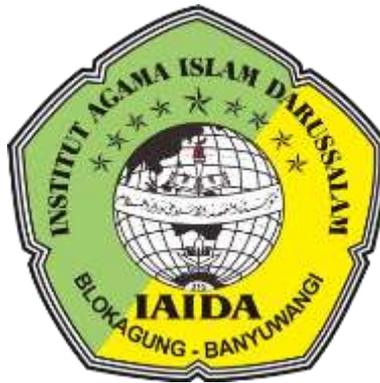


SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT
DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI
DI MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG
TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022**



Oleh :

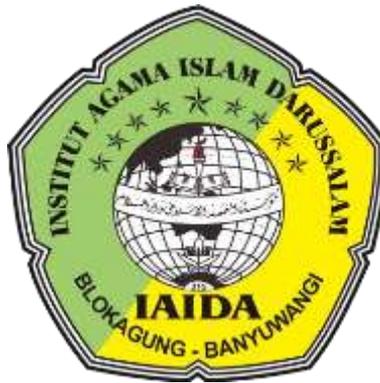
MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI

NIM : 18111110086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
TAHUN 2022**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT
DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI
DI MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG
TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022**



Oleh :

MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI

NIM : 18111110086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
TAHUN 2022**

HALAMAN PRASYARAT GELAR

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT
DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI
DI MADRASAH DINIYYAH AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG
TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung

Tegalsari Banyuwangi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Progam Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh :

MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI

NIM : 18111110086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
BLOKAGUNG BANYUWANGI
TAHUN 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul:

IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI DI MADRASAH DINIYYAH AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal: 16 April 2022

Mengetahui,

Ketua Prodi



NURKAFIDZ NIZAM FAHMI, S.Pd., M.H.

NIPY. 3151905109301

Pembimbing



LIA KHOLIDA PUTRI MAHARANI, S.ST., M.Pd.I.

NIPY. 3151919109101

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi Saudara Muhammad Akhwan Rosyadi telah dimunaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal:

16 April 2022

Dan telah menerima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Tim Penguji

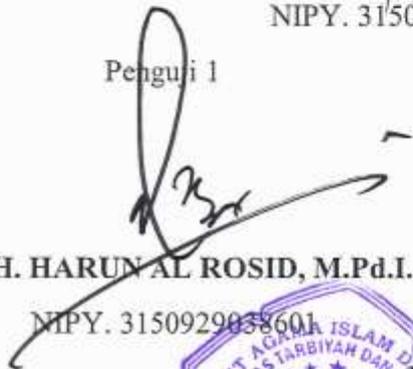
Ketua



Dr. SITI AIMAH, S.Pd.I., M.Si.

NIPY. 31508010558001

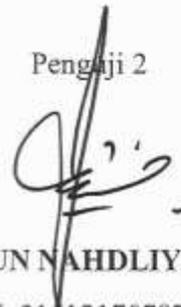
Penguji 1



MOH. HARUN AL ROSID, M.Pd.I.

NIPY. 3150929038601

Penguji 2



Hj. AMIROTUN NAHDLIYAH, M.Pd.I.

NIPY. 3151217078701



Dekan



Dr. SITI AIMAH, S.Pd.I., M.Si.

NIPY. 31508010558001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

﴿١٣﴾ وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (QS. Al-Jatsiyah/45:13)

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- 1. Allah SWT Tuhan yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Serta Nabi Muhammad SAW, Nabi yang sangat mencintai umatnya. Semoga kelak kami mendapat syafaatnya di hari kiamat amin.*
- 2. Segenap para pembimbing jiwaku yakni para Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam, Semoga selalu diliputi kesehatan dhohir dan batin amin.*
- 3. Kedua orang tuaku tercinta, penyemangat hidupku, yang rela menghabiskan waktunya untuk diri ini, sungguh kasih sayang tanpa batas, semoga selalu diberikan kesehatan dan umru yang panjang barokah manfaat amin.*
- 4. kekasihku, calon istriku, semoga kelak kita dipertemukan dengan sebaik-baiknya pertemuan amin.*
- 5. Saudara-saudaraku, yang telah menambah manisnya kehidupanku.*

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Bismillahirrohmanirrohiim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Akhwan Rosyadi
NIM : 18111110086
Progam Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : RT.03/RW.04Blokagung Karangdoro Tegalsari
Banyuwangi Jawa Timur

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga pengurus tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
3. Apabila kemudian ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.

Banyuwangi, 09 April 2022

Yang menyatakan



Muhammad Akhwan Rosyad

ABSTRAK

Rosyadi, Muhammad Akhwan , 2021. *Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tahun Pembelajaran 2021-2022*. Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Blokagung-Banyuwangi. Pembimbing Lia Kholida Putri Maharani, S.ST., M.Pd.I.

Kata kunci: *Manajemen Diklat, Sumber Daya Insani.*

Pengembangan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung sangatt penting, agar para tenaga pendidik di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah semakin berkualitas baik dalam segi kurikulum, ketrampilan, maupun sikap. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen diklat, dan mengetahui apa kontribusi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani.

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpula. Informan yang bersangkutan yaitu Kepala Madrasah Diniyyah ULA, Departemen Kurikulum, peserta diklat dan pematari diklat, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode keabsahan data dengan triangulasi data, triangulasi pengamat, triangulasi metode.

Hasil dari penelitian ini adalah 1) Implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung meliputi empat tahap yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi; 2) terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajmen diklat yaitu arahan langsung dari Pengasuh, adanya kesadaran baik pematari diklat dan peserta diklat, pematari diklat yang ahli, adanya absensi. Faktor penghambat seperti contoh waktu yang sedikit, kurangnya kedisiplinan, sifat acuh, dan sifat tertutup dari peserta diklat; 3) kontribusi implementasi manajemen diklat yaitu meningkatkan kompetensi guru.

ABSTRACT

Rosyadi, Muhammad Akhwan, 2021. *Implementation of Training Management in Improving Human Resources at the Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung in Academic Year 2021-2022*. Islamic Education Management Program, Darussalam Islamic Institute, Blokagung Banyuwangi. Supervisor Lia Kholida Putri Maharani, S.ST., M.Pd.I.

Keywords: *Training Management, Human Resources.*

Developing human resources at Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung is very important to increase teachers' qualification in terms of curriculum, skills, and attitudes. The purposes of this study are to know the implementation of training management in improving human resources, to find out the supporting factors and obstacles in implementing training management, and to find out the contribution of training management in improving human resources.

This research used descriptive qualitative method. The informant of this research are; the Head of Madrasah Diniyyah ULA, Curriculum department, training management participants, and training management speakers. The data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. While data validity of this research used observer triangulation and method triangulation.

The results of this study are 1) The implementation of training management at the Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung includes four stages, namely planning, implementing, and evaluating; 2) there are supporting and inhibiting factors in the implementation of training management, namely direct direction from the caregiver, awareness of both training speakers and training participants, expert training speakers, attendance. Inhibiting factors such as the example of little time, lack of discipline, indifferent nature, and closed nature of the training participants; 3) contribution to the implementation of training management, namely improving teacher competence.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kabar gembira akan surga serta membawa peringatan akan adanya siksa neraka. Kami juga ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah turut andil dalam menyelesaikan skripsi ini. Ungkapan terima kasih secara khusus kami sampaikan kepada:

1. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H., yang selalu kami harapkan barokah doa serta luasnya ilmu sebagai penyejuk hati yang gersang ini.
2. Semua Dzuriyyah Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam yang selalu berkenan membimbing dan mendoakan kebaikan pada kami.
3. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I. Rektor IAI Darussalam tercinta.
4. Dr. Siti Aimah S.Pd.I., M.S.i., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Blokagung Banyuwangi. yang telah memberi kami banyak ilmu dan pengalaman selama kuliah di IAI Darussalam ini.
5. Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memfasilitasi kami dalam belajar, sehingga kami menjadi nyaman dalam menimba ilmu.
6. Lia Kholida Putri Maharani, S.ST., M.Pd.I., selaku pembimbing skripsi kami, yang selalu memperhatikan kami dengan fikiran dan doa-doa yang sangat bermanfaat bagi kami.

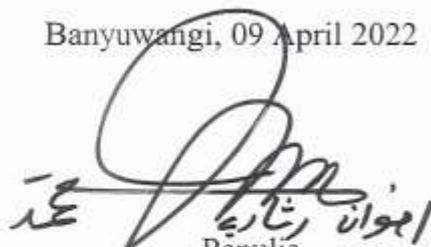
7. Seluruh Dosen dan Civitas Institut Agama Islam Darussalam, yang telah mengajarkan kami dengan ilmu dan akhlak sehingga menjadi mengertilah kami tentang kehidupan ini.
8. Ustadz Abdul Hamid, S.Ag., Selaku Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung tingkat ULA, yang telah berkenan membantu baik pikiran dan waktunya sehingga skripsi ini selesai sesuai harapan.
9. Kedua orang tua kami yang selalu memberikan dukungan pada kami baik berupa materil ataupun immaterial, yang telah berjuang susah payah mencarikan biaya dan terus mendoakan yang terbaik untuk kami.
10. Semua pihak yang membantu dan mendukung menyelesaikan tugas ini sampai akhir, teman-teman kami tercinta, tanpa mereka maka sangat sulit untuk bisa menyelesaikan risalah ini dengan tepat waktu.

Penulisan skripsi ini kami rasa masih mempunyai kekurangan baik dalam teknis penulisan maupun materi, mengingat kemampuan yang kami miliki. Sehingga kritik dan saran sangat kami harapkan untuk membangun pembuatan penelitian yang lebih baik pada masa mendatang.

Akhirnya hanya kepada Allah, penulis kembalikan segala sesuatu dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberi manfaat amiin.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Banyuwangi, 09 April 2022



Penulis

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	i
COVER DALAM	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	viii
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Masalah Penelitian.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Kegunaan Penelitian	6
F. Batasan Masalah Penelitian.....	6
G. Definisi Istilah	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Konsep Manajemen	10
a. Definisi Manajemen	10
b. Unsur Manajemen.....	13

c. Fungsi Manajemen	15
2. Konsep Diklat	17
a. Definisi Diklat	17
b. Indikator Diklat	20
c. Tujuan Diklat	21
d. Manfaat Diklat	23
3. Konsep Manajemen Diklat	26
a. Definisi Manajemen Diklat	26
b. Tahap-Tahap Manajemen Diklat	27
4. Konsep Sumber Daya Insani	36
a. Definisi Sumber Daya Insani	36
b. Sumber Daya Insani dalam Manajemen	39
c. Fungsi Sumber Daya Insani	40
d. Kompetensi Sumber Daya Insani	41
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Alur Pikir Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	51
C. Kehadiran Peneliti	52
D. Informan Penelitian	54
E. Data dan Sumber Data	55
F. Teknik Pengumpulan Data	57
G. Keabsahan Data	61
H. Analisis Data	62
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	66
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	66
B. Verifikasi Data Lapangan	70
1. Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung	72

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung	86
3. Kontribusi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung	91
BAB V PEMBAHASAN	94
A. Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung	94
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung	98
C. Kontribusi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung	100
BAB VI PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Implikasi Penelitian	104
C. Keterbatasan Penelitian	106
D. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	55
Tabel 4.1 Daftar Pemateri Diklat.....	75
Tabel 4.2 Daftar Tempat Diklat.....	77
Tabel 4.3 Daftar Waktu Diklat.....	80
Tabel 4.4 Indikator Kompetensi Guru.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir Penelitian.....	49
Gambar 4.1 Pelaksanaan Diklat di Ruang Ma’had Aly Darussalam	78
Gambar 4.2 Pelaksanaan Diklat dengan Metode Konvensional	84
Gambar 4.3 Pelaksanaan Diklat dengan Metode Diskusi	84
Gambar 4.4 Absensi Peserta dan Pemateri Diklat	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Pengantar Penelitian
Lampiran 2	: Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
Lampiran 3	: Kartu Bimbingan
Lampiran 4	: Draft Interview
Lampiran 5	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 6	: Cek Plagiasi
Lampiran 7	: Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah homo edukatif. Ketidak berdayaan manusia ketika lahir di dunia menjadikan peluang bahwa manusia adalah makhluk yang bisa dididik. Dengan adanya pendidikan maka akan mendorong perubahan kemampuan individu, seperti yang disampaikan oleh Redja Mudyaharjo (1985:70), bahwa bisa diucapkan pentingnya pendidikan adalah secara langsung mendorong terjadinya perubahan kualitas kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik, selanjutnya peningkatan dalam ketiga macam kawasan tersebut tidak sekedar untuk meningkatkan belaka, tetapi suatu peningkatan yang hasilnya dapat digunakan untuk lebih meningkatkan taraf hidupnya sebagai pribadi, pekerja/professional, warga masyarakat, warga negara, dan makhluk tuhan.

Tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yakni manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan yang Maha Esa juga berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani juga rohani, kepribadian yang mantap juga mandiri dan rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pendidikan nasional juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2013 Bab II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi peserta yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Keberhasilan pendidikan tidak bisa lepas dari sumber daya insani di dalamnya. Sumber daya insani yang berkompeten dan berkualitas, seperti memiliki pengetahuan yang mumpuni dan mendalam sesuai kurikulum, memiliki metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik hingga sikap yang mencerminkan sebagai guru yang baik maka akan menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Guru tidak bisa lepas dari faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan seperti visi-misi pendidikan. Dalam undang-undang nomer 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah lembaga non formal terbesar se-Banyuwangi. Lembaga ini berada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwawangi. Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung sudah

pastinya ikut andil juga dalam mendidik dan mencerdaskan generasi bangsa. Dengan jumlah murid yang mencapai 5.149 sudah pastinya Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung harus mempunyai manajemen yang baik, baik manajemen peserta didik, mutu pendidikan, sarana prasarana sampai kurikulum, sehingga dengan adanya manajemen yang bagus maka pendidikan menjadi baik dan bermutu. Hal ini sesuai dengan pengertian manajemen secara umum yaitu suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Optimalisasi manajemen terus dilakukan oleh Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, salah satunya adalah dalam meningkatkan sumber daya insani atau tenaga pendidik. Dengan jumlah murid yang mencapai 5.149, Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung hanya mempunyai 310 tenaga pendidik, yang mana hal tersebut jelas tidak efektif dan efisien. Kurangnya sumber daya insani bukanlah satu-satunya masalah yang dihadapi oleh Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, minimnya sumber daya insani yang mumpuni dan berkompeten kurang berpengalaman dan terlatih, minimnya pemahaman baik pelajaran maupun kurikulum dan faktor-faktor lain juga terjadi. Sehingga dari masalah inilah pihak Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung mengadakan diklat sebagai solusi agar sumber daya insani meningkatkan dan berkompeten.

Pelatihan/diklat juga harus dimanajemen dengan baik, sehingga menjadi perlu untuk melibatkan manajemen diklat di dalamnya. Dalam

penyusunan program diklat yang harus dilaksanakan harus mempertimbangkan 3 aspek yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (psikomotorik), dan sikap. Dari ketiga aspek tersebut harus berhubungan satu sama lain dalam suatu pendidikan dan pelatihan, tetapi kemungkinan juga bisa hanya satu atau dua aspek yang hanya ditempuh dalam program pendidikan dan pelatihan. (Daryanto dan Bintoro, 2014:25)

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tahun Pembelajaran 2021-2022 ”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian atau bisa disebut latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka fokus masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
3. Kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?

C. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang sudah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan fokus pada masalah implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, Faktor-faktor baik pendukung maupun penghambat implementasi diklat, dan kontribusi implementasi manajemen diklat.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan disini adalah hasil yang ingin didapatkan setelah proses penelitian terselesaikan. Segala bentuk kegiatan apapun pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapaun dalam penelitian ini tujuan yang akan dicapai sesuai dengan fokus penelitian adalah:

1. Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
2. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.

E. Batasan Masalah Penelitian

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Diklat yang dibahas dalam penelitian ini adalah diklat fungsional tenaga pendidik (guru), yakni diklat yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.
2. Sumber Daya Insani yang dibahas dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik yang berupa guru.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan proposal penelitian ini ada dua kegunaan, yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kejelasan pemahaman atau gambaran nyata yang berfokus pada implementasi manajemen diklat untuk meningkatkan sumber daya insani, sehingga bisa menjadikan sumber daya insani agar lebih profesional dan berkompeten.

