

Dampak Pelatihan dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Komitmen di Sekolah Bahasa Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri

Ryna Setyaningsih Sukemi¹, Zaharuddin², Irawan R.d Budianto³

^{1,2,3}Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

ABSTRACT

Three important aspects influence the impact of training and competency of teaching staff on commitment at Sebas Lemdiklat Polri, namely Seminars, Workshops and Training. The aim of the research is as follows: To determine the impact of training and competency of teaching staff on commitment in language schools at National Police Education and Training Institutions. The method used in this research is a descriptive qualitative method to create systematic, factual, and accurate information about the facts and characteristics of a particular population or area. This research was used to find out the impact of training and competency of teaching staff on the commitment of the National Police Education and Training Institute. The results of this research are the Sebas Lemdiklat Polri's efforts to increase the competency of the certified teaching staff at the Sebas Lemdiklat Polri, including conducting workshops, seminars, and training. The school's efforts to improve the personality competency of teaching staff as certified by the Indonesian National Police Lemdiklat National Police Education and Training Institute include guidance from the LSP (Institute for National Police Certificate) through meetings, seminars and coaching training by providing examples.

Keywords:

Training,
Competence,
Educators



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Ryna Setyaningsih Sukemi
Universitas Mitra Bangsa
Email: rynasetyaningsih13@gmail.com

[1.]Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan upaya bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Azhad, Anwar, and Qomariah 2015). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aset dengan sistem terintegrasi yang terdiri dari aktivitas-aktivitas sumber daya manusia berupa pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan secara efektif

dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan pelatihan dan kompetensi. Tenaga pendidik merupakan orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para tenaga pendidik/dosen sebagai pemegang peran utama manajer/administrator, para supervisor, dari para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Tenaga pendidik telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan Tenaga pendidik agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Pengertian kompetensi dalam Tenaga pendidik publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Siti Aisyah, 2022).

Menurut Wibowo (2016) 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 menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sumber daya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai tidak terlepas dengan rasa cinta terhadap pekerjaan yang diamahkan, hal ini berkaitan erat dengan komitmen organisasi sebagai pegawai. Komitmen pada Sebas Lemdiklat Polri sebagai keberpihakan dan loyalitas tenaga pendidik terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu (Ratna Shella Musfira, 2022).

Selain pelatihan dan kompetensi, komitmen tenaga pendidik juga menjadi faktor yang dapat menentukan kinerja. Komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Koesmono, 2007). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Sedangkan O'Reilly dalam Djati dkk. (2003) dalam (Koesmono 2007) menyatakan bahwa "Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi". Proses pendidikan yang dilaksanakan di Sebas Lemdiklat Polri dan jajarannya tentunya memerlukan berbagai dukungan salah satunya adalah keberadaan tenaga pendidik yang profesional dan kompeten. Dengan adanya tenaga pendidikan yang profesional dan kompeten tersebut diharapkan mampu menjawab tantangan yang ada sekarang ini yang telah memasuki era revolusi industri 4.0 menuju era 5.0.

Tenaga pendidik dalam proses pembelajaran bertanggung jawab untuk mentransfer ilmu pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta membentuk sikap dan perilaku para peserta didik (SDM Polri) yang profesional. Oleh karenanya SDM Polri akan menjadi profesional apabila mampu menggabungkan pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill) dan performa, sikap (attitude) dan perilaku secara seimbang. Kualitas kompetensi tenaga pendidik menjadi sangat utama, strategis dan menentukan bagi lembaga pendidikan Sebas Lemdiklat Polri. Tenaga pendidik merupakan garda terdepan (ujung tombak) dalam mendidik siswa/peserta

didik, oleh karena itu merekalah yang secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan kemampuan sesuai dengan filosofi pendidikan Polri (profesional, bermoral, modern, dan unggul), sehingga menjadi siap pakai dalam melaksanakan tugas kepolisian dan terwujudnya Sebasa Lemdiklat Polri yang profesional.

