan tersebut menjadi faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dan keberhasilan program *inservice training*. Faktor tersebut dapat berasal dari berbagai aspek, seperti keuangan, waktu, dukungan manajemen, dan keterlibatan peserta. Dalam pelaksanaan program *inservice training* SMK Annur Fatmah merasakan adanya hambatan baik dari internal maupun eksternal. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa sumber, yang menjelaskan faktor penghambat dalam pelaksanaan program tersebut :

Cuplikan 1 :

“Faktor penghambat yang sering ditemui itu waktu, karena jadwal kerja guru maupun tendik kita sudah padat dan ditambah lagi dengan pelatihan, jadi itu bisa menjadi faktor mereka untuk malas mengikuti pelatihan. Dan masalah utamanya adalah di keuangan, karena ini sekolah swasta, dana yang kita punya tidak cukup banyak, jadi dana tersebut harus bisa digunakan dengan seefisien mungkin”. Padahal disuatu sisi program pelatihan itu penting sekali untuk upgrade ilmu bagi para pendidik maupun tendik, jadi kadang misalkan ada pelatihan dari dinas ya mungkin kita bisa mengikuti lewat daring meskipun tidak langsung ke tempat lokasinya, sedangkan kalau ada pelatihan di sekolah kita sendiri ya, jika ada dana BOS atau sumbangan dari yayasan maka kita akan adakan pelatihan workshop”. (Hasil wawancara KS, 22 Maret 2024).

Cuplikan 2 :

“Faktor penghambatnya kalau bagi saya sendiri, susah dalam membagi waktu antara tugas di sekolah dan harus ikut pelatihan, karena tugas saya sebagai guru juga banyak, kadang saya juga sebagai ibu rumah tangga harus mengurus anak dan keluarga juga, belum lagi juga beban jadwal mengajar saya, yang kebetulan saya tidak hanya mengajar di satu lembaga tetapi juga pengampu mata pelajaran PAI di sekolah lain dan saya juga merapel menjadi guru bahasa Jawa. Jadi dengan jadwal padat dan terkadang bentrok jadwal, tapi saya berusaha tanggung jawab profesional untuk mengajar ke peserta didik dan saya juga perlu mengikuti pelatihan untuk menambah ilmu saya sebagai seorang pendidik yang baik. jadi kadang saya sering datang terlambat saat mengikuti pelatihan, dan sangat disayangkan sekali tertinggal ilmu yang menurut saya penting juga. Tetapi mau

bagaimana lagi, saya harus berusaha bisa adil dan tanggung jawab”.(Hasil wawancara guru PAI, 22 Maret 2024).

Cuplikan 3 :

“Saya sudah beberapa kali mengikuti pelatihan ada yang di sekolah maupun di dinas pendidikan sejauh ini memang ada beberapa kendalanya tapi itu tidak menjadi hambatan besar, sebenarnya yang menjadi hambatan besar adalah dari diri sendiri masing - masing individu yaitu motivasi untuk mengikuti pelatihan ini apalagi kadang dari pihak individu merasa malas untuk upgrade diri, hanya stuck pada zona nyaman, belum lagi kadang juga dalam pelatihan diadakan beberapa hari kadang harus menginap dan masalahnya untuk yang sudah berkeluarga harus meninggalkan keluarga mereka demi tugas lembaga. Jadi itulah kadang banyak para guru maupun tendik sendiri merasa malas dan saling lempar untuk siapa yang disuruh mengikuti pelatihan”. (Wawancara TU, 22 Maret 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, peneliti menemukan beberapa hambatan yang dirasakan dalam pelaksanaan pelatihan diantaranya kurangnya dana, keterbatasan waktu, motivasi peserta yang kurang, dan persiapan yang kurang matang. Dalam suatu kegiatan tidak luput dari tantangan termasuk dalam kegiatan pelatihan. Menurut Ken dalam Sabrina (2021) menyatakan setiap pengembangan pasti ditemukan kendala - kendala dalam prosesnya dan harus diperbaiki dan diatasi. Kendala tersebut akan berdampak pada kelancaran proses pengembangan dan pelatihan serta membuat target kurang optimal. Berikut peneliti simpulkan temuan terkait kelemahan dan ancaman dalam pelaksanaan program *inservice training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto.

