

KOMPONEN MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Oleh:

Ika Safitri¹, Ainun Meryna Aulia²

Email: safitriika183@gmail.com, ainunmeryna934@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam penerapan manajemen pendidikan dan pelatihan di BBPPMPV-BBL (P4TK) Medan dengan fokus pada empat komponen utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat sudah cukup sistematis dan terstruktur dengan melibatkan tim pelaksana, widyaiswara, serta kolaborasi dengan industri. Metode blended learning menjadi andalan dalam pelaksanaan pelatihan. Namun, kendala sharing cost berdampak pada keterlibatan peserta. Evaluasi pelatihan dilakukan secara menyeluruh melalui monitoring dan feedback peserta. Rekomendasi diarahkan pada perlunya penguatan peran kelembagaan, dukungan anggaran, dan peningkatan kualitas pengelolaan diklat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: manajemen diklat, BBPPMPV-BBL, perencanaan, evaluasi pelatihan, pendidikan vokasi.

Abstract

This study aims to deeply examine the implementation of education and training management at BBPPMPV-BBL (P4TK) Medan, focusing on four main components: planning, organizing, implementation, and evaluation. This research uses a descriptive qualitative approach through interviews and direct observation. The results show that the training management is systematic and structured, involving implementing teams, widyaiswara (trainers), and collaboration with industries. Blended learning is the main method used. However, the cost-sharing policy affected participant involvement. Evaluation is carried out comprehensively through monitoring and participant feedback. Recommendations include institutional strengthening, budget support, and continuous improvement in training quality management.

Keywords: training management, BBPPMPV-BBL, planning, evaluation, vocational education

Pendahuluan

Manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam kerangka tersebut BBPPMPV-BBL (P4TK) Medan memiliki peran strategis sebagai pusat pelatihan vokasi nasional. Pelaksanaan program diklat mencakup perencanaan berbasis kebutuhan, pengorganisasian tim kerja, pelaksanaan kegiatan pelatihan yang aplikatif, serta evaluasi program secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, pendidikan vokasi dituntut untuk tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja. Oleh karena itu, lembaga pelatihan seperti BBPPMPV-BBL diharapkan mampu menerapkan manajemen pelatihan yang tidak hanya efisien dan efektif, tetapi juga responsif terhadap kebutuhan industri. Pelatihan harus dirancang secara strategis untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Tantangan yang dihadapi mencakup pembiayaan, efisiensi anggaran, serta keterlibatan peserta, yang menuntut pendekatan manajerial yang fleksibel dan inovatif. Selain itu, faktor lain yang menjadi perhatian adalah pemerataan akses pelatihan, keterbatasan infrastruktur di daerah 3T, serta perlunya peningkatan kapasitas tenaga pelatih (widyaiswara). Dalam konteks ini, manajemen pelatihan tidak hanya berfokus pada proses internal, tetapi juga membutuhkan kerja sama eksternal dengan berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah daerah, dunia usaha, dan lembaga sertifikasi.

Pelaksanaan pelatihan yang efektif dan berkualitas memerlukan sinergi dari berbagai elemen, mulai dari perumusan kebijakan, penyusunan kurikulum yang relevan, penyediaan sarana prasarana yang memadai, hingga sistem evaluasi yang akurat. Penguatan sistem manajemen diklat yang terintegrasi akan sangat menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional dan kompetitif.

Dalam konteks ini, manajemen pendidikan dan pelatihan meliputi beberapa komponen penting, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan merupakan

langkah awal yang sangat penting, karena menentukan arah dan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Hal ini sejalan dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa perencanaan yang baik akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi program yang dijalankan. Perencanaan yang baik tidak hanya memetakan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai, tetapi juga menyusun strategi dan langkah-langkah konkret yang harus dilakukan. Menurut Fadhli (2017), perencanaan dalam manajemen pendidikan harus mempertimbangkan berbagai aspek, seperti sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta kurikulum yang relevan dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan pandangan Rohmansyah dan Firdaos (2022) yang menekankan bahwa perencanaan merupakan kunci utama dalam mengelola sumber daya pendidikan agar dapat memberikan hasil yang maksimal.

