

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN *RESKILLING* PENDIDIK UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PESERTA DIDIK MA DARUL ULUM WATES
NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Tesis

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat S-2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh:

**M FATKHUSYARIF
20402400521**

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2025

TESIS
**IMPLEMENTASI MANAJEMEN *RESKILLING* PENDIDIK UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PESERTA DIDIK MA DARUL ULUM WATES
NGALIYAN KOTA SEMARANG**

Disusun Oleh:

M FATKHUSYSYARIF
20402400521

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Mei 2025
Pembimbing,



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM.
NIK. 210491025

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN *RESKILLING* PENDIDIK UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PESERTA DIDIK MA DARUL ULUM WATES
NGALIYAN KOTA SEMARANG**

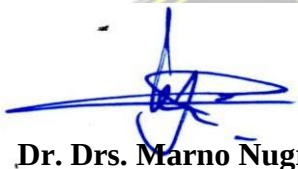
Disusun Oleh :

M FATKHUSYSYARIF
20402400521

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 7 Juli 2025

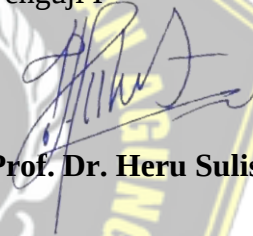
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Dr. Drs. Marno Nugroho, M.M.

Penguji I



Prof. Dr. Heru Sulistyio, S.E., M.Si

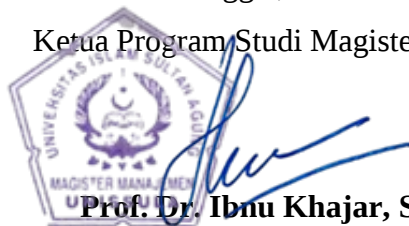
Pengaji II



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, 7 Juli 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIK. 210491028

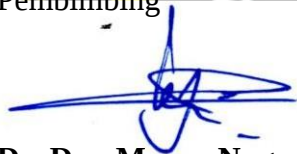
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **M Fatkhusysyarif**
NIM : 20402400521
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

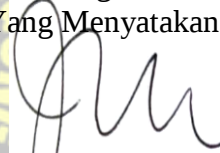
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “**IMPLEMENTASI MANAJEMEN RESKILLING PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PESERTA DIDIK MA DARUL ULUM WATES NGALIYAN KOTA SEMARANG**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM.
NIK.: 210491025

Semarang, 7 Juli 2025
Yang Menyatakan



M Fatkhusysyarif
NIM: 20402400521

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **M Fatkhusysyarif**
NIM : 20402400521
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

“IMPLEMENTASI MANAJEMEN RESKILLING PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PESERTA DIDIK MA DARUL ULUM WATES NGALIYAN KOTA SEMARANG”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 7 Juli 2025
Yang Menyatakan



M Fatkhusysyarif
NIM : 20402400521

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Catatkan Sejarahmu Sendiri dengan Pena Emas”

Syarief

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk:

Keluarga yang selalu mendukung dan memberikan motivasi.



ABSTRAK

IMPLEMENTASI MANAJEMEN RESKILLING PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PESERTA DIDIK MA DARUL ULUM WATES NGALIYAN KOTA SEMARANG

Penelitian dilatarbelakangi oleh fluktuasi mutu akademik maupun non akademik peserta didik, input siswa yang heterogen dan tidak semua memiliki kemampuan di bidang pendidikan agama Islam dan output nilai prestasi yang kurang menggambarkan adanya manajemen SDM Pendidik yang kurang baik dalam mengembangkan mutu akademik dan non akademik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang. Agar bisa menjadikan pendidikan yang berkualitas maka *reskilling* pendidik perlu diorganisasikan dalam suatu kesatuan dengan dikerjakan dan diarahkan untuk mencapai tujuan dalam untuk meningkatkan mutu peserta didik.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan antara lain: metode wawancara, metode observasi, dan metode dokumentasi. Tercakupnya data akan dianalisis menggunakan teknik analisis *Data Collection Data Reduction Data Display, dan Verification Data / Conclusion Drawing*.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) Implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, dan evaluasi yang terstruktur, dengan pelatihan dibagi menjadi tiga tahap: jangka pendek, menengah, dan panjang. Program ini menggabungkan teknologi, *soft skills*, dan kepemimpinan, serta melibatkan berbagai pihak dalam pengorganisasian. Evaluasi dilakukan melalui rapat internal, observasi kelas, dan evaluasi pribadi untuk memastikan relevansi pelatihan. Pengawasan berfokus pada penerapan teknologi dan pengelolaan kelas. 2) Implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang didukung oleh komitmen manajemen yang kuat, keterlibatan Wakil Kepala Bidang Kurikulum dan Kesiswaan, serta pelatihan berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi, evaluasi rutin, pengorganisasian sumber daya yang efektif, dan motivasi pendidik juga memperkuat keberhasilan program. Pendekatan holistik yang mencakup pengembangan *soft skills* menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. 3) Implikasi implementasi program *reskilling* di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan meningkatkan kompetensi pendidik melalui pelatihan teknologi dan metode inovatif, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, serta prestasi akademik dan non-akademik siswa.

Kata Kunci : Implementasi, Manajemen *Reskilling* Pendidik, Mutu Peserta Didik

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF EDUCATOR RESKILLING MANAGEMENT TO IMPROVE THE QUALITY OF STUDENTS AT MA DARUL ULUM WATES NGALIYAN, SEMARANG CITY

The research is motivated by the fluctuation of academic and non-academic quality of students, heterogeneous student input and not all have the ability in the field of Islamic religious education and the output of achievement values that are less than illustrating the existence of poor management of Educator HR in developing academic and non-academic quality of MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang. In order to make quality education both academic and non-academic quality of students, educator reskilling and organized in a unit by being worked on and directed to achieve goals in order to improve the quality of students.

This type of research is qualitative research. Data collection techniques that will be used include: interview methods, observation methods, and documentation methods. The collected data will be analyzed using Data Collection Data Reduction Data Display, and Verification Data / Conclusion Drawing analysis techniques.

The results of the study show that 1) The implementation of educator reskilling management at MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, Semarang City involves structured planning, organizing, actualizing, and evaluating, with training divided into three stages: short, medium, and long term. This program combines technology, soft skills, and leadership, and involves various parties in organizing. Evaluation is carried out through internal meetings, classroom observations, and personal evaluations to ensure the relevance of the training. Supervision focuses on the application of technology and classroom management. 2) The implementation of educator reskilling management at MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, Semarang City is supported by a strong management commitment, the involvement of the Deputy Head of Curriculum and Student Affairs, and ongoing training. The use of technology, routine evaluation, effective resource organization, and educator motivation also strengthen the success of the program. A holistic approach that includes the development of soft skills creates a better learning environment. 3) Implications The implementation of the reskilling program at MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, Semarang City has a positive impact on improving the quality of education. This program improves educator competency through technology-based training and innovative methods, which enhance educators' creativity and ability in creating interactive learning. The impact is seen in the quality of teaching, classroom management, and students' academic and non-academic achievements.

Keywords : Implementation, Educator Reskilling Management, Student Quality

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Implementasi Manajemen Reskilling Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang” dengan baik. Segenap usaha dan kerja penulis tidak mungkin membuahkan hasil tanpa kehendak dan ridho-Nya.

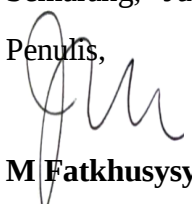
Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis baik berupa dorongan moril maupun materiil sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan juga selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE. M. Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bapak Dr. Drs. Marno Nugroho, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis
4. Orang tua penulis, Ibu Rupijah beserta Bapak Ma'un, S.Ag. dan Ibu Fatikhah yang selalu memberikan dukungan dan doanya
5. Istri tercinta Ismy Asriyani, S.Pd. dan kedua anak penulis, Haydar Ghulami Assyarif dan M. Ghazan Syah Assyarif
6. Kepala MA Darul Ulum dan Seluruh Pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang
7. Rekan-rekan MM angkatan 80 terkhusus kelas 80 J
8. Kepada seluruh teman-teman penulis yang tidak disebutkan satu-persatu Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam tesis ini.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan tesis. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis maupun para pembaca.

Semarang, Juli 2025

Penulis,


M Fatkhusyarif

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I	PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II	KAJIAN PUSTAKA
2.1. Manajemen <i>Reskilling</i> Pendidik.....	13
2.1.1. Pengertian Manajemen <i>Reskilling</i> Pendidik	13
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Manajemen <i>Reskilling</i> Pendidik	19
2.1.3. Fungsi Manajemen <i>Reskilling</i> Pendidik.....	24
2.1.4. Bentuk-bentuk <i>Reskilling</i> Pendidik.....	27
2.1.5. Teori <i>Reskilling</i> Pendidik.....	32
2.2. Mutu Peserta didik	38

2.2.1. Pengertian Mutu Peserta didik.....	38
2.2.2. Usaha Peningkatan Mutu Peserta didik.....	45
2.3. Kerangka Berfikir Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	52
3.2. Tempat Penelitian	52
3.3. Sumber Data Penelitian.....	53
3.4. Teknik Pengumpulan Data	53
3.5. Uji Keabsahan Data	55
3.6. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Temuan Penelitian	60
4.1.1. Gambaran Umum MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang	60
4.1.2. Manajemen <i>Reskilling</i> Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.....	65
4.2. Pembahasan.....	132
4.2.1. Analisis Implementasi Manajemen <i>Reskilling</i> Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang	132
4.2.2. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Manajemen <i>Reskilling</i> Pendidik untuk	

meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum
Wates Ngaliyan Kota Semarang191

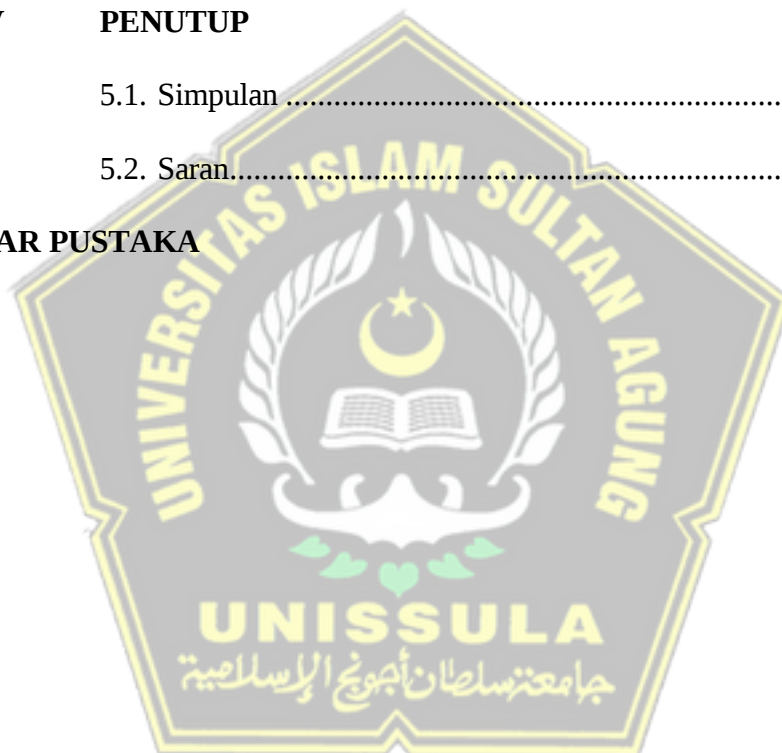
4.2.3. Analisis Implikasi Implementasi Manajemen
Reskilling Pendidik bagi Peningkatan Mutu Peserta
didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota
Semarang198

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan214

5.2. Saran.....216

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia masih memiliki beberapa kendala yang berkaitan dengan mutu pendidikan diantaranya adalah keterbatasan akses pada pendidikan, jumlah pendidik yang belum merata, indeks pembangunan pendidikan atau *education development index* (EDI) berdasarkan data tahun 2020 adalah kategori medium berada di atas 0,80. Perolehan nilai itu menempatkan 2020 Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 189. Rendahnya posisi ini menjadikan Indonesia menjadi negara yang tertinggal dalam kualitas pendidikan yang dilihat dari sarana pra sarana dan mutu belajar dari setiap lembaga pendidikan di Indonesia (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20201216142816-4-209558>).

Mutu pendidikan yang rendah terkait prestasi akademik juga diikuti dengan non akademik tidak maksimal, padahal Peserta didik sebagai *raw material* dalam proses transformasi dan internalisasi menempati posisi yang sangat penting untuk dilihat signifikasinya dalam menemukan keberhasilan sebuah proses (Depag, 2017).

Mutu peserta didik merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan madrasah dalam dunia pendidikan, keberadaannya mutlak ada untuk mengetahui sejauh mana nilai tambah atau nilai kurang dari peserta didik dalam menyerap berbagai kemampuan akademik dan non akademik yang telah diajarkan.

Problem pokok mutu peserta didik madrasah Aliyah seperti Madrasah Aliyah (MA) Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang, pertama terletak pada kualitas peserta didik yang diterima di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang. Sebagian besar Madrasah Aliyah swasta menghadapi masalah dalam seleksi penerimaan peserta didik, di mana sering kali tidak ada kriteria yang jelas atau sistem seleksi yang transparan karena persaingan pencarian peserta didik baru sangat ketat dan banyak sekali MA swasta memiliki peserta didik yang sagat sedikit dalam satu rombel. sebagaimana di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang dimana dikelilingi oleh SMA Negeri, Madrasah Aliyah Unggulan, dan SMK unggulan yang berjarak tidak jauh dari MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang, sehingga banyak sekali peserta didik yang diterima di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang ada sisa dari yang tidak diterima di sekolah-sekolah tersebut yang tentunya memiliki tingkat mutu yang kurang. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan dasar peserta didik dengan kurikulum yang diajarkan, sehingga peserta didik yang kurang siap sering kali kesulitan mengikuti materi pelajaran. Selain itu, latar belakang pendidikan peserta didik yang beragam juga menjadi hambatan, terutama bagi peserta didik yang datang dari sekolah menengah pertama dengan kualitas pendidikan yang bervariasi. Kondisi ini turut mempengaruhi motivasi peserta didik, di mana sebagian peserta didik mungkin tidak terlalu berminat atau terpaksa melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah, yang akhirnya mempengaruhi semangat belajarnya (Bitu Afriyani, Waka Kurikulum, Wawancara pra riset). Berikut data mutu akademik dan non akademik

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang dari tahun ajaran 218/2019 - tahun ajaran 2023/2024.

Gambar 1.1
Data Mutu Akademik dan Non Akademik
MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang

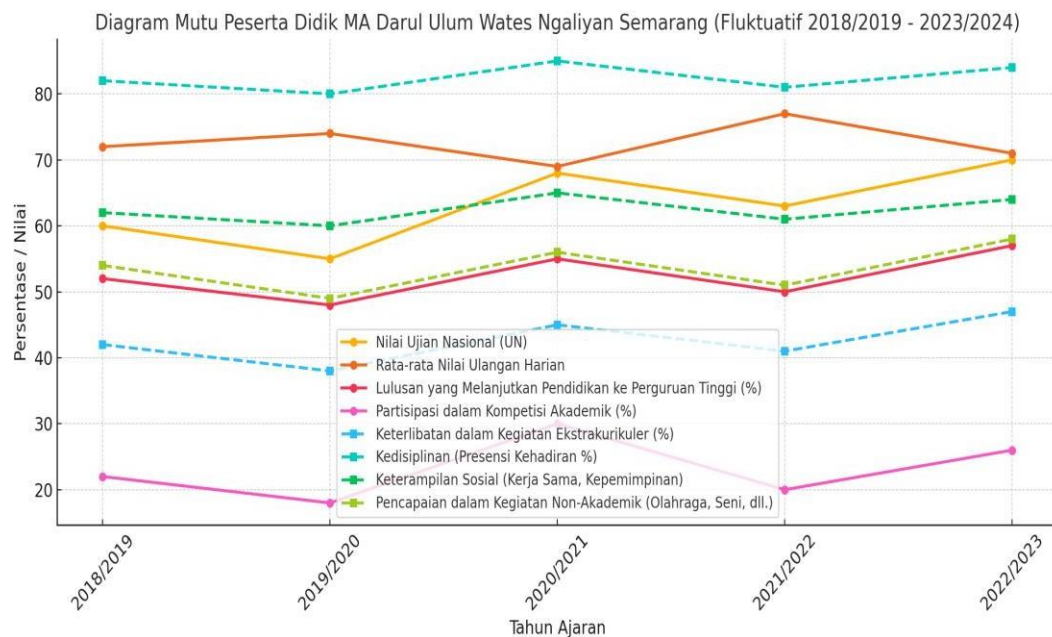


Diagram di atas menggambarkan mutu peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang selama lima tahun (2018/2019 - 2023/2024), dengan fluktuasi yang mencerminkan tren yang kurang stabil dalam kategori akademik dan non-akademik. Data yang disajikan mencakup nilai ujian nasional, rata-rata nilai ulangan harian, tingkat kelulusan yang melanjutkan ke perpindahan tinggi, partisipasi dalam kompetisi akademik, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, kedisiplinan, keterampilan sosial, dan pencapaian dalam kegiatan non-akademik. Begitu juga dalam penerimaan peserta didik baru tahun ajaran 218/2019 - tahun ajaran 2023/2024 juga fluktuatif.

Gambar 2.1
Penerimaan Peserta didik
MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang

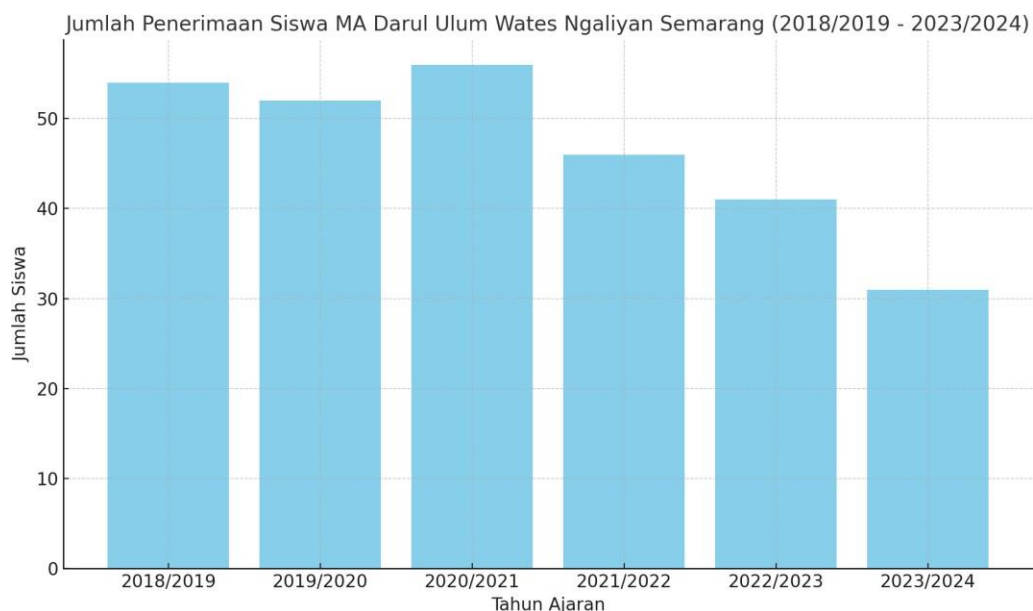


Diagram di atas menggambarkan menunjukkan jumlah penerimaan peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang dari tahun ajaran 2018/2019 hingga 2023/2024 ada penurunan jumlah penerimaan peserta didik setiap tahunnya, dengan puncaknya pada tahun ajaran 2023/2024.

Gambaran mutu pendidikan dan penerimaan peserta didik menunjukkan input yang didapatkan oleh MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang tidak bisa dipandang baik dan masalah yang juga sering muncul adalah ketidaksesuaian antara hasil pendidikan dengan harapan dunia pendidikan tinggi atau dunia kerja. Lulusan Madrasah Aliyah swasta terkadang kurang siap untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi atau memasuki dunia profesional karena peserta didik belum memiliki keterampilan yang memadai. Kompetensi akademik yang rendah, diikuti dengan minimnya keterampilan praktis yang dapat diterapkan di

dunia nyata, mengakibatkan lulusan sulit bersaing di luar Madrasah Aliyah. Sering kali, kurikulum yang ada tidak mampu menjawab kebutuhan industri atau perkembangan zaman, sehingga lulusan kurang memiliki keahlian yang relevan. Selain itu, pembinaan karakter dan keterampilan hidup yang kurang maksimal juga turut berkontribusi terhadap kurangnya kesiapan lulusan dalam menghadapi tantangan kehidupan di luar sekolah (Bita Afriyani, Waka Kurikulum, Wawancara pra riset).

Kualitas pengajaran di Madrasah Aliyah swasta juga menjadi salah satu isu penting. Tidak semua pendidik memiliki keterampilan mengajar yang memadai, dan banyak pengajaran yang cenderung berbasis pada metode konvensional yang kurang menarik dan interaktif. Metode ini membuat peserta didik kesulitan untuk memahami materi, apalagi jika peserta didik sudah memiliki kesulitan pada aspek dasar yang seharusnya sudah dikuasai sebelumnya. Kurangnya perhatian terhadap pembelajaran berbasis teknologi dan inovasi di kelas juga menjadi salah satu faktor yang menghambat proses belajar. Selain itu, fasilitas yang terbatas sering kali memperburuk situasi ini, seperti ruang kelas yang tidak memadai, kurangnya media pembelajaran, dan keterbatasan akses terhadap teknologi informasi. Semua faktor ini memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar, sehingga kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah swasta belum maksimal (Haji, 2019). Hal inilah menjadikan madrasah selalu ditinggalkan dan untuk tujuan kualitas, orang-orang lebih percaya mengantarkan putranya ke sekolah-sekolah negeri favorit atau ke sekolah yang berlabel “non-muslim”..

Faktor penting dari berbagai problem di atas adalah tenaga pendidik dan tidak memenuhi kualifikasi dan skill sebagai pendidik, pendidik tidak dapat pendidikan dan pelatihan yang seharusnya sebagai pendidik. Dengan begitu menjadi pekerjaan besar bagi pemerintah untuk boleh memfasilitasi pendidik untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan terbaik bagi pendidik agar tetap dapat terus memperbaharui ilmu (Walewangko et al., 2023). Sehingga peningkatan mutu peserta didik madrasah membutuhkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik khususnya *reskilling* pendidik.

Reskilling pendidik mengarah pada proses pembelajaran atau pelatihan yang bertujuan untuk memperbarui dan mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki oleh pendidik agar pendidik dapat mengadaptasi diri dengan perkembangan zaman dan tuntutan dunia pendidikan yang terus berubah. *Reskilling* bukan hanya tentang memperbaiki keterampilan yang ada, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menguasai teknologi baru, metode pengajaran yang lebih efektif, serta pengetahuan baru yang relevan dengan kebutuhan peserta didik dan sistem pendidikan saat ini. *Reskilling* juga menjadi penting karena dunia pendidikan berkembang pesat dengan adanya inovasi teknologi, perubahan kurikulum, dan tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan global (Agustin, 2020).

Proses *reskilling* bagi pendidik sangat penting agar pendidik dapat memanfaatkan berbagai alat dan metode pengajaran modern, termasuk penggunaan teknologi informasi, pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran jarak jauh, serta pembelajaran yang berbasis pada kompetensi. *Reskilling* juga

membantu pendidik untuk meningkatkan kualitas diri dalam hal pengelolaan kelas, pengembangan profesional, serta kemampuan untuk menyesuaikan dengan perubahan dalam kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah (Fitriani, 2021).

Jan Bella dalam Hasibuan (2018:70) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*. Sejalan dengan itu, salah satu cara yang dilakukan Kemendikbudristek untuk mencapai pendidikan dan pelatihan vokasi untuk Revolusi Industri 4.0 yang berkualitas dan diakui industri adalah melalui program peningkatan kapasitas *technical skills*, *soft skills*, dan *pedagogical skills* sumber daya manusia di pendidikan dan pelatihan vokasi (pendidik/instruktur/dosen/pelatih) agar sesuai dengan standar dunia usaha dan dunia Industri (DUDI).

Manajemen *reskilling* pendidik menjadi hal yang begitu krusial pada sebuah lembaga pendidikan. Alasannya, karena komponen tersebut merupakan subjek untuk mentrasfer ilmu kepada peserta didik. Sebuah lembaga pendidikan harus memastikan pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas, dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua tenaga pendidik mau bekerja serta menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan dan mengembangkan kompetensinya melalui berbagai pelatihan agar mampu menjadi pendidik yang berkualitas (Asrulla et al., 2024).

Manajemen *reskilling* pendidik merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, megawasi kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Notoatmojo, 2018). Tujuan utama dari manajemen *reskilling* pendidik adalah bertujuan untuk memperbarui keterampilan para pendidik, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan pendidikan yang semakin kompleks. Tujuan dari manajemen *reskilling* pendidik adalah untuk memastikan bahwa para pendidik memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan zaman, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mendukung perkembangan kompetensi peserta didik (Sitompul, 2022). Peran manajemen *reskilling* pendidik dapat menaikkan peran strategis, yang fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM Pendidik jangka panjang (McIlvane, 2018; Pophal, 2019).

Pendidik sebagai manusia modern yang ditandai dengan kreatifitas, memiliki tingginya motivasi untuk berprestasi yang dapat diwujudkan dalam perbuatan kerja keras melalui berbagai pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan dengan kata lain mempunyai etos kerja yang tinggi. Islam juga memandang etos kerja sebagai suatu yang sangat sentral untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini berdasarkan perintah al-Qur'an untuk bekerja, Sebagaimana Firman Allah SWT:

وَقُلْ لِّ اعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اِلٰهَكُمْ وَرَ سُوْلَهٗ وَ اَلَمْ يُؤْمِنُوْنَ وَ سَ تَرُدُّوْنَ اِلٰى عَا لِمِ
النَّعْيِ بِ الشَّهَادَةِ فَيَنْبِئُكُمْ بِ مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ (التوبة:105)

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah:105).