Tabel 1.1 Tantangan Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto

<i>Weaknes (Kelemahan)</i>	<i>Threats (Ancaman)</i>
1. Kurangnya motivasi	1. Dana yang terbatas
2. Waktu yang terbatas	2. Lokasi pelatihan yang jauh
3. Kesibukan individu	
4. Rasa malas/tidak mau <i>upgrade</i> diri	
5. <i>Stuck</i> di zona nyaman	

2. Pendukung dalam Pelaksanaan Program *Inservice Training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto

Faktor pendukung dalam pelaksanaan program *Inservice Training* sangat berpengaruh dalam kelancaran pelaksanaan program. Efektivitas pelaksanaan pelatihan juga bergantung pada sarana dan prasarana. Berdasarkan data lapangan terdapat beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan program *Inservice Training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto yaitu :

a. Dukungan Atasan

Dukungan atasan atau manajemen puncak merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi pelaksanaan pelatihan. Dukungan ini dapat berbentuk pengakuan prestasi



dapat berupa pujian atau penghargaan terhadap tenaga pendidik maupun tenaga

kependidikan yang telah berhasil mengikuti pelatihan dan menerapkannya di lembaga. Motivasi peserta pelatihan yang dilakukan bapak dan ibu guru di SMK Annur Fatmah akan meningkat apabila mendapat dukungan dari atasan sehingga mendorong mereka untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya. Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah :

Cuplikan 4 :

“ Saya selaku sebagai kepala sekolah, sangat mendukung adanya program pelatihan untuk terus meningkatkan *skill* dan kompetensi sumber daya manusia kita agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Dukungan yang dapat diberikan berupa *reward* atau hadiah untuk para peserta yang aktif dan kompeten selain itu juga bentuk dukungan lainnya dengan membantu membuat surat tugas jika ada guru yang mengikuti pelatihan dinas di luar dan pastinya juga ada anggaran transportasi dari yayasan jika ada yang dinas ke luar”. (Hasil wawancara KS,22 Maret 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto memberikan dukungan kepada tenaga pendidik dan kependidikan, dukungan tersebut berupa penghargaan jika berhasil mengikuti pelatihan dan menerapkannya, dukungan emosional, dan dukungan sumber daya berupa anggaran transportasi, serta memberikan surat tugas yang menunjukkan bahwa kepala sekolah mempercayai individu melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Della Purnama Sari dkk (2022) yang menyatakan bahwa dukungan kepala sekolah dapat mendorong dan memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan tidak akan berjalan dengan baik.

b. Pemateri yang kompeten

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa SMK Annur Fatmah menyediakan pemateri yang berkompoten dan sudah memiliki sertifikat untuk mendukung pelaksanaan pelatihan. Dengan adanya pemateri yang berkompoten memiliki pengetahuan yang lebih baik di bidangnya sehingga yang disampaikan akan lebih jelas dan terstruktur. Selain itu juga pihak sekolah juga memfasilitasi dengan menyewa ruang pelatihan di luar sekolah agar semua guru maupun tenaga TU tidak jenuh jika harus melakukan pelatihan di sekolah.