Kondisi kualitas kompetensi tenaga pendidik polri sekarang ini memang dirasakan masih terdapat kekurangan / kelemahan-kelemahan dalam rangka mewujudkan postur Polri yang profesional, bermoral dan modern. Hal ini disebabkan dan dipengaruhi oleh beberapa hal/faktor-faktor baik dari internal maupun eksternal. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor dari internal maupun eksternal inilah maka dapat diambil suatu langkah-langkah strategis maupun upaya-upaya lain yang cocok dan dapat dilaksanakan, sehingga Sebasa Lemdiklat Polri dapat mewujudkan postur Polri sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Faktor utama keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di Sebasa Lemdiklat Polri sangat bergantung dari kualitas tenaga pendidik. Oleh karena itu seseorang tenaga pendidik harus mempunyai kinerja yang optimal dalam hal kemampuan, motivasi dan peluang dalam bidang tugasnya secara profesional. Menghadapi kondisi demikian upaya yang dilakukan adalah membenahi kualitas kompetensi tenaga pendidik dan meningkatkan kesejahteraan, sehingga mampu memotivasi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran kepada para peserta didik.

Dalam Peraturan Kepolisian nomor 5 tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Kapolri No.6 tahun 2017 tentang Susunan dan Organisasi Tata Kerja tingkat mabes Polri menyebutkan bahwa Lembaga Pendidikan Polri merupakan salah satu satuan kerja di bawah Mabes Polri yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan Sumber daya manusia Polri yang profesional, modern dan terpercaya. Untuk itu telah diwujudkan melalui langkah-langkah menuju pendidikan berbasis kompetensi. Secara keseluruhan, 8 Standar Pendidikan telah dipenuhi oleh Sebasa Lemdiklat Polri dan terlaksana dengan sangat baik, khususnya 5 standar Pendidikan yaitu standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan. Adapun standar yang perlu ditingkatkan standar penilaian, standar Gadik/Gadikan, serta standar sarana prasarana.

Pendidikan adalah wahana strategis dalam memfasilitasi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama suatu bangsa untuk berpartisipasi aktif dalam dinamika era globalisasi, sehingga dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka Polri bersama stakeholder telah dan akan terus berupaya mewujudkannya melalui berbagai pengembangan dan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, sarana prasarana, materi ajar, dan peningkatan kerja tenaga pendidik.

Tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidik selaku ujung tombak pengelola pendidikan dan tenaga pendidikan memiliki jabatan fungsional yang harus berlandaskan pada kompetensi profesional dalam menjalankan kewenangan profesinya. Sebasa Lemdiklat Polri harus meningkatkan kinerja para tenaga pendidik sebagai lembaga pengembangan ilmu yang bertujuan melahirkan anggota Polri dan pimpinan Sebasa Lemdiklat Polri yang berpengetahuan, berkeahlian, kompeten, dan terampil. Kinerja tenaga pendidik diukur berdasarkan beban kerja tenaga pendidik mencakup tugas utama yaitu melakukan pendidikan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, masih banyak tenaga pendidik yang terlambat untuk mengajar dan saling lempar tanggung jawab karena kurangnya komunikasi di antara rekan sekerja tenaga pendidik dan pimpinan. Meskipun demikian masih banyak tenaga pendidik yang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, penuh semangat dan keikhlasan.

Di samping itu dalam pengamatan awal peneliti memperhatikan bahwa terdapat kelemahan manajemen pendidikan dalam iklim organisasinya, ada saja tenaga pendidik-tenaga pendidik yang tidak solid, selalu berbeda pendapat dan mengambil keputusannya masing-masing karena

berbeda prinsip. Rendahnya motivasi kerja para pendidik terlihat dari kurangnya upaya mereka untuk mempersiapkan rencana pembelajaran, kurangnya kegigihan mereka untuk mendorong keberhasilan belajar peserta didik, kurangnya upaya mereka untuk meningkatkan kompetensi diri, seringnya mereka absen mengajar karena berbagai alasan yang kurang masuk akal. Institusi Polri secara khusus memang tidak mencetak personelnya menjadi seorang tenaga pendidik, namun ternyata keberadaan tenaga pendidik sangatlah diperlukan dengan adanya sekolah kedinasan yang di miliki oleh Sebas Lemdiklat Polri. Dengan keadaan seperti ini mau tidak mau bahwa harus ada yang menjadi tenaga pendidik untuk mengajar di sekolah-sekolah kedinasan yang ada di Sebas Lemdiklat Polri.