Setelah perencanaan, proses manajemen berlanjut pada tahap pengorganisasian. Pengorganisasian dalam konteks pendidikan dan pelatihan mencakup penataan seluruh sumber daya yang tersedia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Pengorganisasian yang baik akan menciptakan sinergi antara berbagai komponen pendidikan, seperti kurikulum, tenaga pengajar, fasilitas, serta sistem komunikasi dan kolaborasi antar pihak yang terlibat. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua elemen dalam sistem pendidikan dapat bekerja sama secara harmonis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian yang baik akan memastikan bahwa semua sumber daya, baik manusia maupun material, dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pelatihan sebagai salah satu komponen utama dalam manajemen pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik maupun peserta didik. Dalam praktiknya, pelatihan yang efektif harus dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik lembaga dan peserta, serta didukung oleh metode yang inovatif dan relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Gunawan dan Rahmawati (2020) menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat membantu mengatasi berbagai hambatan dalam proses pendidikan, seperti keterbatasan dana dan sarana, serta meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pelaksanaan program pelatihan menjadi tahap kritis yang memerlukan koordinasi yang baik antara berbagai pihak, termasuk instruktur, peserta, dan pengelola. Pelaksanaan yang efektif tidak hanya harus memperhatikan aspek

akademis, tetapi juga harus mampu mengakomodasi kebutuhan peserta pelatihan, terutama dalam konteks dunia kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, penerapan metode pembelajaran yang inovatif, seperti blended learning, menjadi penting untuk meningkatkan keterlibatan peserta dan efektivitas pembelajaran.

Evaluasi merupakan komponen terakhir yang tidak kalah penting dalam manajemen pendidikan. Evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan akan memberikan umpan balik yang berharga untuk perbaikan program di masa mendatang. Dengan demikian, proses evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai hasil belajar peserta, tetapi juga untuk mengevaluasi keseluruhan sistem manajemen pelatihan. Evaluasi dalam manajemen pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menilai efektivitas program yang telah dilaksanakan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan. Evaluasi tidak hanya mencakup penilaian terhadap hasil belajar peserta didik, tetapi juga terhadap proses dan metode pengajaran yang digunakan. Hadrian et al. (2023) menegaskan bahwa evaluasi yang sistematis dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan dan perbaikan program di masa mendatang.

BBPPMPV-BBL (P4TK) Medan sebagai lembaga pelatihan di bawah Kementerian Pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan kompetensi tenaga pendidik, khususnya guru. Permasalahan yang sering dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan di antaranya adalah keterbatasan anggaran, strategi penyelenggaraan pelatihan yang belum optimal, serta kualitas hasil pelatihan yang masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penerapan manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif dan terintegrasi menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat tercapai secara optimal.

Secara keseluruhan, manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif memerlukan integrasi dari semua komponen yang telah dibahas mulai dari perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efisien, pelatihan yang relevan, hingga evaluasi yang komprehensif. Semua elemen ini saling terkait dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip manajemen yang tepat, diharapkan lembaga pendidikan dan pelatihan dapat berperan secara maksimal dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi tantangan global.

Kajian Teori

Manajemen pendidikan menurut Sutisna (2002) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan pendidikan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks diklat, manajemen memiliki cakupan yang lebih teknis dan terfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan yang sistematis. Sementara itu, Sallis (2006) menekankan bahwa kualitas dalam pendidikan dan pelatihan hanya bisa dicapai melalui manajemen mutu terpadu yang melibatkan semua komponen sistem.