c. Pengembangan SDM secara mandiri

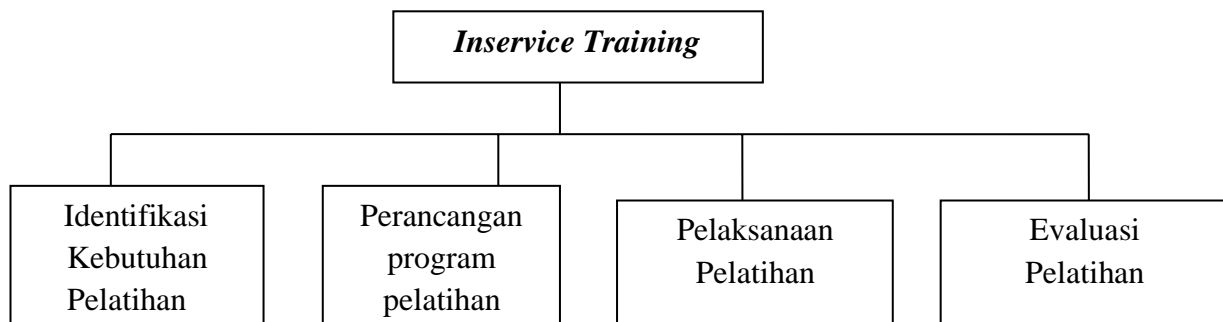
selain pengembangan SDM dengan pelatihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga melakukan pengembangan diri secara mandiri dengan menonton video youtube, saling berdiskusi/ berkomunikasi dengan rekan kerja untuk sharing pengalaman, tenaga pendidik juga bergabung dengan komunitas MGMP untuk saling berbagi pengalaman dan informasi terbaru mengenai bidang pelajaran yang mereka ampu. Berikut peneliti simpulkan temuan terkait peluang/dukungan dalam pelaksanaan program inservice training di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto.

Tabel 1.2 Peluang Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Inservice Training Di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto

Strength (Kekuatan)	Opportunities (Peluang)
1. Pengembangan SDM secara mandiri	1. Dukungan atasan
2. Keterampilan komunikasi yang baik	2. Pemateri yang kompeten
	3. Fasilitas yang mendukung

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program *Inservice Training* Di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto

Pengembangan sumber daya manusia di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto merupakan hal penting yang harus dilakukan agar lembaga dapat terus berkembang dan bersaing di era digitalisasi yang begitu pesat. Salah satu cara yang efektif digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui *Inservice Training*. Sebelum melaksanakan program *inservice training* ada tahapan- tahapan yang harus dilakukan oleh SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto agar program pengembangan SDM berjalan dengan lancar.



Gambar 1.1 Tahapan Program *Inservice Training* diadaptasi dari Mathis and Jakson

Penelitian ini menemukan 4 tahapan pengembangan SDM melalui program *inservice training* yaitu Analisis kebutuhan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Tahapan ini disesuaikan dengan teori Mathis dan Jakson yang dikutip oleh Tambusai (2019), terdapat 4 langkah dalam proses pelatihan yaitu : 1) *Assesment* (penilaian kebutuhan), 2) *Design* (merancang program pelatihan), 3). *Delivery* (melaksanakan), 4) *Evaluation* (evaluasi pelatihan).

Temuan pertama dalam analisis kebutuhan dilakukan untuk mengidentifikasi kemungkinan kendala yang berdampak pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis kebutuhan di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto dilakukan supervisi oleh kepala sekolah untuk melakukan analisis dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan membandingkan hasil observasi dengan pedoman supervise yang telah ditetapkan. Jika ada kesenjangan setelah analisis, kepala sekolah akan menawarkan solusi untuk mengatasi masalah yang teridentifikasi. Sementara itu untuk tenaga kependidikan, kepala sekolah melakukan supervisi administrasi demi meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan tugas administrasi dengan melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap proses administrasi. Supervisi ini dilakukan selama 2 kali dalam satu tahun ajaran. Melanjutkan tahapan ke dua yaitu perancangan program pelatihan .dalam tahap ini ada beberapa hal yang harus diperhatikan, seperti penentuan peserta dan metode pelatihan yang digunakan. SMK Annur Fatmah Trawas menetapkan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai peserta pelatihan, dan adapun metode pelatihan yang dipilih adalah *Classroom Methods*. Kegiatan yang dilakukan adalah dengan

Classroom Methods berbentuk seminar, presentasi dan workshop. Hal ini dilakukan agar baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan saling bertukar ide dan pendapat.