2. Kegunaan Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi lembaga Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, yaitu agar bisa meningkatkan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
- b. Bagi peneliti berikutnya, yaitu agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai wadah dan sarana untuk mengembangkan pengetahuan peneliti sebagai calon pendidik dan mampu diaplikasikan oleh peneliti kelak sebagai gambaran dalam mengadakan dan melaksanakan manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani nantinya.

G. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan istilah-istilah atau variable-variabel yang belum bisa dipahami oleh pembaca dan juga untuk menghindari kesalahpahaman maka peneliti akan menjabarkan poin-poin penting dalam judul “Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tahun Pembelajaran 2021-2022”. Adapun istilah yang perlu diberikan dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Implementasi adalah penerapan/pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan dan sasaran (Arinda Firdianti, 2018:19). Pelaksanaan disini yaitu pelaksanaan diklat yang diadakan oleh Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

2. Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Terry (1973) menjelaskan “management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam manajemen terdapat 4 fungsi yang selalu berkaitan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, sehingga dalam penelitian ini, pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi tidak akan lepas dari keempat fungsi manajemen ini.
3. Nasution(2000:71) mendefinisikan diklat adalah mengembangkan orang-orang sebagai individu dan mendorong mereka menjadi lebih percaya diri dan berkemampuan dalam hidup dan pekerjaannya. Diklat di sini ditujukan kepada sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi agar lebih berkompeten dan bermutu sehingga mempunyai daya saing dengan Madrasah lain.
4. Sumber daya insani atau manusia. kata insani dan manusia sebenarnya memiliki makna yang sama. Makna insan didasarkan pada salah satu nama surat yang ada di dalam Alquran, yakni surat *al-insan*, surat ke-76, yang diterjemahkan menjadi manusia. Dengan demikian sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan

oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan asset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa, implementasi manajemen diklat dilakukan agar meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Sehingga dalam manajemen diklat tidak akan lepas dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Tujuan untuk diadakan manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi yaitu agar sumber daya manusia menjadi lebih berkompeten dan berkualitas, sehingga mutu pendidikan menjadi maju dan meningkat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Manajemen

a. Definisi Manajemen

Secara etimologi menurut pendapat dari Husaini (2008:3) kata “manajemen” asalnya adalah dari bahasa latin yakni “manus” yang artinya adalah “tangan” sedangkan kata “agere” mempunyai arti “melakukan”. Kemudian kata “manus” dan “agere” disusun menjadi satu kesatuan kata kerja yakni “managere” yang mempunyai makna “menangani”. Pengertian ini dalam bidang ilmu ketatabahasaan biasa disebut dengan pengertian secara terminologi. “Managere” dalam Bahasa Inggris diterjemahkan dalam bentuk kata kerja menjadi “to manage” dengan kata benda menjadi “management”. Bagi individu yang melaksanakan management disebut dengan manager atau bisa manajer (dalam bahasa Indonesia). Sedangkan “ménagement” yang dalam Bahasa Perancis mengandung arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan dalam Bahasa Indonesia kata “management” menjadi manajemen, yang berarti “pengelolaan”

Ramayulis memberi pernyataan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen ialah al-tadbir (pengaturan). Kata al-tadbir itu derivasi dari kata dabbara yang berarti mengatur, yang banyak terdapat dalam Alquran (Ramayulis, 2008:362) seperti firman Allah Swt.:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ

سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya:

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (QS. As-Sajdah/32:5)

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam semesta (Al-Mudabbir/manajer). Alam yang teratur ini adalah bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Dan manusia oleh Allah ditunjuk sebagai khalifah di bumi, sehingga manusia mempunyai kewajiban untuk mengatur dan mengelola bumi sebaik mungkin sebagaimana Allah telah mengatur alam semesta ini.

Wijayanti (2008:2) memaknai manajemen dengan cara yang lebih detail dan memerinci pengertian sebagai berikut:

1) Manajemen sebagai seni

Pendapat ini mengambil dari pandangan Mary Parker Pollet, beliau mengungkapkan pendapat bahwa manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui perantar orang lain.

2) Manajemen sebagai proses

Pendapat ini mengadopsi dari pendapat Stoner, yang berarti manajemen dimaknai sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi juga penggunaan berbagai sumber daya lainnya agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan mencapai hasil yang maksimal dan memuaskan.

3) Manajemen sebagai ilmu dan seni

Pendapat ini mengambil dari pandangan Luther Gulick, yang mana manajemen diartikan sebagai sebuah bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha dengan sistematis guna memahami bagaimana dan mengapa manusia dapat bekerja sama untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi/perusahaan dan menjadikan sistem ini lebih bermanfaat bagi bidang kemanusiaan.

4) Manajemen sebagai profesi

Pendapat tersebut diambil pendapat Edgar H. Schein, yang mana manajemen dipandang menjadi suatu profesi yang menuntut seseorang agar bekerja secara profesional. Manajemen sebagai profesi dalam hal ini mempunyai berbagai karakteristik, diantaranya adalah:

- a) Para profesional menciptakan keputusan-keputusan berdasarkan suatu prinsip-prinsip umum.
- b) Para profesional memiliki status mereka dikarenakan telah berhasil mencapai standart prestasi kerja yang sudah ditentukan.
- c) Para profesional wajib ditentukan oleh suatu kode etik yang bersifat kuat.

b. Unsur Manajemen

Unsur-unsur yang ada dalam manajemen secara sederhana bisa diartikan sebagai suatu elemen pokok yang wajib ada di dalamnya, dimana manajemen tidak akan bisa sempurna bahkan tidak akan bisa dikatakan sebagai manajemen tanpa adanya elemen-elemen pokok tersebut. Dengan demikian menunjukkan bahwa manajemen terdiri atas berbagai elemen pokok yang bersatu menjadi kesatuan dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

Phiffner Jonh F. dan Presthus Robert V. (1960) mengutip dari pandangan Harrington Emerson (Herujitodan Yayat M, 2001:6) bahwa manajemen mengandung lima unsur pokok, yang dikenal dengan 5 M, yaitu:

- 1) Men (manusia/orang)
- 2) Money (uang)
- 3) Materials (material)
- 4) Machines (mesin)
- 5) Methods (metode/cara)

Dari unsur-unsur manajemen tersebut, sudah pasti bahwa manusialah yang merupakan unsur paling penting dan tidak dapat tergantikan dengan unsur lainnya. Manusia mempunyai pikiran, gagasan, dan harapan yang ikut berperan penting dalam menentukan pemberdayaan unsur lainnya. Kualitas manusia yang baik dan mumpuni, manajemen akan berjalan dengan optimal dan maksimal, begitupun juga sebaliknya, bila kualitas kemampuan manusia rendah, maka suatu manajemen pasti akan banyak memiliki kegagalan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, peningkatan dan pengembangan kualitas manusia merupakan hal yang sangat penting dan harus selalu dilakukan, agar dalam pelaksanaan manajemen, baik di dalam komunitas

(organisasi) ataupun di dalam konteks personalitas berjalan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

c. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen mempunyai 4 komponen diantaranya:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses yang dilaksanakan sebelum mengerjakan kegiatan. Pada sebuah perencanaan, terdapat unsur proses, sesuatu hal yang ingin dicapai, serta sesuatu yang mempunyai hubungan dengan masa yang mendatang. Pada suatu perencanaan tidak bisa dilepas dari unsur atau sesuatu yang berhubungan dengan *Controlling*. Perencanaan ini berfungsi agar dalam suatu kegiatan tidak terjadi suatu hal yang tidak diinginkan maupun tidak terjadi penyimpangan.

Pentingnya perencanaan juga dituangkan dalam Al-Quran dan Al-Hadis. Diantara ayat Al-Quran yang mempunyai keterkaitan dengan perencanaan adalah Surat Al-Hasyr/59:18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَارْتَبُوا نَفْسَكُمْ مَا قَدَّمْتُمْ لِعَدِّهِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ

إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman!
Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah
setiap orang memperhatikan apa yang telah

diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan". (QS. Al-Hasyr/59:18)

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian ialah suatu proses yang berhubungan dengan individu sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan menyatukan sumber daya manusia tersebut berlandaskan tugas dan fungsinya didalam organisasi. Pada proses pengorganisasian dilaksanakan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan tugas maupun bidangnya masing-masing yang sudah ditentukan terlebih dahulu.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan atau *actuating* adalah suatu pekerjaan guna memaksimalkan agar seluruh anggota kelompok bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dan sasaran yang selaras dengan perencanaan manajerial serta usaha-usaha organisasi. Jadi, *actuating* mempunyai arti menggerakkan seluruh anggota organisasi agar mau melakukan tugasnya dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan secara efektif.

4) Pengendalian/Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian ialah suatu proses penilaian atau pelaporan terhadap hasil kinerja yang telah ditetapkan. Antara pengendalian dengan pengawasan mempunyai perbedaan dalam hal wewenang dan pengembangan. Pengendalian mempunyai wewenang untuk langsung turun tangan yang mana pengawas tidak boleh melakukannya. Petugas pengawas hanya diberi tugas memberikan saran, sedangkan untuk penindakan lanjut dilakukan oleh pengendali. Jadi, pengendalian itu mempunyai makna lebih luas dari pada pengawasan.

Dalam Al-Quran pengawasan atau evaluasi tertera dalam Surat Al-Infithar /82:10-12 yang berbunyi:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ﴿١٠﴾ كِرَامًا كَاتِبِينَ ﴿١١﴾ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٢﴾

Artinya:

“padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat yang mengawasi pekerjaanmu, yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan itu, mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Infithar/82: 10-12)

2. Konsep Diklat

a. Definisi Diklat

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo (1992) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia,

terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

Istilah pelatihan berasal dari kata “latih” yang mana pengertiannya berhubungan erat kaitannya dengan “ajar” atau belajar, kemudian diubah menjadi kata latih-an atau pelatihan, yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Diklat atau *training*, menurut Henry Simamora (1995) dalam Tim Pengembang Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Islam (2007: 469) disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Diklat adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan berbagai keahlian, pengetahuan, pengalaman; yang berarti perubahan sikap.
- 2) Diklat merupakan penciptaan lingkungan tertentu di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang secara spesifik berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Diklat berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian tertentu yang diarahkan untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini dengan lebih baik.
- 4) Diklat adalah suatu proses untuk mengembangkan kualitas

sumber daya manusia dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen.

Oemar Hamalik (2007: 10) juga menyampaikan definisi dari diklat atau pelatihan, beliau mengatakan bahwa “Diklat merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus- menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi”.

Dalam Al-Quran juga tersirat makna dari pelatihan, yakni pada Surat Al-Jumu’ah (62) ayat 2 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya:

“Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (QS. Al-Jumu’ah/62:2)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Nabi Muhammad di utus oleh Allah kepada kaum yang belum mengerti tentang kebenaran sedangkan kondisi kaum tersebut banyak yang tidak bisa menulis dan membaca. Rosulullah memberi mereka pengajaran Al-Qur’an dan As-Sunnah agar menjadi kau, yang lebih baik dan jauh dari kesesatan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tazkiyah dari kata yuzakihim pada surat al al Jumu'ah 2 berarti pelatihan terhadap olah kejiwaan mengenai penanaman pada rohaniyah yang dilakukan melalui pelatihan seperti pengajaran dalam Alquran.

Secara spesifik, berdasarkan beberapa pengertian yang sudah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa diklat adalah serangkaian tindakan (upaya) dan juga proses peningkatan keterampilan yang terus dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, termanajemen, serta terarah untuk mencapai tujuan yang telah disepakati oleh suatu organisasi.

b. Indikator-indikator Diklat

Kegiatan diklat dilakukan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh penyelenggara guna untuk meningkatkan kualitas kompetensi peserta diklat. penyelenggaraan diklat tidak boleh meninggalkan salah satu komponen-komponen yang sebaiknya ada dalam pelaksanaan kegiatan.

Komponen yang perlu diperhatikan dapat disebut dengan indikator yang saling terikat satu dengan yang lain. Indikator-indikator diklat menurut pendapat dari Sondang P. Siagian (2003: 190) adalah “partisipasi, materi diklat, tingkat kesulitan kerja, dan transfer pengalihan”.

Penggunaan indikator diklat berguna untuk membantu persiapan pelaksanaan diklat. Selain itu indikator diklat juga bisa

berfungsi menjadi dasar pemantauan hasil akhir dari penyelenggaraan program diklat. Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009: 225) berpendapat bahwa “indikator-indikator diklat harus meliputi instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan diklat, dan lingkungan yang menunjang”.

Indikator diklat sebaiknya dilaksanakan secara berkesinambungan serta bersamaan. Diklat yang dilakukan selaras dengan indikator maka akan tercipta diklat yang berkualitas, bermutu serta bermanfaat.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 51-53) member tambahan bahwa “indikator diklat yaitu mencakup instruktur, peserta, materi, metode, biaya, fasilitas-fasilitas diklat, tujuan, dan sasaran”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang sudah disebutkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan atau pelaksanaan kegiatan diklat harus dengan selalu memperhatikan indikator-indikator diklat yaitu peserta, materi, media, metode, instruktur atau pemateri, tujuan, tempat, dan fasilitas diklat.

c. Tujuan Diklat

Menurut Benjamin Bloom, et. Al (1971) yang dikutip oleh Hasan Basri dan Rusdiana dalam bukunya, tujuan pelatihan dibedakan dalam tiga aspek domain yaitu:

- 1) Cognitive domain, yang berarti tujuan diadakannya pelatihan berkaitan dengan meningkatkan pengetahuan peserta.
- 2) Affective domain, yang berarti tujuan pelatihan berkaitan dengan perilaku dan sikap peserta.
- 3) Psychomotor domain, yang berarti tujuan pelatihan berkaitan dengan meningkatkan keterampilan peserta diklat.

Menurut pendapat tersebut, tujuan pelatihan adalah memperoleh peningkatan pengetahuan, tingkah laku dan keterampilan peserta diklat.

Kemudian Sedarmayanti, (2009:31) menjelaskan:

“Rumusan tujuan dari Pendidikan dan pelatihan (diklat) pada intinya adalah kemampuan-kemampuan yang diharapkan pada diri peserta diklat. Apabila tujuan diklat adalah menginginkan adanya perubahan kemampuan, maka tujuan diklat ini dibentuk dalam rumusan sasaran perilaku (Behavior objectives). Misalnya sesudah mengikuti diklat ini diharapkan peserta dapat mengelaborasi metode pembelajaran yang bervariasi secara benar. Tujuan ini disusun dengan dasar hasil dari analisis kebutuhan diklat”

Jadi, tujuan diklat guru adalah rumusan harapan dan sasaran dalam melaksanakan diklat tersebut dan apa yang akan dihasilkan atau manfaat yang diperoleh guru setelah mengikuti diklat. Misalnya setelah mengikuti diklat ini diharapkan guru dapat menguasai materi pelajaran yang diampunya dan mengalami kenaikan kompetensi profesionalnya. Selain itu, diklat bertujuan untuk membuktikan bahwasannya diklat memiliki pengaruh

terhadap pengetahuan, keterampilan dan kompetensi guru.

Ikka Kartika (2011:14) juga memberi tanggapan bahwa tujuan umum diadakannya diklat yakni sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman, pegawai dan pimpinan.
- 3) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

Berdasarkan pendapat dari berbagai ahli di atas tentang tujuan diklat maka dapat disimpulkan bahwa diklat diadakan guna maksud mengembangkan atau meningkatkan kemampuan personal baik, keterampilan, pengetahuan dan mengembangkan sikap yang sealur dengan kebutuhan tiap-tiap organisasi penyelenggara diklat.

d. Manfaat Diklat

Pelaksanaan diklat/pelatihan hakikatnya adalah bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja serta potensi peserta diklat atau pelatihan. Ikka Kartika (2011: 15) berpendapat dalam bukunya yang berjudul "*Mengelola Diklat Partisipatif*" bahwa manfaat diklat dibagi menjadi 3 kategori yakni:

- 1) Manfaat bagi lingkungan pekerjaan ditempat peserta bekerja

yang ditandai antara lain dengan peningkatan kemampuan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan rekan-rekan kerja atau mitra kerjanya sehingga dapat membawa perubahan terhadap budaya kerja dan peningkatan semangat kerja, peningkatan kemampuan untuk membimbing staf ke arah peningkatan semangat kerja, kuantitas, kualitas, produktifitas kerja, nilai positif terhadap diri sendiri dan dapat meningkatkan kemampuan untuk memberi alternatif pemecahan masalah sesuai dengan bidang kerjanya sebagai bahan masukan bagi pimpinannya.