Dari ayat dinyatakan bahwa persyaratan agar manusia bisa mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka harus terus-menerus dan berencana meningkatkan dirinya untuk menciptakan hari esok yang lebih baik dan mulia dalam kehidupan di dunia dan akhirat. Jelaslah pendidik harus mampu mengelola atau memeneg pekerjaan lebih baik dan selalu mendekatkan diri kepada Allah.

Madrasah Aliyah (MA) Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang menjadi fokus yang peneliti teliti sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam juga mengalami fluktuitas mutu akademik mupun non akademik pesera didik, input peserta didik yang yang heterogen dan tidak semua memilik kemampuan di bidang pendidikan agama Islam dan aoutput nilai prestasi yang kurang menggambarkan adanya manajemen SDM Pendidik yang kurang baik dalam mengembangkan mutu akademik dan non akademik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang.

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang memiliki kepentingan dalam memajukan institusinya agar menjadi madrasah yang berdaya saing dan mampu menciptakan generasi yang berkualitas dan berakhlakul karimah yang mampu bersaing dan berguna bagi masyarakat dan kehidupan anak didiknya nanti melakukan berbagai upaya perbaikan untuk meningkatkan mutu peserta didik, melalui manajemen *reskilling* pendidik yang tepat, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan. Manajemen manajemen *reskilling* pendidik

menjadi salah satu alternatif MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang dalam mengembangkan mutu akademik dan non akademik peserta didik.

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang perlu melakukan peningkatan mutu peserta didik secara terus-menerus guna memberikan kepuasan bagi pelanggan (peserta didik dan masyarakat), serta mampu mempersiapkan generasi yang memiliki basis keagamaan dalam kehidupan sehari-hari. Agar bisa menjadikan pendidikan yang berkualitas baik kualitas akademik maupun non akademik peserta didik maka *reskilling* pendidik ini diterapkan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang dengan cara merencanakan *reskilling* pendidik dan diorganisasikan dalam suatu kesatuan dengan dikerjakan dan diarahkan untuk mencapai tujuan dalam hal ini adalah untuk meningkatkan mutu peserta didik baik secara akademik maupun non akademik peserta didik. Manajemen *reskilling* pendidik adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2016).

Berangkat dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang implementasi manajemen *reskilling* pendidik untuk meningkatkan mutu peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang di atas maka dapat peneliti kemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang?

2. Faktor pendukung dan penghambat apa saja yang terdapat dalam implementasi manajemen *reskilling* pendidik untuk meningkatkan mutu peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang?
3. Bagaimanakah implikasi implementasi manajemen *reskilling* pendidik bagi peningkatan mutu peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat apa saja yang terdapat dalam implementasi manajemen *reskilling* pendidik untuk meningkatkan mutu peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implikasi implementasi manajemen *reskilling* pendidik bagi peningkatan mutu peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan khazanah dan ilmu pengetahuan, khususnya tentang manajemen SDM pendidik.

2. Secara Praktis

a. Bagi pihak sekolah

- 1) Meningkatkan kinerja sumber daya pendidik yang ada MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik.
- 2) Melalui penelitian ini diharapkan MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang ini menjadi lembaga pendidikan yang lebih baik.

b. Bagi pendidik

Pendidik mampu mengetahui sejauh mana kompetensi pendidik yang dimiliki dalam melaksanakan proses pembelajaran guna menciptakan mutu peserta didik.

c. Bagi Peserta Didik

Penelitian ini akan bermanfaat bagi peserta didik dalam usaha meningkatkan mutu akademik dan non akademiknya.

d. Bagi Penulis

- 1) Menambah wawasan yang berkaitan dengan manajemen SDM pendidik
- 2) Penelitian ini dapat menambah pengalaman baru yang dapat diaplikasikan dalam proses peningkatan mutu peserta didik di lembaga pendidikan Islam.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen *Reskilling* Pendidik

2.1.1. Pengertian Manajemen *Reskilling* Pendidik

Istilah manajemen memiliki banyak arti, tergantung pada orang yang mengartikannya. Kata manajemen diartikan sama dengan kata administrasi atau pengelolaan, meskipun kedua istilah tersebut sering diartikan berbeda. Berdasarkan fungsi pokoknya istilah manajemen dan administrasi mempunyai fungsi yang sama. Schoderbek, (n.d.), “*Management is also tasks, activities, and functions. Irrespective of the labels attached to managing, the elements of planning, organizing, directing, and controlling are essential.*” Manajemen adalah juga tugas, aktivitas dan fungsi. Terlepas dari aturan yang mengikat untuk mengatur unsur-unsur pada perencanaan, pengorganisasian, tujuan, dan pengawasan adalah hal-hal yang sangat penting.

Sarwoto (2015) secara singkat mengatakan bahwa manajemen adalah persoalan mencapai sesuatu tujuan-tujuan tertentu dengan suatu kelompok orang-orang. Siagian, (2014), manajemen adalah sebagai kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa: (1) manajemen merupakan usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan; (2) manajemen merupakan sistem

kerja sama; dan (3) manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan manajemen dalam Islam dapat dipahami sebagaimana yang tertuang dalam sabda Nabi sebagai berikut :

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا وَرَسَدَ الْمَرْءُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (رواه البخاري)

“Dari Abu Hurairah r.a Ia berkata Rasulullah bersabda : Apabila suatu urusan diserahkan pada seseorang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari) (Bukhari, n.d.)

Hal ini menunjukkan bahwa salah satu fungsi manajemen adalah menempatkan orang pada posisinya dengan tepat. Rasulullah saw memberi contoh dalam hal ini sebagaimana menempatkan orang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini misalnya dapat dilihat bagaimana Abu Hurairah ditempatkan oleh Rasulullah saw sebagai penulis hadits dan juga ketika Rasulullah menempatkan orang-orang yang kuat untuk setiap pekerjaan dan tugas sehingga posisinya benar-benar sesuai dengan keahliannya. Oleh karena itu manajemen bisa dipahami sebagai seni untuk mengatur orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, maka manajemen tersebut mempunyai fungsi-sungsi, yang pada garis besarnya terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengkoordinasian, dan evaluasi. Hal ini sesuai dengan batasan di atas, manajer mengaturnya sedemikian rupa sehingga semua staf melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi yang diembannya.

Selanjutnya pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, memberikan konsultasi dan pelatihan serta melakukan penelitian dan mengabdikan kepada masyarakat khususnya pendidik pada pendidikan tinggi.

Pendidik adalah bapak spiritual anak didik, yang membina jiwa dengan cara mengembangkan akhlak mulia dan membenahinya. Oleh karena itu, pendidik menduduki kedudukan yang tinggi, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW. “Tinta seorang ulama lebih berharga dari darah seorang syahid.” Dalam pendidikan Islam, pendidik bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan berupaya mengembangkan potensi yang dimilikinya, baik emosi (rasa), kognitif (keaktifan), dan spiritual (karsa). Dalam model Jawa, pendidik diidentikkan dengan pendidik (pendidik) yang berarti “digugu” dan “ditiru”. Dikatakan digugu (dapat dipercaya) karena pendidiknya mempunyai landasan ilmu yang komprehensif, artinya mempunyai pandangan hidup yang luas. Dikatakan ditiru (diikuti) karena pendidik mempunyai kepribadian yang utuh, sehingga segala tindakannya harus dijadikan teladan dan teladan oleh peserta didik (Ananda, 2018).

Pemahaman ini mengasumsikan bahwa pendidik tidak hanya mentransformasikan pengetahuan tetapi juga bagaimana pendidik dapat menginternalisasikan pengetahuannya kepada peserta didik (Morphology, 2016). Tenaga pendidik atau pendidik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan, yang membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing (Majid & Andayani, 2014). Menurut (Djamarah, 2015) pendidik adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan

membina anak didik, baik secara individu maupun klasikal di madrasah maupun di luar madrasah.

Istilah pendidik mempunyai arti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang membantu anak-anak mencapai kedewasaan, Ia juga berperan dalam mengantarkan peserta didiknya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Pendidik memiliki tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Mengajar merupakan pekerjaan profesional, karena menggunakan tehnik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain. Dengan demikian maka seorang pendidik harus mempunyai profesionalitas dalam mengajar.

Pendidik dianggap sebagai tenaga profesional yang bertugas membentuk, mengembangkan dan mengembangkan bakat, minat, kecerdasan, etika, pengalaman, gagasan dan keterampilan peserta didik. Pendidik adalah orang yang mempunyai pengetahuan yang mendalam, kebijaksanaan, keterampilan, pengalaman, berkepribadian luhur, memahami dengan jelas apa yang tertulis dan tersirat, menjadi teladan, teladan bagi peserta didik, selalu membaca dan mempelajari penelitian, mempunyai keterampilan yang handal dan bertanggung jawab, penasehat dan mempunyai ilmu agama

Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen ialah manusia atau pendidik yang berkedudukan sebagai pendidik. Sumber daya inilah yang diberi nama baru yang sangat populer dewasa ini dengan nama SDM pendidik atau *Human Resources*. *Human Resources* ini seringkali disebut *manpower* yang di

Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja. Manajemen SDM pendidik kerja merupakan bagian penting dan khusus dari manajemen pada umumnya (Zainun, 2014).

Salah satu hal yang penting dalam manajemen SDM pendidik adalah *reskilling* pendidik, *reskilling* sebagai prosedur yang mempelajari hal baru keterampilan yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan yang berbeda atau memberikan petunjuk kepada orang lain untuk melakukan sesuatu yang berbeda pekerjaan (Kresnadi, et, al, 2023).

Peningkatan keterampilan dan pelatihan ulang penting selama IR 4.0 seperti kebanyakan bisnis telah mengalami perubahan yang signifikan menuju digitalisasi. Misalnya, IR 4.0 membawa revolusi teknologi dan perubahan lingkup pekerjaan/profil pekerjaan yang lebih mengarah ke basis internet. Bahkan, beberapa pekerjaan konvensional akan menjadi pemborosan sumber daya & digantikan oleh mesin. Oleh karena itu, pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu diperbarui agar selalu mengeksplorasi hal baru untuk tetap kompetitif dalam lingkungan pekerjaan yang berlaku saat ini dan juga untuk kehidupan karir masa depan. Hal itu merupakan fokus untuk reskill dan upskill selama IR 4.0 termasuk tetapi tidak terbatas pada analisis data besar, IoT, aplikasi dan operasi berbasis web, *Machine learning*, dan komputasi cloud (Kresnadi, et, al, 2023).

Reskilling penting untuk dilakukan meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian dilakukan oleh Mgiba (2019) menunjukkan bahwa meningkatkan keterampilan yang ada atau belajar keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan akan bermanfaat bagi individu untuk sukses di

jobdesc yang sedang dikakukan atau dipindah ke posisi baru. Selain itu, *reskilling* dapat membantu penjualan dan pemasaran personel untuk lebih memperhatikan pelanggan dan pasar, lebih gesit dan bisa lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan. Nyatanya, *reskilling* akan membantu untuk mempertahankan keberlanjutan lembaga pendidikan dan mengurangi biaya perekrutan. Keberlanjutan lembaga pendidikan dapat dipastikan sejak pendidik yang telah pergi melalui pelatihan *reskilling* mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pendidikan saat ini.

Reskilling melalui pelatihan juga memungkinkan perusahaan untuk menunjukkan pendidik perhatian pada karir karyawan dan pendidik masa depan dan untuk memastikan keahlian pendidik tidak menurun. Dengan mengadopsi pelatihan ulang di tempat kerja, hal itu akan meningkatkan motivasi, meningkatkan pengalaman pendidik, dan mendorong tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Itu perusahaan apakah dapat melakukan pelatihan di keterampilan teknis dan soft skill untuk meningkatkan kemampuan pendidik untuk bekerja di bawah tekanan kerja dan membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja atau klien. Selain itu mempelajari keterampilan yang berbeda membawa peluang bagi organisasi sebagai serta pendidik untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan manajemen *reskilling* pendidik merujuk pada proses dan strategi yang digunakan untuk membantu para pendidik (pendidik, dosen, atau tenaga pendidik lainnya) mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada agar dapat mengatasi tantangan yang muncul dalam dunia pendidikan yang

terus berkembang. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa pendidik memiliki keterampilan yang relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan teknologi, metode pembelajaran baru, serta kebutuhan pendidikan yang terus berkembang.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Manajemen *Reskilling* Pendidik

Tujuan utama dari manajemen *reskilling* pendidik adalah untuk meningkatkan kontribusi SDM pendidik terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu (Notoatmojo, 2018).

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seyogianya diikuti oleh pengembangan SDM pendidik. Pengembangan SDM pendidik ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan (Notoatmojo, 2018).

Manfaat dari diadakannya *reskilling* pendidik baik bagi individu maupun dari organisasinya yaitu sebagai berikut :

1. Akan memiliki kemampuan

Setelah mengikuti pelatihan sebagai salah satu bentuk *reskilling* pendidik tentunya sumber daya manusia akan menambah kemampuan. baik dalam hal pekerjaan maupun pengetahuan.

2. Sikap dan mental pendidik

Didalam pelatihan, tentunya sumber daya manusia akan di didik maupun dilatih untuk menanamkan sikap mental yang lebih baik dari sebelumnya. Karena dengan didapatnya sikap dan mental yang positif, tentu akan membawa keberuntungan bagi perusahaan.

3. Disiplin kerja

Sumber daya manusia dilatih untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan disiplin dan tepat waktu Dengan adanya pelatihan yang didapatkan, diharapkan semua sumber daya yang ada akan menanamkan sikap disiplin kerja.

4. Kerja sama

Kerja sama dalam hal ini artinya sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja sama dengan organisasi maupun antar individu dengan baik.

5. Jenjang karier

Dengan *reskilling* pendidik, sumber daya manusia dapat menentukan atau memilih jenjang karier. Dapat dikatakan bahwa salah satu syarat untuk meningkatkan jenjang karier yaitu dengan pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan sangatlah penting dalam menentukan jenjang karier sumber daya manusia (Kasmir, 2016: 129).

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia melalui *reskilling* pendidik merupakan peningkatan harkat dan martabat manusia, karena didalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan Firman Allah Q.S Al-Israa ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَلَدِ وَالْأَلْبَانِ وَزَوَّجْنَاهُمْ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (الإسراء: 70)

Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat pendidik di daratan dan di lautan, Kami beri pendidik rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan pendidik dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan (Q.S Al-Israa: 70)

Ayat diatas menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mebina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu menjalankan fungsinya dengan konsep yang telah ditetapkan Allah SWT dengan baik dan benar.

Program *reskilling* pendidik merupakan konsep untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pendidik bekerja lebih baik. Pendidik akan mengalami kemampuan melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan mampu membuat keputusan dan keterampilan bagi manajemen tingkat menengah dan atas (Nurul & Teguh, 2016: 146).

Kegiatan program manajemen *reskilling* pendidik mempunyai prinsip-prinsip yaitu:

1. Berorientasi terhadap perubahan tingkah laku untuk meningkatkan potensi maupun keahlian sumber daya manusia sesuai dengan tugas maupun bidang masing-masing.
2. Dilakukan untuk mendidik maupun melatih sumber daya pendidik yang ada.
3. Dilaksanakan agar meningkatkan kontribusi setiap sumber daya manusia pendidik terhadap kemajuan pendidikan.
4. Kegiatan pengembangan disesuaikan dengan kategori jenis tenaga pendidik.

5. Pengembangan yang menyangkut jenjang karier sebaiknya disesuaikan dengan kategori setiap jenis tenaga kependidikan.
6. Diadakannya kegiatan pengembangan agar mengembangkan profesi, pemeliharaan motivasi kerja dan lain-lain (Nurul & Teguh, 2016: 144).

Sementara itu, Sunyoto (2012: 141) mengemukakan bahwa tujuan dari *reskilling* pendidik dengan pelatihan diantaranya yaitu:

1. Memecahkan permasalahan operasional

Pendidik yang diberikan diberikannya keterampilan baru, tentu akan membuat sumber daya manusia menjadi lebih mandiri. Jika didalam organisasi terdapat permasalahan, tentu sumber daya manusia tersebut dapat mengatasi permasalahan tersebut.

2. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Didalam keterampilan baru sumber daya manusia akan dilatih menjadikan sumber daya manusia tersebut menjalankan tugas aktivitas organisasi menjadi lebih baik dan menjadikan individu memiliki peran ganda dalam pribadinya.

3. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Setelah mengikuti pelatihan keterampilan baru, sumber daya manusia akan merasa memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas pekerjaannya. Dengan pelatihan keterampilan baru akan mengurangi sikap tidak peduli terhadap peraturan organisasi. Dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka tingkat kepeduliannya terhadap organisasipun akan tinggi.

4. Memberikan motivasi kerja

Hal ini terjadi karena didalam pelatihan, sumber daya manusia diberikan motivasi agar mendapatkan dorongan energi yang positif untuk lebih giat dalam menjalankan tugas kinerjanya.

Terdapat beberapa cara menerapkan *reskilling* yang tepat di madrasah.

5. Identifikasi Kebutuhan

Langkah awal adalah memahami keterampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk tetap relevan di masa depan. Analisis ini dapat dilakukan dengan meninjau kemajuan pendidikan, kebutuhan teknologi, dan strategi jangka panjang madrasah. Dengan pemahaman ini, madrasah dapat menentukan bidang kompetensi mana yang perlu ditingkatkan atau diperbarui.

6. Melibatkan pendidik

Penting untuk melibatkan pendidik dalam proses ini. Dengan meminta *feedback*, madrasah dapat memahami minat dan kebutuhan pelatihan pendidik. Pendekatan ini tidak hanya membuat program lebih relevan tetapi juga meningkatkan motivasi pendidik untuk berpartisipasi, karena pendidik merasa menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan.

7. Merancang Program Pelatihan

Setelah kebutuhan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merancang program pelatihan yang sesuai. Program ini dapat berupa pelatihan teknis, *workshop soft skills*, mentoring oleh senior, atau pengembangan kepemimpinan. Menyediakan berbagai format pelatihan

memungkinkan karyawan belajar dengan cara yang paling efektif bagi pendidik.

8. Memanfaatkan Teknologi

Teknologi dapat mempermudah implementasi *reskilling*. Platform *e-learning* seperti *Coursera*, *Udemy*, atau *LinkedIn Learning* menyediakan akses ke ribuan kursus yang relevan untuk mengelola pelatihan, mencatat progres, dan mengintegrasikan program pengembangan ke dalam sistem lembaga.

9. Evaluasi Hasil Pelatihan

Langkah terakhir adalah melakukan evaluasi untuk mengukur efektivitas program. Madrasah dapat memonitor kinerja pendidik sebelum dan sesudah pelatihan untuk menilai dampaknya. *Feedback* dari peserta juga penting untuk mengetahui area yang dapat ditingkatkan. Evaluasi ini membantu memastikan bahwa program pelatihan memberikan hasil nyata dan berkontribusi terhadap tujuan madrasah.

2.1.3. Fungsi Manajemen *Reskilling* Pendidik

Manajemen *reskilling* pendidik melibatkan serangkaian fungsi manajemen yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran. Fungsi-fungsi utama tersebut meliputi (Pratama, 2024):

1. Perencanaan (*Planning*):

- a. Menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas dan spesifik.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan evaluasi kompetensi pendidik.

- c. Menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.
- d. Mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan program.

Perencanaan yang efektif memastikan bahwa program *reskilling* sesuai dengan kebutuhan aktual pendidik dan tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*):

- a. Membentuk struktur organisasi yang mendukung pelaksanaan program *reskilling*.
- b. Membagi tugas dan tanggung jawab di antara anggota tim pelaksana.
- c. Mengatur jadwal dan logistik pelatihan.
- d. Mengkoordinasikan antara berbagai pihak terkait, seperti pengelola pendidikan, instruktur, dan peserta.

Pengorganisasian yang baik memastikan bahwa semua aspek program berjalan lancar dan terkoordinasi dengan baik.

3. Pelaksanaan (*Actuating*):

- a. Melaksanakan program pelatihan sesuai dengan rencana yang telah disusun.
- b. Menggunakan metode pembelajaran yang interaktif dan sesuai dengan kebutuhan pendidik.
- c. Memberikan motivasi dan dukungan kepada peserta untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- d. Memantau proses pelatihan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi.

Pelaksanaan yang efektif memastikan bahwa tujuan program *reskilling* dapat tercapai dengan optimal.

4. Evaluasi (*Evaluating*):

- a. Mengukur peningkatan kompetensi pendidik setelah mengikuti program pelatihan.
- b. Mengumpulkan umpan balik dari peserta untuk menilai kualitas dan relevansi pelatihan.
- c. Menganalisis data untuk menentukan apakah tujuan program telah tercapai.
- d. Mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Evaluasi yang komprehensif membantu dalam menilai keberhasilan program dan memberikan dasar untuk perbaikan di masa mendatang.

5. Pengawasan (*Controlling*):

- a. Memantau secara berkelanjutan implementasi program *reskilling*.
- b. Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul selama pelaksanaan.
- c. Menjaga agar program tetap pada jalur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Melakukan penyesuaian atau perbaikan jika diperlukan berdasarkan hasil evaluasi dan pengamatan.

Pengawasan yang efektif memastikan bahwa program *reskilling* tetap relevan dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pendidik dan perkembangan pendidikan.

Implementasi fungsi-fungsi manajemen tersebut secara terintegrasi dan efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa pendidik memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pendidikan abad ke-21

2.1.4. Bentuk-bentuk *Reskilling* Pendidik

Reskilling pendidik adalah proses pengembangan kompetensi baru bagi pendidik untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan kebutuhan industri. Bentuk-bentuk *reskilling* pendidik meliputi:

1. Pelatihan Berbasis Teknologi dan Literasi Digital

Pelatihan ini fokus pada peningkatan kemampuan pendidik dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung proses pembelajaran. Tujuannya adalah agar pendidik dapat mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dan meningkatkan literasi digital peserta didik.

2. Pelatihan Berbasis Industri dan Dunia Usaha

Program ini melibatkan kolaborasi antara sekolah dan industri untuk memberikan pengalaman praktis kepada pendidik. Melalui magang di industri, pendidik dapat memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga dapat mengajarkan keterampilan yang sesuai kepada peserta didik.

3. Pelatihan Berbasis Kewirausahaan

Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pendidik dalam bidang kewirausahaan. Pendidik dilatih untuk memiliki mindset kewirausahaan dan dapat mengajarkan nilai-nilai kewirausahaan kepada peserta didik, sehingga mendorong peserta didik untuk memiliki jiwa wirausaha.

4. Pelatihan Berbasis Keterampilan Khusus

Program ini memberikan pelatihan dalam keterampilan khusus sesuai dengan bidang keahlian tertentu, seperti desain grafis, animasi, kriya, produksi film, dan seni pertunjukan. Tujuannya adalah agar pendidik memiliki keterampilan praktis yang dapat diajarkan kepada peserta didik dalam program keahlian tersebut (Darmawan, 2023).

Implementasi berbagai bentuk *reskilling* ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pendidik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menyiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan globalisasi.

Reskilling pendidik terkait dengan training pada pendidik sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan pendidik melalui pelatihan agar pendidik dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pendidikan, baik yang berkaitan dengan perkembangan teknologi, kurikulum baru, maupun perubahan dalam metodologi pengajaran. Hal ini penting karena dunia pendidikan terus berkembang dan memerlukan pendidik yang memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman (Putri et.,al, 2025).

Bentuk-Bentuk *Reskilling Training* pada Pendidik antara lain:

1. Pelatihan Teknologi Pendidikan (EdTech):

Reskilling pendidik di era digital berfokus pada penguasaan alat teknologi yang digunakan dalam proses pembelajaran. Hal ini melibatkan pelatihan penggunaan perangkat lunak dan platform pembelajaran daring, seperti Google Classroom, Canva, Moodle, atau aplikasi pembelajaran lainnya. Pendidik juga dilatih dalam cara mengintegrasikan teknologi dalam metode pengajaran pendidik. Contoh: Pendidik diberi pelatihan dalam penggunaan aplikasi video konferensi seperti Zoom atau Microsoft Teams untuk pembelajaran daring, atau pelatihan penggunaan perangkat lunak untuk membuat materi pembelajaran interaktif, seperti Canva atau Prezi.

2. Pelatihan Metodologi Pengajaran Inovatif

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pendidik dalam menerapkan metodologi pengajaran yang lebih inovatif dan berpusat pada peserta didik. Ini termasuk pendekatan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*), atau pembelajaran berbasis kompetensi yang mengutamakan perkembangan keterampilan peserta didik. Contoh: Pelatihan mengenai flipped classroom atau gamifikasi dalam pembelajaran, di mana pendidik diajarkan untuk menggunakan metode yang memanfaatkan keterlibatan peserta didik secara lebih aktif dan kreatif dalam pembelajaran.

3. Pelatihan Pengelolaan Kelas:

Pelatihan ini memberikan keterampilan dalam manajemen kelas, yang meliputi teknik untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif, mengelola

perilaku peserta didik, dan menciptakan hubungan yang sehat antara pendidik dan peserta didik. Contoh: Pelatihan tentang strategi pengelolaan kelas secara daring, terutama dalam menghadapi tantangan yang timbul selama pembelajaran online, seperti mengatur interaksi peserta didik dan mengelola tugas secara efektif.

Pendidik juga mengikuti pelatihan pembuatan konten pembelajaran interaktif, pelatihan ini mengajarkan pendidik cara membuat materi pembelajaran yang menarik dan interaktif menggunakan teknologi, seperti video pembelajaran, infografis, atau modul interaktif. Contoh: Pendidik diberi pelatihan dalam membuat video pembelajaran menggunakan aplikasi seperti Camtasia atau Adobe Spark, atau membuat kuis interaktif dengan menggunakan Kahoot! atau Quizizz.