Diklat sebagai bagian dari sistem pendidikan nonformal memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari pembelajaran konvensional. Menurut Mulyasa (2004), diklat menekankan pada hasil yang terukur, berbasis kompetensi, dan waktu yang lebih fleksibel. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam diklat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Manajemen diklat mencakup seluruh proses pengelolaan program pendidikan dan pelatihan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Perencanaan bertujuan untuk menentukan kebutuhan pelatihan, sasaran peserta, materi pelatihan, serta alokasi sumber daya. Pengorganisasian berperan penting dalam mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana, dan struktur kelembagaan. Pelaksanaan mencakup metode pembelajaran, fasilitator, dan teknik evaluasi hasil pelatihan. Evaluasi digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan memberikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

Menurut Kamil (2007), sistem pelatihan yang efektif melibatkan sembilan komponen: input sarana, input peserta, input lingkungan, proses pelatihan, output peserta, input tambahan, tujuan, evaluasi, dan dampak. Komponen-komponen ini membentuk satu kesatuan sistem yang mendukung pencapaian tujuan pelatihan secara komprehensif. Literasi manajerial juga menekankan pentingnya kurikulum yang responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri.

Menurut Sanjaya (2006), perencanaan adalah proses awal dalam manajemen yang menetapkan arah dan strategi pelaksanaan. Dalam diklat, perencanaan mencakup penyusunan kurikulum, penjadwalan, alokasi sumber daya, dan rekrutmen peserta. Pengorganisasian berperan

dalam pembagian tugas, pembentukan struktur kerja, serta penempatan tenaga pelatih. Pelaksanaan diklat adalah tahap implementasi rencana yang memerlukan koordinasi, fasilitasi, dan supervisi yang baik. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelatihan melalui metode seperti pre-test dan post-test, observasi, serta umpan balik peserta.

Menurut wakilla (2021), pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, dalam pelatihan vokasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi objek sekaligus subjek dalam proses diklat. Tenaga pelatih atau widyaiswara berperan strategis dalam menentukan keberhasilan pelatihan, sehingga peningkatan kapasitas dan profesionalitas mereka perlu mendapatkan perhatian khusus.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif harus memenuhi prinsip relevansi, kontinuitas, dan evaluasi. Relevansi mengacu pada kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta dan dunia kerja. Kontinuitas mencakup keberlanjutan program pelatihan dari tahap dasar hingga lanjutan.

Evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick (1998) dibagi menjadi empat level: reaction, learning, behavior, dan results. Level pertama mengukur kepuasan peserta terhadap pelatihan; level kedua mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan; level ketiga mengevaluasi perubahan perilaku di tempat kerja; sedangkan level keempat menilai dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi. Model ini sangat relevan diterapkan dalam konteks BBPPMPV-BBL, karena pelatihan yang diselenggarakan ditujukan untuk menghasilkan perubahan nyata di lapangan.

Evaluasi pelatihan juga dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan logic model, yang mengaitkan antara input, proses, output, dan outcomes. Dengan menggunakan logic model, lembaga pelatihan dapat mengidentifikasi titik lemah dalam proses pelatihan serta menyusun strategi perbaikan yang lebih tepat sasaran. Evaluasi bertujuan mengukur sejauh mana pelatihan memberikan dampak terhadap kinerja peserta.

Matodologi

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi langsung di BBPPMPV-BBL Medan. Narasumber merupakan pejabat teknis yang terlibat langsung dalam pelaksanaan diklat.

Proses wawancara dan observasi dilakukan selama satu hari penuh pada bulan Mei 2025, kemudian ditranskripsi dan dianalisis secara tematik.

Hasil dan Diskusi

Perencanaan

Perencanaan diklat dimulai dengan rapat kerja tahunan yang melibatkan semua tim pelaksana. Fokus utama dalam rapat ini adalah penyelarasan kebutuhan pelatihan dengan ketersediaan anggaran. Widyaiswara memiliki peran ganda sebagai perancang program sekaligus pelaksana pelatihan. Penentuan jenis pelatihan mempertimbangkan kebutuhan daerah, kebijakan kementerian, dan kesiapan sarana prasarana.

Pengorganisasian

Struktur organisasi pelatihan terdiri atas empat tim utama: Faspenkom, administrasi umum, kemitraan industri, dan penjaminan mutu. Masing-masing tim memiliki peran yang saling melengkapi. Koordinasi antar-tim dilakukan melalui rapat berkala dan sistem pelaporan yang sistematis. Hal ini menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan pelatihan dan meminimalisasi tumpang tindih tugas.