- 2) Manfaat bagi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab peserta diklat, yang ditandai antara lain dengan peningkatan keserasan terhadap berbagai peluang untuk mengembangkan bidang kerjanya, peningkatan kemampuan untuk melakukan perbaikan dalam bidang pekerjaannya, peningkatan semangat kerja, peningkatan kuantitas, kualitas, maupun produktivitas kerja, kesemuanya ini akhirnya bermuara pada peningkatan efisiensi dan efektifitas pekerjaannya.
- 3) Manfaat bagi peserta diklat itu sendiri, yang ditandai antara lain dengan peningkatan pemahaman terhadap bidang kerjanya, peningkatan kemampuan kerja dan peningkatan yang lebih luas untuk mengikuti diklat atau pendidikan lanjutan. Kesemuanya ini bermuara pada peningkatan

penampilan yang pada gilirannya dapat mendorong ke arah peningkatan karir dan pendapatan.

Diklat bisa dikatakan berhasil dan mencapai tujuannya ketika memberikan dapat memberikan manfaat baik untuk diri peserta diklat maupun untuk lingkungan yang ditempatinya. Sedangkan Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana member pendapat bahwa diklat juga memberikan manfaat sebagai berikut: mengurangi kesalahan produksi, meningkatkan produktivitas; meningkatkan kualitas; meningkatkan fleksibilitas karyawan; respon yang lebih baik terhadap perubahan; meningkatkan komunikasi; kerjasama tim yang lebih baik, dan hubungan karyawan yang lebih harmonis... (1998: 215).

Diklat dapat memberikan manfaat yang cukup besar. Hal ini dikarenakan karena suatu diklat tidak hanya memberikan sebuah pengalaman dan ilmu baru akan tetapi juga dapat memberikan kemantapan hasil belajar serta keterampilan peserta. Selain itu, diklat juga bermanfaat dapat mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dalam berpikir untuk memecahkan semua masalah yang terjadi disaat proses belajar dan mengajar berlangsung.

3. Konsep Manajemen Diklat

a. Definisi Manajemen Diklat

Sudah pasti diklat diadakan karena mempunyai tujuan-tujuan dan manfaat-manfaat. Agar diklat mencapai tujuan dan manfaat yang semaksimal mungkin atau yang seefektif dan seefisien mungkin, maka diklat atau pelatihan harus diatur dan dikelola dengan sebaik mungkin. Maka dari itu manajemen diklat yang baik dan optimal akan menghasilkan efektifitas pencapaian sasaran diklat.

Manajemen dilakukan sebagai bentuk proses untuk menggapai tujuan organisasi dengan melalui berbagai rangkaian kegiatan. Manajemen diklat secara umum diartikan sebuah proses pengelolaan diklat oleh sumber daya manusia untuk menggapai tujuan dan sasaran organisasi.

Manajemen diklat dikatakan oleh Soekidjo Notoadmodjo (1992: 31) mempunyai berbagai proses yakni “Analisis kebutuhan diklat, menetapkan tujuan, pengembangan kurikulum, persiapan pelaksanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi”. Haris Mudjiman (2006: 57) juga menyampaikan bahwa ada 5 (lima) unsur pokok pada manajemen diklat, kelima unsur pokok tersebut antara lain “Analisis kebutuhan diklat, perencanaan diklat, penyusunan bahan diklat, pelaksanaan diklat, dan penilaian diklat”. Lebih spesifik lagi juga disampaikan oleh Wayne Mondy

(2008: 214) proses manajemen diklat meliputi “Menentukan kebutuhan spesifik diklat, menetapkan tujuan diklat, memilih metode dan sistem penyampaian, pelaksanaan program, dan evaluasi diklat”.

Dengan demikian, dari pendapat para ahli yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa manajemen diklat adalah serangkaian proses diklat yang dikelola melalui prosedur-prosedur seperti seperti perencanaan diklat, pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat dengan memanfaatkan sumber daya manusia, sistem, informasi, dan sumber dana dengan masih memperhatikan peran, fungsi manajemen, dan keahlian untuk mendapatkan hasil diklat sesuai dengan manfaat dan tujuan bagi peserta diklat. Manajemen diklat mempunyai 3 unsur yaitu perencanaan diklat, Pelaksanaan diklat, dan evaluasi diklat.

b. Tahap-tahap Manajemen Diklat

1) Perencanaan diklat

Hal yang perlu dilakukan dalam manajemen diklat adalah tahap *planning* atau perencanaan. Perencanaan asalnya adalah kata dari rencana yang artinya adalah rancangan atau kerangka dari suatu yang akan dilakukan pada masa yang akan datang. Ketika ditinjau dari segi arti katanya, Ibrahim Bafadal (2004: 26) “perencanaan adalah suatu proses memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program- program yang

akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan perencanaan dari pendapat Mulyono (2008:26) meliputi antara lain:

- 1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan dan sasaran organisasi,
- 2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Perencanaan perlu dilakukan di awal guna memiliki dan menetapkan tujuan. Perencanaan diklat dilaksanakan ketika diklat sudah disepakati akan diselenggarakan. Dengan ditetapkannya tujuan diklat, maka proses selanjutnya adalah dari pengelola diklat harap menentukan kebutuhan diklat, strategi, metode, sistem, kurikulum, materi, dan desain untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Sutarno NS (2004:109) beliau berpendapat bahwa “Perencanaan diartikan sebagai perhitungan dan penentuan tentang apa yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, dimana menyangkut tempat, oleh siapa pelaku itu atau pelaksana dan bagaimana tata cara mencapai tujuan”.

Diklat dapat berjalan dengan optimal apabila tujuan telah ditetapkan dan dikelola dengan baik. Diklat tujuannya pada hakikatnya adalah perumusan kemampuan yang

diinginkan dari diklat yakni adanya perubahan perilaku. Dari penentuan tujuan dan sasaran diklat maka akan dapat mudah diketahui kemampuan-kemampuan apa saja yang perlu diberikan ketika diklat. Sehingga selanjutnya dapat diidentifikasi desain dari diklat seperti meliputi pemateri dan materi-materi serta alokasi waktu materi yang lebih terinci, kemudian dapat ditentukan media, metode, dan tempat diklat yang sesuai dengan kebutuhan. Haris Mudjiman (2006: 64) menyampaikan 9 (sembilan) poin kegiatan perencanaan diklat meliputi:

- 1) menetapkan pengelola dan staf pembantu program diklat,
- 2) menetapkan tujuan diklat,
- 3) menetapkan bahan ajar diklat,
- 4) menetapkan metode-metode yang akan digunakan,
- 5) menetapkan alat bantu diklat,
- 6) menetapkan cara evaluasi diklat,
- 7) menetapkan tempat dan waktu diklat,
- 8) menetapkan instruktur diklat,
- 9) menyusun rencana kegiatan dan jadwal diklat, dan
- 10) menghitung anggaran yang dibutuhkan.

Berdasarkan pendapat yang disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan dalam kegiatan diklat sangat penting, karena pada tahapan perencanaan semua

aspek dirancang sebagai bekal proses selanjutnya.

Sedangkan menurut Roesmaningsih (2009: 46) proses perencanaan terdapat beberapa tahap yang meliputi:

- 1) menetapkan tujuan diklat,
- 2) menyusun strategi diklat dilakukan untuk mengatur mekanisme diklat agar efektif dan efisien,
- 3) menentukan metode diklat,
- 4) membuat silabus dengan merancang program materi dalam bentuk kurikulum sesuai kebutuhan,
- 5) menentukan materi diklat, dan
- 6) membuat *session plan* yang berisi tentang struktur dan prosedur dari diklat.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik dalam hal perencanaan diklat meliputi; 1) pembentukan susunan pengelola diklat; 2) menentukan tujuan diklat; 3) menentukan tempat pelaksanaan; 4) materi; 5) pemateri; 6) metode; 7) jadwal kegiatan; dan 8) menentukan media diklat. Perencanaan dilakukan secara bersama-sama untuk mendapatkan suatu keputusan bersama. Sebelum menyusun rencana-rencana perlu diperhatikan langkah-langkah, diantaranya menetapkan tujuan, mengobservasi, kemudian menyusun perencanaan.

2) Pelaksanaan diklat

Unsur yang nomer dua dalam manajemen diklat yakni pelaksanaan diklat. Setelah perencanaan diklat disusun dengan matang, maka tahap yang dilakukan selanjutnya adalah pelaksanaan atau pengaplikasian rencana-rencana yang sudah ditetapkan.

Setelah merencanakan kebutuhan diklat, maka tahap selanjutnya mengaplikasikan perencanaan diklat yang telah ditentukan sebelumnya. Implementasi perencanaan diklat dapat dilihat dari tugas dan wewenang pengelola telah sesuai, tujuan diklat dapat tercapai, waktu, jadwal alokasi penyelenggaraan, tempat, media, dan metode yang digunakan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat menurut Soekidjo Notoadmodjo (1992: 34) adalah “adanya penanggung jawab, monitoring pelaksanaan diklat menuju evaluasi harian, dan media yang diperlukan (proyektor , *flip chart*, dan sebagainya)”.

Sudah pasti pelaksanaan diklat sesuai apa dengan yang sudah direncanakan. Akan tetapi bisa saja tidak menutup kemungkinan akan ada masalah yang mengakibatkan perubahan beberapa hal dalam perencanaan tetapi meskipun demikian, segala perubahan dan penyesuaian jangan sampai keluar dari orientasi upaya untuk meningkatkan kualitas diklat

serta kelancaran proses diklat. Menurut Haris Mudjiman (2006: 66) dalam pelaksanaan diklat wajib melakukan langkah-langkah yang meliputi “tahap pengenalan, acara review pengalaman, dan dirangsang untuk memanfaatkan pengalaman”. Dengan kata lain, Haris Mudjiman berpendapat bahwa dalam pelaksanaan diklat diharuskan adanya tahapan-tahapan proses penyampaian informasi kepada para peserta agar para peserta memahami manfaat dan tujuan yang akan didapatkan dari diklat.

Suwatno dan Donni (2011: 132) juga menyampaikan tahapan-tahapan dalam perencanaan diklat yaitu “melakukan persiapan, menyajikan dan memberi kesempatan untuk mencoba, serta membiarkan peserta untuk melaksanakan pekerjaannya”. Maknanya dalam pelaksanaan diklat dibutuhkan fase-fase yang harus dilaksanakan agar tujuan diklat dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pelaksanaan diklat merupakan kegiatan implementasi perencanaan diklat yang sudah ditentukan sebelumnya materi yang akan disampaikan, tempat pelaksanaan diklat, waktu atau jadwal diklat, dan melakukan tugas masing-masing sesuai tugas yang sudah ditetapkan.

Penggunaan metode serta media sangat diperlukan

ketika penyampaian materi dengan menyesuaikan kondisi peserta. Diperlukan kedisiplinan yang begitu tinggi dalam pelaksanaan program diklat dari pengelola maupun peserta. Kepatuhan pada jadwal dan metode diklat yang sudah ditetapkan merupakan salah satu indikator sukses atau tidaknya penyelenggaraan diklat.

3) Evaluasi diklat

Tahapan yang terakhir dari manajemen diklat adalah evaluasi. Kekurangan atau kegagalan adalah hal yang mungkin saja bisa terjadi dalam pelaksanaan program diklat, sehingga terjadi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan dalam usaha pencapaian tujuan. Penilaian memiliki posisi yang penting dalam menghasilkan hasil akhir suatu proses kegiatan, termasuk salah satunya dalam proses diklat. Kegiatan penilaian membutuhkan media dalam mengumpulkan informasi-informasi yang menjadi dasar proses penilaian. Menurut Jackie dkk (2005: 82) mengatakan bahwa: “Efektivitas bentuk evaluasi akan terganggu jika format terlalu panjang dan kompleks. Anda bisa merancang bentuk evaluasi sesuai dengan karakter dan skala usaha anda. Hasil evaluasi dapat berupa skala derajat pencapaian. Misalnya: Tidak memuaskan (TM), Di bawah rata-rata (DR), Rata-rata (R), Memuaskan (M), Luar Biasa (LB)”.

Pernyataan dari Jackie dan lainnya mempunyai arti bahwa alat evaluasi sebaiknya menggunakan indikator yang bersifat sederhana tetapi bisa mencakup keseluruhan penilaian. Sedangkan dalam hasil evaluasi menghasilkan gambaran kesimpulan kegiatan yang sudah dinilai.

Menurut Husein Umar (2002: 102) mengatakan hal yang serupa bahwa “data yang dibutuhkan ditampung pada instrumen evaluasi, misalnya berupa kuesioner, di mana isinya diambil dari komponen- komponen dengan skala pengukuran interval”. Hal ini mengartikan bahwa alat evaluasi bisa berbentuk kuesioner ataupun alat tes yang lain dengan menggunakan indikator atau skala pengukuran interval. Berdasarkan uraian beberapa pendapat yang disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa alat evaluasi menggunakan indikator –indikator penilaian dan terdapat skala interval sehingga bisa menggambarkan bagaimana hasil evaluasi dengan berupa skala derajat, misalnya “Memuaskan”, “Baik”, “Cukup”, dan “Kurang”.

Evaluasi diklat dilaksanakan dengan sistematis kepada seluruh peserta diklat. Kegiatan ini dilaksanakan karena program diklat harus memperhatikan evaluasi (*feed back*) dari peserta yang ikut dalam program diklat. Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009:233) terdapat 4 (empat) kriteria

efektif untuk mengevaluasi kegiatan diklat dengan berfokus pada hasil akhir, antara lain:

- 1) Reaksi dari para peserta diklat terhadap proses dan isi kegiatan diklat,
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman diklat,
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan diklat, dan
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, seta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain.

Pelaksanaan program diklat bisa dinilai berhasil bila dalam diri peserta diklat ada suatu proses transformasi. Transformasi tersebut bisa dinyatakan langsung dari peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas serta perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, serta etos kerja. Sjafri Mangku Prawira (2003: 159) mengatakan hal yang sama dengan kriteria evaluasi diklat yang meliputi:

- 1) Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses diklat,

dari sangat tidak puas sampai sangat puas,

- 2) Pengetahuan dari diklat yang diperoleh melalui pengalaman diklat; dari sangat kurang sampai sangat meningkat,
- 3) Perubahan dalam perilaku (sikap dan keterampilan) yang dihasilkan dari diklat; dari sangat kurang sampai sangat meningkat,
- 4) Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja, dan ketidakhadiran bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang sudah disebutkan maka bisa disimpulkan bahwa evaluasi diklat wajib memakai kriteria-kriteria yang dapat membantu memperoleh hasil. Kriteria-kriteria dalam proses evaluasi mencakup reaksi para peserta terkait program diklat, perubahan pengetahuan dan pengalaman peserta, sikap serta kebiasaan peserta, penilaian baik secara pribadi maupun organisasi, dan efektivitas biaya sama dengan apa yang sudah direncanakan pada saat pelaksanaan diklat.

4. Konsep Sumber Daya Insani

a. Definisi Sumber Daya Insani

Manusia bisa diartikan sebagai makhluk yang mempunyai akal dan budi. Manusia juga bisa diartikan sebagai sebuah fakta atau

konsep, sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam suatu hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup.

Kata manusia dan insani sebenarnya mempunyai makna yang sama. Kata insani adalah kosa kata bahasa arab yang bermakna manusia. Makna ini juga diambil dari salah satu surat yang ada dalam Al-Qur'an, yakni surat *Al-Insan*, Surat ke-76. Manusia disebut *al-insan* yang secara bahasa memiliki arti antonym dari kata liar (*al-jinn*). *Al-insan* dipakai dalam kedudukan atau posisi manusia sebagai makhluk individual (Dahlan, II, 1997:1106). Selain itu juga kata *Al-Insan* memiliki makna mukallaf, yakni makhluk ciptaan Allah yang memiliki tanggung jawab mengemban amanah Allah dan kholifah Allah di muka bumi. (Ridwan, III, 1999:162)

Manusia adalah unsur penting dalam sebuah organisasi yang bergerak serta melakukan aktifitas guna meraih tujuan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kualitas manusia yang berkecimpung di dalamnya. SDI (Sumber Daya Insani) akan dapat terlaksana dengan optimal bila organisasi bisa mendukung kemajuan di bidang karir mereka dengan cara melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Umumnya, pengembangan SDI (Sumber Daya Insani) berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih maksimal sehingga berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan mendapat untung yang banyak.