Pendidik juga dapat mengikuti pelatihan pembelajaran berbasis proyek (PBL), pelatihan ini berfokus pada metode Pembelajaran Berbasis Proyek (PBL), yang memungkinkan peserta didik belajar melalui pengalaman langsung dalam menyelesaikan proyek nyata. Contoh: Pelatihan untuk pendidik dalam merancang dan mengelola proyek pembelajaran yang berbasis pada tantangan dunia nyata, yang memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21 seperti kolaborasi dan pemecahan masalah.

4. Pelatihan Peningkatan Kompetensi Sosial dan Emosional

Di era saat ini, banyak pelatihan yang mengarah pada pengembangan kompetensi sosial dan emosional pendidik, yang diperlukan untuk mendukung

kesejahteraan peserta didik serta menjaga hubungan yang sehat di dalam kelas. Contoh: Pelatihan mengenai mindfulness atau keterampilan komunikasi efektif untuk mendukung kesejahteraan emosional peserta didik dan meningkatkan hubungan interpersonal antara pendidik dan peserta didik.

5. Pelatihan dalam penggunaan data untuk pengajaran

Pelatihan ini berfokus pada kemampuan pendidik untuk menggunakan data dalam mengukur kemajuan belajar peserta didik, serta untuk mengevaluasi dan menyesuaikan metode pengajaran berdasarkan data yang dikumpulkan. Contoh: Pelatihan dalam penggunaan alat analisis data pendidikan, seperti menggunakan platform *Learning Management System* (LMS) untuk memonitor kemajuan peserta didik dan menyesuaikan strategi pengajaran.

6. Pelatihan keterampilan literasi digital

Seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam pendidikan, pendidik juga perlu dilatih untuk meningkatkan keterampilan literasi digital pendidik, tidak hanya untuk mengajar, tetapi juga untuk menjaga keamanan dan privasi peserta didik di dunia digital. Contoh: Pelatihan tentang keamanan siber dalam pendidikan atau bagaimana mengajarkan keterampilan literasi media digital kepada peserta didik.

Setiap pendidik wajib menjajaki bermacam berbagai Pelatihan serta pembinaan secara berkelanjutan. Sebagian riset menunjukkan kalau sanggar kerja pendek cuma dicoba satu kali kerap kali tidak berakibat serupa sekali kepada kenaikan kompetensi pendidik. Buat itu, butuh dicoba pengajaran. pembinaan,

serta bimbingan dengan cara berkelanjutan buat pendidik bisa mempraktikkan strategi pembelajaran baru. Setiap pendidik tetap melaksanakan inovasi terkini dalam cara penataran, seperti mempraktikkan tata cara terkini, memakai alat interaktif, sampai sesekali pendidik butuh memakai tata cara penataran di luar kelas. Perihal ini bermanfaat buat tingkatan kompetensi pendidik serta membuat penataran jadi lebih mengasyikkan (Hadiati, et., al, 2025).

2.1.5. Teori *Reskilling* Pendidik

Reskilling training pada pendidik terkait dengan beberapa teori berikut:

1. Teori Pengembangan Profesional Pendidik

Pengembangan profesional pendidik melalui training dan reskilling bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pendidik dalam proses pembelajaran. Pelatihan ini membantu pendidik agar dapat menguasai keterampilan baru (*reskilling*) serta meningkatkan keterampilan yang sudah ada (*training*). Hal ini sangat penting mengingat tantangan yang dihadapi oleh pendidik, seperti penerapan teknologi dalam pendidikan, serta perubahan kurikulum dan metode pengajaran.

Training berfokus pada peningkatan keterampilan yang ada, seperti teknik pengajaran, penggunaan media pendidikan, serta pengelolaan kelas, sedangkan *reskilling*, di sisi lain, merujuk pada upaya pendidik untuk belajar keterampilan baru yang relevan, seperti pembelajaran daring, penggunaan alat teknologi pendidikan, dan keterampilan lain yang mendukung pembelajaran berbasis kompetensi (Sitopu et.,al, 2023).

2. Teori Andragogi (Pembelajaran Dewasa)

Teori andragogi yang diperkenalkan oleh Malcolm Knowles memberikan dasar penting dalam pelatihan dan reskilling pendidik dewasa. Pendekatan ini berfokus pada cara orang dewasa belajar dan bagaimana pendidik dapat diberdayakan dalam proses pelatihan.

Pendidik dewasa biasanya sudah memiliki pengalaman yang kaya, sehingga pembelajaran harus relevan dengan pengalaman tersebut. pendidik lebih termotivasi untuk belajar ketika pendidik memahami relevansi pelatihan dengan pekerjaan atau kehidupan sehari-hari pendidik, misalnya dalam konteks pengajaran yang lebih efisien dan penggunaan teknologi pendidikan (Suyanto, & Setiawan, 2017).

3. Teori Pembelajaran Seumur Hidup (*Lifelong Learning*)

Lifelong learning atau pembelajaran sepanjang hayat adalah konsep yang mendukung pentingnya reskilling bagi pendidik. Dalam dunia pendidikan yang cepat berubah, pendidik perlu terus memperbarui keterampilan pendidik sepanjang karier pendidik untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang. Reskilling dan training merupakan bagian penting dari pembelajaran sepanjang hayat, yang memungkinkan pendidik tetap relevan dengan perubahan zaman dan teknologi yang terjadi dalam pendidikan (Fauzi, 2019).

4. Teori Kompetensi Abad 21 (*21st Century Skills*)

Pendidik perlu menguasai keterampilan abad 21, seperti keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas. Training dapat membantu pendidik untuk meningkatkan keterampilan pedagogis pendidik, sementara

reskilling membantu pendidik untuk mempersiapkan keterampilan baru yang relevan dengan tantangan dunia digital dan global (Haris, & Widodo, 2020).

Pentingnya *reskilling training* pada pendidik tidak bisa dipandang sebelah mata, terutama dengan cepatnya perkembangan teknologi dan kurikulum yang terus berkembang. Dengan mengintegrasikan teori-teori yang ada, seperti teori pembelajaran dewasa (andragogi), kompetensi abad 21, dan pembelajaran sepanjang hayat, reskilling dan training menjadi kunci untuk memastikan kualitas pendidikan yang tinggi di Indonesia. Referensi dari jurnal dan buku yang disebutkan dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai penerapan konsep ini dalam konteks pendidikan di Indonesia

Pentingnya training pada pendidik di era digital, terdapat beragam peluang bagi para pendidik untuk memainkan peran yang relevan dalam dunia pendidikan yang berkembang pesat. Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh para pendidik di era digital salah satunya mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, teknologi memainkan peran sentral dalam era digital, dan ini memberikan peluang bagi para pendidik untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Pendidik dapat memanfaatkan alat-alat digital, platform pembelajaran online, aplikasi pendidikan, dan sumber daya digital lainnya untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang menarik, interaktif, dan relevan bagi peserta didik (Nurdyansyah, 2017). Pendidik pun bisa mengembangkan keterampilan digital melalui training atau pelatihan, era digital menuntut adanya pengembangan keterampilan digital yang kuat. Pendidik memiliki peluang untuk menjadi pemimpin dalam mengembangkan keterampilan digital pendidik sendiri dan

membantu peserta didik mengembangkan literasi digital, pemahaman teknologi, dan keahlian dalam menggunakan alat-alat digital dengan bijak (Astini, 2018).

Selain dari aspek peserta didik, pendidik juga harus melakukan pembelajaran yang berkelanjutan terhadap dirinya sendiri, perkembangan teknologi dan tren dalam era digital menuntut para pendidik untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pendidik. Pendidik dituntut untuk mampu berinovasi mengubah pola pembelajaran (Zulhafizh, 2022). Pendidik memiliki peluang untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan terbaru dalam teknologi, metode pembelajaran inovatif, dan perkembangan di bidang pendidikan. Kolaborasi dan jaringan profesional pun harus mampu dimanfaatkan oleh pendidik secara maksimal, era digital memungkinkan pendidik untuk terhubung dan berkolaborasi dengan sesama pendidik, para ahli, dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya secara global. Melalui kolaborasi dan jaringan profesional, pendidik dapat berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dalam menggunakan teknologi dalam pembelajaran, serta memperluas wawasan pendidik tentang perkembangan pendidikan global.

Proses belajar tidak lagi terbatas pada ruang kelas konvensional, melainkan melibatkan pengalaman interaktif dan mendalam (Fauzi, Utomo, Wiranata, & Likasari, 2023). Virtual reality, simulasi, dan platform pembelajaran online menjadi sarana yang memungkinkan peserta didik untuk menjelajahi konsep-konsep kompleks dengan cara yang lebih praktis dan terlibat.

Teknologi memainkan peran penting sebagai pendorong perubahan dalam pendidikan, khususnya dalam hal inklusivitas. Dengan memberikan akses yang

lebih luas, teknologi memungkinkan berbagai kelompok masyarakat mengakses pendidikan tanpa terhalang oleh batasan geografis atau sosial (Wasiah & Ningsih, 2023). Konsep *Transformative Learning*, yang didukung oleh teknologi, menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung pembelajaran seumur hidup (Harahap et al., 2023). Pendidikan yang terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dapat menjadi kekuatan dinamis, memungkinkan individu untuk berkembang dan berkontribusi dalam masyarakat global yang terus berubah (Marzuki, 2023). Melalui penggunaan teknologi dalam pembelajaran, peserta didik diajak untuk mengalami perubahan paradigma dalam cara pendidik belajar (Bikorin & Fatmawati, 2016). Pendekatan pelatihan interaktif yang digunakan dalam kegiatan ini mendukung teori pembelajaran berbasis partisipasi, yang mengutamakan keterlibatan aktif peserta didik (Ismunandar & Kurnia, 2023).

Menurut teori ini, peserta didik lebih efektif belajar ketika pendidik terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, bukan hanya sebagai penerima pasif informasi (Ningsih & Asbanu, 2023). Diskusi kelompok, simulasi, dan sesi tanya jawab memberikan kesempatan bagi peserta untuk berkontribusi, bertukar ide, dan menciptakan pengetahuan bersama. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan keterampilan kritis dan analitis (Marzuki, 2023). Konsep inovasi pendidikan menjadi sentral dalam pembahasan ini. Teori inovasi oleh Everett Rogers menekankan bahwa adopsi teknologi tergantung pada sejauh mana inovasi tersebut dianggap bermanfaat dan mudah diadopsi oleh pengguna (Nazara et al., 2023). Melalui kegiatan ini, peserta didik tidak hanya diberikan pemahaman

tentang manfaat teknologi dalam pendidikan, tetapi juga dibimbing untuk mengintegrasikannya secara praktis. Inovasi pendidikan yang diusung diharapkan dapat merangsang perubahan positif dalam praktik pembelajaran dan mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tuntutan masa depan.

Kegiatan ini bukan sekadar acara pelatihan, tetapi merupakan perwujudan dari pendekatan holistik terhadap transformasi pendidikan. Dengan menerapkan teori-teori pembelajaran yang relevan, kegiatan ini menjadi langkah konkret menuju pendidikan yang lebih dinamis, adaptif, dan sesuai dengan tuntutan zaman modern. Dalam era digital yang terus berkembang, penggunaan teknologi telah menjadi bagian integral dari sebagian besar aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan inovatif kini semakin tergantung pada integrasi teknologi dalam proses belajar-mengajar. Dalam narasi ini, kita akan menjelajahi secara mendalam bagaimana penggunaan teknologi dapat menjadi katalisator dalam menunjang pembelajaran, merubah paradigma tradisional, dan memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih dinamis (Suryadharma, Asthiti, Putro, Rukmana, & Mesra, 2023).

Pertama-tama, penggunaan teknologi dalam pembelajaran membuka pintu untuk akses informasi yang lebih cepat dan luas. Internet memberikan kemampuan untuk mengakses sumber daya pembelajaran secara real-time dari berbagai belahan dunia (Ulimaz, 2015). Pendidik dan peserta didik tidak lagi terbatas pada buku teks atau materi yang terbatas di perpustakaan sekolah (Putro, Mokodenseho, & Aziz, 2023). Dengan bantuan teknologi, pendidik dapat menjelajahi sumber daya digital, materi pembelajaran interaktif, dan video

pembelajaran yang mendukung pemahaman konsep secara lebih mendalam (Anggraini, Sulistiana, Agustina, & Ulimaz, 2020).

Pendidik handal di Indonesia tentu mempunyai ketentuan selaku selanjutnya: (1) Alas keilmuan yang kokoh selaku konkretisasi dari golongan teknis serta keilmuan pada era ke-21. (2) Kemampuan keahlian handal berasal pada analisis serta aplikasi pembelajaran, ialah ilmu pembelajaran selaku ilmu efisien bukan cuma hanya anggapan Pembelajaran merupakan sistem yang berjalan ditempat serta bertabiat objektif. Analisis pembelajaran harus tertuju pada praktek pembelajaran bangsa Indonesia. (3) Pengembangan kompetensi handal berkelanjutan. Pekerjaan ialah pekerjaan yang dengan cara pendidik lalu bertambah antara LIIK dengan praktik pembelajaran (Hadiati, et., al, 2025).

2.2. Mutu Peserta didik

2.2.1. Pengertian Mutu Peserta didik

Mutu diartikan “sebagai tingkat baik buruknya sesuatu; kadar, derajat atau taraf; mutu” (Alwi, 2018). Dengan kata lain keunggulan yang di miliki oleh seseorang atau kelompok. Mutu adalah “kemampuan dari suatu produk atau jasa dalam memuaskan pelanggan” (Fatah, 2014). Kualitas atau mutu mula-mula digunakan oleh Plato dan Aristoteles untuk menyatakan esensi suatu benda atau hal dan merupakan atribut yang membedakanya dengan benda/hal lainnya (Hamalik, 2012). Adapun dalam kamus *Webster New World Dictionary*, pengertian kualitas yaitu *The degree of excellent of a thing* (Burnalik, n.d.).

Peserta didik sebagai *raw material* dalam proses transformasi dan internalisasi menempati posisi yang sangat penting untuk dilihat signifikasinya

dalam menemukan keberhasilan sebuah proses (Depag, 2017). Termasuk dalam ini adalah proses keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah yang salah satu indikasinya adalah peserta didik.

Dalam paradigma pendidikan Islam peserta didik merupakan orang yang belum dewasa dan memiliki sejumlah potensi (kemampuan) dasar yang masih perlu dikembangkan. Disini peserta didik merupakan makhluk Allah yang memiliki fitrah jasmani maupun rohani yang belum mencapai taraf kematangan baik bentuk, ukuran, maupun pertimbangan pada bagian-bagian lainnya. Dari segi rohaniah, ia memiliki bakat, memiliki kehendak, perasaan, dan pikiran yang dinamis (Marimba, n.d.).

Nizar, (2015) menjelaskan deskripsi tentang hakikat peserta didik, yaitu:

1. Peserta didik bukan merupakan miniatur orang dewasa akan tetapi memiliki dunianya sendiri. Hal ini sangat penting untuk dipahami agar perlakuan terhadap pendidik dalam proses pendidikan tidak disamakan dengan pendidikan orang dewasa baik dalam aspek metode mengajar, materi yang akan diajarkan, sumber bahan yang digunakan dan sebagainya.
2. Peserta didik adalah manusia yang memiliki diferensiasi periodisasi perkembangan dan pertumbuhan.
3. Peserta didik adalah manusia yang memiliki kebutuhan, baik yang menyangkut kebutuhan jasmani maupun rohani yang harus dipenuhi.
4. Peserta didik adalah makhluk Allah yang memiliki perbedaan individual (diferensiasi individual) baik yang disebabkan oleh faktor pembawaan maupun lingkungan dimana ia berada.

5. Peserta didik merupakan resultan dari dua unsur utama yaitu jasmani dan rohani
6. Peserta didik adalah manusia yang memiliki potensi (fitrah) yang dapat dikembangkan dan berkembang secara dinamis.

Anak didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan (Djamarah, 2015). Anak didik adalah unsur manusiawi yang penting dalam semua gerak kegiatan pendidikan dan pengajaran. Sehingga anak didik juga disebut sebagai *homo educandum*. Pendidikan merupakan suatu keharusan yang diberikan kepada anak didik. Dalam diri anak didik ada suatu daya yang dapat tumbuh dan berkembang di sepanjang usianya. Potensi anak didik sebagai daya yang tersedia, sedang pendidikan sebagai alat yang ampuh untuk mengembangkan daya itu. Namun pemahaman terhadap pribadi anak mencakup faktor fisik dan psikis, serta berbagai aspek (potensi) yang ada pada peserta didik (Poerwati & Widodo, 2012). Yang harus dipahami oleh para pendidik sebagai makhluk manusia, anak didik memiliki karakteristik. Menurut Sutari Imam Barnadib, Suwarno, dan Siti Mechaty, anak didik memiliki karakteristik tertentu, yakni:

1. Belum memiliki pribadi dewasa susila, sehingga masih menjadi tanggung jawab pendidik (pendidik), atau
2. Masih menyempurnakan aspek tertentu dari kedewasaannya, sehingga masih menjadi tanggung jawab pendidikan.
3. Memiliki sifat-sifat dasar manusia yang sedang berkembang secara terpadu yaitu kebutuhan biologis, rohani, sosial, inteligensi, emosi, kemampuan

berbicara, anggota tubuh untuk bekerja (kaki, tangan, jari) latar belakang biologis (warna kulit, bentuk tubuh, dan lainnya), serta perbedaan individual (Djamarah & Aswan, 2014).

Perbedaan karakteristik dan ciri yang dimiliki oleh anak didik inilah yang membedakan anak dari anak lainnya. Perbedaan ini dapat dijadikan sebagai tolok ukur perbedaan anak sebagai individu. Perbedaan inteligensi yang dimiliki oleh peserta didik merupakan aspek yang selalu aktual untuk dipertimbangkan. Oleh karena itu pihak sekolah/madrasah perlu mengklasifikasikan nya ke dalam kelas-kelas dikarenakan inteligensi adalah unsur yang ikut mempengaruhi keberhasilan belajar anak didik.

Mutu peserta didik merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan madrasah dalam dunia pendidikan, keberadaannya mutlak ada untuk mengetahui sejauh mana nilai tambah atau nilai kurang dari peserta didik dalam menyerap berbagai mata pelajaran yang telah diajarkan.

Secara substantif, istilah mutu mengandung dua hal. Pertama sifat dan kedua taraf. Sifat adalah sesuatu yang menerangkan keadaan benda, sedang taraf menunjukkan kedudukannya dalam suatu skala. Tiap manusia memiliki pandangan yang berbeda tentang sifat dan taraf tersebut (Uwes, 2015). Demikian juga halnya terhadap sifat dan taraf tersebut. Demikian juga halnya terhadap sifat dan taraf mutu pendidikan, terdapat deskripsi tentang sifat dan taraf yang berbeda.

Mutu peserta didik adalah keseluruhan ilmu, iman dan amal ibadah dan akhlak mulia. Peserta didik sebagai individu manusia memiliki sejumlah kemampuan (*ability*). Kemampuan ini, ada yang masih bersifat potensial atau

kapasitas (*capacity*) dan ada yang sudah merupakan kecakapan nyata (*achievement*). Kapasitas seringkali dibedakan pula antara kapasitas umum (*general capacity*) atau kecerdasan, intelegensi (*intelligence*), dan kapasitas khusus (*special capacities*) yang sering juga disebut bakat (*aptitude*) (Sukmadinata, 2013). Tiap peserta didik memiliki kapasitas dan kecakapan yang berbeda. Seseorang mungkin memiliki potensi yang tinggi dalam matematika dan fisika, sedang dalam bahasa dan ilmu sosial, tetapi rendah dalam seni dan olahraga. Peserta didik lain sebaliknya, atau tinggi dalam semuanya, atau bahkan rendah dalam semua bidang.

Selanjutnya untuk menuju kualitas pendidikan Nasional, maka sistem pendidikan nasional dapat dilihat pada UU No 20 tahun 2013 mengalami perubahan yang signifikan dari pada UU No 2 tahun 1989. Perubahan dan pengembangan pendidikan terbaru adalah berkaitan dengan demokratisasi, peran serta masyarakat, akuntabilitas publik, desentralisasi dan otonomi, keadilan dan HAM (multicultural), standarisasi, globalisasi terbuka, dan inskripsi (Ali, 2011).

Sistem pendidikan yang baik akan membentuk peradaban suatu bangsa yang baik, sebaliknya apabila sistem pendidikan tidak berjalan dengan baik akan membentuk sebuah peradaban yang tidak baik pula (Ali, 2010). Pendidikan sebagai kesatuan iman dan amal, belumlah cukup untuk menggambarkan pendidikan Islam, karena keduanya masih membutuhkan ilmu disamping akhlak mulia. Oleh karena itu, menurut penulis, pendidikan Islam merupakan kesatuan ilmu, iman, amal, dan akhlak mulia. Keempatnya harus berjalan secara stimulan, karena konsekuensi ilmu adalah meningkatnya iman, amal, dan akhlak dalam arti

bahwa semakin tinggi ilmu seseorang tidaklah bernilai ilahiyah apabila tidak semakin meningkatnya iman, amal shalih dan akhlak mulia (Ali, 2012).

Pendidikan sebagai kesatuan iman dan amal, belumlah cukup untuk menggambarkan pendidikan islam, karena keduanya masih membutuhkan ilmu disamping akhlak mulia. Oleh karena itu, menurut penulis, pendidikan islam merupakan kesatuan ilmu, iman, amal, dan akhlak mulia. Keempatnya harus berjalan secara stimulan, karena konsekuensi ilmu adalah meningkatnya iman, amal, dan akhlak dalam arti bahwa semakin tinggi ilmu seseorang tidaklah bernilai ilahiyah apabila tidak semakin meningkatnya iman, amal shalih dan akhlak mulia (Ali, 2012).

Menurut Muhammad Fadhil al jamali sebagaimana dikutip oleh (Ali, 2012) bahwa tujuan pendidikan dalam Al-Qur'an dapat dirangkum ke dalam 4 bagian, yaitu:

1. Menjelaskan posisi dimana diantara makhluk lain dan tanggungjawabnya dalam kehidupan ini;
2. Menjelaskan hubungan manusia dengan masyarakat dan tanggungjawabnya dalam tatanan hidup bermasyarakat
3. Menjelaskan hubungan manusia dengan alam dan tugasnya untuk mengetahui hikmah hidup dengan memakmurkan bumi
4. Menjelaskan hubungan manusia dengan Allah sebagai pencipta alam semesta.

Tujuan umum pendidikan dapat dirumuskan sebagai pendidikan untuk memfungsikan pendidikan sesuai dengan fitrah manusia yaitu mengembangkan Potensi insaniyah dan potensi ilahiyah peserta didik untuk menghadapi perannya

di masa mendatang. Tujuan khusus pendidikan kecakapan hidup adalah untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya, memiliki wawasan pengembangan karirnya, memiliki bekal untuk menghadapi masalah hidup sehari-hari, sehingga sanggup dan terampil dalam menghadapi persoalan hidup serta dapat menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya bagi perannya di masa datang. Dengan demikian, Pendidikan kecakapan hidup tidak hanya berlaku di sekolah, tetapi juga dapat berlangsung bagi peserta didik di luar sekolah, dengan syarat terdapat lingkungan bagi berlangsungnya aktivitas pendidikan. Oleh karena itu pendidikan *lrf*, *skills* berorientasi pada pendidikan berbasis luas (*Broad Based Education*), karena luasnya wilayah nilai kehidupan. Mengingat masalah hidup selalu ada selama hayat dikandung badan, maka pendidikan kecakapan hidup memiliki tujuan yang tidak terbatas oleh ruang dan waktu yaitu sebagai proses pengembangan individu yang searah dengan pendidikan sepanjang hayat (*life long learning/ education*) (Ali, 2012).

Menurut Setyawati & Dwi, (2010), anak adalah individu yang unik. Setiap anak memiliki kebutuhan, minat, tahap perkembangan, dan gaya belajar yang berbeda. Anak memiliki hak untuk mengembangkan potensinya tanpa memandang jenis kelamin, kondisi fisik, latar belakang budaya dan agama. Anak dipandang sebagai individu yang utuh sehingga mempertimbangkan seluruh area perkembangan (fisik, sosial, bahasa, emosi, kognisi) sebagai hal yang sama pentingnya untuk dikembangkan.

Selain dalam kemampuan, individu manusia juga memiliki keragaman dalam karakteristik, baik karakteristik yang bersifat permanen maupun temporer. Karakteristik permanen terutama berkenaan dengan aspek jasmani, seperti tinggi dan besar badan, postur tubuh, warna kulit, rambut, mata, kondisi dan kemampuan indera, dsb., tetapi bisa juga berkenaan dengan psikis, seperti sifat-sifat sabar, gigih, pemberani, pemaarah, tekun, dsb. Karakteristik kontemporer kebanyakan berkenaan dengan aspek psikis terutama kondisi afektif seperti: semangat, perasaan senang, sedih, bahagia, gembira, tetapi bisa juga dengan aspek fisik, karena mendapat pengaruh dari faktor-faktor tertentu seperti: lelah, lapar, mengantuk, sakit, dan lain-lain (Sukmadinata, 2013).

Mutu dari hasil belajar peserta didik sangat ditentukan oleh kualitas pengemasan pelajaran dan metodologi yang digunakan oleh pengajar (pendidik) (Depag, 2017). Sebagai pengajar pendidik berfungsi sebagai komunikator sumber dan penyedia informasi. Bagaimana pendidik menyaring, mengevaluasi informasi yang tersedia dan mengolahnya ke dalam suatu bentuk yang cocok bagi kelompok penerima suatu informasi, sehingga kelompok penerima informasi dapat memahami informasi itu dalam pengetahuan tertentu yang ditransfer kepada para pelajar, sehingga membantu membawa atau mengantar pendidik baik secara individu maupun kelompok kepada tingkat perkembangan kepribadian yang lebih tinggi dari apa yang dimiliki sebelumnya.

2.2.2. Usaha Peningkatan Mutu Peserta didik

Pencapaian mutu menuntut adanya orientasi ke depan dan komitmen jangka panjang staf, peserta didik, warga masyarakat dan pemasok. Strategi,

rencana dan alokasi sumber daya harus merefleksikan komitmen tersebut, juga merefleksikan pelatihan yang dibutuhkan, pengembangan peserta didik dan staf, pengembangan pasokan, evolusi teknologi dan faktor-faktor lain yang melingkupi mutu. Salah satu bagian pokok komitmen jangka panjang adalah peninjauan dan penilaian berkala atas kemajuan relatif rencana jangka panjang (Arcaro, 2016).