Berdasarkan uraian di atas, maka objek penelitian yang dipilih oleh peneliti ialah Sebas Lemdiklat Polri adalah Sekolah Bahasa (Sebas) Lemdiklat Polri yang mempunyai sebutan “Bumi Poliglot Bhayangkara” terus berinovasi agar tetap produktif dengan menghasilkan sebuah program unggulan yang diberi nama *Web Learning* Program unggulan ini mengusung konsep webinar dan pembelajaran bahasa Asing secara online. Program ini telah dilaksanakan sebanyak 15 (lima belas) kali sejak tahun 2020 dengan tema terkait dengan program pendidikan yang dimiliki Sebas Lemdiklat Polri. Terdapat 6 (enam) program bahasa Asing yaitu bahasa Inggris, bahasa Mandarin, bahasa Jepang, bahasa Perancis, bahasa Arab, bahasa Korea dan bahasa Indonesia yang di ajarkan untuk Polisi Mancanegara yang diajarkan di Sebas Lemdiklat Polri. Topik web learning disesuaikan dengan tujuan yang ingin diraih termasuk interactive sharing session dengan para narasumber yang berpengalaman di bidangnya.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut maka perlu dikaji kembali mengenai pelatihan dan kompetensi tenaga pendidik Dengan program program yang sedang dilaksanakan oleh sebas lemdiklat polri membuat tenaga pendidik harus mengikuti pelatihan dan kompetensi terhadap komitmen Sebas Lemdiklat Polri untuk mengembangkan kompetensi pada setiap tenaga pendidik.

[2.]Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi tenaga pendidik terhadap komitmen sebas lemdiklat polri.

Penelitian ini dilaksanakan di Sebas Lemdiklat Polri yang beralamat jalan Cipinang Baru Raya No. 25 Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Populasi pada penelitian merupakan dasar dari pertimbangan bahwa sampel atau responden berkaitan erat dengan karakteristik dalam variabel penelitian yang peneliti lakukan. Sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik dari subjek dalam populasi yang akan diteliti, yang secara representatif dapat mewakili populasinya. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 60 orang tenaga pendidik di Sebas Lemdiklat Polri. Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total atau sensus, menurut (Sugiyono,2019) sampling total atau sensus merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini karena jumlah populasi penelitian dibawah dari 100.

Dalam hal pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini menggunakan

observasi partisipasi, di mana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur, di mana seorang pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan untuk mencari jawaban atas hipotesis yang disusun dengan ketat.

Dalam melaksanakan teknik wawancara (interview), pewawancara harus mampu menciptakan hubungan yang baik sehingga informan bersedia bekerja sama, dan merasa bebas berbicara dan dapat memberikan informasi yang sebenarnya. Teknik wawancara yang peneliti gunakan adalah secara terstruktur (tertulis) yaitu dengan menyusun terlebih dahulu beberapa pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan. Hal ini dimaksudkan agar pembicaraan dalam wawancara lebih terarah dan fokus pada tujuan yang dimaksud dan menghindari pembicaraan yang terlalu melebar.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis. Perti buku

[3.] Hasil dan Pembahasan

Setelah data terkumpul dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi, peneliti dapat menganalisa hasil penelitian dengan teknik kualitatif deskriptif, artinya peneliti menggambarkan, menguraikan dan menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan. Sehingga akan memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya. Adapun data-data yang akan dipaparkan dan dianalisis oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian.