Sumber daya insani bisa diartikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. (Hasibuan, 2000:3) Nawawi membuat pembagian pengertian SDI (Sumber Daya Insani) menjadi dua bagian, yakni pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDI (Sumber Daya Insani) secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDI (Sumber Daya Insani) dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. (Nawawi, 2003:37)

Veithzal Rivai juga berpendapat tentang SDI (Sumber Daya Insani) adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. (Rivai, 2004:6)

Sehingga dengan begitu bisa ditarik kesimpulan bahwa SDI (Sumber Daya Insani) adalah manusia atau orang-orang yang ikut

terlibat dalam suatu pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik itu level pimpinan atau top manajer, middle manajer ataupun staf atau karyawan termasuk juga di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang sangat diprioritaskan bagi sebuah organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh sebab itu sulitnya sumber daya manusia menjadikan sumber masalah bagi sebuah organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki kapasitas untuk menjadi perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas di sini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

b. Sumber Daya Insani dalam Manajemen

Manajemen sumber daya insani adalah manusia sebagai sumber penggerak suatu proses produksi yang harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Rasul yaitu Shiddiq (jujur), Amanah (terpercaya), Tabligh (transparan), dan Fathanah atau cerdas. (Hafiduddin, 2006:5)

Manajemen sumber daya insani adalah seni dan ilmu memperoleh dan memajukan serta memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari pekerja. Manullang, (1994:5) Sumber daya manusia (insani) merupakan terjemahan dari human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energy atau power). Sumber daya yang juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki

oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organism lainnya. Misalnya pada hewan, tumbuh-tumbuhan bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam. Sumber daya insani ialah manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari shifatul anbiyaa' atau sifat-sifat para nabi yaitu : shiddiq (benar), itqan (profesional), fathanah (cerdas), amanah (jujur/terpercaya) dan tabligh (transparan).

c. Fungsi Sumber Daya Insani

Kendala manajemen sumber daya manusia dalam arti luas diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen utamanya yang meliputi fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi manajemen personalia yaitu fungsi-fungsi operatif. Fungsi-fungsi manajemen biasanya meliputi¹⁸ :

- 1) Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu program sumber daya manusia yang akan dilaksanakan.
- 2) Pengorganisasian manajer sumber daya manusia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan berbagai hubungan antar jabatan.
- 3) Pengarahan ini berarti mengusahakan agar karyawan bekerja sama secara efektif.

4) Pengawasan adalah mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan.

d. Kompetensi Sumber Daya Insani

Sumber daya insani memegang peranan yang sangat penting dan menentukan produktivitas. Tanpa sumber daya insani yang handal, penggunaan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif. Peran SDI dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti penting dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya insani dalam perusahaan, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap (mengetahui) berkuasa (memutuskan, menentukan), sedangkan kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).

Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Ratminto dan Atik Septi, 2005:52). Kompetensi menurut Spencer merupakan landasan dasar karakteristik orang

dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kompetensi memang sangat menentukan kemampuan saing perusahaan, apalagi yang menyandarkan kekuatannya pada profesionalisme orang yang terjadi pada setiap perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian, dapat disimpulkan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

2) Kompetensi SDI dalam Islam

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan pengetahuan dan

keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, atau unggulan bidang tersebut. Suatu pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْءُومًا ۗ ﴿٣٦﴾

Artinya :

“Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”. (Q.S Al-Isra/17: 36)

Kompetensi sumber daya insani dalam Islam harus berlandaskan pada sifat Nabi Muhammad SAW :

- a) Shiddiq bearti benar/jujur, hendaknya dijadikan visi hidup seseorang muslim. Hal ini berimplikasi pada efektivitas (mencapai tujuan yang tepat dan benar) dan efisien (melakukan kegiatan dengan benar teknik dan metode yang tidak menyebabkan keborosan/mubadzir).
- b) Amanah dalam arti luas adalah melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap atasannya, yang bearti dapat dipercaya harus

menjadi misi hidup seseorang muslim : bertanggung jawab, dapat dipercaya dan kredibilitas.

c) Fathonah bearti cerdas, cerdik dan bijaksana, jadi hendaknya menjadi strategi hidup seorang muslim.

d) Tabligh berarti menyampaikan. Sifat ini harus menjadi strategi hidup seseorang muslim (seseorang muslim harus komunikatif dan terbuka).

Sifat-sifat Nabi Muhammad SAW ini hendaknya dijadikan tauladan, bahwa segala sesuatu yang datang dari Allah dan Rasul Nya pasti benar. Relevansi nilai-nilai shidiq, amanah, fathonah dan tabligh guna mendukung pengembangan sumber daya insani di bidang lembaga keuangan syari'ah, menjadi sangat penting apabila kita melihat permasalahan yang terjadi di bidang perbankan.

Dengan demikian, baik konsepsi manajemen modern maupun nilai-nilai yang terkandung dalam konsepsi manajemen Islami memiliki banyak kesamaan yaitu bahwa hendaknya setiap pekerjaan dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, tanpa terkecuali SDI di bidang lembaga keuangan syari'ah. Terlebih lagi bahwa SDI yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syari'ah adalah sosok SDI yang memiliki kapabilitas dalam bidang ekonomi dan lembaga

keuangan syari'ah dipadukan dengan kapabilitas syari'ah. Untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya insani secara efisien dan efektif sekaligus menghantarkan sumber daya insani kepada derajat insan kamil, sehingga nasabah akan merasa puas apabila SDI yang dimiliki perusahaan kredibel.

B. Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dan kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk melakukan pendekatan terhadap masalah yang diteliti serta digunakan sebagai pedoman dalam pemecahan suatu masalah. Berdasarkan penelitian di atas, maka terdapat beberapa penelitian yang pernah terlaksana yaitu antara lain dalam table di bawah :

- Skripsi karya Diana Nurbayti *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung 2019.*
- Skripsi karya Masytha Nur Febria *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan sumber Daya Manusia Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta Tahun 2017.*
- Skripsi karya Ibnu Shina Amri *Manajemen Pelatihan Entrepreneurship Pada Santri Di HIPSI (Himpunan Pengusaha Santri Indonesia) Kabupaten Brebes Prespektif Ekonomi Tahun 2016.*

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Metodologi Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Diana Nurbayti (2019) <i>Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung.</i>	Deskriptif kualitatif	Sama-sama membahas manajemen pelatihan, sama-sama mengembangkan sumber daya manusia, sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Lokasi penelitian, berbedanya subjek penelitian, subjek penelitian dari Diana Nurbayti lebih fokus ke manajemen sedangkan subjek penelitian dari peneliti adalah implementasi.
2	Masytha Nur Febria (2017) <i>Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan sumber Daya Manusia Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta Tahun.</i>	Deskriptif kualitatif	Sama-sama membahas pelatihan, sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data berupa wawancara, dokumentasi dan observasi	Lokasi penelitian yang berbeda, tidak terlalu mengarah ke manajemen diklat, objek yang diteliti dari Masytha Nur Febria adalah Aparatur Sipil Negara
3	Ibnu Shina Amri (2016) <i>Manajemen Pelatihan Entrepreneurship pada Santri Di HIPSI (Himpunan Pengusaha Santri Indonesia) Kabupaten Brebes Prespektif Ekonomi Islam.</i>	Deskriptif kualitatif	Sama-sama membahas manajemen diklat, sama-sama menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif.	Lokasi penelitian yang berbeda, Objek penelitian dari Ibnu Shina Amri adalah santri HIPSI sedangkan objek yang peneliti teliti adalah tenaga pendidik.

Sumber: Data Olahan Penelitian, Januari 2022

Dari penjelasan penelitian terdahulu di atas menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan judul “Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tahun Pembelajaran 2021-2022” yang belum pernah dilakukan terdapat persamaan dalam pendekatan penelitian yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif dan yang membedakan yaitu dari lokasi penelitiannya. lokasi yang peneliti pilih untuk melakukan penelitian berada di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

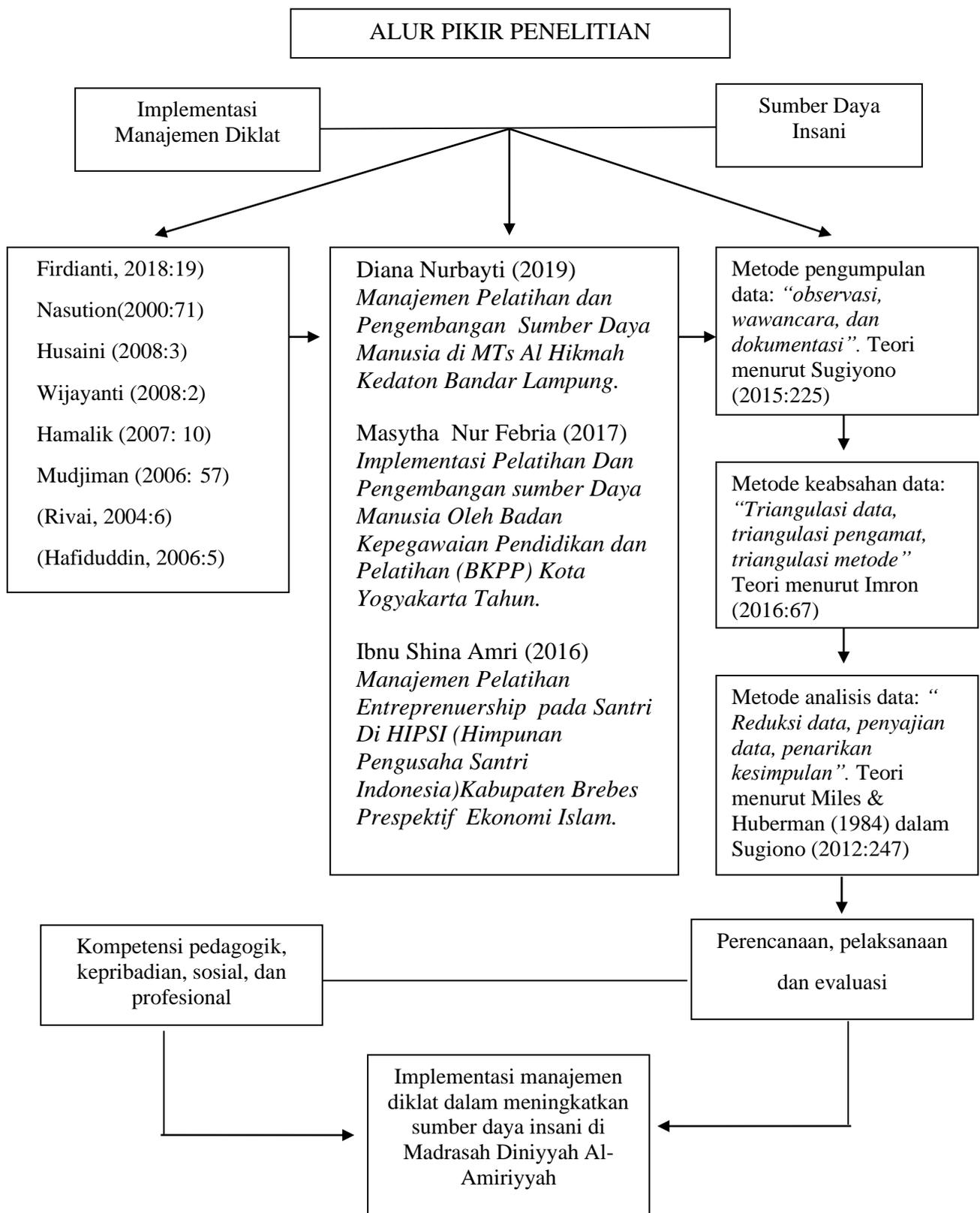
C. Alur Pikir Penelitian

Sumber daya insani yang berkualitas dan berkompeten sangat dibutuhkan sekali dalam proses kinerja sebuah organisasi ataupun proses belajar mengajar untuk menciptakan produktivitas yang optimal. Pada saat ini sumber daya insani dianggap paling penting dan memiliki peranan yang sangat urgen dalam keberadaan serta meningkatnya kualitas pendidikan. Dalam menghasilkan mutu pendidikan yang maksimal perlu adanya dukungan dengan tersedianya sumber daya insani yang unggul dan berkualitas sehingga dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya insani.

Kualitas sumber daya insani salah satunya bisa dibentuk dengan cara proses pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Sebagai salah satu bagian dari sub sistem pendidikan, pendidikan nonformal memiliki kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan mutu dan kualitas sumber daya insani. Salah satu bagian dari

pendidikan nonformal yang banyak memberikan bekal bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yaitu pelatihan. Peran pelatihan sangat dibutuhkan untuk menunjang kegiatan pendidikan guna membentuk sumber daya insani yang berkualitas dan profesional. Maka dalam mewujudkan sumber daya insani yang berkualitas dan profesional, pelatihan harus dikelola atau dimanajemen dengan baik dan benar.

Manajemen diklat dibutuhkan dalam mengatur jalannya pelatihan. Proses manajemen pelatihan mempunyai tahapan yang berisi perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Perencanaan pelatihan dilaksanakan untuk merencanakan kebutuhan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan cara menjalankan perencanaan pelatihan yang telah disepakati bersama. Evaluasi pelatihan dilaksanakan dengan cara memberi penilaian pelatihan agar diketahui tercapai atau tidaknya tujuan pelatihan.



Gambar 2.1. Alur Pikir Penelitian

Sumber: Data Olahan Peneliti, Januari 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam pembuatan penelitian ini peneliti akan menerapkan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Peneliti ingin menyajikan dengan detail dan jelas tentang implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani. Metode penelitian kualitatif menurut pendapat dari Sugiyono (2011 ; 9) adalah : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara wawancara semistruktur dan observasi partisipatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Menggunakan metode deskriptif bertujuan agar mendapatkan informasi dan data dari sumber data secara alami atau natural serta guna memaparkan atau mendeskripsikan berbagai masalah yang sedang diteliti. Dalam hal ini menurut Nasution (1996) bahwa : Penelitian deskripsi adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang ini dengan kata lain penelitian

deskripsi mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini memiliki lokasi yang menjadi lapangan penelitian serta waktu berlangsungnya penelitian ini, adapun lokasi dan waktunya sebagai berikut:

Lokasi penelitian dilakukan di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi RT. 03 RW. 04.

Waktu penelitian dilakukan sesuai dengan persetujuan peneliti dengan pihak atau subjek penelitian yakni Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, peserta diklat, dan pemateri diklat.

Adapun jadwal penelitian yang telah peneliti lakukan adalah setiap pelaksanaan diklat dilakukan yakni setiap hari selasa dan hari kamis pada Bulan Januari sampai Bulan Februari tahun 2022.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Waktu Penelitian
1	Kamis, 27 Januari 2022
2	Selasa, 1 Februari 2022
3	Kamis, 3 Februari 2022
4	Selasa, 8 Februari 2022

Sumber: Data Olahan Penelitian, Januari 2022

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif kedudukan peneliti sangat penting (key instrument). Karena peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis data, penafsir data, dan akhirnya menjadi pencipta dan pencetus hasil penelitian. menyangkut posisi kehadiran peneliti seperti halnya yang ditulis oleh Debora dengan mengutip keterangan Glasser dan Strauss.

”Penelitian harus berinteraksi dengan partisipannya sekaligus mengumpulkan data dan mengupayakan keseimbangan antara sensitivitas dan objektivitas. Kami harus mengartikulasikan temuan kami secara koheren, semoga dengan pandangan baru tentang suatu fenomena, dan selalu didasarkan pada data yang berasal dari interaksi kami dengan populasi dan fenomena yang menarik”.
(Padget, 2004:215)

Pada suatu penelitian kualitatif, kehadiran seorang peneliti dalam objek penelitian adalah suatu keharusan, hal ini karena bagaimanapun juga seorang peneliti akan meneliti dan mengamati penuh berbagai aktifitas dan peristiwa, serta mengumpulkan data-data, baik berasal dari hasil dokumen lembaga, wawancara, dan sejumlah referensi pendukung, sesuai dengan apa fokus dan tujuan penelitian.