Pelaksanaan

Pelatihan dilaksanakan dengan metode blended learning, yakni kombinasi antara pembelajaran daring, tatap muka, dan praktik lapangan (magang). Daring digunakan untuk penyampaian teori dasar, sedangkan praktik langsung dilaksanakan di balai pelatihan dan industri mitra. Tantangan utama adalah keterbatasan dana dari peserta akibat sistem sharing cost, yang berdampak pada penurunan jumlah peserta dari daerah tertentu.

Evaluasi

Evaluasi diklat dilakukan secara menyeluruh mulai dari pre-test, post-test, hingga evaluasi lapangan terhadap peserta alumni di tempat kerja. Tim evaluasi menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan sebagai instrumen. Data dari hasil evaluasi digunakan untuk

menyusun rekomendasi dan perbaikan sistem pelatihan ke depan. Keterlibatan pihak sekolah asal peserta juga menjadi bagian penting dalam monitoring pasca pelatihan.

Dalam konteks pendidikan vokasi, keberhasilan diklat tidak hanya diukur dari pencapaian kurikulum, tetapi juga dari sejauh mana pelatihan tersebut mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi peserta. BBPPMPV-BBL (P4TK) Medan dalam hal ini telah memfokuskan model pelatihannya untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki keahlian spesifik sesuai bidangnya, seperti teknik listrik, konstruksi bangunan, dan teknologi informasi.

Keunggulan BBPPMPV-BBL juga terlihat dari kolaborasinya dengan berbagai industri sebagai mitra pelatihan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *teaching factory*, di mana peserta pelatihan tidak hanya menerima materi dari pengajar, tetapi juga melakukan observasi dan praktik langsung di dunia kerja yang sesungguhnya. Hal ini memperkuat relevansi pelatihan terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja.

Selain itu, peran widyaiswara sebagai tenaga pelatih sangat menentukan kualitas pelatihan. Mereka bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, mentor, dan inovator dalam pengembangan konten pelatihan. Untuk itu, penguatan kapasitas widyaiswara perlu menjadi fokus utama, termasuk melalui pelatihan lanjutan, magang industri, serta kolaborasi dengan praktisi profesional.

Terkait sistem evaluasi, BBPPMPV-BBL telah melakukan pengukuran hasil pelatihan secara kuantitatif dan kualitatif. Namun, dibutuhkan sistem pelacakan alumni (*tracer study*) yang lebih menyeluruh agar dampak pelatihan dapat diukur lebih tepat, baik dalam peningkatan karier maupun kontribusinya terhadap institusi asal peserta. Data *tracer study* juga dapat menjadi masukan penting dalam pembaruan kurikulum dan metode pelatihan di masa depan.

Isu aksesibilitas juga menjadi perhatian utama. Meskipun BBPPMPV-BBL telah membuka ruang bagi peserta dari seluruh Indonesia, sistem *sharing cost* menjadi tantangan tersendiri. Peserta dari wilayah 3T (*tertinggal, terdepan, dan terluar*) mengalami hambatan dalam pembiayaan transportasi dan akomodasi. Oleh karena itu, ke depan perlu ada skema beasiswa atau subsidi khusus agar tujuan pemerataan akses pelatihan dapat tercapai.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, pelaksanaan pelatihan di BBPPMPV-BBL sudah mencerminkan siklus manajemen yang berkesinambungan. Siklus ini dimulai dari perencanaan

berbasis data, pelaksanaan berbasis kolaborasi, hingga evaluasi berbasis bukti (evidence-based evaluation). Namun demikian, terdapat kebutuhan akan sistem informasi manajemen yang lebih terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan secara real-time, terutama dalam pelaporan kinerja pelatihan kepada kementerian dan mitra kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai manajemen pendidikan dan pelatihan di BBPPMPV-BBL (P4TK) Medan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen diklat mencerminkan penerapan prinsip-prinsip manajemen pendidikan yang komprehensif dan profesional. Empat komponen utama manajemen diklat—perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi—telah dijalankan secara sistematis dan terstruktur, meskipun dihadapkan pada beberapa tantangan, khususnya dalam aspek pendanaan dan aksesibilitas peserta.