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang hendak dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil. Adapun jargon utama yang mendasari falsafah manajemen mutu terpadu adalah terfokus pada pernyataan *“do the right things, first time, every time”* (kerjakan sesuatu yang benar sejak pertama kali, setiap waktu). Namun secara terinci, W. Edward Demings, sebagaimana ditengarai Syafaruddin meletakkan kerangka pemikiran dalam perbaikan mutu secara berkelanjutan yang terdiri dari hal-hal berikut (Hardjosoedarmo, 2014):

1. Reaksi berantai untuk perbaikan kualitas

Reaksi berantai tersebut menyatakan bahwa perbaikan kualitas akan meningkatkan kepuasan pelanggan dalam hal produk dan jasa yang sekaligus akan mengurangi biaya produksi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Transformasi organisasi

Disini kemampuan untuk mencapai perbaikan yang penting dan berkelanjutan menuntut perubahan dalam nilai-nilai yang dianut. Selain itu, proses kerja dan struktur kewenangan dalam organisasi perlu dibenahi.

3. Peran esensial pimpinan

Kepemimpinan mempunyai peran strategis dalam upaya perbaikan kualitas. Setiap anggota organisasi harus memberikan kontribusi penting dalam upaya tersebut. Namun, setiap upaya perbaikan yang tidak didukung secara aktif oleh pemimpin, komitmen, kreativitas, maka lama kelamaan akan hilang.

4. Hindari praktek-praktek manajemen yang merugikan

Setiap keputusan yang didasarkan pada pandangan jangka pendek, sempit dan terkotak-kotak, akhirnya akan merugikan organisasi. Beberapa contoh pandangan tersebut adalah:

- a. Tidak terdapat tujuan yang tetap (*constancy of purpose*), yaitu tujuan menuju perbaikan kualitas demi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi,
- b. Hanya memikirkan keuntungan jangka pendek, dan
- c. Sering berganti-ganti kegiatan

5. Penerapan *system of profound knowledge*

Penerapan sistem tersebut meliputi penerapan empat disiplin berikut:

- a. Orientasi pada sistem (*sistem oriented*)

Pada setiap upaya menuju perbaikan kualitas itu, hendaknya kita mengembangkan kecakapan untuk mengelola interaksi antara berbagai komponen organisasi. Orientasi ini meliputi fokus pada kinerja (*performance*) total organisasi. Buka hanya memusatkan perhatian pada

usaha memaksimalkan hasil komponen organisasi tertentu secara parsial, akan tetapi keseluruhan komponen organisasi.

Pendidikan merupakan proses pengembangan individu peserta didik yang searah dengan pendidikan sepanjang hayat (lifelong learning/education), sehingga profesionalisasinya menuntut adanya (1) filosofi sepanjang hayat, (2) tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang profesional dan humanis, (3) peserta didik yang selalu belajar dan berbudaya, (4) tujuan pendidikan yang holistic, (6) kurikulum yang integratif, (7) sarana dan prasarana yang kondusif, (8) lingkungan sistemik yang mendukung perubahan atau pembentukan kultur, (9) standar lulusan yang beriman, cerdas, mandiri dan terampil, (10) manajemen pendidikan dan, (11) evaluasi pendidikan yang komprehensif (Ali, 2010).

b. Teori variasi

Perlu dikembangkan kecakapan untuk menggunakan data dalam proses pengambilan keputusan. Pengertian pada variasi data akan dapat membantu pengambil keputusan untuk mengetahui kapan harus melakukan perubahan-perubahan dalam suatu sistem guna memperbaiki kinerja, dan mengetahui kapan perubahan yang dibuat dapat memperburuk kinerja.

c. Teori pengetahuan

Penguasaan teori pengetahuan akan membantu dalam rangka mengembangkan dan menguji hipotesis (praduga) guna memperbaiki kinerja organisasi. Jadi, teori pengetahuan akan membantu mengetahui:

- 1) Apa yang dikehendaki oleh pelanggan (*customer*)
- 2) Seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan
- 3) Faktor-faktor penting apa yang mempengaruhi kualitas / mutu
- 4) Apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kualitas / mutu
- 5) Apakah pelanggan mengetahui perubahan yang terjadi mengenai kinerja organisasi, dan
- 6) Apa kebutuhan dan harapan baru para pelanggan

d. Psikologi

Maksud psikologi di sini adalah perlu dikembangkannya kecakapan untuk mengerti dan menerapkan konsep-konsep yang berkaitan dengan perbedaan individu dalam organisasi, dinamika kelompok, proses belajar dan proses perubahan guna mencapai perbaikan kualitas / mutu (Syafaruddin, 2017).

Kualitas atau mutu peserta didik ini dapat dibedakan menjadi kualitas akademik dan kualitas non akademik. Beberapa tolok ukur yang digunakan untuk melihat kualitas akademik maupun non akademik adalah sebagai berikut:

1. Bidang Akademik :

Diantara tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas akademik adalah hasil ujian nasional yang telah di capai.

2. Bidang non akademik

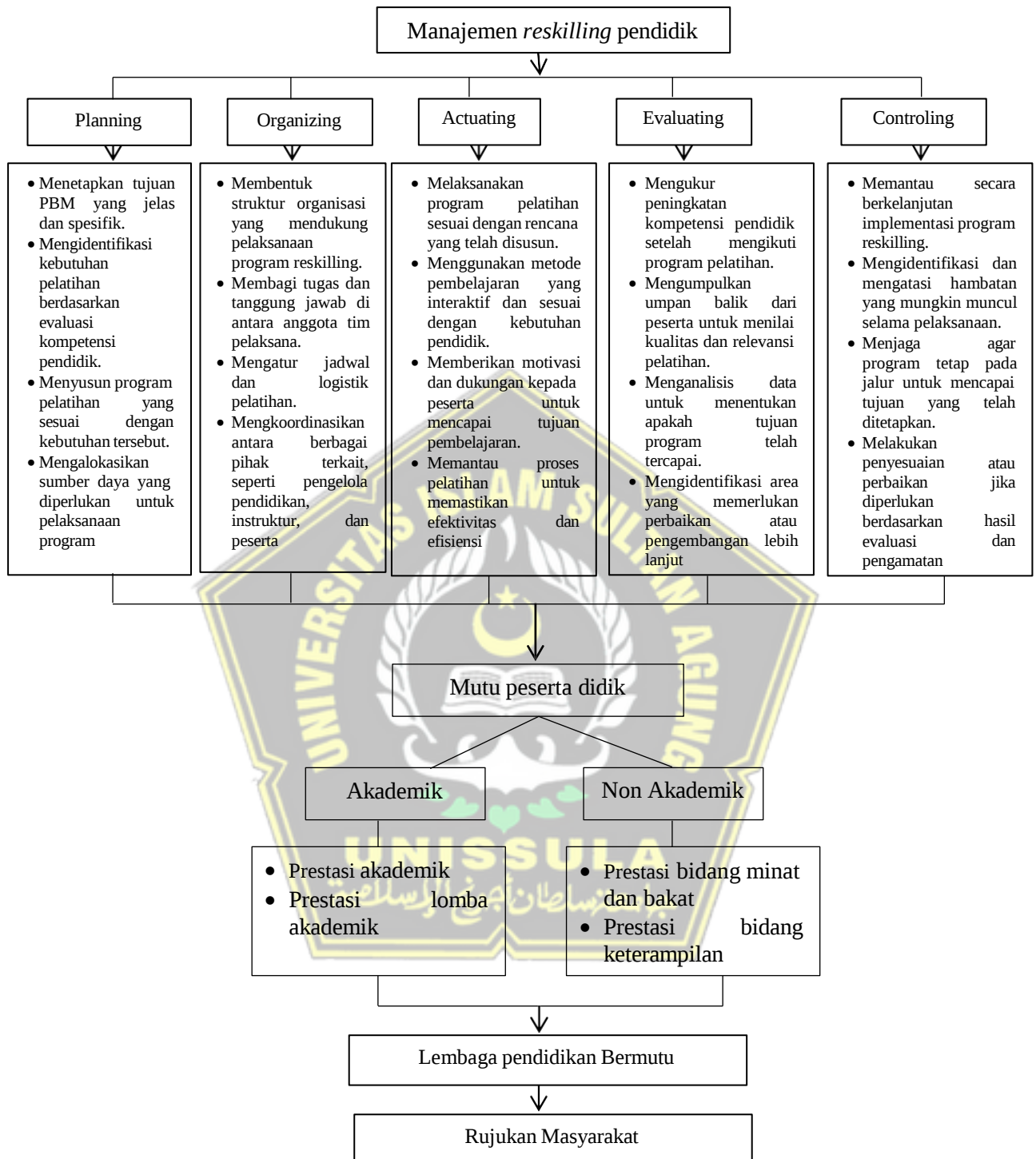
Peningkatan mutu akademik dalam bidang non akademik mengacu pada prinsip-prinsip:

- a. Prinsip pengelolaan dan layanan harus senantiasa menyeimbangkan antara kegiatan intrakurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler
- b. Kegiatan ekstra kurikuler yang menunjang perlu diwadahi dan di kelola, seperti: science center club (KIR).
- c. Ekstrakurikuler terbentuk dengan tujuan untuk menampung bakat ataupun untuk meningkatkan kecakapan hidup (Arcaro, 2016).

Pendidik dalam proses belajar mengajar seorang pendidik harus memperhatikan keadaan peserta didik tingkat pertumbuhan dan perbedaan individu yang terdapat diantara pendidik untuk meningkatkan kualitas akademik dan non akademik peserta didik.

2.3. Kerangka Berfikir Penelitian

Manajemen *reskilling* pendidik mencakup aspek keterampilan baru yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui pendidikan di madrasah. Manajemen *reskilling* pendidik bertujuan untuk menata berbagai kegiatan pembelajaran di madrasah agar dapat berjalan lancar, tertib dan teratur, serta mencapai tujuan pendidikan madrasah. Berdasarkan uraian di atas dapat diilustrasikan gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya (*natural setting*) dengan tidak merubah bentuk simbol-simbol atau bilangan (Nawawi dan Martini, 2016: 174). Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan peristiwa maupun kejadian yang ada di lapangan tanpa mengubahnya menjadi angka maupun simbol. Pendekatan penelitian merupakan suatu prinsip dasar atau landasan yang digunakan untuk mengapresiasi sesuatu. Dalam hal ini teori dasar yang dipakai adalah pendekatan fenomenologi yang berupa memahami gejala aspek subjektif dari perilaku orang (Moleong, 2018). Dalam penelitian ini yang dimaksud perilaku adalah fenomena atau perilaku komponen madrasah dalam menerapkan implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dengan menggunakan logika-logika serta teori-teori yang sesuai dengan lapangan.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, yang beralamat di Jl. Raya Anyar Wates RT 03 RW 03 Kec. Ngaliyan Kota Semarang, penelitian ini dilakukan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota

Semarang karena merupakan lembaga pendidikan Islam yang sedang berkembang dan berusaha meningkatkan mutu pendidikan peserta didiknya

3.3. Sumber Data Penelitian

1. Sumber Data Primer

Jenis data primer adalah data pokok yang berkaitan dan diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Sedangkan sumber data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data penelitian secara langsung (Moleong, 2018). Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala, pendidik dan peserta didik.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya (Azwar, 2018). Atau dengan kata lain dapat pula didefinisikan sebagai sumber yang dapat memberikan informasi/data tambahan yang dapat memperkuat data pokok. Data pelengkap ini, bisa diperoleh dari beberapa sumber dokumentasi (bisa berupa ensiklopedi, buku-buku tentang manajemen mutu, jurnal, artikel-artikel maupun laporan-laporan hasil penelitian). Sumber-sumber di atas akan digunakan sebagai pijakan dalam memahami manajemen *reskilling* pendidik dan mutu peserta didik

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan antara lain:

1. Metode wawancara

Metode wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpul data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya

pertanyaan datang dari pihak yang wawancara dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai”. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017).

Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, faktor pendukung, faktor penghambat dan implikasi implementasi manajemen *reskilling* pendidik bagi peningkatan mutu peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang. Adapun sumber yang diwawancarai adalah kepala madrasah, wakil kepala, pendidik dan peserta didik.

2. Metode Observasi

Observasi adalah “studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan” (Kartono, 2015). Dalam kaitan ini, peneliti langsung terjun ke lokasi penelitian untuk mengadakan pengamatan dan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Posisi peneliti adalah sebagai *non participant observer* yaitu peneliti tidak terlibat langsung berpartisipasi di lapangan. Dalam penelitian ini metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data, antara lain: perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, evaluasi dan pengawasan manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, serta mengamati berbagai perilaku yang terjadi ketika proses implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang berlangsung, baik antara pendidik dengan pimpinan maupun pendidik dengan peserta didik.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode yang digunakan untuk mencari data-data otentik yang bersifat dokumentatif, baik data itu berupa catatan harian, memori atau catatan penting lainnya. Adapun yang dimaksud dengan dokumen di sini adalah data atau dokumen yang tertulis tentang naskah Labirin Sukma (Sarlito, 2018: 71-73). Dengan metode ini, peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga dengan metode ini peneliti dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti: gambaran umum dan dokumen khusus tentang manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

3.5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data yang peneliti gunakan adalah uji triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi yang digunakan sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori yaitu:

1. Triangulasi dengan sumber

Berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

2. Trianggulasi dengan menggunakan metode

Terdapat dua strategi yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa data dengan metode yang sama.

3. Trianggulasi penyidik

Adalah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali dengan derajat kepercayaan data.

4. Trianggulasi dengan teori

Berdasarkan anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori (Moleong, 2018).

Data trianggulasi yang peneliti gunakan adalah trianggulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan, suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda melalui metode kualitatif. Disamping itu agar penelitian ini tidak berat sebelah maka penulis menggunakan teknik *members check* (Moleong, 2018).

Jadi maksud dari penggunaan pengelolaan data ini adalah peneliti mengecek beberapa data (*members check*) yang berasal selain kepala madrasah, juga di cek dari wakil kepala, pendidik, dan peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

3.6. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut

(Moleong, 2018). Analisis data adalah mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam satu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Sehingga dapat di temukan tema, dan dapat dirumuskan hipotesis (ide) kerja seperti yang disarankan data (Moleong, 2018).

Langkah-langkah analisis data yang dimaksud sebagai berikut:

1. Data *Collection*

Data *collection* berarti mengumpulkan data-data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan untuk di jadikan satu sebagai bahan yang dikaji lebih jauh lagi.

2. Data *Reduction*

Mereduksi data bisa berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, Setelah data penelitian yang diperoleh di lapangan terkumpul, proses *data reduction* terus dilakukan dengan cara memisahkan catatan antara data yang sesuai dengan data yang tidak, berarti data itu dipilih-pilih (Sugiyono, 2015).

Data yang peneliti pilih-pilih adalah data dari hasil pengumpulan data lewat metode observasi, metode wawancara dan metode dokumenter. Seperti data hasil observasi mulai dari *planning*, *organinizing*, *actuating*, *evaluating* dan *controling* yang dilakukan pihak madrasah dalam *reskilling* pendidik, Semua data itu dipilih-pilih sesuai dengan masalah penelitian yang peneliti pakai.

3. *Data Display*

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Menurut Miles and Huberman sebagaimana dikutip Sugiyono menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif (Sugiyono, 2015).

Data yang peneliti sajikan adalah data dari pengumpulan data kemudian dipilih-pilih mana data yang berkaitan dengan masalah penelitian, selanjutnya data itu disajikan (penyajian data). Dari hasil pemilihan data maka data itu dapat disajikan seperti perencanaan pengorganisasian, pengaktualisasian, evaluasi dan pengawasan *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dan seterusnya.

4. *Verification Data / Conclusion Drawing*

Menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Sugiyono mengungkapkan *verification data/ conclusion drawing* yaitu upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti.

Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2015).

Data yang didapat merupakan kesimpulan dari berbagai proses dalam penelitian kualitatif, seperti pengumpulan data kemudian dipilih-pilih data yang sesuai, kemudian disajikan, setelah disajikan ada proses menyimpulkan, setelah menyimpulkan data, ada hasil penelitian yaitu temuan baru berupa deskripsi , yang sebelumnya masih remang-remang tapi setelah diadakan penelitian masalah tersebut menjadi jelas. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa detesis atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas (Sugiyono, 2015). Sehingga didapatkan analisis yang mendalam mengenai implikasi implementasi manajemen *reskilling* pendidik bagi peningkatan mutu peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Temuan Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

4.1.1.2. Sejarah Perkembangan MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang berdiri pada tahun 2006. Pada saat itu lingkungan sekitar madrasah belum ada lembaga stingkat madrasah menengah atas sebagaimana MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang ini. Maka dari itu untuk memberikan fasilitas pendidikan yang berbasis agama dan umum didirikanlah MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang.

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah yayasan pendidikan Darul Ulum. Pada awalnya memang jumlah murid dimadrasah ini tidak tidak sebanyak saat ini. Berkat perjuangan yang gigih dan ulet dari para pendiri madrasah ini maka sekarang ini MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang semakin bertambah banyak jumlah muridnya. Ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dari tahun ketahun mengalami peningkatan.

Adapun secara umum perkembangan MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang mengarah pada suatu kemajuan. Hal ini dapat diketahui dari beberapa perubahan yaitu sebagai berikut:

1. Semakin bertambahnya jumlah murid yang belajar di Madrasah. Baik itu yang notabene murid baru yang mulai masuk dari kelas satu

maupun pindahan dari madrasah lain. Ini menunjukkan bahwa madrasah mendapatkan kepercayaan yang besar oleh masyarakat untuk mendidik putra-putrinya agar menjadi manusia yang cerdas dan berbudi luhur.

2. Dengan bertambahnya jumlah murid maka bertambah pula ruang kelas. Penambahan ruang kelas dimaksudkan agar kegiatan KBM berjalan dengan baik.
3. Adanya penambahan tenaga pengajar, sesuai dengan kebutuhan madrasah dan spesialisasi masing-masing.
4. Kegiatan ekstrakurikuler yang selalu dikontrol dan mendapat perhatian.
5. Sarana dan prasarana untuk kepentingan pendidikan bertambah lengkap (Dokumen Profil MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, 15 April, 2025).

4.1.1.3. Visi dan Misi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

1. Visi

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang sebagai lembaga pendidikan dasar berciri khas Islam perlu dipertimbangkan harapan murid, orang tua murid, lembaga pengguna lulusan madrasah dan masyarakat dalam merumuskan visinya. MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang juga diharapkan merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi; era informasi dan globalisasi yang sangat cepat. MA Darul Ulum Wates

Ngaliyan Semarang ingin mewujudkan harapan dan respon dalam visi berikut:

“TERWUJUDNYA MADRASAH YANG BERKUALITAS,
BERKESETARAAN, BERPRESTASI DAN BERAKHLAKUL
KARIMAH”

Indikator visi:

- a. Terwujudnya madrasah yang berkualitas
- b. Terwujudnya madrasah yang berkesetaraan
- c. Terwujudnya madrasah yang berprestasi
- d. Terwujudnya madrasah yang berakhlakul karimah

2. Misi

- a. Menyiapkan peserta didik-peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan memperhatikan kebutuhan laki-laki dan perempuan
- b. Menyediakan sarana pendidikan yang memadai dengan memperhatikan kebutuhan laki-laki dan perempuan
- c. Mengembangkan potensi peserta didik-peserta didik, pendidik, dan tenaga kependidikan yang memperhatikan kebutuhan laki-laki dan perempuan
- d. Membangun hubungan yang harmonis antara warga madrasah dengan orang tua peserta didik-peserta didik dan masyarakat

- e. Membiasakan budaya yang islami dan pola hidup yang sehat guna terwujudnya akhlakul karimah (Dokumen Profil MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, 15 April, 2025).

4.1.1.4. Struktur Organisasi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang

Struktur organisasi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang selengkapnya terlampir.

4.1.1.5. Keadaan Geografis

Dari tinjauan geografis MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang terletak pada posisi yang strategis. Gedung madrasah berada di dekat jalan yang diapit oleh perkampungan. Adapun batas-batas madrasah adalah sebagai berikut:

Sebelah timur : Perumahan permata Garden Ngaliyan

Sebelah utara : Perumahan permata Garden Ngaliyan

Sebelah barat : Jalan Sikere wates

Sebelah selatan : Rumah warga

Kemudian jika dilihat dari sudut pandang lingkungan sekitarnya, maka MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang. mempunyai beberapa keuntungan. Diantaranya adalah berada jauh dari keramaian kota, sehingga sangat menguntungkan dalam proses belajar-mengajar (Dokumen Profil MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, 15 April, 2025).

4.1.1.6. Keadaan Pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang

MA Darul Ulum Wates Ngalian Semarang setiap kesempatan menerima pendidik sebagai pendidik sekaligus pengajar yang mempunyai kesamaan visi dan misi dengan madrasah. tugas pendidik adalah Mengajarkan dan menjadi wali

kelas dari peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang serta menjadi pembina dari kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler di madrasah.

1. Swasta 19
2. PNS 1

4.1.1.7. Keadaan Peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang menerima peserta didik tamatan SMP / MTs dari segala lapisan masyarakat dan strata sosial ekonomi, jumlah seluruh peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Keadaan Peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang

No	Kelas	Keadaan peserta didik		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X	13	16	29
2	XI A	8	11	19
3	XI B	9	13	22
4	XII IPA	12	15	27
5	XII IPS	13	16	29
Jumlah		55	71	126

(Data MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, 2025)

4.1.1.8. Sarana dan Prasarana MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang

Belajar peserta didik akan tambah semangat apabila didukung oleh sarana prasarana yang memadai, salah satunya adalah sarana dan fasilitas madrasah. Sarana dan fasilitas yang dimaksud diantaranya adalah gedung kegiatan pembelajaran maupun fasilitas pembelajaran. Semakin lengkap sarana prasarana madrasah maka semakin baik penyelenggaraan kegiatan belajar mengajarnya.

Beberapa tahun ini MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang Semarang terus berbenah, hal ini dapat terlihat ketika memasuki lingkungan Madrasah.

Terlihat disebelah selatan MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang terdapat masjid Al-Inabah. Sementara itu disebelah barat gedung utama MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang terdapat kantin baru. Sementara itu bangunan yang sudah ada yaitu,

1. Ruang Tamu
2. Ruang Kelas
3. Ruang Kepala Madrasah
4. Ruang Pendidik
5. Masjid
6. Gudang
7. Kamar mandi
8. Koperasi madrasah
9. Ruang UKS
10. Ruang Tata Usaha Dan Administrasi
11. Ruang Perpustakaan (Dokumen Profil MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, 15 April, 2025).

4.1.2. Manajemen *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

4.1.2.1. Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Peningkatan mutu madrasah dan peserta didik sudah menjadi keharusan dan menjadi konsep yang paling manjur untuk menjawab tantangan global. Efektifitas madrasah harus mencakup proses pembelajaran dan metode untuk

membantu kemajuan madrasah. Oleh karena itu, penilaian efektifitas madrasah harus memperhatikan multi tingkat, yaitu tingkat madrasah, kelompok, individu, dan indikator multi segi. Madrasah yang efektif pada umumnya memiliki karakteristik proses yang sangat tinggi. Proses merupakan tahap yang berlangsung selama pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan dalam madrasah. Dan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dalam visi, misi dan tujuan madrasah, maka memerlukan proses yang perlu juga diperhatikan agar segala kegiatan yang ada di dalam madrasah berjalan secara kondusif. Pada akhirnya Madrasah harus memiliki out put yang diharapkan, yaitu prestasi madrasah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran di madrasah. Out put bisa berupa prestasi akademik seperti lomba karya ilmiah, lomba bahasa Inggris, matematika, fisika, juga prestasi non akademik, misalnya keingintahuan yang tinggi, kejujuran, kerjasama yang baik, kasih sayang tinggi terhadap sesama, toleransi, kedisiplinan, kerajinan, prestasi olah raga, kesenian, kepramukaan (Wawancara, Hadi Suprayitno, dan Bitu Afriyani, 21 April 2025).

Problem pokok mutu peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang, pertama terletak pada kualitas peserta didik yang diterima di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang. Sebagian besar Madrasah Aliyah swasta menghadapi masalah dalam seleksi penerimaan peserta didik, di mana sering kali tidak ada kriteria yang jelas atau sistem seleksi yang transparan karena persaingan pencarian peserta didik baru sangat ketat dan banyak sekali MA swasta memiliki peserta didik yang sangat sedikit dalam satu rombongan belajar. sebagaimana di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang dimana dikelilingi oleh SMA Negeri, Madrasah

Aliyah Unggulan, dan SMK unggulan yang berjarak tidak jauh dari MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang, sehingga banyak sekali peserta didik yang diterima di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang ada sisa dari yang tidak diterima di sekolah-sekolah tersebut yang tentunya memiliki tingkat mutu yang kurang. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan dasar peserta didik dengan kurikulum yang diajarkan, sehingga peserta didik yang kurang siap sering kali kesulitan mengikuti materi pelajaran. Selain itu, latar belakang pendidikan peserta didik yang beragam juga menjadi hambatan, terutama bagi peserta didik yang datang dari sekolah menengah pertama dengan kualitas pendidikan yang bervariasi. Kondisi ini turut mempengaruhi motivasi peserta didik, di mana sebagian peserta didik mungkin tidak terlalu berminat atau terpaksa melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah, yang akhirnya mempengaruhi semangat belajarnya (Wawancara, Hadi Suprayitno, dan Bitu Afriyani, 21 April 2025).