Dalam proses penelitian ini, peneliti terjun dan hadir secara langsung ke Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dengan persiapan berupa instrumen yang dibutuhkan saat proses penelitian. Adapun langkah-langkah yang peneliti lakukan antara lain:

1. Diawali dengan kegiatan sebelum memasuki lapangan penelitian, peneliti melaksanakan observasi awal guna mendapatkan gambaran umum tentang bagaimana model pengembangan kompetensi guru yang diterapkan di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
2. Setelah mengetahui bagaimana gambaran umum tentang objek penelitian, kemudian peneliti meneruskan penyusunan rancangan penelitian yang bertujuan guna dijadikan acuan selama proses penelitian dilakukan. Rancangan yang sudah jadi akan diajukan kepada ketua program studi MPI Institut Agama Islam Darussalam kemudian dipresentasikan kepada dosen penguji.
3. Langkah berikutnya, peneliti meminta permohonan izin beserta menyampaikan tujuan dan maksud penelitian kepada Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
4. Setelah berkoordinasi serta mendapatkan izin dari Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, kemudian peneliti melakukan koordinasi dengan pihak-pihak yang diteliti, yakni Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, Departemen Kurikulum, peserta diklat, dan pemateri diklat.
5. Proses selanjutnya, peneliti akan menjalankan observasi secara langsung di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dan juga melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang telah ditetapkan sebagai informan.
6. Setelah itu, selain melaksanakan proses observasi dan wawancara, peneliti juga memohon izin untuk meminta dokumentasi yang dibutuhkan dari semua pihak yang ada kaitannya dengan manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung. Setelah data

berhasil didapatkan, kemudian peneliti mengelola semua data guna kemudian dijadikan laporan penelitian, serta dijadikan sebagai masukan.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai bagaimana kondisi dan situasi latar penelitian dilakukan, objek yang sedang diteliti, dan juga berkenan memberikan informasi mengenai objek yang diteliti. Informan dapat disimpulkan sebagai sumber data dari penelitian yang sedang dilaksanakan.

Teknik penentuan informan yang peneliti gunakan adalah cara *Purposive*, yakni memilih narasumber-narasumber tertentu karena telah dianggap berdasarkan penilaian sudah mewakili narasumber. Teknik penentuan informan penelitian, bisa dilaksanakan dengan secara *Purposive* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu dalam hal ini, misalnya orang tersebut sudah dianggap paling mengetahui tentang sesuatu yang kita inginkan, atau mungkin dia menjadi atasan atau petinggi sehingga dapat memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang sedang diteliti. Ketentuan yang dipilih oleh peneliti untuk menjadi informan dalam mencari informasi yang berkaitan dengan manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani adalah informan yang memiliki

hubungan atau kaitannya langsung dengan bidangnya. Informan yang dipilih penulis salah satunya yaitu:

Tabel 3.2
Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan	Informasi Data
1	Ust. Abdul Hamid, S.Ag.	Kepala Madrasah Diniyyah tingkat ULA	Sejarah diklat Tujuan diklat
2	Ust. Dzul Fikar, S.Pd.	Departemen Kurikulum	Tujuan diklat Pemateri diklat Tempat Diklat Waktu diklat Penanggung jawab diklat Kontribusi diklat
3	Ust. Irfan Maulidi, S.Pd.	Peserta Diklat	Waktu Diklat Metode diklat Kontribusi diklat Faktor pendukung diklat Faktor penghambat diklat
4	Ust. M. Irfani, S.Pd.	Pemateri Diklat	Waktu diklat Kontribusi diklat

Sumber: Data Olahan Penelitian, Januari 2022

E. Data dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian yang peneliti buat ialah subjek dari mana data-data diperoleh. Adapun data-data yang terdapat dalam penelitian ini menjadi 2 bagian, yakni berupa data primer

(pokok) dan berupa data sekunder (pendukung). Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari hasil proses pengamatan, wawancara, dan pengambilan berbagai dokumen yang berhubungan dengan informan yang sudah ditetapkan. Adapun yang dimaksud dengan data sekunder, yaitu data-data diperoleh dari sumber-sumber lain dan bukan informan baik itu berupa tulisan, foto, dokumen, rekaman, tindakan ataupun ucapan yang mempunyai hubungan dengan sumber informan. Dengan demikian sumber-sumber data yang dipakai dalam penelitian ini mencakup antara lain:

1. Sumber primer (pokok) yakni sumber data yang pengambilan datanya melalui proses observasi dan wawancara. Sumber data ini mencakup:
 - a. Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, karena kepala Madrasah memiliki pengaruh yang kuat dalam mengembangkan pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya.
 - b. Departemen Kurikulum, karena Departemen Kurikulum adalah yang bertanggung jawab atas berjalannya kegiatan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
 - c. Peserta diklat, peserta diklat disini adalah para pendidik Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung. Peneliti memilih peserta diklat karena mengharapkan data-data tentang pelaksanaan manajemen diklat.

- d. Pemateri diklat, karena pemateri diklat adalah penanggung jawab dan pelaksana manajemen diklat.
2. Sumber data sekunder (tambahan) yakni sumber data yang diperoleh dari tindakan dan kata-kata yakni sumber data yang tertulis antara lain:
 - a. Sejarah Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
 - b. Visi, misi, dan tujuan Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
 - c. Stuktur kepengurusan Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.

F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data-data, keterangan, serta informasi yang dipercaya tentang manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung. Penelitian di sini menggunakan 3 teknik yakni:

1. Observasi

Dalam pelaksanaan observasi ini, hal yang peneliti lakukan adalah langsung berkecimpung dalam kegiatan sehari-hari subjek yang diteliti atau sebagai sumber data penelitian. Manfaat yang dihasilkan dari observasi adalah data yang natural dan lengkap. Susan Stainback dalam Sugiyono (2015 ; 311) mengungkapkan bahwa "*In participan observation, the researcher observes what people do,*

listent to what they say, and participates in their activities". Dalam pelaksanaan observasi partisipatif, yang dilakukan peneliti adalah mengamati apa saja yang subjek lakukan yang berhubungan dengan manajemen diklat untuk mengembangkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah, menyimak ucapan mereka, serta ikut terjun bersama aktifitas mereka. Observasi ini dikelompokkan menjadi 4 bagian yaitu :

- a. Partisipasi pasif, yang berarti peneliti datang ke lokasi penelitian yang diamati, tetapi peneliti tidak ikut andil dalam kegiatan yang dilakukan.
- b. Partisipasi moderat, observasi ini mempunyai sifat seimbang yakni antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. dalam pengumpulan data peneliti juga ikut observasi partisipatif dalam berbagai kegiatan, tetapi tidak keseluruhan atau semuanya.
- c. Partisipasi aktif, observasi ini berarti peneliti ikut terjun melakukan kegiatan oleh nara sumber, tetapi tidak lengkap.
- d. Partisipasi lengkap, dalam pengumpulan data, peneliti sudah ikut terjun langsung sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan subjek. Jadi suasananya sudah natural, sehingga tidak tampak melakukan penelitian.

2. Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah termasuk perlengkapan dalam metode penelitian kualitatif. Hasil dari pelaksanaan observasi dan wawancara

akan lebih dapat dipertanggung jawabkan jika ada dokumentasi yang dipaparkan. Menurut Sugiyono (2015 : 329) “Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental (memberi kesan) dari seseorang”.

Sedangkan menurut Moleong (2007 : 217) mengungkapkan bahwa “dokumentasi digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumentasi sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan meramalkan”.

Teknik dokumentasi dalam penelitian untuk mendapatkan data lembaga Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung. Manajemen yang berkaitan dengan peristiwa atau aktifitas pengelolaan kegiatan pelatihan yang diperoleh dari hasil-hasil laporan dan keterangan-keterangan secara tertulis, tergambar, maupun tercetak. Dokumen seperti benda-benda tertulis antara lain: laporan program pelatihan, dokumentasi kegiatan pelatihan, file-file administrasi pelatihan, dan dokumen lembaga yang dianggap bisa menambah data dan sebagainya.

3. Wawancara

wawancara ini termasuk kategori in-dept interview. Wawancara ini dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara jenis ini bertujuan agar dapat menyelesaikan masalah dengan cara lebih terbuka, dimana pihak narasumber dimintai keterangan dan ide-idenya. Dalam proses

wawancara, yang dilakukan peneliti adalah mendengarkan dengan seksama dan mencatat apa yang diungkapkan oleh informan.

Lincoln and Guba dalam Sugiyono (2015 ; 322) mengungkapkan 7 tahap wawancara dalam pengumpulan data dengan menggunakan metode kualitatif , yaitu :

- a. Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan
- b. Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan
- c. Mengawali atau membuka alur wawancara
- d. Melangsungkan alur wawancara
- e. Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya
- f. Menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan
- g. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

Hasil dari wawancara yang sudah dilakukan harus segera di salin ke media lain agar tidak hilang seperti komputer atau buku. Menyeleksi data-data yang sudah didapatkan, mana yang penting dan mana yang tidak penting. Ketika ada data yang sifatnya meragukan maka langsung meminta penjelasan lagi kepada narasumber agar menjadi jelas. Dalam melakukan wawancara langkah yang peneliti ambil adalah dengan Tanya jawab. Hal ini selaras dengan terjemahan menurut Arikunto (2012 ; 201) mengungkapkan bahwa “interview adalah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh

informasi”. Untuk melakukan interview dengan responden terlebih dahulu pewawancara harus membuat lembar wawancara (pertanyaan).

G. Keabsahan Data

Untuk memperoleh data yang valid, dimana yang dimaksud dengan kevalidan data ialah data yang disajikan oleh peneliti tidak berbeda dengan data yang sebenarnya terjadi di lapangan maka peneliti menerapkan langkah-langkah kriteria keabsahan penelitian untuk menghindari ketidakvalidan data. Teknik yang diterapkan untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian ini ialah teknik triangulasi sesuai dengan Saebani (2016: 67) yaitu triangulasi data, pengamat dan metode.

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi dimaknai sebagai teknik untuk menggabungkan data-data yang sudah didapatkan peneliti dari hasil pelaksanaan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan triangulasi maka hakikatnya peneliti tersebut sudah mengumpulkan data-data dan sekaligus menguji keabsahan data dari sumber-sumber yang didapatkannya.

Menurut Wiliam Wiersma 1986 dalam Sugiyono (2015 ; 372) memaparkan bahwa “triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, berbagai waktu”.

H. Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif yang sering terlihat adalah data-data berupa kalimat bukan berupa angka. Data yang diperoleh tersebut dikumpulkan dengan menggunakan banyak cara pengumpulan data, seperti : observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti yang kemudian akan dianalisis secara kualitatif. Semua data yang didapat oleh peneliti baiknya agar segera dilanjutkan ke tahap analisis data. Analisis data yaitu suatu usaha guna mengurai suatu masalah atau fokus kajian menjadi bagian-bagian (decomposition) sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas sehingga bisa lebih jernih dimengerti duduk perkaranya atau lebih terang ditangkap maknanya.

Bogdan & Biklen (dalam Djam'an Satori & Aan Komariah, 2014 ; 201) member pernyataan bahwa yang dimaksud dengan analisis data ialah : Upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintensiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Berdasarkan konsep-konsep yang sudah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa analisis data kualitatif ini dipandang sebagai suatu proses. Proses yang dimaksud di sini adalah proses untuk mencari,

dan menyusun dengan cara sistematis data yang dihasilkan dari hasil catatan lapangan seperti observasi, wawancara, maupun dokumentasi, dengan berbagai cara seperti mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menerapkan sintesa, membuat ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan agar mudah untuk dipahami oleh peneliti atau orang lain. Data yang sudah dimiliki oleh peneliti akan dilakukan analisis secara kualitatif kemudian diuraikan ke dalam bentuk deskriptif.

Data wawancara akan dilakukan analisis dengan tahapan sesuai pendapat Sugiyono (2011 ; 247) yakni “pengumpulan data, reduksi data, display data, Conclusion Drawing / Verification (Penarikan kesimpulan dan verifikasi)”. memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah untuk dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Menurut Sugiyono (2011 ; 247) menjelaskan bahwa “mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya”. Hal ini harus dilakukan karena semakin lama peneliti berada di lapangan maka akan semakin kompleks dan rumit jumlah data yang diperoleh. Dalam proses ini, peneliti memilih data yang penting mengenai upaya implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah

Blokagung . Data tersebut berasal dari hasil observasi, wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung , wawancara dengan pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, dan wawancara peserta diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.

2. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2011 : 249) bahwa “penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Sedangkan menurut Miles and Humberman (1984) dalam Sugiyono (2011 : 249) menjelaskan bahwa “yang paling sering digunakan untu menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, network, dan chart”. Dalam proses ini, peneliti menyajikan data dari hasil data yang telah direduksi pada tahap sebelumnya.

3. Conclusion Drawing / Verification (Pengarikan Kesimpulan / Verifikasi)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Humberman dalam Sugiyono (2011 : 252) adalah “pengarikan kesimpulan dan verifikasi”. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah mungkin juga tidak.

Namun jika proses penarikan kesimpulan ini dikemukakan dengan didukung oleh bukti-bukti yang valid sejak awal, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya. Dalam proses ini, peneliti mendapatkan kesimpulan awal dari hasil atau proses yang telah dilakukan sebelumnya berdasarkan bukti dan didukung oleh bukti-bukti. Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk deskripsi untuk menjawab pertanyaan penelitian nomor 1 (satu) yang kemudian diambil intisarinya. Data observasi akan dianalisis dengan rumus dari Adang Suherman, lalu kepada tahap display data dan barulah diverifikasi dan penegasan kesimpulan. Data dokumentasi diambil sebagai penunjang atau penguat dari data wawancara dan data observasi. Teknik triangulasi digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik menggabungkan data yang didapatkan peneliti dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan keterangan di atas pada dasarnya dari setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang didapatkan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Selayang Pandang Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Al-Amiriyyah adalah nama ke dua dari Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung di Pesantren Darussalam ini, Sebelumnya bernama MIFTAHUL HUDA, hal ini berkat ulusan Ky. Dimiyati pengasuh Pondok Pesantren Jalen Genteng dan sekaligus kebijakan dari pemerintah (Birokrasi) yang menjabat pada waktu itu (sekitar tahun 1962) dimana tidak diperbolehkan menggunakan nama yang sama dalam satu yayasan. Sehingga pada tahun 1963 bergantilah nama menjadi DARUSSALAM. Dan seiring dengan perubahan zaman yang menuntut adanya kebijakan untuk kemaslahatan maka sistem pembelajaran yang semula Non Klasikal diubah menjadi Klasikal dengan tiga tingkatan (kelas) yaitu:

- Kelas Shifir Awal (ULA) ditempuh selama 4 tahun
- Kelas Shifir Tsani (WUSTHO) ditempuh selama 2 tahun
- Kelas Shifie Tsalits (ULYA) ditempuh selama 2 tahun

Akhirnya pada tahun 1978 secara resmi Pondok Pesantren Darussalam telah berbadan hukum dan berbentuk yayasan bernama “Yayasan Pondok Pesantren Darussalam” dengan akte notaries Soesanto Adi Purnomo, SH. No. 31/1978.

2. Motto Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ

“*Sesungguhnya aku (Muhammad) diutus hanya untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak*”

3. Visi dan Misi Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

a. Visi:

Menjadikan MADINA sebagai tempat *tafaqquh fi ad-din* dan *public service* yang mengedepankan pencitraan ajaran-ajaran islam yang rohmatan lil’alamin serta meningkatkan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif, inisiatif, dan inovatif sebagai kader islam.

b. Misi:

Ikut serta menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran keagamaan serta pengembangan ajaran agama islam guna membentuk kepribadian seorang muslim yang utuh dan berwawasan luas yang memadukan antara amal dan ilmu pengetahuan sebagai wujud nilai-nilai ajaran islam yang rohmatan lil’alamin di tengah masyarakat.