Selanjutnya di tahap ketiga yaitu pelaksanaan program pelatihan, SMK Annur Fatmah Trawas melaksanakan pelatihan yang bersifat situasional dan mempertimbangkan kebutuhan jadwal kerja yang padat. Hal ini, kepala sekolah mengirimkan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan di dinas pendidikan atau lembaga lain seperti seminar, AKM, Analisis peningkatan mutu arsip, workshop setahun dua kali, diklat dan supervisi dari kepala sekolah. Dan ditahap terakhir yaitu evaluasi pelatihan, dimana di tahap ini keberhasilan suatu program dapat dinilai berdasarkan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa dengan adanya program *Inservice training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto, dalam evaluasi kepala sekolah mengamati adanya perubahan – perubahan yang terjadi dan memberikan manfaat yang signifikan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dimana tenaga pendidik mengalami peningkatan pengetahuan tentang perangkat pembelajaran RPP yang sesuai dengan kurikulum terbaru, penggunaan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Sementara itu untuk tenaga kependidikan mengalami keterampilan dalam mengelola perangkat keras dan perangkat lunak, manajemen waktu yang lebih baik, pemahaman yang lebih mendalam tentang proses akreditasi sekolah untuk kepala sekolah, dan peningkatan pengetahuan tentang kurikulum untuk waka kurikulum.

Selain itu juga dengan adanya program *inservice training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk tenaga pendidik ada 3 tujuan antara lain :

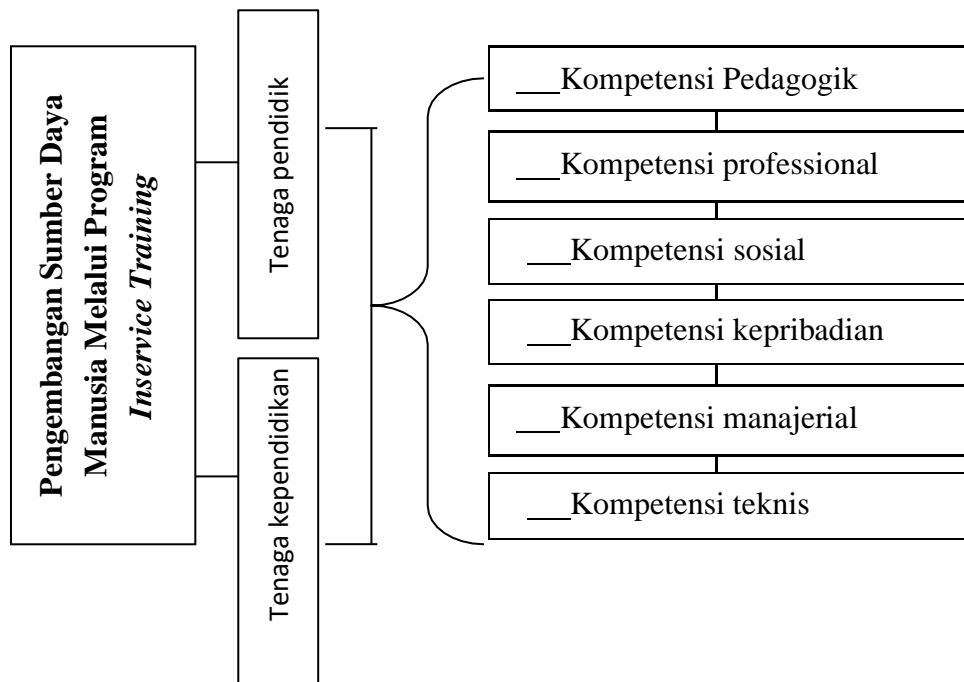
- a. Kompetensi Pedagogik : yaitu kemampuan pendidik yang berkaitan dengan pemahaman belajar dan pengelolaan pembelajaran secara edukatif. Dengan adanya program ini membantu tenaga pendidik dalam menyusun metode pengajaran secara efektif dan penyusunan RPP yang baik.
- b. Kompetensi profesional : evaluasi ini untuk melihat bagaimana kemampuan guru dalam menguasai keterampilan mengajar di kelas.
- c. Kompetensi sosial : yaitu bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan murid maupun wali murid.
- d. d. kompetensi kepribadian : yaitu bagaimana seorang guru harus menjadi teladan bagi muridnya dan mendorong mereka ke arah yang positif.