Proses pencapaian mutu peserta didik di atas salah satu aktor yang berperan adalah tenaga pendidik. Sebagaimana diungkapkan oleh Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Pendidik adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di madrasah, tenaga pendidik memiliki peran, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar tenaga pendidik bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik, tenaga pendidik bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, mandiri, dan inovatif. Jadi, Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik, pendidik yang langsung berjumpa dengan peserta didik, menjadi sumber belajar, contoh dan menjadi inspirasi oleh peserta didik. Tenaga pendidik adalah orang yang akan menggerakkan program madrasah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Tenaga pendidik bertugas untuk memajukan dan

mengembangkan pendidikan agar sesuai dengan visi dan misi madrasah serta tujuan Pendidikan.

Lebih lanjut diungkapkan oleh Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum

Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Saat ini MA Darul Ulum memiliki 20 pendidik dan 2 orang staff yang memiliki latar belakang berbeda-beda ada yang murni lulusan dari linear mengajarnya ada juga yang tidak linier Namun karena kebutuhan MA Darul Ulum dalam mengelola lembaga kebutuhan dana dalam memberikan pengajaran maka pendidik yang tidak linear pun diposisikan untuk mengajar.

Begitu juga yang diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik di madrasah ini memerlukan perhatian khusus, terutama karena madrasah ini masih terakreditasi C dan mengalami tantangan dalam hal kemajuan. Secara umum, pendidik di sini memiliki dasar pendidikan yang cukup, namun masih banyak yang membutuhkan pembinaan lebih lanjut, terutama dalam hal penguasaan teknologi pendidikan dan pengembangan keterampilan pedagogik yang lebih modern. Banyak pendidik yang sudah berusaha mengembangkan diri, tetapi perlu adanya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memastikan pendidik siap menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21.

Pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang membutuhkan Reskilling melalui pelatihan dalam penggunaan teknologi digital, metode pembelajaran berbasis proyek, serta pengelolaan kelas yang lebih interaktif sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran di madrasah ini. Selain itu, dukungan manajemen yang lebih kuat dan evaluasi yang lebih terstruktur terhadap kinerja pendidik juga perlu diperkuat agar setiap pendidik bisa berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan melakukan upaya peningkatan SDM secara terus-menerus, MA Darul Ulum yakin dapat meningkatkan kualitas pendidikan di MA Darul

Ulum Wates menuju madrasah yang lebih maju di masa depan. Sebagaimana diungkapkan oleh Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Reskilling pendidik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ini, terutama mengingat status terakreditasi C dan tantangan yang ada dalam menghadapi perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat. Dalam era digital dan revolusi industri 4.0, banyak aspek dalam dunia pendidikan yang berubah dengan cepat, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, metode pengajaran yang lebih inovatif, serta keterampilan yang relevan dengan kebutuhan masa depan. Reskilling pendidik di madrasah ini penting untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga pendidik dapat mengadopsi keterampilan baru yang sesuai dengan perkembangan tersebut, sehingga pendidik dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Dengan adanya pelatihan reskilling, pendidik akan lebih siap menghadapi tantangan dan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan mutu peserta didik dan akreditasi madrasah ke depannya

Hal senada juga diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Banyak pendidik yang kurang sesuai dengan faknya dari lulusan mapel mengajar, Ya maka perlu dikembangkan ke arah yagn lebih baik bagi kepentingan peserta didik dengan melakukan reskilling bagi pendidik.

Dibutuhkan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang secara umum karena beberapa faktor yang sangat relevan dalam konteks pendidikan saat ini. Pertama, dengan status akreditasi C dan tantangan yang ada, penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran guna mencapai standar pendidikan yang lebih baik. peningkatan keterampilan pendidik melalui pelatihan dan workshop berbasis kurikulum baru dan teknologi, dapat menjadi referensi bagi MA Darul Ulum untuk mengimplementasikan reskilling di kalangan pendidik.

Kedua, perkembangan teknologi dalam dunia pendidikan memerlukan keterampilan baru yang relevan bagi para pendidik. Pelatihan yang terfokus pada pemahaman kurikulum terbaru, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan metodologi yang inovatif, dapat membantu pendidik di MA Darul Ulum meningkatkan kualitas pembelajaran dan administrasi yang diperlukan dalam rangka mendukung peningkatan mutu peserta didik. Ketiga, Sebagai madrasah yang perlu menghadapi tuntutan pendidikan yang semakin berkembang, pendidik di MA Darul Ulum harus mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Reskilling yang melibatkan peningkatan kemampuan teknis, seperti penggunaan alat digital dan pengelolaan kelas yang efektif, serta soft skills dalam pengelolaan hubungan antar peserta didik dan pendidik, akan memungkinkan pendidik untuk memberikan hasil pembelajaran yang maksimal dan berkesinambungan (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghozali Munir (25 April 2025 dan 3 mei 2025) .

Implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang adalah melalui penerapan fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengawasan dengan menggunakan dan memanfaatkan fasilitas maupun sumberdaya yang tersedia yang pada prinsipnya dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau evaluasi terhadap semua program kerja *reskilling* pendidik.

1. Perencanaan *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Program perencanaan *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, dalam peningkatan kompetensi dan kualitas pendidik berfokus pada kemandirian pendidik dalam mengambil keputusan yang berdampak pada hasil pembelajaran yang berkualitas. MA Darul Ulum harus mengidentifikasi dengan jelas proses yang perlu diperbaiki dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik. Perlu dilakukan adalah menentukan prioritas pelatihan atau *reskilling* pendidik yang dibutuhkan, serta menentukan jenis perbaikan yang akan dipilih sesuai dengan tantangan yang dihadapi di lingkungan madrasah. Sebagaimana diungkapkan oleh Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Madrasah perlu melakukan analisis untuk mengevaluasi posisi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dengan menggali potensi kekuatan dan peluang yang dimiliki serta mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang ada. Hal ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai aspek-aspek yang perlu difokuskan dalam program pelatihan atau *reskilling* pendidik, apakah dalam hal penguasaan teknologi, metode pembelajaran, atau keterampilan administrasi. Setelah itu, MA Darul Ulum dapat menyusun tujuan program *reskilling* yang realistis, serta merancang program-program yang disesuaikan dengan kebutuhan konkret pendidik. Program ini harus mencakup peningkatan keterampilan praktis, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, teknik pengelolaan kelas yang efektif, serta penguatan kompetensi pedagogik untuk mendukung keberhasilan pembelajaran. Penyusunan indikator keberhasilan dan verifikasi program perlu dilakukan untuk memastikan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan hasil yang diinginkan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (1-2 tahun ke depan).

Perencanaan sendiri sebenarnya dari kami sudah memberikan jadwal minimal setahun itu bapak ibu pendidik kami ada yang mengikuti pelatihan-pelatihan guna mengupgrade kemampuannya kita jadwalkan dalam satu semester atau kurun waktu 6 bulan itu minimal bapak ibu pendidik mengikuti satu pelatihan jadi nanti setahun bapak ibu pendidik bisa mengikuti pelatihan minimal minimalnya adalah dua kali bebas mau dari instansi manapun yang penting bapak ibu pendidik ada kiat untuk mengupgrade dirinya menambah wawasan agar lebih baik lagi

Hal senada juga diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, identifikasi kebutuhan pelatihan atau reskilling bagi pendidik harus dimulai dengan evaluasi terhadap program pembelajaran yang ada, untuk memastikan bahwa pendidik sudah menguasai kompetensi yang sesuai dengan kurikulum yang terus berkembang. Penguasaan materi dan metode pengajaran yang variatif serta relevan dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan teknologi juga menjadi fokus utama dalam merencanakan pelatihan. Program pelatihan perlu disusun dengan sistematis, mengintegrasikan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, serta disesuaikan dengan kondisi sekolah dan fasilitas yang ada. Selain itu, pengembangan kompetensi pengajaran harus mencakup kemampuan dalam menggunakan metode yang tepat dan efektif sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Setelah pelatihan dilakukan, evaluasi terhadap program pembelajaran sangat penting untuk menilai apakah tujuan tercapai dan untuk melakukan penyesuaian jika diperlukan, berdasarkan feedback dari peserta didik dan perkembangan pendidikan yang terjadi.

Begitu juga yang diungkapkan oleh Ghozali Munir, Waka Kesiswaan

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 3 mei 2025):

Proses perencanaan pelatihan atau reskilling harus fleksibel, dengan kemungkinan revisi jika ada perubahan atau perkembangan yang mempengaruhi kebutuhan pelatihan. Pendekatan berbasis analisis kebutuhan ini tidak hanya membantu mendalami masalah yang ada, tetapi juga mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu peningkatan mutu pendidikan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang melakukan analisis mendalam terhadap posisi madrasah dilakukan untuk menggali potensi dan tantangan yang ada, guna menentukan fokus utama dalam program reskilling pendidik. Evaluasi terhadap program pembelajaran yang ada penting dilakukan untuk memastikan pendidik sudah menguasai kompetensi sesuai dengan kurikulum yang terus berkembang. Penguasaan materi, metode pembelajaran

yang variatif, serta penggunaan teknologi yang relevan dengan perkembangan zaman menjadi prioritas dalam perencanaan pelatihan. Program pelatihan harus disusun dengan sistematis, mengintegrasikan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, serta disesuaikan dengan kondisi dan fasilitas yang ada di sekolah. Selain itu, program ini harus dirancang secara fleksibel, memungkinkan revisi sesuai kebutuhan, dan disertai dengan evaluasi untuk menilai efektivitasnya. Evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa program tersebut dapat meningkatkan mutu pendidikan dan disesuaikan dengan perkembangan dan feedback dari peserta didik.

Proses perencanaan dimulai dengan menetapkan tujuan pembelajaran (PBM) yang jelas dan spesifik, yang seharusnya terfokus pada peningkatan kompetensi pendidik agar pendidik mampu mengoptimalkan proses pembelajaran dan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi serta tuntutan kurikulum baru. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan selaras dengan visi misi madrasah serta kebutuhan pendidikan yang relevan dengan kondisi saat ini.

Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, evaluasi kompetensi pendidik menjadi langkah krusial. Evaluasi ini akan membantu mengetahui apakah pendidik sudah memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran saat ini, misalnya kemampuan dalam menggunakan teknologi pembelajaran atau metodologi pengajaran yang lebih inovatif. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, program pelatihan dapat disusun untuk mengisi gap keterampilan yang ada, seperti pelatihan penggunaan teknologi,

pengelolaan kelas yang efektif, dan penerapan metode pembelajaran berbasis kompetensi.

Setelah itu, penting untuk mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan program pelatihan, termasuk dana, waktu, dan fasilitas. Mengingat keterbatasan yang ada, perencanaan harus mempertimbangkan penggunaan sumber daya secara efisien, dengan memanfaatkan teknologi e-learning atau pelatihan daring yang lebih hemat biaya. Dengan perencanaan yang matang, diharapkan program reskilling pendidik ini dapat berjalan dengan efektif, meningkatkan kualitas pengajaran, dan membawa perubahan positif bagi peserta didik (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Biti Afriyani dan Ghozali Munir (25 April 2025 dan 3 Mei 2025).

Perencanaan program kerja untuk manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, yang terbagi dalam tiga tahap yaitu jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Program ini akan berfokus pada peningkatan kompetensi pendidik melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan keterampilan, dengan mempertimbangkan kebutuhan pendidikan yang berkembang serta penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Bentuk pelatihan yang biasa diarahkan kepada pendidik diantaranya melalui Workshop, Simulasi proyek pembelajaran berbasis masalah di kelas, dengan penggunaan alat digital untuk kolaborasi, melalui Coursera, Udemy, Google for Education, Microsoft Learn, atau platform, MOOC (*Masive Online Open Coursh*) di Pintar.Kemenag.go.id, LPMP, MGMP, lembaga mitra (misal: MII – Microsoft Innovative Educator),

Universitas terakreditasi, mitra EdTech, Madrasah sendiri atau kerjasama antar-madrasah

a. Perencanaan Jangka Pendek

Perencanaan jangka pendek ini bertujuan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan pendidik dan memulai pelatihan dasar terkait teknologi pendidikan serta metodologi pengajaran inovatif. Hal ini dilakukan setiap awal semester dengan rapat awal semester dan awal bulan dengan melakukan kegiatan:

1) Analisis Kebutuhan Pelatihan

Melakukan survei kepada pendidik untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui pengamatan penilai kepala madrasah dan waka kurikulum yang telah mengumpulkan data tentang kompetensi pendidik dalam penggunaan teknologi pendidikan, pengelolaan kelas, dan metodologi pengajaran.

2) Pelatihan Teknologi Pendidikan (EdTech)

Mengadakan pelatihan penggunaan platform e-learning seperti Google Classroom, Zoom dan perangkat lunak pembelajaran interaktif seperti Canva dan Moodle dan MOOC (*Masive Online Open Coursh*) di Pintar.Kemenag.go.id

3) Pelatihan Metodologi Pengajaran Inovatif

Pelatihan penggunaan pendekatan pembelajaran berbasis proyek (PBL), flipped classroom, STREAM. Tujuan: Mengembangkan

keterampilan pendidik dalam mengajar dengan metode inovatif yang lebih berpusat pada peserta didik.

4) Evaluasi Awal Program

Mengumpulkan umpan balik dari peserta pelatihan untuk menilai efektivitas pelatihan. Menilai kompetensi pendidik setelah mengikuti pelatihan dan menentukan area yang perlu pengembangan lebih lanjut yang dilakukan pada setiap rapat bulanan (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghazali Munir (25 April 2025 dan 3 Mei 2025, Observasi dan Dokumentasi 16 April sampai 6 Mei 2025)

b. Perencanaan Jangka Menengah

Perencanaan Jangka Menengah dilakukan sebagai program tahunan yang dimulai dari awal tahun pembelajaran, yang fokus pada keterampilan soft skills. dengan melakukan kegiatan:

1) Pelatihan Lanjutan Teknologi dan Literasi Digital

Melakukan pelatihan lanjutan tentang penggunaan alat teknologi pendidikan yang lebih kompleks seperti Moodle dan integrasi perangkat lunak pembelajaran berbasis data. Tujuannya memastikan pendidik dapat memanfaatkan teknologi secara lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

2) Pelatihan lanjutan Metodologi Pengajaran Inovatif

Mengadakan pelatihan dengan fokus pada pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi, pembelajaran berbasis proyek

(PBL), proyek (PBL), flipped classroom, dan STREAM. Tujuannya meningkatkan keterampilan pengajaran pendidik untuk berfokus pada peserta didik dan pengembangan keterampilan abad 21.

3) Pelatihan Soft Skills dan Keterampilan Sosial

Menyediakan pelatihan mengenai keterampilan komunikasi efektif dan pengelolaan stres untuk mendukung kesejahteraan pendidik dan peserta didik dengan mendatangkan tutor di madrasah

4) Evaluasi dan Penyesuaian Program

Melakukan evaluasi terhadap program pelatihan selama enam bulan terakhir, serta memperbarui materi pelatihan yang tidak lagi relevan dengan kebutuhan pendidik di rapat akhir tahun. Tujuannya memastikan keberlanjutan pelatihan yang efektif dan menyesuaikan dengan perkembangan dunia pendidikan (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghazali Munir (25 April 2025 dan 3 Mei 2025, Observasi dan Dokumentasi 16 April sampai 6 Mei 2025).

c. Perencanaan Jangka Panjang

Perencanaan jangka panjang ini target empat tahunan sebagaimana masa kerja kepala madrasah satu periode yang menjamin keberlanjutan dan pembaruan keterampilan pendidik secara berkelanjutan serta memastikan bahwa tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan perubahan kurikulum.

1. Pelatihan Pembelajaran Seumur Hidup (*Lifelong Learning*)

Menyusun dan melaksanakan program pembelajaran seumur hidup yang memungkinkan pendidik untuk terus memperbarui keterampilan pendidik. Ini bisa berupa pelatihan rutin, webinar, atau kursus online yang mendalami topik-topik baru dalam pendidikan. Tujuannya membantu pendidik terus berkembang dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi pendidikan dan metode pembelajaran. Pelatihan ini ditargetkan pada pendidik minimal 2 kali dalam setahun dalam bentuk workshop intensif, pelatihan daring dan sebagainya

2. Integrasi Keterampilan 21st Century Skills dalam Kurikulum

Menyusun pelatihan yang berfokus pada keterampilan abad 21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, kreativitas, dan Membekali pendidik dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan dunia global dan digital. Program ini dilakukan minimal setiap pendidik 4 kali dalam setiap dua tahun,.

3. Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Pendidik

Menyediakan pelatihan kepemimpinan bagi pendidik yang berpotensi menjadi pemimpin di madrasah, termasuk dalam manajemen pendidikan dan pengembangan tim. Tujuannya meningkatkan kapasitas pendidik untuk memimpin dan mengelola perubahan di madrasah dengan lebih efektif. Hal ini dilakukan minimal empat kali dalam empat tahun, dengan mengikutkan pendidik untuk ikut pelatihan di luar atau diadakan sendiri oleh madrasah

4. Program Evaluasi dan Pembaruan Berkelanjutan

Evaluasi tahunan untuk mengukur dampak keseluruhan program reskilling dalam jangka panjang, serta pembaruan berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan teknologi dan kurikulum. Tujuannya memastikan bahwa program tetap relevan, efektif, dan berkontribusi pada pengembangan kompetensi pendidik (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghozali Munir (25 April 2025 dan 3 Mei 2025, Observasi dan Dokumentasi 16 April sampai 6 Mei 2025)

Perencanaan program Pelatihan reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang mencakup berbagai bentuk kegiatan yang berfokus pada teknologi, metodologi pembelajaran inovatif, pengelolaan kelas, serta peningkatan keterampilan sosial dan emosional pendidik. Dengan jadwal yang terstruktur dan berkelanjutan, pendidik dapat terus mengembangkan keterampilan pendidik untuk beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan

2. Program Pengorganisasian Bentuk Kegiatan dan Sistem Kerja dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Kualitas Pendidik

Setelah melakukan perencanaan langkah yang ditempuh selanjutnya adalah pengorganisasian yaitu sistem kerjasama sekelompok orang yang dilakukan dengan pembidangan dan pembagian seluruh pekerjaan/tugas dengan membentuk sejumlah satuan atau unit kerja yang menghimpun pekerjaan sejenis dalam satu satuan atau unit kerja. Pengorganisasian pelatihan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan melibatkan pembagian tugas yang jelas antara kepala madrasah, waka dan pendidik.

Kepala Madrasah bertanggung jawab memastikan pelatihan berjalan sesuai rencana. Waka kurikulum dan Kesiswaan, memiliki peran spesifik dalam pengelolaan pelatihan. pendidik yang diberi tugas harus menyusun laporan bulanan yang disampaikan kepada madrasah Madrasah baik secara tertulis maupun lisan untuk evaluasi. Evaluasi dilakukan setiap bulan untuk menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Sistem ini memastikan koordinasi yang efektif, serta membantu meningkatkan kualitas pelatihan pendidik untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang sebagaimana diungkapkan oleh Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Struktur pengorganisasian pelatihan atau reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dimulai dari Kepala Madrasah yang bertanggung jawab penuh atas keberhasilan program reskilling. Kepala madrasah bekerja sama dengan Wakil Kepala Kurikulum yang berperan dalam merancang dan mengarahkan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pendidik. Wakil Kepala Kesiswaan juga terlibat untuk memastikan bahwa pelatihan ini relevan dengan perkembangan karakter dan kecakapan sosial peserta didik. Bendahara mendukung dengan mengelola anggaran dan logistik yang diperlukan untuk pelaksanaan pelatihan. Seluruh pendidik terlibat langsung sebagai peserta dalam pelatihan reskilling, yang diorganisir secara sistematis oleh tim pengelola untuk meningkatkan keterampilan dan metodologi pembelajaran pendidik. Dengan kolaborasi antara seluruh elemen tersebut, pelatihan reskilling ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mempersiapkan pendidik menghadapi tantangan pendidikan yang semakin berkembang, terutama dalam konteks perubahan teknologi dan kebutuhan industri pendidikan saat ini

Hal senada juga diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, struktur pengorganisasian pelatihan atau reskilling pendidik dimulai dengan Kepala Madrasah sebagai pemimpin utama yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan

pelaksanaan program. Waka Kurikulum bertugas merancang dan mengatur materi pelatihan yang relevan dengan perkembangan pendidikan, serta memastikan kurikulum yang ada dapat mendukung pembelajaran yang efektif. Waka Kesiswaan berperan dalam mengelola aspek non-akademik peserta didik, termasuk kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter dan keterampilan. Bendahara bertanggung jawab untuk mengelola anggaran dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pelatihan. Pendidik, sebagai pelaksana utama di lapangan, memiliki tanggung jawab untuk mengikuti pelatihan yang disediakan, serta mentransfer pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari kepada peserta didik. Dalam struktur ini, setiap anggota memiliki peran yang jelas, dan semua pelaksanaan serta evaluasi pelatihan dilakukan secara terkoordinasi, dengan laporan dan evaluasi yang diberikan secara berkala untuk memastikan program reskilling berjalan efektif

Begitu juga yang diungkapkan oleh Ghozali Munir, Waka Kesiswaan MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 3 Mei 2025):

Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, struktur pengorganisasian pelatihan atau reskilling pendidik dimulai dengan Kepala Madrasah sebagai pemimpin utama yang bertanggung jawab atas keseluruhan program. Waka Kurikulum berperan dalam merancang dan mengelola materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan pendidikan di madrasah. Sebagai Waka Kesiswaan, saya memiliki tanggung jawab untuk mengelola aspek non-akademik dan mendukung keberhasilan pelatihan melalui koordinasi dengan peserta didik serta memastikan pelatihan juga mendukung pengembangan karakter peserta didik. Bendahara bertugas mengelola anggaran untuk program pelatihan, sementara para pendidik sebagai pelaksana langsung di lapangan mengikuti pelatihan yang disediakan dan mentransfer pengetahuan yang diperoleh kepada peserta didik. Setiap anggota organisasi berkolaborasi untuk memastikan program reskilling berjalan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan, dengan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah

Berdasarkan hasil observasi (16 April sampai 6 Mei 2025) struktur pengorganisasian pelatihan atau reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan mengarah pada bagaimana program pelatihan ini disusun dan dikelola sesuai dengan kebutuhan pendidik di era digital serta perubahan dalam

dunia pendidikan, berikut adalah gambaran tentang struktur organisasi yang terlibat dalam program reskilling di madrasah ini.

a. Kepala Madrasah

Sebagai pemimpin utama di MA Darul Ulum, Kepala Madrasah memiliki peran sentral dalam memimpin dan menentukan arah kebijakan terkait pelatihan dan pengembangan pendidik. Dalam rapat awal tahun, Kepala Madrasah memberikan pengarahan terkait tujuan dan prioritas pendidikan di tahun tersebut. Salah satu fokus utama yang ditekankan adalah pentingnya peningkatan kualitas pengajaran melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan para pendidik, terutama dalam menghadapi tantangan digitalisasi dalam pembelajaran. Kepala Madrasah bekerja sama dengan Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan untuk menyusun rencana pelatihan yang menyeluruh, yang mencakup baik keterampilan teknis maupun keterampilan sosial-emosional bagi pendidik. Beliau juga memberikan alokasi anggaran dan sumber daya untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

b. Waka Kurikulum

Waka Kurikulum memainkan peran penting dalam merancang dan menyusun program pelatihan berdasarkan kebutuhan kurikulum yang berlaku dan perubahan dalam dunia pendidikan. Dalam rapat bulanan, Waka Kurikulum mempresentasikan analisis kebutuhan pelatihan yang relevan dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan. Program pelatihan yang diusulkan melibatkan pengintegrasian teknologi

dalam proses pembelajaran, seperti pelatihan penggunaan Google Classroom, Canva, dan platform pembelajaran digital lainnya.

Selain itu, Waka Kurikulum juga berkolaborasi dengan Kepala Madrasah untuk memastikan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai dengan tujuan pendidikan madrasah dan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi pendidik dalam mengajar. Dalam beberapa rapat, beliau menyampaikan pentingnya pelatihan berbasis metodologi inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek (PBL) dan flipped classroom.

c. Waka Kesiswaan

Waka Kesiswaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola aspek non-akademik dari pelatihan pendidik, terutama yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi sosial dan emosional. Pada rapat-rapat evaluasi bulanan, Waka Kesiswaan melaporkan pentingnya pelatihan dalam pengelolaan kelas dan pengembangan keterampilan komunikasi serta keterampilan sosial bagi pendidik. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan emosional peserta didik serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif.

Waka Kesiswaan juga berfokus pada penyusunan program pelatihan yang dapat mendukung keberhasilan pengelolaan dinamika kelas, baik di ruang kelas fisik maupun dalam konteks pembelajaran daring. Dalam hal ini, Waka Kesiswaan berkolaborasi dengan Waka Kurikulum untuk

memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan emosional dan sosial peserta didik.

d. Bendahara

Bendahara memiliki peran penting dalam memastikan alokasi dana yang cukup untuk mendukung pelaksanaan program reskilling. Dalam rapat semesteran, Bendahara melaporkan penggunaan anggaran yang transparan dan efisien, termasuk dana yang dialokasikan untuk pelatihan-pelatihan teknologi, pengelolaan kelas, serta pelatihan berbasis kewirausahaan. Bendahara bertanggung jawab dalam mendokumentasikan dan memastikan bahwa semua pengeluaran sesuai dengan anggaran yang telah disetujui. Bendahara juga bekerja sama dengan Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum untuk memastikan bahwa sumber daya finansial yang ada digunakan secara optimal untuk mendukung program pengembangan profesional pendidik. Dalam beberapa rapat, beliau juga memberikan saran terkait cara-cara lebih efisien dalam menggunakan anggaran untuk program-program pelatihan di masa depan.

e. Pendidik

Pendidik memiliki peran vital dalam pelaksanaan program reskilling. Dalam rapat-rapat rutin, para pendidik sering kali menyampaikan umpan balik terkait pelatihan yang telah diikuti dan mendiskusikan kebutuhan pelatihan tambahan. Program pelatihan yang pendidik ikuti berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, seperti

penggunaan perangkat digital dalam pembelajaran, serta keterampilan pengelolaan kelas dan komunikasi dengan peserta didik.