4. Profil Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Nama Madrasah	: Al-Amiriyyah
No. Statistik	: 413351210273
No. SK. Madin	: KD. 13.10/PP.007/171/2007
Alamat	
• Jalan	: PP. Darussalam
• Dusun	: Blokagung
• Desa	: Karangdoro
• Kecamatan	: Tegalsari
• Kabupaten	: Banyuwangi
• Provinsi	: Jawa Timur
• Kode Pos	: 68485
• No. Telp.	: (0333) 845972
• No. Fax	: (0333) 847124
Status Madrasah	: Swasta
Kegiatan Belajar Mengajar	: Sore dan Malam
Lokasi Madrasah	
• Daerah	: Pedesaan
• Jarak ke Pusat Kec.	: 07 KM
• Jarak ke Pusat Kab.	: 40 KM
Tahun Berdiri	: 1953 M
Pendiri Madrasah	: Yayasan
Nama Yayasan	: PP. Darussalam
Status Gedung/Tanah	: Milik Yayasan

5. Personalia Kepengurusan Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

a. Tingkat Ula

Kepala Madrasah	: Ust. Abdul Hamid
Departemen Kurikulum	: Ust. Yunus Zamrozi
	: Ust. Ahmad Dzul Fikar
Departemen Kesiswaan	: Ust. Nuary Mas Helmy, S.Pd.I
Departemen Muhafadzoh	: Ust. Muhammad Husain

b. Tingkat Wustho

Kepala Madrasah	: Ust. H. Agus Muhammadun, M.Ag.
Departemen Kurikulum	: Ust. Agus. Ach. Chadzik Kanzul F.
Departemen Kesiswaan	: Ust. M. Syamil Basyayif
Departemen Muhafadzoh	: Ust. Muhammad Irfani

c. Tingkat Ulya

Kepala Madrasah	: KH. Aly Asyiqin
Departemen Kurikulum	: Agus H. Mukhtar Hanif Zam-Zami
Departemen Kesiswaan	: Ust. Agus 'Indi Najmu Tsaqib
Departemen Muhafadzoh	: Ust. Khoeruddin
Departemen Keuangan	: Ust. Ahmad Supriyadi
Sarana dan Prasarana	: Ust. Fikri Syaifulloh
Pembina Itmam	: Ust. Zulfa Nur Ikhwan, S.Pd.I.
Koordinator Unggulan	: Ust. Akhyar Syafa'at, S.E.
Departemen Administrasi	: Ust Komarudin, M.Pd.
Tata Usaha	: Ust. Rosyid Hamdi, S.Pd
Panitia Evaluasi	: Ust. Khoeruddin
Koordinator Asrama Luar	
Madin Darussalam Timur	: Ust. M. Riza Azizi, S.Pd
Madin Darussalam Tengah	: Ust. A. Imaduddin Rizqunal M.
Madin Munzalan Mubarokan	: Ust. Zuhri Mahendra
Madin As-Salam	: Ust. M. Khoirul Walid Sifaul Fatih

Madin Puncak

: Ust. Burhanuddin

B. Verifikasi Data Lapangan

Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah salah satu lembaga pendidikan yang mempunyai misi dalam meningkatkan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif, inisiatif, dan inovatif sebagai kader islam. Sehingga untuk mencapai tujuannya tersebut Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung harus unggul mutu pendidikannya, yakni salah satunya dengan meningkatkan kualitas tenaga pendidik atau sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.

Dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung, langkah yang diambil salah satunya adalah dengan mengadakan diklat atau pelatihan tenaga pendidik atau biasa disebut oleh Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dengan konsorsium.

Asal usul diadakannya diklat atau pelatihan ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya para peserta didik atau santri Pondok Pesantren Darussalam Blokagung sekitar tahun 2012, di sisi lain dengan meningkatnya santri Pondok Pesantren Darussalam tidak diimbangi dengan kesiapan tenaga pendidik atau ustadz dan ustadzah. Sehingga dalam menentukan ustadz dan ustadzah sangat sulit untuk mendapatkan ustadz dan ustadzah yang menguasai baik materi ataupun mental mengajar.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti Sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yakni Ustadz Abdul Hamid yaitu bagaimana sejarah diadakannya diklat? Beliau mengatakan:

“Asal-usul diadakannya diklat atau pelatihan karena adanya peningkatan santri diawal 2012, sedangkan lulusan atau mutakhirin yang siap untuk mengajar itu kurang, maka pihak Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung kesulitan dalam perekrutan ustad dan ustadzah yang benar-benar siap secara pengetahuan maupun mental. Sebelumnya sekitar tahun 2007 diklat pernah diadakan tetapi tidak berjalan dengan lancar dan hanya berjalan 2 kali tatap muka”. (27 Januari 2022)

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa asal mula diadakannya diklat adalah adanya peningkatan santri di sekitar tahun 2012 tetapi tidak diiringi dengan jumlah calon ustadz dan ustadzah yang siap baik dalam hal penguasaan materi dan kesiapan mental menjadi ustadz atau ustadzah.

Tujuan diadakannya diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah agar para ustadz dan ustadzah dapat mengatasi masalah-masalah yang biasanya terjadi di dalam kelas, seperti kurangnya kemampuan penguasaan materi, atau menguasai akan materi yang akan diajarkan tetapi kurangnya kemampuan dalam hal menyampaikan metode pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yakni Ustadz Abdul Hamid, S.Ag. yaitu

apa tujuan diadakannya diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung? Beliau mengatakan:

“Diadakannya diklat adalah untuk mengatasi masalah para ustadz dan ustadzah ketika ada yang tidak paham akan materi yang akan di ajarkannya, atau ia paham akan materi yang akan diajarkannya tetapi bingung metode yang akan diterapkan, maka dari sinilah pihak Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung berinisiatif menyelenggarakan diklat atau pelatihan”. (27 Januari 2022)

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa diadakannya diklat adalah untuk mengatasi kurangnya kemampuan para ustadz dan ustadzah Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dalam hal materi yang akan disampaikan atau metode yang akan diterapkan.

1. Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Dalam pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung banyak hal-hal yang harus disiapkan agar pelaksanaan diklat berjalan dengan lancar sesuai harapan dan efektif serta efisien. Salah satunya adalah dengan menerapkan ilmu manajemen diklat. Dalam ilmu manajemen diklat sesuai yang disampaikan oleh Wayne Mondy (2008: 214) memiliki 3 unsur yang harus dilaksanakan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan yang terakhir evaluasi.

a. Perencanaan Manajemen Diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Dalam perencanaan diklat hal-hal yang perlu diperhatikan meliputi antara lain : 1) Tujuan diklat; 2) Pemateri diklat; 3) Tempat diklat; 4) Waktu diklat.

1) Tujuan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Tujuan diadakannya diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah agar para ustadz dan ustadzah dapat mengatasi masalah-masalah yang biasanya terjadi di dalam kelas, seperti kurangnya kemampuan penguasaan materi, atau menguasai akan materi yang akan diajarkan tetapi kurangnya kemampuan dalam hal menyampaikan metode pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yakni Ustadz Abdul Hamid, S.Ag. yaitu apa tujuan diadakannya diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung? Beliau mengatakan:

“Diadakannya diklat adalah untuk mengatasi masalah para ustadz dan ustadzah ketika ada yang tidak paham akan materi yang akan di ajarkannya, atau ia paham akan materi yang akan diajarkannya tetapi bingung metode yang akan diterapkan, maka dari sinilah pihak Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung berinisiatif menyelenggarakan diklat atau pelatihan”. (27 Januari 2022)

Dari penjelasan di atas dapat maka diambil kesimpulan bahwa diadakannya diklat adalah untuk mengatasi kurangnya kemampuan para ustadz dan ustadzah Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah

Blokagung dalam hal materi yang akan disampaikan atau metode yang akan diterapkan.

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Departemen Kurikulum Ustadz A. Dzul Fikar, S.Pd. yakni apa tujuan diadakannya diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung? Beliau menjawab:

“Tujuan diadakannya diklat adalah kompetensi ustadz meningkat, seperti kompetensi pedagogik dan lain-lain, serta diharapkan para ustadz dan ustadzah yang mengikuti diklat mendapatkan metode yang tepat dalam mengajar, serta paham materi yang sempurna”. (8 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan diadakannya diklat yakni agar kompetensi guru meningkat, baik dalam kompetensi pedagogik, social, kepribadian dan profesioanal. Selain itu dengan diadakannya manajemen diklat diharapkan para ustadz dan ustadzah mendapatkan metode yang tepat dalam mengajar serta kesempurnaan pemahaman materi yang akan diajarkannya.

2) Pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung tahun pembelajaran 2021-2022 adalah ustadz dan ustadzah yang tingkatannya lebih tinggi dari pada ustadz-ustadzah yang mengikuti diklat. Dalam diklat diikuti oleh ustdadz dan ustadzah mulai dari tingkat 1 Ula sampai tingkat 2 Wustho.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada Departemen Kurikulum Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yakni Ust. Ahmad Dzul Fikar, S.Pd., yaitu siapa saja pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung ? Beliau mengatakan:

“Pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung kita ambil dari ustadz atau ustadzah yang tingkatannya lebih tinggi dari peserta diklat. Saumpama untuk 1 Ula maka pem,aterinya pasti bukan ustadz kelas 1 Ula, bisa 2 Ula bahkan 2 Wustho”. (8 Februari 2022)

Dari penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah ustadz dan ustadzah yang tingkatannya lebih tinggi dari peserta diklat, seperti contoh untuk kelas 1 Ula maka pematerinya adalah ustadz 2 Ula ke atas.

Berikut daftar pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung serta pembagiannya:

Tabel. 4.1

Daftar Pemateri Diklat Kelas 1 Ula - 2 Wustho

No	Kelas	Pemateri
1	1 Ula Putra	Ust. M. Irfani
2	1 Ula Putri	Ustd Nurul Hidayati
3	2 Ula Putra	Ust. Ihsanul Hifji
4	2 Ula Putri	Ustdz. Zuhairina Nur F

5	3 Ula Putra & Putri	Ust. Khoeroddin
6	4 Ula Putra & Putri	Ust. Syamil Basyayif
7	1 Wustho	Ust. M. Sholeh Mubarak
9	2 Wustho	Ust. Akhyar Syafaat

Sumber: Data Olahan Peneliti, Februari 2022

Melihat dari tabel 4.1 merupakan daftar pemateri diklat Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung mulai dari kelas 1 tingkat Ula sampai dengan tingkat 2 Wustho.

3) Tempat Diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Tempat diklat adalah tempat untuk kegiatan diklat dilaksanakan. Tempat diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dilaksanakan di berbagai ruangan yang ada di Pondok Pesantren Darussalam. Sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada Departemen Kurikulum Ustadz Ahmad Dzul Fikar, S.Pd. Beliau menyatakan:

“Untuk tempat pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah adalah tempat-tempat di Pondok Pesantren Darussalam yang kosong dari proses belajar mengajar seperti ruang Ma’had Aly, ruang aula, kantor, tempat pengiriman dan lain-lain”. (8 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Tempat diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dilaksanakan di dalam ruangan yang memadai seperti ruang Ma'had 'Aly, ruang kantor, ruang pengiriman, ruang AULA, dan lain-lain. Untuk lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini.

Tabel. 4.2
Daftar Ruang Diklat Kelas 1 Ula-2 Wustho

No	Kelas	Ruangan
1	1 Ula Putra	Garasi lantai 3 Utara
2	1 Ula Putri	Ruang pengiriman Ponut
3	2 Ula Putra	Garasi lantai 3 Selatan
4	2 Ula Putri	Kantor Madin putrid
5	3 Ula Putra & Putri	Ruang Ma'had 'Aly 1
6	4 Ula Putra & Putri	Ruang Ma'had 'Aly 2
7	1 Wustho	Aula B.04
9	2 Wustho	Kantor Madin putra

Sumber: Data Olahan Peneliti, Februari 2022

Melihat dari tabel 4.2 merupakan daftar ruangan diklat Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung mulai dari kelas 1 tingkat Ula sampai dengan tingkat 2 Wustho.



Gambar. 4.1. Pelaksanaan diklat di ruang Ma'had 'Aly Darussalam

Sumber: Dokumentasi Peneliti, Februari 2022

Melihat dari gambar 4.1 merupakan dokumen pelaksanaan diklat yang bertempat di Ruangan MA'had Aly Darussalam.

4) Waktu Diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Waktu diklat adalah waktu dimana kegiatan diklat dilaksanakan. Waktu diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah sebagaimana yang telah peneliti temukan saat wawancara dengan Departemen Kurikulum yakni Ustadz A. Dzul Fikar, S.Pd. yakni kapan waktu pelaksanaan diklat dilakukan? Beliau mengatakan:

“Waktu pelaksanaan diklat adalah setiap sore Hari Selasa tepatnya mulai dari pukul 16.00 sampai 17.00 WIB.. Tetapi untuk kelas 3 dan 4 Ula Putra dan kelas 1 Ula-2 Ulya putri, waktu kami tambah pada Hari Kamis Sore. Penambahan waktu ini kami buat karena untuk kelas 3 dan 4 Ula ada 2 pelajaran yang didiklatkan yakni pelajaran Shorof dan Nahwu”. (8 Februari 2022)

Dari penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa waktu pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah pada sore Hari Selasa pukul 16.00 sampai 17.00 WIB. Dan untuk kelas 3 serta 4 Ula ditambah waktunya pada Hari Kamis sore, karena adanya 2 mata pelajaran yang didiklatkan yakni pelajaran Nahwu dan Shorof. Sedangkan untuk putrid mulai kelas 1 Ula sampai 2 Ulya waktunya selasa dan kamsis sore.

Pernyataan di atas juga didukung oleh hasil wawancara peneliti kepada peserta diklat yakni Ustadz Irfan Maulidi, S.Pd. yakni kapan waktu diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung? Beliau mengatakan:

“Saya mengikuti diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung selama saya diberi tugas menjadi ustadz di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yakni 1 tahun pembelajaran. Sedangkan waktu untuk diklat karena saya Ustadz kelas 3 Ula maka waktunya Selasa sore dan Kamis sore mulai pukul 16.00-17.00”. (1 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa diklat diikuti seorang yang diberi tugas menjadi Ustadz selama 1 periode pembelajaran. Sedangkan waktu diklat adalah Selasa sore dan Kamis sore tepatnya mulai pukul 16.00-17.00

Tabel. 4.3
Jadwal Diklat

No	Waktu	Ruangan
1	Selasa (16.00-1700)	1 Ula-2 Wustha putra
		1 Ula- 2 Wustha putri
2	Kamis (16.00-1700)	3 Ula- 4 Ula putra
		1 Ula- 2 Wustha putri

Sumber: Data Olahan Peneliti, Februari 2022

Melihat dari tabel 4.3 merupakan jadwal diklat Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung mulai dari kelas 1 tingkat Ula sampai dengan tingkat 2 Wustho yang dibagi menjadi 2 waktu yaitu pada Selasa untuk kelas 1 Ula - 2 Wustha baik putra putri dan Kamis untuk kelas 3 Ula – 4 Ula putra serta 1 Ula – 2 Wustha putri.

b. Pelaksanaan Manajemen Diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Pelaksanaan manajemen diklat adalah menurut Soekidjo Notoadmojo (1992: 34) adalah dengan adanya penanggung jawab diklat,

monitoring diklat menuju evaluasi harian, dan media yang diperlukan seperti proyektor, bagan flip dan sebagainya.

1) Penanggung jawab diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Penanggung jawab diklat adalah pihak yang diberi tugas untuk bertanggung jawab akan pelaksanaan diklat. Penanggung jawab diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung sebagaimana yang peneliti temukan melalui wawancara kepada Departemen Kurikulum yakni Ustadz A. Dzul Fikar, S.Pd. yaitu siapa penanggung jawab diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung tahun pembelajarn 2021-2022? Beliau mengatakan bahwa

“Penanggung jawab diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah saya sendiri, yakni Departemen Kurikulum. Tugas saya sebagi penanggung jawab yaitu seperti memberi saran dan kritik, mencari solusi bila terjadi masalah, mengabsen peserta diklat dan pemateri diklat serta mengompakkan seluruh peserta dan pemateri diklat”. (8 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penanggung jawab diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah Departemen Kurikulum yakni Ustadz. Ahmad Dzul Fikar, S.Pd. Sedangkan tugas dari penanggung jawab sendiri adalah memberi saran dan kritik, mencari solusi bila terjadi masalah,

mengabsen peserta diklat dan pemateri diklat, dan mengopakkan para peserta diklat serta pemateri diklat.