Upaya Sebasa Lemdiklat Polri Dalam hal pelatihan Tenaga Pendidik

Pendidikan dan pelatihan atau yang sering disingkat diklat merupakan salah satu dari beberapa upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik. Diklat dilaksanakan apabila sekolah mendapat undangan dari pihak penyelenggara diklat untuk mengirimkan sebagian tenaga pendidik dengan jumlah yang telah ditentukan untuk mengikuti kegiatan tersebut. Dalam hal pelatihan sebasa lemdiklat diklat melakukan tahapan tahapan.

Program pelatihan tenaga pendidik merupakan program yang dilakukan oleh tenaga pendidik dengan tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas. Program latihan yang dilakukan biasanya mencakup teknik perencanaan pembelajaran dan cara melakukan pembelajaran yang efektif. Kegiatan ini masuk ke dalam bagian internal manajemen di sekolah yang diadakan dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik. Pihak manajemen berharap agar tenaga pendidik bisa mendapatkan keunggulan kompetitif serta dapat memberikan pelayanan terbaik. Melalui program pelatihan tenaga pendidik diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan mengalami peningkatan kualitas kerja.

Sri Poedjiati, S.H, selaku Wakasebasa menjelaskan “Dalam upaya mendatangi tenaga pendidik, maka kita membuka rekrutmen berdasarkan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang sudah disepakati. Kami tidak pernah membuka pengumuman terbuka lewat online karena kalau media online itu pasti butuh dana, jadi pengumuman itu kami sampaikan lewat tenaga pendidik yang ada serta alumni, karena memang kebutuhan guru dalam rekrutmen tersebut juga terbatas. Jadi dalam membuka rekrutmen kita memanfaatkan tenaga pendidik yang ada dan alumni. Alhamdulillah sekolah ini sudah punya alumni dan mereka yang datang sebagai alumni kami

lihat sangat peduli sekolah ini. Teman-teman alumni yang sudah menjadi guru disini menunjukkan komitmen lebih tinggi, mungkin mereka punya ikatan batin dengan sekolah ini. Nah itulah tadi kita kembali syukuri. Dalam prosesnya setiap pelamar yang datang berkasnya harus masuk ke saya kepala sekolah untuk kami uji kelayakan maksudnya disini ijazah harus linear dengan mata pelajaran yang kami butuhkan, tahap selanjutnya adalah seleksi wawancara.”

Standar kompetensi pada bidang atau sektor tertentu dapat digunakan pihak yang berkepentingan, secara berikut:

1. Untuk Institusi Polri
 - a. Sebagai acuan pembanding untuk mengetahui kompetensi seorang pendidik yang meliputi kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi siosial dan kompetensi professional dalam melaksanakan uji kompetensi pendidik polri.
 - b. Sebagai alat ukur Tingkat pencapaian kompetensi kerja dalam proses pembelajaran pada satuan Pendidikan polri.
2. Untuk Lembaga Pendidikan dan pelatihan Polri
 - a. Memberikan arah dan tujuan (Good Setting) untuk mengembangkan program Pendidikan dan pelatihan polri dalam penyusunan kurikulum, silabus, bahan ajar/modul dan desai pembelajaran serta penilaian hasil belajar.
 - b. Menjadi indikator keberhasilan dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan polri, khususnya dalam proses pembelajaran.
 - c. Sebagai acuan dalam mengembangkan program pelatihan pendidik polri.

Kegiatan selanjutnya yaitu Pelatihan Latkatpuan pendidik dan pengasuh sekolah bahasa lemdiklat polri tahun 2023, yang sangat bermanfaat bagi seluruh tenaga pendidik dalam hal materi yang disampaikan, sehingga efektivitas mereka dalam bekerja berkembang dengan sangat baik, berikut merupakan dokumentasi pelatihan yang diadakan di sebasa lemdiklat polri.