Pendidik juga diharapkan untuk tidak hanya menerima materi pelatihan, tetapi juga aktif dalam mengimplementasikan keterampilan yang didapat selama pelatihan. Selama rapat bulanan, pendidik berbagi pengalaman dalam mengaplikasikan teknik-teknik pembelajaran baru yang telah dipelajari, baik itu dalam bentuk pembelajaran daring maupun tatap muka. Diskusi ini menjadi sarana evaluasi bagi Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan untuk menilai efektivitas pelatihan yang diberikan.

Rapat awal tahun, bulanan, dan semesteran di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, setiap rapat terdapat notulen, surat tugas, gambar struktur kerja (terlampir) struktur pengorganisasian pelatihan atau reskilling pendidik berjalan dengan baik dan terkoordinasi dengan efektif. Setiap elemen dalam struktur organisasi, yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Bendahara, dan Pendidik, memiliki peran yang jelas dan bekerja sama untuk merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi program pelatihan. Program pelatihan ini dirancang untuk mengembangkan kompetensi pendidik, baik dalam hal keterampilan teknis, metodologi pengajaran inovatif, pengelolaan kelas, hingga peningkatan kompetensi sosial-emosional.

Struktur ini melibatkan peran penting Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Bendahara, dan Pendidik dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan pendidik. Melalui pengorganisasian yang baik, diharapkan pelatihan reskilling ini dapat

meningkatkan kualitas pendidik dan pendidikan di madrasah. Secara keseluruhan, meskipun sudah ada upaya yang baik dalam pelaksanaan reskilling, terdapat potensi untuk meningkatkan keberlanjutan dan penyesuaian pelatihan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia pendidikan. Keberlanjutan evaluasi dan pembaruan materi pelatihan di masa depan sangat diperlukan untuk memastikan kualitas pendidikan yang semakin baik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan

3. Aktualisasi *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Dalam rangka mewujudkan hasil dari perencanaan dan pengorganisasian yang telah dilakukan, perlu dilakukan tindakan penggerakan atau *actuating*. *Actuating* adalah fungsi manajemen yang sangat penting, karena tanpa tindakan ini, semua perencanaan dan organisasi yang telah disusun tidak akan dapat direalisasikan dengan baik dalam praktik. Oleh karena itu, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan memiliki peran vital dalam melaksanakan program-program yang telah direncanakan dan diorganisir untuk meningkatkan kompetensi pendidik, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan dan mutu peserta didik. Sebagaimana diungkapn oleh Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, proses reskilling pendidik dilakukan dalam tiga tahap. Pada tahap jangka pendek, kami fokus pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan memberikan pelatihan dasar teknologi pendidikan serta metodologi pengajaran inovatif, dengan evaluasi bulanan untuk perbaikan. Pada tahap jangka menengah, pelatihan tahunan berfokus pada pengembangan soft skills dan teknologi

lanjutan, serta pengelolaan stres, dengan evaluasi setiap enam bulan. Untuk jangka panjang, kami mengimplementasikan pelatihan pembelajaran seumur hidup, keterampilan abad 21, dan pelatihan kepemimpinan, dengan evaluasi tahunan untuk memastikan kesesuaian dengan perkembangan pendidikan dan teknologi

Hal senada juga diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Proses pelatihan pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills untuk menghadapi persaingan dengan madrasah lain. Langkah pertama adalah mengevaluasi kebutuhan pelatihan berdasarkan kompetensi pendidik, kemudian merancang program pelatihan yang mencakup teknologi pendidikan, metodologi inovatif, dan manajemen kelas. Pelatihan dilakukan baik tatap muka maupun daring, dengan evaluasi setelah setiap sesi untuk memastikan keberhasilan dan menyesuaikan pelatihan selanjutnya. Tujuan dari reskilling ini adalah agar pendidik mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pendidikan masa depan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan daya saing madrasah

Eni Setyaningsih pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 3 Mei 2025) juga mengungkapkan ;

Proses reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dirancang dengan fokus pada kebutuhan pelatihan yang relevan dengan perkembangan zaman dan tantangan dunia pendidikan. Pada tahap awal, kami melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan melalui survei dan analisis kompetensi pendidik. Pelatihan difokuskan pada teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran yang inovatif, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran daring dan teknik pengajaran berbasis proyek. Selain itu, program ini mencakup pengembangan soft skills dan keterampilan sosial pendidik, serta pengelolaan stres yang penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Evaluasi rutin dilakukan untuk memastikan relevansi dan efektivitas pelatihan.

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, yang terakreditasi C, sedang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan fokus pada pengembangan kompetensi pendidik. Madrasah ini telah melaksanakan

program reskilling untuk meningkatkan keterampilan pendidik dalam berbagai aspek, terutama dalam teknologi pembelajaran dan metodologi pengajaran yang inovatif. Pendidik diberi pelatihan mengenai penggunaan platform pembelajaran daring, pembuatan materi interaktif, serta teknik pengajaran seperti pembelajaran berbasis proyek dan flipped classroom. Selain itu, madrasah ini juga memberikan perhatian pada pengembangan soft skills dan kompetensi sosial-emosional pendidik, yang penting untuk mendukung kesejahteraan peserta didik, terutama dalam konteks pembelajaran jarak jauh. Program pelatihan ini diikuti dengan evaluasi berkala untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mengatasi tantangan yang muncul.

Pengelolaan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang memiliki beberapa fokus dan tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan mutu pendidikan diantaranya:

a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi kebutuhan pelatihan didasarkan pada dua aspek utama: perkembangan teknologi dan kebutuhan dalam pengajaran yang lebih efektif. Kompetensi pendidik harus terus ditingkatkan untuk menghadapi perkembangan dunia pendidikan yang sangat cepat. Oleh karena itu, manajemen madrasah melaksanakan survei secara berkala untuk memahami sejauh mana pendidik siap menghadapi tantangan ini.

b. Jenis Keterampilan yang Dibutuhkan Pendidik

Keterampilan yang paling dibutuhkan oleh pendidik di madrasah ini adalah keterampilan dalam teknologi pendidikan (EdTech). Hal ini karena penerapan teknologi dalam pembelajaran menjadi kunci utama dalam mengembangkan proses belajar mengajar, terutama dalam pembelajaran daring yang semakin diperlukan. Pelatihan penggunaan platform pembelajaran seperti Kanva, Web-Based Pengelolaan Pembelajaran, Ken Master, flip book dan metode-metode pengajaran yang lebih inovatif seperti flipped classroom atau pembelajaran berbasis proyek, menjadi prioritas utama dalam program reskilling yang diterapkan.

Kebutuhan untuk pelatihan dalam mengelola kelas dengan lebih efektif, baik dalam situasi pembelajaran tatap muka maupun daring. Pendidik juga membutuhkan keterampilan dalam menangani stres dan meningkatkan kompetensi sosial dan emosional, karena tantangan mengelola berbagai karakter peserta didik semakin kompleks. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan peserta didik.

c. Program Pelatihan yang Diterapkan

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang mengimplementasikan beberapa bentuk pelatihan reskilling, seperti pelatihan teknologi pendidikan yang berfokus pada penggunaan perangkat

lunak dan aplikasi pembelajaran digital. Pelatihan tentang pengelolaan kelas secara efektif, khususnya dalam pembelajaran daring, juga diberikan. Selain itu, untuk mengatasi masalah manajemen stres dan peningkatan keterampilan sosial, madrasah ini menyelenggarakan pelatihan soft skills yang melibatkan pendidik dalam pelatihan komunikasi efektif dan pengelolaan emosi.

Program pelatihan juga mencakup keterampilan dalam membuat materi pembelajaran interaktif menggunakan teknologi, seperti video pembelajaran, infografis, dan kuis interaktif. Pelatihan-pelatihan ini dirancang untuk mendukung pendidik dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan mempersiapkan pendidik untuk menghadapi tantangan pendidikan masa depan (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghozali, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025)

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program reskilling pendidik dilakukan dengan langkah-langkah yang terencana dan terstruktur. Menghadapi persaingan dengan madrasah-madrasah lain di sekitarnya, madrasah ini berfokus pada pengembangan kompetensi pendidik agar pendidik lebih siap menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang, terutama terkait dengan perubahan teknologi dan metodologi pembelajaran. Berikut adalah bentuk-bentuk pelatihan atau reskilling yang dilakukan pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghozali Munir, Eni Eni Setyaningsih, 25 April

2025 dan 3 Mei 2025, Observasi dan Dokumentasi 16 April sampai 6 Mei 2025)

a. Pelatihan Teknologi Pendidikan

Program pelatihan berfokus pada penguasaan teknologi pembelajaran untuk memastikan pendidik mampu mengintegrasikan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar. Pelatihan ini juga mencakup penggunaan platform digital untuk memfasilitasi pembelajaran daring, yang sangat relevan di era digital.

MA Darul Ulum memprioritaskan teknologi pendidikan, mengingat sebagian besar pendidik belum sepenuhnya menguasai teknologi yang relevan dalam proses pembelajaran. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: Google Platform for Online Class Administration In International Community Services (ICOSE), Cambridge IGCSE Week 2022: Cambridge IGCSE™ ICT and Computer Science, Cambridge University Press, has been awarded this Microsoft in Education certificate in recognition of being selected as a Microsoft Innovative Educator Expert for 2020-2021, oleh Microsoft, Training of Trainers Pendidik (TOT) Inovatif Angkatan 2020, diselenggarakan oleh PT Microsoft Indonesia dan Persatuan Pendidik Republik Indonesia (PGRI), Pelatihan Web-Based Pengelolaan Pembelajaran Angkatan III yang diselenggarakan secara dalam jaringan dengan platform MOOC (Massive Open Online Course) Pintar oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado dari tanggal 30 Juli 2024 sampai dengan 03 Agustus

2024 yang meliputi 20 jam pelatihan, Pelatihan Lesson Study di Era Digital Angkatan III yang diselenggarakan secara dalam jaringan dengan platform MOOC (Massive Open Online Course) Pintar oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Papua dari tanggal 22 Agustus 2024 sampai dengan 26 Agustus 2024 yang meliputi 20 jam pelatihan, bahkan Pendidik bernama menjadi Narasumber dalam Training of Trainers (TOT) PJJ Alternatif Microsoft Teams Tahap 1 , Kerjasama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah dengan PT Microsoft Indonesia.

Beberapa pelatihan di atas pendidik dilatih untuk menggunakan teknologi ini untuk memberikan materi pembelajaran secara efektif, baik dalam kelas tatap muka maupun pembelajaran jarak jauh. Skill yang diperoleh dari pelatihan diharapkan dapat meningkatkan interaktivitas dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran.

Setiap pendidik juga diberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman mengenai hasil pelatihan yang telah dilakukan kepada sejawatnya, dan pendidik juga diberikan ruang untuk saling diskusi terhadap metode pembelajaran yang telah diterapkan. Dari diskusi ini, para pendidik dapat menemukan kelemahan dalam metode yang digunakan dan mencari solusi bersama untuk memperbaikinya. Misalnya, mengganti metode ceramah yang dianggap monoton dengan metode yang lebih aktif seperti pembelajaran berbasis active learning dan menggunkan teknologi informasi yang melibatkan partisipasi peserta didik.

b. Pelatihan Penggunaan Media Pembelajaran Interaktif

Pendidik juga diberikan pelatihan mengenai pembuatan dan penggunaan media pembelajaran interaktif yang dapat meningkatkan motivasi dan minat peserta didik. Pelatihan ini mencakup penggunaan perangkat lunak. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: Pelatihan Pembuatan virtual game pembelajaran di Universitas Negeri Semarang, Pelatihan CANVA di PKBM Bangkit Semarang, Cambridge IGCSE Week 2022: Cambridge IGCSE™ ICT and Computer Science, Cambridge University Press, Pelatihan Web-Based Pengelolaan Pembelajaran Angkatan III yang diselenggarakan secara dalam jaringan dengan platform MOOC (Massive Open Online Course) Pintar oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado dari tanggal 30 Juli 2024 sampai dengan 03 Agustus 2024 yang meliputi 20 jam pelatihan, Pelatihan kinemaster di MA Darul Ulum, Pelatihan Lesson Study di Era Digital Angkatan III yang diselenggarakan secara dalam jaringan dengan platform MOOC (Massive Open Online Course) Pintar oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Papua dari tanggal 22 Agustus 2024 sampai dengan 26 Agustus 2024 yang meliputi 20 jam pelatihan dan sebagainya.

Hasil pelatihan di atas menjadikan pendidik dapat membuat materi pembelajaran yang lebih menarik dan mudah dipahami. Penggunaan video pembelajaran dan infografis juga menjadi bagian dari pelatihan ini, untuk memperkaya pengalaman belajar peserta didik. Bahkan salah satu pendidik dapat membuat bahan ajar digital berpendekatan STREAM pada materi bioteknologi dengan menggunakan aplikasi flip book.

c. Pelatihan Metodologi Pengajaran Inovatif

Pelatihan dilakukan untuk membantu pendidik-pendidik yang ada dalam menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif dan bervariasi. Salah satunya adalah memberikan pelatihan mengenai penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti pemanfaatan aplikasi pembelajaran dan penguasaan perangkat lunak untuk membuat materi ajar yang lebih interaktif dan menarik. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: Pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka berbasis informasi teknologi Angkatan IX yang diselenggarakan secara dalam jaringan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama Republik Indonesia dari tanggal 06 Februari 2024 sampai dengan 10 Februari 2024 yang meliputi 32 jam pelatihan, Training of Trainers Pendidik (TOT) Inovatif Angkatan 2020, diselenggarakan oleh PT Microsoft Indonesia dan Persatuan Pendidik Republik Indonesia (PGRI), pelatihan pembelajaran berbasis *active learning* dan informasi teknologi di MA Darul Ulum, bahkan salah satu pendidik menjadi trainer kurikulum merdeka di beberapa tempat

Beberapa pelatihan di atas merupakan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran, MA Darul Ulum memberikan pelatihan yang berfokus pada metodologi pengajaran yang inovatif. Pelatihan ini melibatkan pendekatan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) dan pembelajaran berbasis masalah (*problem-*

based learning). Pendidik dilatih untuk menyusun dan mengelola kegiatan pembelajaran yang melibatkan pemecahan masalah nyata dan relevansi langsung dengan kehidupan sehari-hari peserta didik. Dengan pendekatan ini, diharapkan peserta didik dapat mengembangkan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan problem-solving yang sangat diperlukan di dunia modern.

d. Pelatihan Pengelolaan Kelas dan Strategi Pembelajaran

Pendidik di madrasah ini juga mengikuti pelatihan dalam pengelolaan kelas, khususnya untuk menghadapi tantangan pembelajaran di era sekarang. Pelatihan ini berfokus pada cara-cara efektif untuk menjaga interaksi antara peserta didik, mengelola perilaku siswa, serta menyusun tugas dan penilaian. Selain itu, pelatihan ini juga mencakup strategi untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung kesejahteraan emosional peserta didik. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: Pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka berbasis informasi teknologi Angkatan IX yang diselenggarakan secara dalam jaringan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan. Badan Penelitian dan Pengembangan, dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama Republik Indonesia dari tanggal 06 Februari 2024 sampai dengan 10 Februari 2024 yang meliputi 32 jam pelatihan, Training of Trainers Pendidik (TOT) Inovatif Angkatan 2020, diselenggarakan oleh PT Microsoft Indonesia dan Persatuan Pendidik Republik Indonesia (PGRI), pelatihan interen melalui Melalui IHT,

pendidik-pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan diberikan pelatihan tentang kurikulum terbaru, pengembangan metode pengajaran, dan peningkatan kualitas pembelajaran dan sebagainya.

e. Pelatihan Soft Skills dan Kompetensi Sosial-Emosional

Selain keterampilan teknis, madrasah ini juga memperhatikan pentingnya soft skills dan kompetensi sosial-emosional pendidik. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dalam berkomunikasi dengan peserta didik dan rekan kerja, serta dalam menangani situasi yang memerlukan kecerdasan emosional, seperti mengelola stres dan membangun hubungan yang baik dengan peserta didik. Pelatihan ini juga termasuk pengajaran teknik *mindfulness* yang dapat diterapkan dalam mengelola tekanan di dalam dan luar kelas. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: pelatihan internal melalui mini workshop dengan tema mengajar dengan asyik yang diisi oleh Ibu Eny Setyaningsih, *Mindful Educator: Meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Pengelolaan Stres untuk Pendidik* oleh Indonesia Teacher Training Institute (ITTI) Semarang, dan sebagainya

f. Pelatihan Penggunaan Data dalam Pengajaran

Untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, pendidik di MA Darul Ulum juga dilatih untuk menggunakan data dalam mengukur kemajuan peserta didik. Pelatihan ini berfokus pada penggunaan alat-alat analisis data yang dapat membantu pendidik dalam melacak perkembangan

peserta didik dan menyesuaikan metode pengajaran pendidik. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: pelatihan Learning Management System (LMS) dan CBT oleh PK MAS Kota Semarang, Google Platform for Online Class Administration In International Community Services (ICOSE) 2020, Universitas Airlangga, Indonesia dan University, Malaysia dan sebagainya.

g. Pelatihan Keterampilan Literasi Digital

Menghadapi pesatnya perkembangan dunia digital, pelatihan literasi digital juga sangat penting bagi para pendidik di madrasah ini. Selain mengajarkan cara-cara penggunaan teknologi untuk pembelajaran, pelatihan ini juga mencakup aspek keamanan digital dan cara menjaga data pribadi peserta didik di dunia maya. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: Literasi digital yang penting di era Society 5.0, oleh UIN Walisongo, Pelatihan Pembuatan virtual game pembelajaran di Universitas Negeri Semarang, dan sebagainya, bahkan salah satu pendidik dapat membuat bahan ajar digital berpendekatan STREAM pada materi bioteknologi dengan menggunakan aplikasi flip book

Pelatihan di atas menjadikan pendidik dilatih untuk mengedukasi peserta didik tentang literasi digital yang meliputi cara mengidentifikasi informasi yang sah dan menghindari informasi palsu serta mengelola privasi pendidik di dunia maya.

h. Pelatihan kewirausahaan

Pelatihan kewirausahaan merupakan pendekatan pembelajaran hayati yang kontekstual yakni yang dirangkaikan dengan fenomena nyata akhirnya selain mendidik, dengan pendekatan entrepreneurship ini probabilitasnya bisa memonitor proses asifikasi prosuksi yang berfaedah, bermutu ekonomis serta mengembangkan minat entrepreneurship peserta didik di era digital. Pelatihan yang pernah diikuti beberapa pendidik diantaranya: Pelatihan bioentrepreneursip di Universitas Negeri Semarang, Perancangan pembangunan nasional di Universitas Negeri Semarang, Pelatihan Kewirausahaan dan Ekonomi Kreatif di Pesantren Angkatan IV yang diselenggarakan secara dalam jaringan dengan platform MOOC (Massive Open Online Course) Pintar oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang, dan sebagainya.

Pelatihan kewirausahaan yang telah diikuti oleh pendidik berperan dalam mengembangkan mutu peserta didik di era digital. Pelatihan tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam membekali pendidik dengan keterampilan yang tidak hanya terkait dengan kewirausahaan tetapi juga dengan penerapan teknologi digital dalam dunia pendidikan.

Dengan pendekatan yang menggabungkan kewirausahaan dan konteks pembelajaran yang nyata, para pendidik dapat memfasilitasi peserta didik untuk lebih mudah memahami pentingnya kewirausahaan dalam dunia nyata. Para pendidik juga diajarkan untuk menghubungkan fenomena ekonomi dan teknologi dalam konteks pembelajaran pendidik, yang memungkinkan pendidik untuk memperkenalkan peserta didik dengan

peluang berwirausaha yang relevan dengan perkembangan teknologi digital.

Pelatihan Bioentrepreneurship memberikan wawasan tentang peluang-peluang kewirausahaan yang berhubungan dengan bioteknologi dan produk-produk berbasis alam, yang dapat menginspirasi peserta didik untuk menciptakan produk yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Sementara itu, pelatihan yang melibatkan perancangan pembangunan nasional memungkinkan pendidik untuk lebih memahami dinamika pembangunan ekonomi yang berbasis pada teknologi, serta cara-cara untuk memanfaatkan teknologi dalam mengelola sumber daya dan memecahkan tantangan sosial-ekonomi.

Pelatihan berbasis platform MOOC Pintar juga memberi pendidik keterampilan dalam menggunakan teknologi digital untuk mengelola pembelajaran kewirausahaan, menghubungkan peserta didik dengan berbagai sumber daya pembelajaran online yang dapat membantu pendidik mengembangkan keterampilan kewirausahaan di dunia digital. Dengan pendekatan ini, peserta didik diberi kesempatan untuk belajar dan berinteraksi dengan materi pembelajaran yang dapat diakses secara fleksibel, meningkatkan pengalaman belajar peserta didik

Pelaksanaan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dengan berbagai pelatihan yang diikuti pendidik akan membantu meningkatkan kualitas pengajaran pendidik, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu peserta didik dan menjawab tantangan pendidikan di

era digital ini. Hasil pelatihan yang dilakukan pendidikan juga dilakukan supervisi dan mikro teaching dalam rangka mengetahui perkembangan kompetensi pendidik setelah melakukan pelatihan (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghazali Munir, Eni Eni Setyaningsih, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025, Observasi dan Dokumentasi 16 April sampai 6 Mei 2025):

a. Supervisi untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

Supervisi yang dilaksanakan secara berkala dan terstruktur, terutama setelah pendidik melakukan pelatihan, sangat penting untuk membantu pendidik dalam meningkatkan kualitas pengajarannya. Di MA Darul Ulum Wates, supervisi kelas dapat dilakukan dengan fokus pada pengamatan proses belajar mengajar dalam konteks digital. Hal ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi kekurangan dalam metode pengajaran yang diterapkan, sehingga pendidik dapat memperbaikinya dan meningkatkan kualitas pengajaran. Tim supervisi dapat memberikan bimbingan dan evaluasi yang tepat untuk membantu pendidik berkembang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, terutama dalam pengelolaan pembelajaran berbasis teknologi.

b. Pengajaran Mikro

Salah satu cara yang efektif untuk melatih kemampuan mengajar setelah melakukan pelatihan adalah melalui pengajaran mikro. Di MA Darul Ulum Wates, pengajaran mikro dapat dilakukan oleh sekelompok pendidik untuk mempraktikkan berbagai metode pengajaran, media pengajaran yang diperoleh dari pelatihan yang lebih efektif dan sesuai

dengan kebutuhan peserta didik di era digital. Dalam pengajaran mikro, seorang pendidik bertindak sebagai pengajar sementara rekan pendidik lainnya berperan sebagai peserta didik. Hal ini memberikan kesempatan bagi pendidik untuk berlatih dan mendapatkan umpan balik langsung, serta mengevaluasi teknik-teknik pengajaran yang paling cocok untuk diterapkan di kelas.

Penerapan teknologi dalam reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates. sangat penting karena dapat memberikan pendidik keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan zaman. Di era digital ini, penggunaan teknologi dalam pembelajaran tidak hanya sekadar alat, tetapi menjadi elemen yang mendukung keberhasilan pengajaran dan pembelajaran itu sendiri. pelatihan ini, pendidik di MA Darul Ulum Wates dapat belajar bagaimana mengelola pembelajaran dan memanfaatkan berbagai platform untuk membuat materi yang lebih menarik dan interaktif. Hal ini sangat penting karena mengingat tantangan di era digital ini, peserta didik lebih cenderung terlibat dengan pembelajaran yang berbasis teknologi, dan MA Darul Ulum Wates harus dapat mengakomodasi hal tersebut dalam kegiatan belajar mengajar .

Manfaat dari penerapan teknologi dalam pelatihan reskilling ini sangat terasa bagi pendidik di MA Darul Ulum Wates. Sebagai contoh, penggunaan platform e-learning yang diperoleh dari pelatihan memberikan fleksibilitas bagi pendidik untuk menyampaikan materi pembelajaran dengan cara yang lebih modern dan dinamis, yang lebih sesuai dengan preferensi peserta didik yang lebih terbiasa dengan dunia digital.

Reskilling yang dilakukan pendidik MA Darul Ulum Wates juga membantu dalam memantau perkembangan peserta didik dan kemajuan belajar peserta didik secara lebih efektif. Hal ini memberi MA Darul Ulum Wates kesempatan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan individu pendidik. Evaluasi berbasis data yang didapatkan dari penggunaan CBT misalnya juga menjadi salah satu cara kami untuk menilai efektivitas proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghazali, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025).

Secara keseluruhan, pengintegrasian teknologi dalam pelatihan reskilling di MA Darul Ulum Wates bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik, tetapi juga untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing MA Darul Ulum Wates dengan madrasah lainnya. Walaupun MA Darul Ulum Wates masih dalam tahap berkembang dan memiliki akreditasi C, MA Darul Ulum Wates berkomitmen untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran dan pembelajaran melalui pendekatan berbasis teknologi dan pengembangan profesional pendidik. Program ini diharapkan dapat menciptakan suasana belajar yang lebih efektif, dinamis, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik di era digital yang terus berkembang.