2) Media diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Media diklat adalah sarana atau alat yang digunakan untuk menyampaikan materi diklat kepada peserta diklat dengan tujuan meningkatkan pemahaman peserta diklat. Media diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung tahun pembelajaran 2021-2022 adalah sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada pemateri diklat yakni Ustadz. M. Irfani, S.Pd. yakni apa saja media diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung ? Beliau mengatakan:

“Media yang digunakan dalam pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah spidol dan papan tulis saja. Kedua media ini insyaallah sudah mencukupi dan efektif serta efisien”. (3 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa media diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah spidol dan papan tulis saja. Kedua media ini sudah bisa dikatakan efektif dan efisien karena sudah sesuai dengan kebutuhan.

3) Metode diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Metode diklat adalah suatu cara yang digunakan dalam diklat agar tujuan diklat sesuai apa yang telah direncanakan. Metode diklat

di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yang diterapkan adalah sebagaimana hasil wawancara peneliti kepada pemateri diklat yakni Ustadz M. Irfani, S.Pd. bahwa beliau mengatakan:

“Metode yang digunakan adalah metode konvensional atau ceramah, jadi saya menerangkan dan para peserta mendengarkan, setelah itu saya membuka pertanyaan bila ada yang masih dibingungkan. Ada lagi metode diskusi, yakni antara peserta diklat saling berdiskusi dan bila ada yang tidak paham boleh langsung ditanyakan ke saya”. (3 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa metode diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung menggunakan 2 metode yakni metode konvensional dan metode diskusi. Metode konvensional yaitu pemateri diklat menyampaikan materi diklat dan peserta diklat mendengarkan. Adapun metode diskusi yaitu para peserta diklat saling berdiskusi tentang materi diklat dan bila ada masalah dalam materi bisa langsung ditanyakan kepada pemateri diklat.



Gambar. 4.2. Pelaksanaan diklat dengan metode konvensional

Sumber: Dokumentasi Peneliti, Februari 2022

Gambar 4.2 merupakan dokumentasi pelaksanaan diklat menggunakan metode konvensional atau ceramah. Dimana peserta diklat mendengarkan penjelasan dari pemateri diklat.



Gambar. 4.3. Pelaksanaan diklat dengan metode diskusi

Sumber: Dokumentasi Peneliti, Februari 2022

Gambar 4.3 merupakan dokumentasi pelaksanaan diklat menggunakan metode diskusi. Dimana peserta diklat saling berdiskusi tentang materi diklat.

c. Evaluasi Manajemen Diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Evaluasi diklat dilaksanakan dengan sistematis kepada seluruh peserta diklat. Kegiatan ini dilaksanakan karena program diklat harus memperhatikan evaluasi (*feed back*) dari peserta yang ikut dalam program diklat.

Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009:233) terdapat 4 (empat) kriteria efektif untuk mengevaluasi kegiatan diklat dengan berfokus pada hasil akhir, antara lain:

- 1) Reaksi dari para peserta diklat terhadap diklat,
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman diklat,
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan diklat,
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi.

Evaluasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dilakukan oleh pemateri diklat setiap pertemuan diklat. Dengan cara memberi pertanyaan stau-satu bagaimana proves peserta diklat setelah mengikuti diklat baik materi, metode mengajar, atau hal-hal tentang permasalahan kelas dari peserta diklat. Sebagaimana yang telah peneliti temukan dari hasil wawancara kepada pemateri diklat Ustadz M. Irfani,

S.Pd. yakni bagaimana evaluasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung ? beliau mengucapkan:

“Evaluasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dilaksanakan setiap pertemuan diklat dan langsung saya pimpin. Evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan peserta diklat setelah melakukan diklat baik dalam hal yang perlu dibenahi dalam diklat, pemahaman materi, dampak diklat terhadap peserta diklat dalam mempraktikkan materi diklat di dalam kelasnya masing-masing, serta masalah yang dihadapi para peserta diklat (ustadz dan ustadzah) dalam proses mengajarnya”. (3 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dilaksanakan setiap pertemuan diklat selanjutnya. Evaluasi diklat langsung dipimpin oleh pemateri diklat. Hal-hal yang dibahas dalam evaluasi diklat antara lain seperti perkembangan peserta diklat setelah mengikuti diklat baik dalam hal pemahaman materi diklat, metode yang diajarkan untuk dipraktikkan dalam kelas para peserta diklat (ustadz dan ustadzah), kendala-kendala yang dialami para peserta diklat dalam kelasnya-masing-masing dan penilaian terhadap pelaksanaan diklat.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Dalam setiap kegiatan pasti ada faktor pendukung dan penghambat. Begitupun juga pada implementasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah, pasti ada faktor pendukung yang dapat

menunjang, menyokong, membantu suksesnya implementasi manajemen diklat. Sedangkan faktor penghambat adalah segala hal yang dapat meperlambat atau menjadikan tidak lancarnya pelaksanaan implementasi manajemen diklat.

a. Faktor pendukung implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Faktor pendukung adalah faktor yang mendukung, mengajak, dan bersifat untuk ikut serta dalam dukungan suatu kegiatan. Faktor pendukung dalam implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah sebagaimana hasil dari wawancara kepada Pematri diklat Bapak. M. Irfani, S.Pd. yakni apa saja faktor pendukung implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung ? Beliau mengatakan:

“Faktor pendukung dalam pelaksanaan dalam implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah seperti adanya arahan langsung dari pengasuh akan pentingnya dan wajibnya mengikuti diklat, adanya kesadaran pemateri diklat dan peserta diklat akan hasil yang didapatkan dan dibutuhkan dalam diklat, kemudian juga pemateri diklat yang berkompeten dalam bidangnya insyaallah, dan terakhir adalah adanya absen bagi peserta serta pemateri diklat sehingga sehingga nanti ketika kok banyak alpanya maka akan mendapatkan ta;ziran”. (3 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor pendukung dalam implementasi manajemen diklat Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah sebagai berikut:

- 1) Arahan dan komando langsung dari Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam, akan wajibnya mengikuti diklat
- 2) Adanya kesadaran baik pemateri diklat dan peserta diklat akan pentingnya dan sangat dibutuhkannya diklat. Karena dengan adanya diklat dapat membantu para ustadz dan ustadzah dalam memahami materi yang akan disampaikan dalam kelas, metode yang digunakan dalam kelas, serta permasalahan-permasalahan yang ada dalam kelas dapat dicarikan solusi bersama
- 3) Pemateri diklat yang ahli dalam bidangnya, sehingga penyampaian materi diklat dapat dengan mudah dipahami dan metode yang disarankan dapat dipraktikkan dalam kelas masing-masing peserta diklat.
- 4) Adanya absensi bagi para peserta diklat dan pemateri diklat serta adanya sanksi bagi kedua belah pihak bila alpa sudah melebihi batas yang sudah ditentukan.



Gambar. 4.4. Absensi peserta dan pemateri diklat

Sumber: Dokumentasi Peneliti, Februari 2022

Gambar 4.4 merupakan absensi para peserta dan pemateri diklat. Dimana dengan adanya absensi diharapkan dapat menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan diklat.

b. Faktor penghambat implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Faktor penghambat adalah faktor yang sifatnya menghambat jalannya suatu kegiatan dan bersifat seperti menggagalkan suatu hal. Faktor penghambat implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung sebagaimana yang peneliti temukan dari hasil wawancara kepada pemateri diklat Ustadz M. Irfani, S.Pd. yakni apa saja faktor penghambat implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung ? Beliau mengatakan:

“Adapaun faktor penghambat dalam implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yaitu seperti waktu yang sangat sedikit untuk kegiatan diklat, tidak jarang para peserta diklat yang masih sering terlambat dengan berbagai alasan, adanya dari peserta diklat yang masih meremehkan pdiklat entah karena sudah paham atau malas, belum terbukanya antara peserta diklat (ustadz dan ustadzah akan permasalahan yang ada di dalam kelasnya”. (3 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor penghambat dalam implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah adalah sebagai berikut:

- 1) Waktu yang sempit atau sedikit, sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak berjalan dengan efektif dan efisien
- 2) Kurang disiplinnya para peserta diklat dalam hal kedatangan tepat waktu, sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak berjalan dengan lancar
- 3) Adanya peserta diklat yang meremehkan kegiatan diklat, baik alasan sudah paham materi diklat atau malas mengikuti diklat, sehingga mempengaruhi peserta diklat lain dan diklat akan kurang maksimal
- 4) Para peserta diklat (ustadz dan ustadzah) masih banyak yang tertutup akan permasalahan yang dialami ketika mengajar di kelasnya masing-masing. Sehingga tujuan diklat akan sulit untuk direalisasikan.

3. Kontribusi Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung sebagaimana dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada peserta diklat Bapak Irfan Maulidi, S.Pd. yakni apa kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung ? beliau mengatakan:

“Dengan adanya diklat itu sangat membantu saya sebagai ustadz di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung untuk memahami materi yang sulit untuk dipahami, selain itu dalam diklat juga diberikan metode mengajar yang tepat agar para murid lebih mudah paham serta tidak bosan ketika proses belajar mengajar berlangsung”. (1 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah meningkatnya pemahaman peserta diklat untuk pemahaman materi yang akan diajarkan kepada muridnya masing-masing. Selain itu dengan diadakannya diklat sangat membantu para ustadz dan ustadzah dalam pengembangan metode yang diajarkan. Sehingga kegiatan belajar dan mengajar akan menjadi lebih hidup dan tidak membosankan.

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh hasil wawancara yang peneliti ajukan kepada Departemen Kurikulum Ustadz Dzul Fikar, S.Pd. yaitu apa kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung ? beliau mengatakan:

“Diadakannya diklat adalah untuk meningkatkan kemampuan ustadz dan ustadzah dalam mengajar dengan sesuai kompetensi yang harus guru penuhi seperti kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional. Sehingga ketika sumber daya insani berkualitas yakni para ustadz dan ustadzah maka mutu pendidikan di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung akan unggul dan meningkat”. (8 Februari 2022)

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah berpusat pada meningkatnya kompetensi peserta diklat (ustadz dan ustadzah). Kompetensi tersebut antara lain kompetensi pedagogic, social, kepribadian, dan profesinonal. Sehingga dengan meningkatnya sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung maka juga meningkatlah mutu pendidikan di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.

Tabel 4.4
Indikator Kompetensi Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kompetensi guru (UU Guru dan Dosen No. 14/2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19/2005)	1. Kompetensi pedagogik (Permendiknas No. 6 Tahun 2007)	1. Memahami siswa
		2. Pembelajaran yang mendidik dan dialogis
		3. Evaluasi hasil pembelajaran
		4. Pengembangan siswa
	2. Kompetensi kepribadian (Sudrajat, 2007)	1. Mantap, stabil, dan dewasa
		2. Disiplin, arif, dan berwibawa
		3. Menjadi teladan bagi siswanya
		4. Berakhlak mulia
	3. Kompetensi sosial (Sagala, 2009, hlm. 33-34)	1. Berkomunikasi dengan baik pada siswa dan lingkungan sekolah
		2. Berkomunikasi secara empatik dan santun dengan masyarakat luas
		3. Bersikap inklusif dan objektif
	4. Kompetensi profesional (Sagala, 2009, hlm. 40)	1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang sesuai
		2. Mampu menggunakan teknologi dengan fungsional
		3. Menilai hasil program pembelajaran

Sumber: Data Olahan Peneliti, Februari 2022

Melihat dari tabel 4.4 merupakan indikator-indikator kompetensi guru mulai dengan kompetensi pedagogic, sosial, kepribadian dan profesional.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

. Fokus penelitian pertama dalam penelitian ini adalah implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung .

Dalam implementasi manajemen diklat ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yaitu perencanaan manajemen diklat, pelaksanaan manajemen diklat serta evaluasi manajemen diklat. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dipaparkan oleh Haris Mudjiman (2006: 57) bahwa ada 5 (lima) unsur pokok pada manajemen diklat, kelima unsur pokok tersebut antara lain “Analisis kebutuhan diklat, perencanaan diklat, penyusunan bahan diklat, pelaksanaan diklat, dan penilaian diklat”.

1. Perencanaan manajemen diklat

Perencanaan manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung meliputi Dalam perencanaan diklat hal-hal yang perlu diperhatikan meliputi antara lain : 1) Tujuan diklat; 2) Pemateri diklat; 3) Tempat diklat; 4) Waktu diklat.

- a. Tujuan diklat yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru baik kompetensi pedagogic, social, kepribadian, dan professional, memberi pemahaman materi pelajaran yang benar, serta mengajarkan metode pengajaran yang sesuai.
- b. Pemateri diklat adalah ustadz dan ustadzah yang tingkatannya lebih tinggi dari pada peserta diklat. Berikut data pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung.
- c. Tempat diklat di Madrasah Diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah seperti data di bawah ini.
- d. Waktu diklat Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah Hari Selasa sore tepatnya pada pukul 16.00-17.00 WIB. Dan untuk kelas 3 serta 4 Ula waktu diklat ditambah Hari Kamis sore karena materi diklat yang diajarkan ada 2 yakni pelajaran Nahwu dan Shorof.

Hal ini telah sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Haris Mudjiman (2006: 64) menyampaikan 9 (sembilan) poin kegiatan perencanaan diklat meliputi: 1) menetapkan pengelola dan staf pembantu program diklat; 2) menetapkan tujuan diklat; 3) menetapkan bahan ajar diklat; 4) menetapkan metode-metode yang akan digunakan; 5) menetapkan alat bantu diklat; 6) menetapkan cara evaluasi diklat; menetapkan tempat dan waktu diklat; 7) menetapkan instruktur diklat; 8)

menyusun rencana kegiatan dan jadwal diklat; 9) menghitung anggaran yang dibutuhkan.

2. Pelaksanaan manajemen diklat

Pelaksanaan manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung meliputi 1) Penanggung jawab diklat, 2) Media Diklat, 3) Metode diklat.

- a. Penanggung jawab diklat adalah Departemen Kurikulum yakni Ustadz Dzul Fikar, S.Pd. Sedangkan tugas dari penanggung jawab sendiri adalah memberi saran dan kritik, mencari solusi bila terjadi masalah, mengabsen peserta diklat dan pemateri diklat, dan mengopakkan para peserta diklat serta pemateri diklat.
- b. Media yang digunakan ketika diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah hanya spidol dan papan tulis. Dan hanya dengan kedua media ini sudah mencukupi serta efektif dan efisien.
- c. Metode diklat yang diterapkan adalah metode konvensional yakni metode yang mana pemateri menyampaikan materi sedangkan peserta diklat mendengarkan dan memahami apa yang disampaikan pemateri diklat. Yang ke dua adalah metode diskusi, yakni para peserta diklat saling berdiskusi materi diklat dan pemateri diklat hanya mengawasi serta mengontrol jalannya diklat.

Hal ini sesuai dengan teori dalam pelaksanaan diklat menurut Soekidjo Notoadmodjo (1992: 34) adalah “adanya penanggung jawab, monitoring pelaksanaan diklat menuju evaluasi harian, dan media yang diperlukan (proyektor , flip chart, dan sebagainya)”.

3. Evaluasi diklat

Evaluasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dilaksanakan setiap pertemuan diklat selanjutnya dengan dipimpin langsung oleh pemateri diklat. Dalam evaluasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung hal yang menjadi tumpu penilaian adalah:

- 1) Reaksi dari para peserta diklat terhadap diklat,
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman diklat,
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan diklat,
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009:233) terdapat 4 (empat) kriteria efektif untuk mengevaluasi kegiatan diklat dengan berfokus pada hasil akhir, antara lain: 1) Reaksi dari para peserta diklat terhadap proses dan isi kegiatan diklat; 2) pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman diklat; 3) perubahan perilaku yang disebabkan karena

kegiatan diklat; 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya turnover (berhenti kerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yakni sebagai berikut:

Faktor pendukung:

1. Arahan dan komando langsung dari Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam, akan wajibnya mengikuti diklat. Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Arifin, (2004:3) bahwa kepemimpinan adalah penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi.
2. Adanya kesadaran baik pemateri diklat dan peserta diklat akan pentingnya dan sangat dibutuhkannya diklat. Karena dengan adanya diklat dapat membantu para ustadz dan ustadzah dalam memahami materi yang akan disampaikan dalam kelas, metode yang digunakan dalam kelas, serta permasalahan-permasalahn yang ada dalam kelas dapat dicarikan solusi

bersama. Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Jhon H. Jhackson (2001) bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya akan banyak ditentukan oleh kesadaran individu-individu dalam menjalankan tugas yang diembannya, sebab manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan.