Sedangkan untuk tenaga kependidikan ada 4 kompetensi yaitu :

- a. Kompetensi manajerial : yaitu berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola tugas manajerial seperti pelatihan tentang arsip, dan peningkatan mutu tendik.
- b. Kompetensi teknis : yaitu dalam pengembangan ini tenaga kependidikan dapat menambah skill dalam mengoperasikan perangkat keras dan lunak dan pengelolaan data.

- c. Kompetensi sosial : dalam lingkungan tenaga kerja banyak latar belakang sosial, seorang tenaga kependidikan harus bisa merangkul teman yang lainnya apabila ada kesulitan dan saling sharing ilmu tanpa memandang latar belakang.
- d. Kompetensi kepribadian : yaitu bagaimana seorang tenaga kependidikan selalu menjadi teladan bagi siswa. dan memberikan dampak positif bagi mereka

berdasarkan temuan diatas, berikut peneliti menyimpulkan manfaat dari pengembangan sumber daya manusia melalui *inservice training*:



Gambar 1.1 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Program *Inservice Training* di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Tantangan dalam pelaksanaan program inservice training di SMK Annur Fatmah Mojokerto adalah padatnya jadwal kerja yang membuat tenaga pendidkan kependidikan sulit membagi waktu untuk berpartisipasi dalam pelatihan serta keterbatasan dana untuk menghemat penggunaan biaya operasional sekolah sehingga mempengaruhi para pendidik maupun tendik merasa enggan mengikuti kegiatan pelatihan disebabkan juga karena biaya transportasi mahal , jika letak lokasi pelatihan cukup jauh.
2. Peluang dalam pelaksanaan inservice training di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto adalah dukungan dari atasan atau kepala sekolah, pemateri yang berkompeten, pengembangan SDM secara mandiri yang dikakukan oleh pendidik dan tendik dengan cara belajar mandiri lewat youtube, nmebaca buku dan berdiskusi dengan rekan kerja.

3. Pengembangan sumber daya manusia melalui program inservice training di SMK Annur Fatmah Trawas Mojokerto melalui beberapa tahapan dalam menerapkan program tersebut yaitu : Analisis kebutuhan, perancangan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Adapun program inservice training juga dapat meningkatkan kompetensi yang diperlukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan seperti kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Sedangkan unuk kompetensi tenaga kependidikan adalah dapat meningkatkan kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial dan kepribadian.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Miftah, Mohammad, Tri Joko Raharjo, Kamsidijo Budi Utomo, Achmad Rifai. (2019). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di SMKN Jateng*. Seminar Nasional Pascasarjana Unnes. Vol.2. NO. 1
- Purwanto, M. Ngalimo. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara
- Sugito. (2021). *Pengaruh in service Training, Kompetensi Pedagogik Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah di MTSN Lampung Selatan*. (Disertasi, Raden Intan Lampung).
- Milles, Huberman dan Saldana (2014). *Qualitative Data Analysis, a Methods Sourcebook, Edition 3*. USA : Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI – Press.
- Tambusai, Adolf Bastian, dan Ida Umami. (2019). *In- Service Training Dalam Pengembangan Kompetensi Guru*. Yogyakarta : IDEA Press Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*. Bandung : Alfabeta.