Manfaat Pelatihan Tenaga Pendidik untuk Sebasa Lemdiklat Polri

1. Terjadi peningkatan produktivitas kerja di sebasa lemdiklat polri secara keseluruhan.
2. Mewujudkan hubungan yang serasi dan kompak antar tenaga pendidik, atasan, dan bawahan di Lembaga tersebut.
3. Pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan tepat.
4. Menumbuhkan semangat kerja yang tinggi di seluruh tenaga pendidik, serta meningkatkan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
5. Program pelatihan tenaga pendidik dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang lancar serta efektif.
6. Pelatihan untuk tenaga pendidik dapat menumbuhkan sikap terbuka dari manajemen melalui gaya manajerial yang partisipatif.
7. Mampu mencari alternatif penyelesaian masalah secara fungsional.

Terdapat juga manfaat Pelatihan untuk Tenaga pendidik disebasa lemdiklat polri, sebagai berikut:

1. Program pelatihan Tenaga pendidik dapat menumbuhkan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik.
2. Peningkatan kemampuan Tenaga pendidik untuk menghadapi berbagai masalah yang lebih banyak.
3. Memberikan motivasi untuk Tenaga pendidik dalam meningkatkan kemampuan kerjanya di sekolah.
4. Adanya operasionalisasi dan internalisasi faktor motivasional.
5. Terjadi peningkatan kemampuan untuk mengatasi depresi atau frustasi, stres, dan sebuah konflik yang terjadi yang nantinya akan memperbesar rasa percaya diri.
6. Puas dalam melakukan pekerjaan.

7. Tenaga pendidik akan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan program yang bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan masing-masing dengan teknikal dan intelektual.
8. Memperoleh pengakuan yang besar atas kemampuan sendiri.
9. Tenaga pendidik akan semakin bertekad dalam mengajar agar lebih mandiri ketika bekerja.
10. Mengurangi perasaan takut dan cemas dalam menghadapi tugas yang baru di masa mendatang

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini, disusun berdasarkan hasil paparan data yang telah peneliti temukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan di Sebas Lemdiklat Polri. dibawah ini akan disajikan temuan penelitian yang berkaitan dengan fokus penelitian. Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi dan pelatihan tenaga pendidik di sebas lemdiklat polri.

1. Workshop

Dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan pelatihan yang dimiliki tenaga pendidik, Kasebas memiliki kebijakan untuk mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan workshop. Dalam pelaksanaannya kegiatan workshop tidak memiliki jadwal rutin, karena sekolah hanya mendapatkan undangan dari pihak penyelenggara untuk mengikuti kegiatan tersebut. Sejauh ini yang sering menyelenggarakan dan sekaligus bertanggung jawab dalam kegiatan workshop adalah pihak dari Regional English Language Office (RELO) dari United State Embassy di Indonesia. Untuk dari sekolah sendiri belum bisa menyelenggarakan kegiatan workshop secara pribadi, dikarenakan masih adanya kendala terkait anggaran, maupun fasilitas yang ada. pada kesempatan wawancara tenaga pendidik Dhani Hernando, S.Ik. M.H, menjelaskan.

“Pada prinsipnya mengenai kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan upaya pengembangan tenaga pendidik disini ada beberapa model yang kami laksanakan yang pertama semacam pendidikan berupa diklat, workshop, dan Seminar, yang kedua berupa pemberian izin studi ke jenjang lebih tinggi, dan yang ketiga berkaitan dengan supervisi tenaga pendidik. Mengenai kegiatan pengembangan berupa diklat, workshop, atau seminar selama ini tenaga pendidik kami cukup antusias mengikuti pengembangan semacam ini. Melalui rapat dan juga grup WA tenaga pendidik kami selalu mengingatkan ketika ada undangan pelatihan, diklat, ataupun workshop yang diadakan baik sifatnya dari provinsi ataupun kabupaten kalau ada, apakah kegiatan offline atau kegiatan online.” Ungkap Dhani Hernando, S.Ik. M.H.

2. Seminar

Dalam pelaksanaan seminar sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi dan pelatihan tenaga pendidik tidak jauh beda dengan pelaksanaan workshop. hal ini dikarenakan sekolah hanya mendapatkan undangan dari pihak penyelenggara untuk mengirimkan beberapa tenaga pendidik sebagai perwakilan sekolah untuk mengikuti kegiatan seminar. Jadi sekolah tidak mengadakan kegiatan seminar secara pribadi.