3. Pemateri diklat yang ahli dalam bidangnya, sehingga penyampaian materi diklat dapat dengan mudah dipahami dan metode yang disarankan dapat dipraktikkan dalam kelas masing-masing peserta diklat. Hal ini sesuai dengan napa yang dijelaskan oleh Fayol (1949) dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2000) yakni bahwa pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dapat meningkatkan produktivitas.
4. Adanya absensi bagi para peserta diklat dan pemateri diklat serta adanya sanksi bagi kedua belah pihak bila alpa sudah melebihi batas yang sudah ditentukan. Hal ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hasibuan (2009:194) bahwa waskat adalah termasuk faktor peningkatan kedisiplinan anggota.

Faktor penghambat

- 1) Waktu yang sempit atau sedikit, sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan paparan dari Slameto, (2003:55) bahwa waktu adalah faktor yang mempengaruhi hasil belajar.

- 2) Kurang disiplinnya para peserta diklat dalam hal kedatangan tepat waktu, sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak berjalan dengan lancar. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Rivai, (2009:824) bahwa semakin baik kedisiplinan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.
- 3) Adanya peserta diklat yang meremehkan kegiatan diklat, baik alasan sudah paham materi diklat atau malas mengikuti diklat, sehingga mempengaruhi peserta diklat lain dan diklat akan kurang maksimal. Hal ini sesuai dengan paparan Gondokusumo, (1998:145) yakni sifat terlalu santai dan masa bodoh adalah perilaku yang mudah menimbulkan pelanggaran peraturan disiplin.
- 4) Para peserta diklat (ustadz dan ustadzah) masih banyak yang tertutup akan permasalahan yang dialami ketika mengajar di kelasnya masing-masing, sehingga tujuan diklat akan sulit untuk direalisasikan.

C. Kontribusi Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Kontribusi dari implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amriyyah tahun pembelajaran 2021-2022 adalah memudahkan para ustadz dan ustadzah dalam memahami materi yang akan disampaikan. Hal ini tidak lepas dari asal-usul lahirnya diklat yakni meningkatnya jumlah santri Pondok Pesantren Darussalam tidak diiringi dengan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan. Sehingga kemampuan tenaga pendidik yang berkompeten dan siap juga sedikit. Selain

itu dengan diadakannya diklat dapat memberikan kepada para ustadz dan ustadzah metode yang tepat dalam mengajar. Sehingga dalam proses belajar mengajar suasana kelas lebih hidup dan menyenangkan. Sehingga murid-murid dengan senang dan mudah menangkap materi yang disampaikan oleh ustad dan ustadzah.

Terakhir dari kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung adalah meningkatnya kompetensi para ustadz dan ustadzah. Sehingga ketika para ustadz dan ustadzah sudah memenuhi kompetensi guru baik kompetensi pedagogic, kompetensi social, kompetensi kepribadian, dan kompetensi professional maka kualitas mengajar dan mutu pendidikan meningkat yang mana sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Hasil temuan di atas sesuai dengan paparan Suyatno, Sumedi, dan Riadi (2009:229) yakni:

“Mengikuti kegiatan ilmiah seperti pendidikan dan latihan (diklat) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan/ketrampilan dan sikap baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogis, profesional, sosial, maupun kompetensi kepribadian”.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi Manajemen Diklat Dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung meliputi 4 tahap yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan meliputi tujuan diklat, pemateri diklat, tempat diklat dan waktu diklat. Pelaksanaan meliputi penanggung jawab diklat, media diklat, dan metode diklat. Sedangkan evaluasi diklat meliputi reaksi dari para peserta diklat terhadap diklat, pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman diklat, perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan diklat, hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Adapun faktor pendukung implementasi manajemen diklat antara lain seperti 1) adanya arahan dan komando langsung dari Pengasuh

Pondok Pesantren Darussalam, akan wajibnya mengikuti diklat; 2) adanya kesadaran baik pemateri diklat dan peserta diklat akan pentingnya dan sangat dibutuhkannya diklat karena dengan adanya diklat dapat membantu para ustadz dan ustadzah dalam memahami materi yang akan disampaikan dalam kelas, metode yang digunakan dalam kelas, serta permasalahan-permasalahan yang ada dalam kelas dapat dicarikan solusi bersama; 3) pemateri diklat yang ahli dalam bidangnya, sehingga penyampaian materi diklat dapat dengan mudah dipahami dan metode yang disarankan dapat dipraktikkan dalam kelas masing-masing peserta diklat; 4) adanya absensi bagi para peserta diklat dan pemateri diklat serta adanya sanksi bagi kedua belah pihak bila alpa sudah melebihi batas yang sudah ditentukan.

Adapun faktor penghambat implementasi manajemen diklat antara lain: 1) Waktu yang sempit atau sedikit, sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak berjalan dengan efektif dan efisien; 2) kurang disiplinnya para peserta diklat dalam hal kedatangan tepat waktu, sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak berjalan dengan lancar; 3) adanya peserta diklat yang meremehkan kegiatan diklat, baik alasan sudah paham materi diklat atau malas mengikuti diklat, sehingga mempengaruhi peserta diklat lain dan diklat akan kurang maksimal; 4) para peserta diklat (ustadz dan ustadzah) masih banyak yang tertutup akan permasalahan yang dialami ketika mengajar di kelasnya masing-masing. Sehingga tujuan diklat akan sulit untuk direalisasikan.

3. Kontribusi Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

Adapun kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yaitu memudahkan para ustadz dan ustadzah untuk memahami materi yang sulit dipahami, memberikan metode-metode mengajar guna dipraktikkan di dalam kelasnya masing-masing, serta meningkatnya kompetensi para ustadz dan ustadzah baik kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional.

B. Implikasi Penelitian

Kesimpulan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya memberi implikasi baik implikasi teoritis maupun kebijakan

1. Implikasi Teori

- a. Implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung meliputi 4 tahap yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan meliputi tujuan diklat, pemateri diklat, tempat diklat dan waktu diklat. Pelaksanaan meliputi penanggung jawab diklat, media diklat, dan metode diklat. Sedangkan evaluasi diklat meliputi reaksi dari para peserta diklat terhadap diklat, pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman diklat, perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan diklat, hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori yang telah dipaparkan oleh Haris Mudjiman (2006: 57) bahwa ada 5 (lima) unsur pokok pada manajemen diklat, kelima unsur pokok tersebut antara lain “Analisis kebutuhan diklat, perencanaan diklat, penyusunan bahan diklat, pelaksanaan diklat, dan penilaian diklat”.

- b. Faktor pendukung implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung antara lain seperti 1) adanya arahan dan komando langsung dari Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam, akan wajibnya mengikuti diklat, dst. Adapun faktor penghambat implementasi manajemen diklat antara lain: 1) Waktu yang sempit atau sedikit, sehingga dalam pelaksanaan diklat tidak berjalan dengan efektif dan efisien, dst. Hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Veithzal Rivai & Ella Jauvani (2009: 225) berpendapat bahwa “indikator-indikator diklat harus meliputi instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan diklat, dan lingkungan yang menunjang”.
- c. Kontribusi implementasi manajemen diklat dalam meningkatkan sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yaitu memudahkan para ustadz dan ustadzah untuk memahami materi yang sulit dipahami, memberikan metode-metode mengajar guna dipraktikkan di dalam kelasnya masing-masing, serta meningkatnya kompetensi para ustadz dan ustadzah baik kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Hasil temuan di atas sesuai

dengan paparan Suyatno, Sumedi, dan Riadi (2009:229) yakni dengan mengikuti diklat dapat meningkatkan pengetahuan/ketrampilan dan sikap baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogis, profesional, sosial, maupun kompetensi kepribadian”.

2. Implikasi Kebijakan

Dari hasil penelitian yang sudah dipaparkan, implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung yang meliputi 4 tahap yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi serta dengan selalu menerapkan indikator-indikator diklat sehingga dapat memberikan peningkatan sumber daya insani. Hal ini bisa dibuktikan dengan adanya kemudahan para ustadz dan ustadzah untuk memahami materi yang sulit dipahami, adanya pengajaran metode-metode mengajar guna dipraktikkan di dalam kelasnya masing-masing, serta meningkatnya kompetensi para ustadz dan ustadzah baik kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

Adanya keterbatasan peneliti dalam implementasi manajemen yang hanya meliputi perencanaan, pelaksana'an dan evaluasi, tanpa menyertakan pengorganisasian.

D. Saran

Setelah melihat kesimpulan dari hasil penelitian ada beberapa saran yang perlu kiranya peneliti sampaikan meliputi:

1. Diharapkan terus berbenah khususnya pada implementasi manajemen diklat, sehingga kekurangan-kekurangan dan kesalahan-kesalahan bisa diatasi dan diselesaikan dengan maksimal, sehingga hasil dari kegiatan diklat dapat memuaskan seluruh pihak.
2. Diharapkan terus menumbuhkan rasa semangat yang tinggi baik untuk para peserta diklat dan pemateri diklat, karena sebaik apapun program bila sumber daya manusianya kurang tanggap maka akan percuma dan sia-sia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Ibnu Shina (2016), *Manajemen Pelatihan Entrepreneurship Pada Santri Di HIPSI Kabupaten Brebes Prespektif Ekonomi Islam*.
- Anjeli Triska, (2019), *Pengaruh Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Universitas Negri Padang Indonesia*.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya. Semarang: CV Toha Putra, 2014.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta; 2005.
- Febria, Nur (2017) *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan sumber Daya Manusia Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kota Yogyakarta Tahun*.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 1996
- Nurbaiti, Diana (2019) *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al Hikmah Kedaton Bandar Lampung*.
- Ningrum, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia vo. 9 No. 1)*, 2009.
- Sugiyono.2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan R Dan D*. Bandung : Alfabeta.
- Tim Penyusun Pedoman Penulisan Sekripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Blokagung : Special Page IAIDA.
- Undang-Undang sisdiknas UU RI Th. 2003*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Wasisti, Jabro, dkk, *Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Struktural Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No. 2 Juli, 2014.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pk. Psa. Darussalam Blokagung 320V Karangdoro Tegalarif Banyuwangi Jawa Timur - 68481 No. Hp: 98228403327, Website: www.iaida.ac.id, E-mail: iaidablokagung@gmail.com

Nomor: 31.5/274.66/FTK.IAIDA/C.3/III/2022

Lamp. : -

Hal : **PENGANTAR PENELITIAN**

Kepada Yang Terhormat:
Madrasah Diniyyah Al- Amiriyyah
Blokagung, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : **MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI**
TTL : **Banyuwangi, 15 September 1998**
NIM : **18111110086**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan (FTK)**
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**
Alamat : **Dusun Blokagung RT 03 RW 04 Desa Karangdoro Kec. Tegalsari**
HP : **085645339231**
Dosen Pembimbing : **Lia Kholida Putri Maharani, S.St., M.Pd.I.**

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.
Adapun judul penelitiannya adalah:

"Implementasi Manajemen Diklat Dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Di Madrasah Diniyyah Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022"

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.



Blokagung, 04 Juni 2022

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001



Office :
LAPSAH Gedung Aula
PP. DARUSSALAM BLOKAGUNG
TEGALSARI BANYUWANGI
Telp. : 0333 184812
Hp : 08133038838

المدرسة الدينية الاميرية

MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH

NSM : 413351210273

Unit Pendidikan : Ula, Wustho, 'Ulya dan Musyawarah

SURAT KETERANGAN

Nomer: 31.2/02 /MADINA/TV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Diniyyah Al-Amiriyah Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI
NIM : 18111110086
Universitas : INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
Status : MAHASISWA
Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Telah melakukan penelitian di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi, untuk keperluan penyusunan skripsi yang berjudul **"IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI DI MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022"**

Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai dari tanggal 01 Januari-01 Februari 2022.

Demikian surat ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Blokagung, 10 April 2022
Mengetahui,

Kepala MADINA Tingkat Ula

Usmaz: Abdul Hamid, S.Ag.

NAMA	MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI
NIM	18111110086
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN
ANGKATAN	20181
PROGRAM STUDI	S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PERIODE	20212



No	Periode	Hari/Tgl Pertemuan	Catatan Pertemuan/Konsultasi PA	Keterangan
1	20212	14 April 2022	Pengajuan ujian skripsi	Acc ujian skripsi
2	20212	11 April 2022	Temuan data penelitian dan pembahasan	Acc temuan data penelitian dan pembahasan
3	20212	04 April 2022	Bab 4,5,6	Acc bab 4,5,6
4	20212	29 Desember 2021	Pengajuan ujian sempro	Acc ujian sempro
5	20212	22 Desember 2021	Revisi Bab 1,2,3	Acc bab 1,2,3
6	20212	15 Desember 2021	Pembetulan isi abstrak	Acc isi abstrak
7	20212	13 Desember 2021	Sistematika penulisan skripsi	Acc sistematika penulisan skripsi
8	20212	06 Desember 2021	Pengajuan judul skripsi	Acc judul skripsi

Mengetahui,
Penasehat Akademik

BANYUWANGI, 14 APRIL 2022
Mahasiswa

MOH. NUR FAUZI S.HI. M.H
NIDN.2119077801

MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI
18111110086

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

A. Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

1. Bagaimana Asal-usul diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
2. Apa tujuan diadakannya diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
3. Bagaimana perencanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
4. Bagaimana pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
5. Bagaimana evaluasi diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
6. Siapa pemateri diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
7. Di mana saja tempat pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
8. Kapan saja waktu pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?
9. Siapa penanggung jawab diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?

10. Apa saja media dalam pelaksanaan diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?

11. Metode apa yang digunakan dalam diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemn Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

1. Apa saja faktor pendukung implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?

2. Apa saja Faktor penghambat implementasi manajemen diklat di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?

C. Kontribusi Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung

1. Apa kontribusi implementasi manajemen diklat terhadap sumber daya insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung?

DOKUMENTASI



Dewan Asatidz Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung dengan para pengasuh Pondok Pesanren Darussalam



**Interview bersama Kepala Madrasah tingkat ULA
Ustadz Abdul Hamid, S.Ag.**



**Interview bersama pemateri diklat
Ustadz M. Irfani, S.Pd.**



**Interview bersama Departemen Kurikulum
Ustadz Dzul Fikar, S.Pd**



**Interview bersama peserta diklat
Ustadz Irfan Maulidi, S.Pd.**



**Pelaksanaan diklat
Kelas 2 ULA putra**



Pelaksanaan diklat

Kelas 3 ULA putra



Absensi peserta dan pemateri diklat

Madrasah Diniyyah Al-Amiriyah Blokagung



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 17%

Date: Kamis, Juni 09, 2022

Statistics: 3341 words Plagiarized / 19551 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

SKRIPSI IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI DI MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022 Oleh : MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI NIM : 18111110086 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN 2022 ii SKRIPSI IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI DI MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022 Oleh : MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI NIM : 18111110086 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN 2022 iii HALAMAN PRASYARAT GELAR SKRIPSI IMPLEMENTASI MANAJEMEN DIKLAT DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA INSANI DI MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG TAHUN PEMBELAJARAN 2021-2022 Diajukan kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh : MUHAMMAD AKHWAN ROSYADI NIM : 18111110086 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI TAHUN 2022 iv

BIODATA PENULIS



Muhammad Akhwan Rosyadi adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua Ahmad Husnan dan Istianah sebagai anak ke-3 dari 5 bersaudara. Penulis yang bercita-cita bisa menjadi penghafal al-Qur'an ini dilahirkan di Dusun Blokagung, Desa Karangdoro, Kecamatan Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi pada tanggal 15 September 1998. Penulis yang sangat mencintai kesenian menempuh pendidikan dimulai dari TK Darussalam, SD Darussalam, SMP Plus Darussalam, MA Al-Amiriyyah, dan sekarang masih menempuh pendidikan di IAI Darussalam dan Ma'had 'Aly Darussalam. Penulis adalah santri Pondok Pesantren Darussalam yang tengah mengabdikan menjadi tenaga pendidik di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “**Implementasi Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Blokagung Tahun Pembelajaran 2021-2022**”.