4. Evaluasi dan pengawasan *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Evaluasi terhadap keberhasilan program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dilakukan secara rutin untuk

memastikan kualitas pelatihan yang diberikan efektif dan sesuai dengan kebutuhan. Karena madrasah saat ini terakreditasi C dan masih berkembang, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang menghadapi banyak tantangan, salah satunya adalah persaingan dalam menarik peserta didik dari madrasah-madrasah sekitar, sehingga evaluasi reskilling pendidik harus dilakukan karena kompetensi pendidik yang baik bisa menjadi daya tarik peserta didik untuk menjadi peserta didik di MA Darul Ulum, sebagaimana diungkapkan Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Dalam evaluasi program reskilling, kami fokus pada beberapa indikator, antara lain peningkatan keterampilan pendidik dalam mengimplementasikan teknologi dan metodologi baru, serta dampaknya terhadap proses pembelajaran. Kami juga mempertimbangkan feedback dari peserta didik dan pencapaian tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan secara rutin setiap bulan untuk memantau efektivitas metode yang diterapkan, dengan evaluasi tahunan untuk menilai keberhasilan program secara keseluruhan dan relevansinya dengan perubahan kurikulum. Tim Manajemen Pendidikan dibawah waka kurikulum bertanggung jawab penuh dalam evaluasi ini, bekerja sama dengan Koordinator Pelatihan dan Tim Pengembangan SDM Pendidik untuk menganalisis kinerja pendidik setelah pelatihan. Evaluasi bertujuan untuk memastikan program tetap sesuai dengan kebutuhan madrasah yang berkembang. Keberhasilan program ini sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah, membantu madrasah bersaing dengan madrasah lain dan memastikan pendidikan yang relevan bagi peserta didik

Hal senada juga diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, evaluasi keberhasilan program reskilling pendidik dilakukan dengan melihat sejauh mana pendidik dapat menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam pembelajaran. Indikator yang digunakan meliputi peningkatan penguasaan teknologi, inovasi dalam metode pengajaran, serta umpan balik dari peserta didik. Evaluasi bulanan dilakukan untuk menilai dampak pelatihan, sementara evaluasi

tahunan mengukur hasil keseluruhan dan memastikan relevansi program dengan perkembangan pendidikan. Tim manajemen pendidikan bersama koordinator kurikulum bertanggung jawab untuk pengumpulan data dan analisis kinerja pendidik. Evaluasi ini penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan bersaing dengan madrasah lain, serta terus menyesuaikan program dengan kebutuhan yang berkembang

Begitu juga yang diungkapkan oleh Saefuddin, Pendidik MA Darul

Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 4 Mei 2025):

Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, evaluasi program reskilling pendidik dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pendidik. Indikator utama yang digunakan meliputi peningkatan penggunaan teknologi pendidikan, inovasi dalam metode pengajaran, dan feedback dari peserta didik mengenai perubahan dalam pengalaman belajar pendidik. Selain itu, hasil akademik peserta didik juga dijadikan tolok ukur keberhasilan pelatihan. Evaluasi dilakukan setiap bulan untuk menilai hasil jangka pendek, dan evaluasi tahunan untuk menilai keseluruhan efektivitas program. Waka kurikulum bertanggung jawab dalam mengumpulkan data dan memberikan analisis. Evaluasi ini penting untuk memastikan program tetap relevan dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan pendidikan

Evaluasi program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, dilakukan melalui beberapa kegiatan nyata yang terstruktur untuk mengukur keberhasilan program. Berikut adalah deskripsi bentuk kegiatan evaluasi yang dilaksanakan, indikator yang digunakan, frekuensi evaluasi, serta pihak yang bertanggung jawab dalam proses evaluasi. Evaluasi dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan, di antaranya (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghozali Munir, Eni Setyaningsih, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025, Observasi dan Dokumentasi 16 April sampai 6 Mei 2025):

1. Rapat Evaluasi Internal

Rapat evaluasi diadakan secara bulanan untuk menilai hasil pelatihan yang telah diikuti oleh para pendidik. Rapat ini melibatkan seluruh pihak yang terlibat dalam proses pelatihan, termasuk pengelola madrasah, kepala madrasah, dan beberapa perwakilan pendidik. Dalam rapat ini, para pendidik dapat memberikan masukan tentang pelatihan yang telah diikuti serta membahas tantangan atau kendala yang dihadapi saat menerapkan keterampilan baru dalam pengajaran

Evaluasi dilakukan setiap enam bulan sekali untuk menilai sejauh mana pendidik telah mengimplementasikan pelatihan yang diterima dan untuk memperbaiki area yang perlu ditingkatkan, evaluasi juga dilakukan rapat Evaluasi tahunan adalah penilaian menyeluruh terhadap dampak jangka panjang dari program reskilling. Dalam evaluasi tahunan, dilakukan analisis terhadap perubahan kualitas pengajaran, peningkatan keterampilan pendidik, serta peningkatan hasil belajar peserta didik.

2. Observasi Kelas

Observasi dilakukan untuk memantau langsung penerapan keterampilan yang telah dipelajari dalam pelatihan di ruang kelas. Kepala madrasah, waka kurikulum dan beberapa pendidik senior sering melakukan observasi kelas secara acak untuk menilai bagaimana pendidik menggunakan teknologi dan metode pengajaran yang inovatif, serta bagaimana interaksi antara pendidik dan peserta didik. Observasi ini

sangat penting untuk menilai apakah ada perubahan signifikan dalam pendekatan pembelajaran yang telah diterapkan.

3. Pemanggilan untuk Evaluasi Pribadi

Pendidik yang telah mengikuti pelatihan juga dapat dipanggil untuk melakukan evaluasi pribadi terkait dengan penerapan keterampilan yang telah dipelajari. Evaluasi ini membantu pendidik untuk merenung dan menyadari seberapa efektif pembelajaran yang diterapkan serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk memperbaiki pengajaran pendidik.

Evaluasi kinerja reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang mengacu pada beberapa indikator yang mencerminkan keberhasilan program reskilling (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghozali Munir, Eni Eni Setyaningsih, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025, Observasi dan Dokumentasi 16 April sampai 6 Mei 2025):

1. Penerapan Teknologi dalam Pembelajaran

Salah satu indikator utama adalah seberapa efektif pendidik dapat mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini termasuk penggunaan alat digital, platform pembelajaran daring, serta aplikasi pembelajaran interaktif yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Peningkatan Keterlibatan Peserta didik

Evaluasi juga mengukur apakah penggunaan teknologi dan metode pembelajaran baru dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi peserta didik dalam belajar. Hal ini dilihat dari tingkat partisipasi peserta didik dalam diskusi, tugas, atau proyek yang diberikan.

3. Keterampilan Soft Skills Pendidik

Peningkatan dalam soft skills pendidik, seperti keterampilan komunikasi, manajemen kelas, serta kemampuan untuk menangani stres dan membangun hubungan yang sehat dengan peserta didik, juga menjadi indikator evaluasi.

4. Penguasaan Metodologi Pengajaran Inovatif

Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana pendidik mampu menerapkan metodologi pengajaran yang inovatif dan berbasis kompetensi, seperti pembelajaran berbasis proyek atau pembelajaran berbasis masalah.

Evaluasi dilakukan secara bulanan untuk mengevaluasi kemajuan jangka pendek, dan setiap enam bulan untuk mengevaluasi kemajuan jangka menengah. Evaluasi jangka panjang dilakukan secara tahunan untuk memastikan bahwa program reskilling tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan. Proses evaluasi reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dipimpin oleh kepala madrasah yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan menilai keberhasilan program. Kepala madrasah berperan sebagai pengarah yang memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan. Selain itu, waka kurikulum dan pendidik senior turut berperan dalam memberikan masukan dan hasil evaluasi terkait kinerja pendidik.

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, juga melakukan sistem pengawasan reskilling pendidik difokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran. Proses ini dimulai dengan evaluasi berkala terhadap hasil pelatihan yang telah diikuti oleh pendidik untuk menilai dampaknya pada kinerja pendidik. sebagaimana diungkapkan Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Pengawasan juga mencakup integrasi teknologi dalam pembelajaran, dengan memberikan pelatihan penggunaan berbagai platform digital dan memantau penerapannya di kelas. Selain itu, kami memastikan pelatihan reskilling dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pendidik, dengan melibatkan pendidik dalam diskusi dan berbagi pengalaman. Kami juga melakukan supervisi langsung untuk menilai implementasi metode pembelajaran yang telah dipelajari, serta memperhatikan feedback dari peserta didik untuk mengetahui efektivitasnya. Sebagai madrasah yang masih terakreditasi C, kami menghadapi tantangan persaingan dengan madrasah lain, namun kami percaya bahwa dengan penguatan kompetensi pendidik melalui program reskilling yang tepat, kami dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan menarik lebih banyak peserta didik. Kami berfokus pada inovasi pembelajaran, terutama dengan memanfaatkan teknologi digital, untuk memastikan bahwa pendidik terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan pengawasan yang terstruktur dan pembinaan yang berkelanjutan, kami berusaha mencapai tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mendapatkan akreditasi yang lebih baik di masa depan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Sistem pengawasan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang berfokus pada pengembangan kompetensi pendidik melalui evaluasi berkala dan pelatihan berkelanjutan, kami berupaya meningkatkan kualitas pengajaran dengan memperhatikan

aspek teknis dan non-teknis pendidik. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dan penguasaan teknologi serta metode inovatif. Pelatihan terus diselenggarakan agar pendidik dapat mengikuti perkembangan pendidikan dan teknologi. Pengawasan langsung dilakukan di kelas untuk memastikan penerapan pelatihan berjalan dengan baik. Dengan pendekatan ini, kami berharap dapat meningkatkan kualitas pengajaran, daya saing, dan akreditasi madrasah

Begitu juga yang diungkapkan oleh Saefuddin, Pendidik MA Darul

Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 4 Mei 2025):

Sistem pengawasan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang difokuskan pada pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. madrasah kami memberikan pelatihan teknologi pendidikan, metodologi pengajaran inovatif, serta pengembangan soft skills. Evaluasi berkala dilakukan untuk memantau penerapan hasil pelatihan di kelas, dengan diskusi antar pendidik dan umpan balik sebagai bagian dari proses. Pengawasan ini bertujuan untuk menciptakan kolaborasi, memastikan relevansi pelatihan, dan terus meningkatkan kualitas pengajaran guna bersaing dengan madrasah lain

Program reskilling pendidik yang terus dilakukan, madrasah ini berusaha meningkatkan kualitas pengajaran dan memperbaiki metode pembelajaran agar lebih relevan dengan perkembangan zaman, khususnya di era digital. Fokus pada peningkatan keterampilan pendidik, seperti penguasaan teknologi, pengelolaan kelas, dan metodologi pengajaran inovatif, diharapkan dapat meningkatkan daya saing madrasah ini dan menarik lebih banyak peserta didik di masa depan. Evaluasi dan pengawasan terhadap program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang mencakup berbagai aspek, mulai dari penguasaan materi, pengelolaan program pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, hingga interaksi dengan peserta didik. Melalui evaluasi yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan pendidik dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mpendidik,

yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

4.1.2.2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Manajemen

Reskilling Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

1. Faktor Pendukung Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, terdapat beberapa faktor pendukung yang sangat penting untuk keberhasilan peningkatan mutu peserta didik. faktor pendukung utama dalam implementasi manajemen *reskilling* pendidik antara lain:

a. Komitmen manajemen madrasah

Kepala Madrasah dan seluruh pengelola madrasah memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui *reskilling* pendidik. Kepala Madrasah, sebagai pemimpin utama, selalu memberikan pengarahan mengenai pentingnya *reskilling* bagi pendidik agar pendidik siap menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin berkembang, terutama dalam hal penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Keberhasilan program *reskilling* ini juga sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu mengarahkan sumber daya dengan efektif dan memastikan pelatihan berjalan sesuai dengan rencana.

b. Keterlibatan Wakil Kepala Bidang Kurikulum dan Kesiswaan

Wakil Kepala Kurikulum dan Wakil Kepala Kesiswaan sangat berperan dalam mendukung pelatihan bagi pendidik. Wakil Kepala Kurikulum merancang program pelatihan yang relevan dengan perkembangan kurikulum dan teknologi, sementara Wakil Kepala Kesiswaan memastikan bahwa pelatihan tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan sosial-emosional pendidik yang berdampak pada peserta didik. Dengan kerja sama yang baik antara kedua wakil kepala ini, pelatihan dapat berjalan terintegrasi dan sesuai dengan kebutuhan madrasah.

c. Pelatihan berkelanjutan dan sistematis

Salah satu faktor pendukung utama adalah perencanaan dan pelaksanaan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan telah menyusun jadwal pelatihan yang teratur untuk para pendidik, yang mencakup berbagai topik, seperti teknologi pendidikan, metodologi pengajaran inovatif, pengelolaan kelas, dan keterampilan sosial-emosional. Dengan adanya pelatihan yang rutin, pendidik dapat terus meningkatkan keterampilan pendidik sesuai dengan perkembangan pendidikan yang cepat.

d. Pemanfaatan teknologi dan media pembelajaran digital

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran merupakan faktor pendukung yang sangat penting. Madrasah ini memberikan pelatihan kepada para pendidik dalam menggunakan berbagai platform digital,

seperti Google Classroom, Canva, Moodle, dan platform e-learning lainnya. Dengan demikian, pendidik dapat memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik, interaktif, dan relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, pelatihan dalam pembuatan materi pembelajaran berbasis digital juga memungkinkan pendidik untuk menghadirkan materi yang lebih mudah dipahami oleh peserta didik.

e. Evaluasi dan umpan balik rutin

Evaluasi yang dilakukan secara rutin dan terstruktur merupakan faktor pendukung penting untuk memastikan keberhasilan program reskilling. Evaluasi dilakukan setiap bulan untuk memantau kemajuan para pendidik dalam menerapkan keterampilan yang telah dipelajari. Umpan balik dari peserta didik dan hasil akademik juga menjadi indikator keberhasilan pelatihan. Dengan adanya evaluasi yang berkelanjutan, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dapat menyesuaikan dan memperbaiki program reskilling yang ada agar tetap relevan dan efektif.

f. Pengorganisasian sumber daya yang efektif

Pengorganisasian sumber daya manusia dan dana yang efisien juga menjadi faktor penting dalam implementasi reskilling pendidik. Kepala Madrasah bekerja sama dengan waka Kurikulum dan waka Kesiswaan untuk mengelola pelatihan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang baik antara pengelola

madrasah serta pendidik akan memastikan bahwa program reskilling dapat dilaksanakan dengan efektif.

g. Motivasi dan keterlibatan pendidik

Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan menunjukkan komitmen dan motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan pendidik. Para pendidik aktif berpartisipasi dalam pelatihan dan sering kali berbagi pengalaman serta berdiskusi tentang metode pengajaran baru yang telah diterapkan. Keterlibatan aktif pendidik dalam program reskilling ini sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran dan dapat meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

h. Pendekatan holistik dalam pengembangan pendidik

Program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills dan kompetensi sosial-emosional pendidik. Pelatihan yang mencakup manajemen stres, keterampilan komunikasi, dan pengelolaan kelas yang efektif menjadi faktor pendukung yang penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pendidik yang memiliki kesejahteraan emosional yang baik akan lebih mampu mengelola kelas dengan efektif dan meningkatkan kualitas interaksi dengan peserta didik (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghazali Munir, Eni Eni Setyaningsih, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025).

Berbagai faktor-faktor pendukung ini, diharapkan pelaksanaan manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dapat berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan dan daya saing madrasah, serta memperbaiki kualitas peserta didik yang dihasilkan. Program reskilling ini menjadi strategi yang efektif untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh madrasah, terutama dalam menghadapi persaingan yang ketat dengan madrasah-madrasah lainnya di sekitar MA Darul Ulum.

2. Faktor Penghambat Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Faktor penghambat dalam implementasi manajemen reskilling pendidik untuk meningkatkan mutu peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang antara lain:

1. Keterbatasan anggaran dan sumber daya

Salah satu hambatan terbesar dalam implementasi manajemen reskilling pendidik adalah keterbatasan anggaran. Meskipun sudah ada upaya untuk mengalokasikan dana bagi pelatihan, jumlah yang tersedia sering kali tidak cukup untuk mencakup seluruh kebutuhan pelatihan pendidik, terutama dalam hal pelatihan teknologi yang memerlukan biaya untuk platform digital dan pelatihan teknis. Hal ini memperlambat kemajuan dalam peningkatan kualitas pengajaran yang berbasis teknologi, yang sangat diperlukan dalam era digital saat ini.

2. Keterbatasan waktu dan beban kerja pendidik

Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, mengingat akreditasi yang masih terbilang C, sering kali terhambat oleh beban kerja yang berat. Waktu yang tersedia untuk mengikuti pelatihan terbatas karena sebagian besar pendidik juga terlibat dalam kegiatan pengajaran sehari-hari dan pengelolaan kelas. Jadwal pelatihan yang terpisah atau tidak fleksibel menghambat pendidik untuk mengakses pelatihan yang diperlukan, khususnya pelatihan yang memerlukan waktu yang panjang, seperti pelatihan berbasis teknologi atau metode pengajaran inovatif.

3. Ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperlukan dan kompetensi yang dimiliki

Tidak semua pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pengajaran pendidik. Beberapa pendidik berasal dari jurusan yang tidak linier dengan mata pelajaran yang diajarkan. Kondisi ini memperburuk situasi karena pendidik harus menyesuaikan dengan kurikulum yang ada tanpa dukungan penuh dari latar belakang akademik yang memadai. Meskipun beberapa pendidik sudah mengikuti pelatihan, tantangan untuk menguasai teknologi atau metode pengajaran baru menjadi lebih sulit karena kurangnya dasar pengetahuan yang sesuai.

4. Perubahan kurikulum yang cepat dan berkelanjutan

Adanya kurikulum baru yang terus berkembang dan tuntutan untuk mengadopsi teknologi terbaru, pendidik harus siap mengikuti perubahan

ini. Namun, peran manajemen dalam menyesuaikan pelatihan dengan kurikulum yang cepat berubah sering kali kurang terstruktur. Beberapa pendidik merasa kesulitan untuk menyesuaikan materi yang telah pendidik pelajari dalam pelatihan dengan kurikulum yang baru diterapkan, sehingga pendidik membutuhkan waktu dan dukungan yang lebih besar agar bisa mengimplementasikan pembelajaran yang lebih efektif.

5. Motivasi pendidik yang berbeda-beda

Tidak semua pendidik memiliki tingkat motivasi yang sama dalam mengikuti program reskilling. Beberapa pendidik, terutama yang sudah berpengalaman, mungkin merasa tidak perlu mengikuti pelatihan atau merasa bahwa pelatihan tidak relevan dengan pengalaman pendidik. Hal ini dapat mempengaruhi keberhasilan program pelatihan karena pendidik yang kurang termotivasi mungkin tidak akan mengimplementasikan keterampilan baru dengan baik di kelas. Mengubah mindset dan meningkatkan kesadaran pendidik tentang pentingnya pengembangan diri dalam profesi pendidik adalah tantangan besar bagi manajemen madrasah.

6. Persaingan dengan madrasah lain

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan berkompetisi dengan sekolah-sekolah lain yang lebih unggul secara akreditasi dan fasilitas. Hal ini mempengaruhi daya tarik madrasah terhadap calon peserta didik yang memiliki pilihan lebih banyak. Meskipun ada upaya untuk meningkatkan

kualitas pendidikan melalui reskilling pendidik, persaingan ini tetap menjadi penghambat besar. Keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pengajaran memang akan berdampak positif, namun jika tidak diimbangi dengan promosi yang tepat dan strategi pemasaran yang efektif, program reskilling ini bisa kurang optimal dalam menarik minat peserta didik.

7. Evaluasi dan pengawasan yang kurang terstruktur

Proses evaluasi terhadap pelaksanaan program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan memang sudah dilakukan, namun terkadang evaluasi ini tidak selalu terstruktur dengan baik atau tidak mencakup seluruh aspek yang relevan dengan perkembangan pendidik. Selain itu, pengawasan terhadap penerapan hasil pelatihan di kelas kurang intensif, yang dapat menyebabkan pendidik tidak sepenuhnya mengimplementasikan keterampilan baru yang pendidik pelajari. Keberhasilan pelatihan harus diikuti dengan supervisi dan umpan balik yang efektif agar pendidik merasa didukung dalam perubahan yang pendidik lakukan (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghazali Munir, Eni Eni Setyaningsih, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025).

Secara keseluruhan, meskipun ada banyak tantangan dalam mengimplementasikan manajemen reskilling pendidik, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan tetap berupaya keras untuk meningkatkan kualitas pendidikannya melalui pelatihan-pelatihan yang relevan dan berbasis teknologi. Namun, untuk menghadapi semua hambatan ini, perlu adanya kolaborasi yang lebih kuat antara kepala madrasah, waka kurikulum, waka

Kesiswaan, serta para pendidik agar program reskilling dapat terlaksana dengan lebih efektif dan berkelanjutan

4.1.2.3. Implikasi Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik bagi Peningkatan

Mutu Peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Implikasi dari implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang terhadap peningkatan mutu peserta didik sangatlah penting. Program reskilling ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Sebagaimana diungkapkan Hadi Suprayitno, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang sangat penting untuk meningkatkan motivasi pendidik, terutama di tengah tantangan akreditasi C. Pelatihan yang fokus pada teknologi pendidikan dan metode pengajaran inovatif membantu pendidik lebih percaya diri dan siap menghadapi perkembangan pendidikan. Program ini juga membuka peluang bagi pendidik untuk mengembangkan karier, memperbaiki pengelolaan kelas, serta berkontribusi dalam pengembangan kurikulum. Secara keseluruhan, program ini meningkatkan kualitas pengajaran, menarik lebih banyak peserta didik, dan memajukan madrasah dalam menghadapi persaingan di era digital, serta diharapkan dapat meraih akreditasi yang lebih baik dan relevansi yang lebih tinggi dengan pendidikan global.

Hal senada juga diungkapkan oleh Bitu Afriyani, Waka Kurikulum MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 15 April 2025):

Reskilling pendidik di MA Darul Ulum sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas. Pelatihan berkelanjutan memungkinkan pendidik menguasai teknologi pendidikan dan metode inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan flipped classroom, yang membuat pembelajaran lebih interaktif dan meningkatkan motivasi peserta didik. Hal ini juga membantu pendidik menyampaikan materi dengan lebih menarik dan membentuk sikap positif pada peserta didik. saya berharap

pelatihan pendidik dapat terus berlanjut, dengan fokus pada teknologi dan metodologi terkini, agar pendidik bisa beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kurikulum dan memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran yang lebih efisien. Teknologi seperti platform e-learning dan Google Classroom digunakan dalam pelatihan reskilling untuk mempermudah pengelolaan pembelajaran daring, memperkaya materi, dan meningkatkan komunikasi dengan peserta didik. Teknologi juga berperan dalam meningkatkan akses pendidikan di MA Darul Ulum, memungkinkan peserta didik belajar di luar jam sekolah dan memberikan kesempatan bagi peserta didik dari berbagai latar belakang untuk mengakses pendidikan berkualitas. Selain itu, teknologi membuat materi pembelajaran lebih mudah diakses oleh semua peserta didik, termasuk yang memiliki keterbatasan fisik atau jarak

Begitu juga yang diungkapkan oleh Ghozali Munir, Waka Kesiswaan MA

Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang (Wawancara, 3 Mei 2025):

Program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan meningkatkan kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas melalui pelatihan berkelanjutan yang mengajarkan teknologi terbaru dan metode interaktif. Hal ini berdampak positif pada prestasi akademik peserta didik dengan meningkatkan keterlibatan melalui penggunaan teknologi seperti Google Classroom dan pembelajaran berbasis proyek. Teknologi juga memperluas akses pendidikan dan membantu peserta didik dari berbagai latar belakang mengakses materi dengan lebih fleksibel. Peningkatan keterampilan pendidik berpengaruh langsung pada kemajuan akademik dan perkembangan karakter peserta didik. Ke depannya, diharapkan pendidik terus memperbarui keterampilan pendidik untuk menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21

Syaefudin, pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang juga

mengungkapkan (Wawancara, 3 Mei 2025):

Pelatihan reskilling bagi pendidik sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena membantu pendidik menguasai keterampilan baru dalam pengajaran dan teknologi, yang pada gilirannya meningkatkan pengalaman belajar peserta didik. Pelatihan ini mendukung pengembangan keterampilan abad 21, seperti berpikir kritis dan kolaborasi, serta meningkatkan motivasi pendidik dengan memberikan pendidik kesempatan untuk memperbarui kemampuan. Teknologi menjadi kunci dalam pelatihan ini, memungkinkan pembelajaran lebih interaktif dan berbasis daring. Evaluasi dilakukan secara rutin untuk menilai dampak pelatihan, dengan penyesuaian program berdasarkan hasil evaluasi agar tetap relevan dengan

kebutuhan pendidikan dan teknologi yang berkembang. Harapannya, program reskilling ini dapat terus berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MA Darul Ulum

Implementasi program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik, yang akhirnya mempengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Pelatihan yang fokus pada teknologi pendidikan dan metode pengajaran inovatif seperti flipped classroom dan pembelajaran berbasis proyek membantu pendidik menjadi lebih percaya diri dan siap menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan. Program reskilling ini penting untuk meningkatkan motivasi pendidik, pengelolaan kelas, dan pengembangan kurikulum. Penggunaan teknologi seperti Google Classroom dan platform e-learning memperkaya materi pembelajaran serta meningkatkan akses pendidikan, terutama bagi peserta didik yang memiliki keterbatasan fisik atau jarak. Pelatihan ini juga membuka peluang pengembangan karier bagi pendidik dan memajukan madrasah di era digital. Evaluasi rutin dilakukan untuk menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan perkembangan teknologi dan pendidikan. Secara keseluruhan, program ini diharapkan dapat terus berlanjut untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, mempersiapkan pendidik untuk tantangan pendidikan abad ke-21, serta memperbaiki akreditasi dan relevansi madrasah di tingkat global.

Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang memiliki implikasi secara umum yang signifikan terhadap peningkatan mutu peserta didik antara lain:

1. Reskilling pendidik mempengaruhi kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas secara langsung. Sebelum adanya pelatihan, beberapa pendidik kesulitan dalam menggunakan teknologi dalam pengajaran, tetapi setelah pelatihan, pendidik menjadi lebih terbiasa dengan berbagai platform pembelajaran. Hal ini mempermudah pendidik dalam mengelola kelas secara efektif dan membuat proses belajar lebih dinamis serta menarik bagi peserta didik
2. Program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang telah membawa peningkatan yang signifikan dalam mutu peserta didik. Peningkatan mutu peserta didik terlihat dalam dua aspek utama: prestasi akademik dan karakter. Setelah para pendidik menjalani pelatihan reskilling, pendidik mulai mengaplikasikan teknik-teknik pengajaran yang lebih inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan flipped classroom. Teknik-teknik ini memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk lebih aktif dalam proses belajar, yang berdampak pada pemahaman materi yang lebih baik serta perkembangan karakter yang lebih positif, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kerjasama.
3. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan kelas dan pengajaran telah menunjukkan hasil yang signifikan. Pendekatan berbasis teknologi memungkinkan pembelajaran lebih interaktif dan memungkinkan pendidik untuk melacak kemajuan peserta didik secara lebih efisien. Dengan platform

seperti Canva, dan aplikasi lainnya, peserta didik dapat dengan mudah mengakses materi pembelajaran, tugas, dan ujian, yang meningkatkan keterlibatan pendidik dalam pembelajaran. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan mutu peserta didik di kelas.