3. Diklat

Diklat merupakan salah satu bentuk upaya yang dilakukan Sebas Lemdiklat Polri dalam rangka meningkatkan kompetensi dan pelatihan tenaga pendidik. Kegiatan diklat ini tidak jauh beda dengan kegiatan workshop dan seminar. Hal karena sekolah tidak melaksanakan diklat secara mandiri, tetapi sekolah hanya menerima undangan untuk mengikuti kegiatan diklat tersebut. Yang membedakan kegiatan diklat dengan workshop dan seminar adalah pelaksanaannya. Karena dalam pelaksanaannya diklat memiliki waktu yang jauh lebih lama dibandingkan seminar atau workshop yang hanya satu hari.

[4.] Kesimpulan.

Upaya sebas lemdiklat polri dalam Meningkatkan Kompetensi tenaga pendidik yang Tersertifikasi di Sebas Lemdiklat Polri diantaranya adalah melakukan workshop, seminar, diklat. Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Tenaga pendidik sebas lemdiklat polri yang Tersertifikasi Sebas lemdiklat polri diantaranya adalah Pembinaan dari LSP (Lembaga Sertifikat Polri) Melalui Kegiatan Rapat, seminar, pelatihan Pembinaan dengan Memberikan Keteladanan. Upaya Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi dan Pelatihan yang Tersertifikasi Di Sebas lemdiklat polri diantaranya adalah Rapat tenaga pendidik sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Berkomunikasi dengan Teman Sejawat, Pembinaan dari LSP (Lembaga Sertifikat Polri) Melalui Kegiatan pelatihan. Upaya sebas lemdiklat polri dalam Meningkatkan Kompetensi dan Pelatihan Profesional tenaga pendidik yang Belum Tersertifikasi Sebas Lemdiklat Polri diantaranya adalah Evaluasi kerja, workshop dan seminar.

Daftar Pustaka

- [1] Abdullah Al-Muslih dan Shalah Ash-Shawi, (2011). Fikih Ekonomi Keuangan Islam, Darul Haq, Jakarta.
- [2] Azhad, Muhammad Naely: Anwar dan Nurul Qomariah, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Cahaya Ilmu.
- [3] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [4] Alissa Shafyra Ahmad, (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Kearsipan Terhadap Kinerja Arsiparis Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- [5] Arifin, Zainal. (2009). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- [6] Chaerudin, Ali. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi: CV Jejak anggota
- [7] Donni Junni Priansa (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- [8] Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA
- [9] Hardianti (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Kompetensi Tenaga pendidik Di SMA Negeri 8 Pinrang. Sulawesi Utara.
- [10] Harries Madiistriyatno, Zakiyya Tunnufus 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia, Mengelola Potensi individu dalam Perusahaan. Cetakan I, Februari 2024.
- [11] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [12] Koesmono, H. Teman, 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 9, No. 1, Maret 2007: 30-40.
- [13] Layaman, & Nindak, S. (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syari'ah Cabang Cirebon. Al-Amwal.
- [14] Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [15] Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan
- [16] Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- [17] Peraturan perundang-undangan. Peraturan kepolisian negara republik Indonesia nomor 5 tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan kepala kepolisian negara republik Indonesia nomor 6 tahun 2017 tentang susunan organisasi dan tata kerja satuan organisasi pada Tingkat markas besar kepolisian negara republik Indonesia, 2019.
- [18] Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

- [19] Ratnasari, Miranda Diah (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- [20] Robbins, S. P (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc
- [21] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [22] Suhartini, 2015. Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada industry kerajinan kulit di manding, Bantul, Yogyakarta). Universitas PGRI Yogyakarta pp. 661-662
- [23] Tho'in, Muhammad 2016. "Larangan riba dalam teks dan konteks studi atas hadist riwayat muslim tentang pelaku riba". *Jurnal ilmiah Ekonomi Islam Vol. 02 No. 02*.
- [24] Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- [25] Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.