Pada tahap perencanaan, lembaga ini menunjukkan kematangan strategi dengan menyusun program diklat yang didasarkan pada analisis kebutuhan, potensi daerah, serta kecenderungan industri. Keterlibatan widyaiswara dan pemangku kepentingan internal sejak awal proses perencanaan menciptakan suasana kolaboratif yang mendukung penyusunan kurikulum dan modul pelatihan yang relevan dan aplikatif.

Dalam aspek pengorganisasian, BBPPMPV-BBL telah mengembangkan struktur kelembagaan yang solid melalui pembagian peran yang jelas antara berbagai tim seperti Faspikom, administrasi umum, penjaminan mutu, dan tim kemitraan industri. Setiap tim berfungsi sesuai dengan bidang tugasnya dan bekerja secara sinergis melalui rapat koordinasi, pelaporan berkala, dan sistem informasi pelatihan yang terintegrasi.

Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dengan pendekatan blended learning, serta praktik langsung di industri mitra, terbukti mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Meskipun demikian, tantangan dari kebijakan sharing cost dan keterbatasan infrastruktur bagi peserta dari wilayah 3T masih menjadi hambatan dalam upaya pemerataan akses pendidikan vokasi. Hal ini menjadi catatan penting bagi kebijakan pemerintah agar pelatihan dapat lebih inklusif dan merata.

Evaluasi program diklat dilaksanakan dengan pendekatan multi-level, mulai dari pre-test dan post-test hingga tracer study terhadap alumni. Evaluasi ini bukan hanya digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan, tetapi juga sebagai dasar dalam menyusun kebijakan peningkatan kualitas pelatihan ke depan. BBPPMPV-BBL menunjukkan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan melalui pemanfaatan hasil evaluasi sebagai bahan refleksi dan pengembangan program.

Secara keseluruhan, manajemen pelatihan di BBPPMPV-BBL (P4TK) Medan telah mencerminkan praktik manajerial yang efektif dan adaptif. Meskipun terdapat sejumlah tantangan, lembaga ini mampu menunjukkan performa kelembagaan yang unggul dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan kurikulum berbasis industri, serta pencapaian mutu pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Referensi

Amalia, N. and Zuhro, D. (2022). Analisis Manajemen Pendidikan Karakter Madrasah Ibtidaiyah dalam Mewujudkan Generasi Berakhlakul Karimah. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2370-2379.

<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2450>.

Ahmaddudin, A. (2011). Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Jarak Jauh (DJJ) Pada Balai Diklat Keagamaan Medan. *Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 9(3).

<https://doi.org/10.32729/edukasi.v9i3.296>.

Akhmadi, A. (2019). Kepuasan Peserta Diklat Terhadap Pelayanan Widyaiswara. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 7(2), 256-269.

<https://doi.org/10.36052/andragogi.v7i2.101>.

Adicahya, Y. (2020). Optimalisasi Fungsi Perencanaan Pada Program Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis

Keagamaan di Balai Diklat Keagamaan Bandung. *TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(3), 263-284. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i3.2105>.

- Basri, Hasan dan Rusdiana.(2015). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 1(2), 215. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>.
- Gunawan, S. and Rahmawati, R. (2020). Gambaran Proses Pelaksanaan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan di Instalasi Diklat RSUD Cibinong Tahun 2020. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 9(02), 109-120. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i02.506>.
- Hadrian, B., Siti, Y., Hasibuan, M., & Amalia, K. (2023). Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi. Tsaqofah, 4(1), 492-500. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i1.2224>
- Husaini Usman (2008). Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayadin, H. (2012). Penelitian Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Jarak Jauh (DJJ). Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan, 10(1).<https://doi.org/10.32729/edukasi.v10i1.153>.
- Laksono, T. and Izzulka, I. (2022). Evaluasi Pengembangan Kurikulum Pendidikan. Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(3), 4082-4092. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2776>
- Mumpuni, N. and Ismanto, B. (2019). Model Manajemen Pembelajaran Online Pada Pendidikan dan Pelatihan Guru Pendamping Muda PAUD. Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(2), 206-213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p206-213>
- Munandar, D., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). JIIP -Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1), 162-171. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.394>.
- Nurhediando, N., Sudirman, S., & Fahrudin, F. (2022). Implementasi Manajemen Pendidikan

Karakter di SD Negeri Teratak Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah.(JPAP) Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan, 6(1), 17-22. <https://doi.org/10.29303/jpap.v6i1.496>.

Permana, H., Wahyudin, U., Herdiana, Y., & Irwansyah, R. (2023). Pelatihan Perencanaan Pembiayaan Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Pondok Pesantren Almushlih Karawang. Jurnal Abdimas Peradaban, 4(2), 54-61. <https://doi.org/10.54783/ap.v4i2.28>.

Purwasih, W. and Sahnun, A. (2022). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Dasar Melalui Manajemen Sarana dan Prasarana. Madako Elementary School, 1(2), 99-117. <https://doi.org/10.56630/mes.v1i2.51>.

Ratnasari, R., Muslihin, H., & Elan, E. (2023). Manajemen Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Hasil Belajar Siswa. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(12), 10239-10248. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i12.3306>.

Rusmani, M. and Arifmiboy, A. (2023). Evaluasi Kurikulum. Anthon Education and Learning Journal, 2(3), 410-415. <https://doi.org/10.31004/anthor.v2i3.160>. Rohmansyah, M. and Firdaos, R. (2022). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Perspektif Ayat-Ayat al-Qur'an. JMPI, 2(2), 157-168. <https://doi.org/10.30984/jmpi.v2i2.388>.

Sanjaya, Wina. (2006). Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. (Jakarta: Kencana), hlm. 76.

Satori, H.M. Djam'an. (2009). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Alfabeta. Sukmawati, et al. (2024). Penyuluhan, Pendidikan, dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengolahan Hasil Perikanan di Kelurahan Saoka, Distrik Maladummes, Kota Sorong. Abdimas Papua Journal of Community Service, 6(1), 35-39. <https://doi.org/10.33506/pjcs.v6i1.3057>.

Sovitriana, R., et al. (2024). Optimalisasi Pelatihan Kader Posyandu dan Guru dalam Meningkatkan Pendidikan dan Kesehatan Masyarakat Desa Margaluyu, Jawa Barat. Jurnal Abdi Insani, 11(2), 1700-1710. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v11i2.1544>.

- Sakti, Rafles Tiara, et al. (2015). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Vol 4. No.2.
- Sundoyo, Harto, et al. (2012). Evaluasi Program Pendidikan Sistem Ganda Berdasarkan StakeCountenance Model. Vol.1 No.2. 10.15294/ijcet.v1i2.830.
- Sijabat, A. and Daulay, R. (2021). Efektivitas Kebijakan Penatausahaan Pada Pengelolaan Barang Milik Negara di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Medan. *Jurnal Analisa Pemikiran Insaan Cendikia*, 4(2), 1-17. <https://doi.org/10.54583/apic.vol4.no2.57>.
- Triana, L. and Suriadi, A. (2020). Peran Pekerja Sosial Dalam Manajemen Kasus Penanganan Orang Dengan Human Immunodeficiency Virus di Balai Rehabilitasi Sosial ODHBahagia Medan. *Jurnal Intervensi Sosial Dan Pembangunan (JISP)*, 1(2). <https://doi.org/10.30596/jisp.v1i2.5351>.
- Wakila, Y. (2021). Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Social Teknik*, 3(1), 49-62. <https://doi.org/10.46799/jequi.v3i1.33>.
- Zakiyuddin, F. (2016). Evaluasi Program Diklat Administrasi Kepegawaian Pada Balai Diklat Keagamaan Kementerian Agama Jakarta (Implementasi Model Evaluasi Kirkpatrick). *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 7(1), 33-42. <https://doi.org/10.21009/jep.071.04>.