4. Teknologi memainkan peran kunci dalam pelatihan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang. Pendidik dilatih untuk menggunakan berbagai platform digital untuk mendukung pengajaran, serta alat pembelajaran interaktif seperti Canva dan Kinemaster. Teknologi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pendidik, tetapi juga mempermudah pendidik dalam membuat materi ajar yang lebih menarik dan efektif. Pendidik yang terlatih kini lebih percaya diri dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran sehari-hari.
5. Penerapan teknologi dalam pelatihan reskilling menjadikan MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang berhasil meningkatkan akses pendidikan dan inklusivitas bagi peserta didik. Penggunaan platform daring memungkinkan peserta didik dengan keterbatasan geografis atau fisik untuk tetap mengikuti pembelajaran dengan baik. Hal ini juga membantu menciptakan pengalaman belajar yang lebih merata, memberi kesempatan yang lebih luas bagi semua peserta didik untuk berkembang sesuai dengan kemampuan pendidik.
6. Teknologi yang diterapkan dalam pelatihan reskilling sangat bermanfaat bagi pendidik. Pelatihan mengenai penggunaan alat digital dan platform pembelajaran tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pendidik tetapi juga membantu pendidik mengembangkan kemampuan dalam mendesain dan

menyampaikan materi pembelajaran yang lebih menarik dan efektif. Pendekatan ini membuat proses pengajaran lebih relevan dengan kebutuhan zaman, dan mempersiapkan pendidik untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan digital

7. Program pelatihan reskilling telah berhasil meningkatkan motivasi dan semangat kerja pendidik. Melalui pelatihan yang relevan dengan perkembangan pendidikan, para pendidik merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan diri. Pendidik yang lebih terampil dan lebih percaya diri dalam mengajar cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran pendidik.
8. Program pelatihan ini memberikan peluang bagi pendidik untuk mengembangkan jenjang karier pendidik. Pelatihan reskilling tidak hanya memperkaya keterampilan pedagogik dan teknologi pendidik, tetapi juga membuka kesempatan untuk pendidik berpartisipasi dalam berbagai kegiatan profesional, seperti menjadi trainer atau pemateri dalam pelatihan serupa. Hal ini mengarah pada peningkatan reputasi dan pengakuan terhadap pendidik di madrasah.
9. Kualitas pengajaran di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang mengalami perbaikan signifikan. Pendidik kini mampu mengelola kelas dengan lebih baik, memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses belajar mengajar, dan menciptakan suasana belajar yang lebih positif. Interaksi antara pendidik dan peserta didik semakin meningkat, dan pendidik mampu mengakomodasi berbagai gaya belajar peserta didik dengan lebih efektif.

Selain itu, pendidik juga dapat mengembangkan sikap positif peserta didik melalui pendekatan yang lebih adaptif dan inklusif, yang berfokus pada pengembangan karakter peserta didik

10. Pengelolaan Kesiswaan turut berperan penting dalam mendukung keberhasilan program reskilling. Dalam hal ini, berperan dalam mengelola aspek non-akademik dan mendukung pengembangan karakter peserta didik. Pengelolaan ini mencakup kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan keterampilan sosial dan emosional peserta didik, yang juga memperkaya pengalaman belajar peserta didik.
11. Teknologi yang diterapkan dalam pelatihan reskilling telah memberikan banyak manfaat bagi pendidik. Dengan pelatihan mengenai platform pembelajaran digital, pendidik kini dapat menggunakan alat digital dengan lebih efisien, mengembangkan materi ajar yang lebih menarik, serta meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam proses belajar. Teknologi juga memberikan kemudahan dalam pengelolaan kelas, mengurangi beban administratif pendidik, dan memudahkan pendidik dalam memberikan feedback yang lebih cepat kepada peserta didik.
12. Peningkatan kompetensi pendidik yang berfokus pada keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas, merupakan langkah penting untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Pendidik yang terampil dalam hal ini akan dapat lebih baik dalam membimbing peserta didik untuk menghadapi tantangan masa depan

13. Terdapat hubungan langsung antara pengembangan kompetensi pendidik dengan peningkatan kualitas peserta didik. Pendidik yang mengikuti pelatihan reskilling dan mengembangkan keterampilan baru dalam mengajar, berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya meningkatkan pemahaman dan sikap peserta didik di kelas. Peserta didik menunjukkan perbaikan dalam penguasaan materi pelajaran dan perubahan positif dalam sikap pendidik, seperti peningkatan kedisiplinan, kerja sama, dan rasa tanggung jawab.
14. Pelatihan reskilling yang diterima oleh pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang memiliki hubungan erat dengan peningkatan mutu pendidikan. Setelah mengikuti pelatihan, pendidik dapat meningkatkan kualitas pengajaran, yang berkontribusi pada kemajuan peserta didik. Program pelatihan ini tidak hanya membantu pendidik dalam mengembangkan keterampilan mengajar, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar peserta didik, yang akhirnya meningkatkan hasil akademik pendidik.
15. Peningkatan keterampilan pendidik melalui pelatihan reskilling secara langsung berdampak pada pengalaman belajar peserta didik. Pendidik yang terampil dalam menggunakan teknologi dan mengimplementasikan metodologi pengajaran inovatif mampu menciptakan suasana pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif, yang meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam materi pembelajaran.
16. Pelatihan reskilling tidak hanya berdampak pada keterampilan akademik peserta didik, tetapi juga pengembangan karakter pendidik. Dengan penerapan

metode pengajaran yang lebih berbasis pada nilai-nilai seperti kolaborasi, kreativitas, dan disiplin, peserta didik menunjukkan peningkatan dalam karakter pendidik, seperti peningkatan rasa tanggung jawab, toleransi, dan kedisiplinan.

17. Manajemen memastikan bahwa pelatihan reskilling berjalan lancar dengan melibatkan seluruh pihak terkait, mulai dari kepala madrasah hingga pendidik. Evaluasi dilakukan secara rutin untuk memantau perkembangan dan memastikan hasil yang optimal. Program ini mendapat dukungan penuh dari manajemen untuk memastikan kelancaran pelaksanaan dan hasil yang maksimal bagi pendidik dan peserta didik.
18. Program reskilling memberikan banyak keuntungan bagi pendidik, termasuk pengembangan keterampilan teknis dan metodologi (Wawancara dengan Hadi Suprayitno, Bitu Afriyani dan Ghazali Munir, Eni Eni Setyaningsih, 25 April 2025 dan 3 Mei 2025, dan Observasi 16 April sampai 6 Mei 2025).

Dari hasil penelitian yang peneliti temukan , terdapat peningkatan mutu peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang sebelum dan sesudah pelaksanaan manajemen reskilling pendidik, terjadi dampak positif dari proses pembelajaran yang lebih efektif dari peserta didik, meningkatkan kualitas pengajaran, memperkaya pengalaman belajar peserta didik, serta memajukan madrasah dalam menghadapi persaingan pendidikan di era digital. Dengan demikian, kualitas pendidikan di madrasah akan lebih terjamin, dan peserta didik akan mendapatkan pendidikan yang lebih baik, relevan, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Perbandingan peningkatan mutu peserta didik di MA Darul

Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang sebelum dan sesudah pelaksanaan manajemen reskilling pendidik dapat dilihat dalam tabel berikut:

No	Aspek	Sebelum Reskilling	Sesudah Reskilling
1	Pengaruh reskilling pendidik terhadap kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas	Pengajaran cenderung monoton dan kurang inovatif. Pengelolaan kelas belum sepenuhnya efektif, terutama dalam pembelajaran daring.	Pendidik lebih kreatif dalam mengajar dengan berbagai metode, dan pengelolaan kelas lebih terstruktur dan dinamis, baik tatap muka maupun daring.
2	Peningkatan mutu peserta didik (prestasi akademik dan karakter)	Prestasi akademik peserta didik belum stabil, karakter seperti disiplin dan kerjasama belum optimal.	Terdapat peningkatan signifikan dalam prestasi akademik dan pengembangan karakter peserta didik, seperti kedisiplinan dan kerjasama tim.
3	Pengelolaan kelas berbasis teknologi	Terbatas pada metode konvensional, tanpa pemanfaatan teknologi secara maksimal dalam pengajaran dan pengelolaan kelas.	Teknologi seperti Google Classroom, Canva, dan Moodle digunakan secara efektif dalam pengelolaan kelas dan proses pembelajaran interaktif.
4	Manfaat teknologi dalam pelatihan untuk pendidik	Pendidik kesulitan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran.	Pendidik lebih terampil dalam menggunakan teknologi, baik untuk pengajaran maupun administrasi pendidikan. Platform e-learning menjadi lebih efisien.
5	Akses pendidikan dan inklusivitas	Akses pendidikan terbatas, terutama bagi peserta didik yang kesulitan mengakses materi pembelajaran.	Teknologi mempermudah akses pendidikan bagi seluruh peserta didik, termasuk mereka yang kesulitan mengakses materi melalui pembelajaran daring.
6	Motivasi dan semangat kerja pendidik	Beberapa pendidik kurang termotivasi dan cenderung stagnan dalam metode pengajaran mereka.	Pelatihan reskilling meningkatkan semangat kerja pendidik, mereka lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan

			mengimplementasikan metode baru.
7	Peluang pengembangan jenjang karier bagi pendidik	Pendidik memiliki sedikit peluang untuk pengembangan karier atau penambahan keterampilan.	Program reskilling memberi peluang bagi pendidik untuk memperluas karier mereka dengan memperoleh sertifikasi dan keahlian baru.
8	Hubungan antara pengembangan kompetensi pendidik dan kualitas peserta didik	Kualitas pembelajaran belum optimal, seringkali tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan peserta didik.	Pengembangan kompetensi pendidik langsung berpengaruh pada penguasaan materi dan sikap peserta didik, menciptakan kelas yang lebih produktif.
9	Pengelolaan Kesiswaan dalam mendukung reskilling pendidik	Pengelolaan Kesiswaan kurang terintegrasi dengan perkembangan pengajaran pendidik.	Pengelolaan Kesiswaan lebih mendukung dengan mengintegrasikan pembinaan karakter dan pencapaian akademik peserta didik yang lebih terarah.
10	Manajemen Kesiswaan dalam mengkoordinasikan reskilling pendidik	Tidak ada koordinasi yang jelas antara program reskilling pendidik dan dampaknya pada peserta didik.	Manajemen Kesiswaan bekerja sama erat dengan pendidik dalam mendukung implementasi teknik-teknik pengajaran baru, yang berkontribusi pada peningkatan karakter peserta didik.
11	Pengembangan kompetensi pendidik dalam menghadapi tantangan globalisasi dan teknologi	Pendidik belum siap sepenuhnya dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi dalam pendidikan.	Pendidik dilatih untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan globalisasi, dengan fokus pada penguasaan keterampilan abad 21.
12	Pelatihan reskilling terkait dengan peningkatan mutu pendidikan	Pelatihan terbatas pada pembelajaran tradisional tanpa fokus pada penguasaan teknologi dan metodologi modern.	Pelatihan reskilling yang berkelanjutan meningkatkan keterampilan pendidik dalam mengelola kelas, menggunakan teknologi dan mendukung

			pengembangan karakter peserta didik.
13	Peningkatan keterampilan pendidik dalam pengalaman belajar peserta didik	Pengalaman belajar peserta didik terbatas pada metode yang monoton dan tidak cukup menarik bagi peserta didik.	Peningkatan keterampilan pendidik membawa pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif, menggunakan berbagai metode yang inovatif.
14	Pengaruh pelatihan reskilling terhadap karakter dan keterampilan abad 21 peserta didik	Karakter dan keterampilan abad 21 peserta didik kurang berkembang karena keterbatasan pendekatan pengajaran.	Pelatihan reskilling mendukung pengembangan karakter peserta didik serta keterampilan abad 21, seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi.
15	Manajemen memastikan kelancaran pelatihan reskilling	Tidak ada sistem yang jelas dalam pemantauan kelancaran pelatihan reskilling.	Manajemen madrasah memastikan pelatihan reskilling berjalan dengan baik melalui koordinasi yang efektif dan pengawasan berkala.
16	Tantangan dalam melaksanakan reskilling pendidik	Pendidik kurang memiliki motivasi dan waktu untuk mengikuti pelatihan yang berkualitas.	Program reskilling menghadapi tantangan terkait sumber daya dan waktu, namun berhasil dengan adanya fleksibilitas dan pengelolaan sumber daya yang efisien.
17	Keuntungan reskilling dalam pengembangan profesional dan karier	Pendidik kurang memiliki peluang untuk mengembangkan karier profesional mereka.	Reskilling membuka peluang bagi pendidik untuk mengembangkan diri dan memperoleh keterampilan yang lebih relevan dalam karier mereka.
18	Reskilling meningkatkan motivasi dan loyalitas pendidik	Motivasi pendidik cenderung stagnan dan tidak ada insentif jelas untuk pengembangan diri lebih lanjut.	Pelatihan reskilling meningkatkan motivasi dan loyalitas pendidik, dengan memberi penghargaan atas pencapaian mereka melalui peningkatan keterampilan.

19	Peran pendidik dalam membimbing peserta didik melalui pelatihan reskilling	Peran pendidik dalam membimbing peserta didik belum maksimal, terbatas pada pengajaran materi pelajaran saja.	Pelatihan reskilling memungkinkan pendidik untuk mengembangkan peran mereka sebagai pembimbing, mentor, dan inspirator bagi peserta didik.
20	Manfaat teknologi dalam mendukung pembelajaran interaktif	Teknologi belum digunakan sepenuhnya dalam pembelajaran, yang mengurangi efektivitas pengajaran.	Teknologi mendukung pembelajaran yang lebih interaktif, memungkinkan penggunaan alat pembelajaran berbasis digital yang menarik bagi peserta didik.
21	Evaluasi efektivitas program reskilling dalam meningkatkan kompetensi pendidik	Evaluasi terhadap program pelatihan tidak terstruktur dan tidak selalu berbasis pada hasil yang terukur.	Evaluasi dilakukan secara rutin untuk menilai dampak pelatihan pada pengajaran, dengan data yang relevan untuk perbaikan berkelanjutan.
22	Langkah-langkah menyesuaikan pelatihan berdasarkan evaluasi dan feedback pendidik	Tidak ada sistem yang efektif untuk menyesuaikan program pelatihan berdasarkan umpan balik pendidik.	Program pelatihan diperbarui secara berkala dengan memperhatikan umpan balik dari pendidik dan peserta didik untuk mencapai hasil yang optimal.

(Data MA Darul Ulum;2025)

Tabel ini menggambarkan pelaksanaan program manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, Kota Semarang, membawa perubahan positif yang signifikan pada kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, dan hasil prestasi peserta didik. Sebelum reskilling, pengajaran cenderung monoton dan terbatas pada metode konvensional, sedangkan setelah reskilling, pendidik menjadi lebih kreatif, menggunakan teknologi secara maksimal, dan menghasilkan pengalaman pembelajaran yang lebih menarik serta interaktif. Selain itu, karakter dan prestasi akademik peserta didik mengalami peningkatan,

dan ada penguatan dalam pengelolaan Kesiswaan yang lebih terintegrasi. Program ini juga membuka peluang pengembangan karier bagi pendidik serta meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkembang. Evaluasi terhadap program reskilling dilakukan secara rutin, dan pelatihan dapat disesuaikan berdasarkan umpan balik pendidik. Dengan demikian, reskilling berkontribusi dalam peningkatan kompetensi pendidik yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Secara keseluruhan, Program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang sangat penting untuk meningkatkan motivasi pendidik, terutama di tengah tantangan akreditasi C. Pelatihan yang fokus pada teknologi pendidikan dan metode pengajaran inovatif membantu pendidik lebih percaya diri dan siap menghadapi perkembangan pendidikan. Program ini juga membuka peluang bagi pendidik untuk mengembangkan karier, memperbaiki pengelolaan kelas, serta berkontribusi dalam pengembangan kurikulum. Program ini juga meningkatkan kualitas pengajaran, menarik lebih banyak peserta didik, dan memajukan madrasah dalam menghadapi persaingan di era digital, serta diharapkan dapat meraih akreditasi yang lebih baik dan relevansi yang lebih tinggi dengan pendidikan global.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Analisis Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum

Wates Ngaliyan Kota Semarang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat di era modern ini menuntut para pendidik untuk tidak hanya memiliki kemampuan mengajar yang

sudah ada, tetapi juga untuk secara aktif memperbarui keterampilan pendidik agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Tantangan ini menjadi semakin penting bagi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, mengingat kebutuhan akan pendidik yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai agama dengan kemajuan teknologi dalam pembelajaran sehari-hari. Oleh karena itu, implementasi manajemen reskilling pendidik menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kompetensi para pendidik di madrasah ini.

MA Darul Ulum Wates Ngaliyan menghadapi beberapa tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan, terutama terkait dengan kualitas peserta didik yang diterima. Sebagian besar pendidik di madrasah ini memiliki latar belakang yang beragam, baik dari segi pendidikan formal maupun pengalaman mengajar. Beberapa pendidik ada yang tidak linier dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan ini menjadi tantangan besar dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran, pendidik di madrasah ini perlu mendapatkan pelatihan lebih lanjut, terutama dalam penguasaan teknologi pendidikan dan keterampilan pedagogik yang lebih modern. Program pelatihan yang berkelanjutan untuk mengembangkan keterampilan pendidik sangat penting, karena dunia pendidikan mengalami perkembangan yang sangat pesat, dan teknologi menjadi bagian tidak terpisahkan dari pendidikan masa depan, Sarwoto (2015) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan adalah upaya untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerjasama orang-orang. Dalam konteks ini, reskilling pendidik di MA Darul Ulum menjadi bagian

dari manajemen pendidikan yang harus dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan.

Reskilling pendidikan adalah proses pengembangan keterampilan baru untuk membantu pendidik beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan, teknologi, dan masyarakat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa untuk menjadi pendidik profesional, seorang pendidik tidak hanya memerlukan pengetahuan akademis, tetapi juga kemampuan pedagogik yang mendalam, serta kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan berbagai media pembelajaran yang semakin beragam (Mulyasa, 2017).

Pelaksanaan *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Pendidik yang terlatih dan berkompeten akan mampu menyampaikan materi dengan lebih efektif, serta menggunakan metode pembelajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan peserta didik, terutama dalam menghadapi tantangan di era digital. Teori pembelajaran seumur hidup (*Lifelong Learning*) sangat relevan dalam konteks ini, yang menggarisbawahi pentingnya pembelajaran terus menerus bagi pendidik. Dalam pendidikan abad 21, pendidik harus terus memperbarui keterampilan pendidik agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman dan teknologi. *Reskilling* memungkinkan pendidik untuk terus berkembang, yang pada gilirannya akan berpengaruh langsung terhadap mutu peserta didik. Fauzi (2019) menyatakan bahwa *reskilling* adalah bagian dari pembelajaran sepanjang hayat yang sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan yang cepat berubah. Pelatihan

berkelanjutan membantu pendidik untuk tetap relevan dengan perkembangan pendidikan global.

Mutu peserta didik sangat bergantung pada kualitas pengajaran yang diberikan oleh pendidik. Dengan reskilling, pendidik tidak hanya akan meningkatkan keterampilan mengajar pendidik, tetapi juga akan lebih siap menghadapi tantangan yang muncul dalam pendidikan abad 21, seperti teknologi pendidikan, metode pengajaran yang lebih interaktif, dan kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan peserta didik dalam menghadapi tantangan global. (Djamarah, 2015) menjelaskan bahwa pendidik memegang peran kunci dalam kualitas pendidikan. Kemampuan pendidik untuk menguasai berbagai keterampilan baru akan berpengaruh langsung terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah cara pendidikan dilaksanakan. Pendidik perlu menguasai teknologi terbaru untuk memastikan bahwa metode pembelajaran tetap relevan dan efektif. Hal ini mencakup pemahaman terhadap penggunaan alat-alat digital, platform pembelajaran daring, serta penggunaan aplikasi yang mendukung proses evaluasi dan interaksi dalam pembelajaran. Erbas, Çipuri and Joni, (2021) menekankan bahwa pendidik yang terlatih dengan teknologi dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan meningkatkan keterlibatan peserta didik. Pelatihan yang terfokus pada kurikulum terbaru dan metodologi yang inovatif adalah langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pembaruan kurikulum yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman harus diikuti oleh pendidik

dengan pendekatan yang kreatif dan aplikatif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Samsudin, 2024) bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan pemahaman pendidik terhadap kurikulum dan membantu pendidik dalam merancang pembelajaran yang lebih efektif dan berbasis kompetensi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk memperkenalkan dan melibatkan metode pembelajaran aktif seperti Project-Based Learning (PBL) dan canva, media belajar berbasis IT yang telah terbukti meningkatkan hasil belajar peserta didik.

Perubahan dalam dunia pendidikan memerlukan pendidik untuk memiliki keterampilan baru yang relevan, terutama dalam mengelola kelas dan beradaptasi dengan perkembangan dunia digital. Reskilling, atau peningkatan keterampilan melalui pelatihan tambahan, tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam penggunaan perangkat lunak pendidikan, tetapi juga keterampilan interpersonal seperti manajemen kelas dan komunikasi efektif. (OECD, 2018) dalam laporannya tentang pendidikan digital menyatakan bahwa pendidik yang memiliki keterampilan teknologi dan interpersonal yang baik cenderung lebih sukses dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik. Selain keterampilan teknis, pendidik juga perlu memiliki soft skills yang mendalam untuk dapat mengelola hubungan antar peserta didik dan pendidik dengan baik. Kemampuan untuk mengelola dinamika kelas, membangun hubungan yang positif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif, memainkan peran yang sangat besar dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang sehat. Kualitas hubungan pendidik-peserta didik memiliki dampak signifikan terhadap hasil belajar. Pendidik yang dapat membangun hubungan yang kuat dengan peserta didik dapat meningkatkan

motivasi belajar dan menciptakan suasana yang mendukung perkembangan akademik dan sosial peserta didik.

Reskilling pendidik merupakan langkah yang sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, pendidik akan lebih siap menghadapi tantangan yang muncul dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Program pelatihan yang tepat dan relevan, yang mencakup teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran inovatif, akan memastikan bahwa pendidik dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih efektif dan menarik bagi peserta didik. Implementasi manajemen reskilling yang efektif akan membantu mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, serta meningkatkan kualitas peserta didik yang dihasilkan dari proses pembelajaran.

Penerapan program reskilling bagi pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan akan memastikan bahwa pendidik tidak hanya menguasai materi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, tetapi juga memiliki keterampilan dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi yang efektif. Implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang adalah melalui penerapan fungsi-fungsi: perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi dan pengawasan dengan menggunakan dan memanfaatkan fasilitas maupun sumberdaya yang tersedia yang pada prinsipnya dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau evaluasi terhadap semua program kerja *reskilling* pendidik.

1. Analisis Perencanaan *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, dalam pengembangannya dilakukan perencanaan program pelatihan bagi pendidik merupakan langkah awal yang penting. Program ini harus mencakup pelatihan-pelatihan yang relevan dengan tantangan pendidikan modern, seperti pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, teknik pembelajaran berbasis ICT, dan pengembangan metode pembelajaran yang berbasis pada keterampilan abad 21. Perencanaan tersebut juga harus mempertimbangkan hasil dari pemetaan kebutuhan yang ada di tingkat madrasah, yang mengidentifikasi area-area di mana pendidik membutuhkan keterampilan baru, misalnya, dalam penggunaan alat evaluasi pembelajaran berbasis digital atau integrasi nilai-nilai agama dalam pembelajaran yang berbasis teknologi.

Roestiyah, (2016) menyatakan bahwa pemantapan kompetensi kependidikan adalah salah satu faktor penting dalam pengembangan profesionalisme pendidik. Oleh karena itu, manajemen reskilling yang dilakukan di madrasah harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang mendalam mengenai kompetensi apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Program ini juga harus dirancang untuk meningkatkan motivasi pendidik dalam berinovasi dan terus mengembangkan diri, dengan memanfaatkan berbagai pelatihan berbasis teknologi dalam pelaksanaan pembelajaran.

Program reskilling di MA Darul Ulum dirancang untuk meningkatkan kompetensi pendidik melalui tiga tahap utama yang fokus pada pengembangan keterampilan teknologi, pengajaran inovatif, dan keterampilan sosial dan emosional.

Perencanaan jangka pendek, program dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan melalui survei yang menilai kemampuan pendidik dalam menggunakan teknologi dan metodologi pengajaran. Berdasarkan hasil survei ini, pelatihan difokuskan pada penggunaan teknologi pendidikan, seperti platform e-learning Google Classroom dan Moodle, serta metodologi pengajaran inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek (PBL), flipped classroom, dan STREAM. Setelah pelatihan, evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan menyesuaikan materi jika diperlukan.

Perencanaan jangka pendek dalam program reskilling pendidik di MA Darul Ulum, langkah pertama adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam penggunaan teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran inovatif. Survei dan wawancara dengan pendidik dapat digunakan untuk mengumpulkan data mengenai keterampilan yang dimiliki dan tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, pelatihan difokuskan pada dua area utama: penggunaan teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran inovatif. Pelatihan teknologi pendidikan mencakup penggunaan platform e-learning seperti Google Classroom dan Moodle. Menurut (Satriani et al., 2023) pelatihan desain konten

pembelajaran berbasis aplikasi Moodle dapat meningkatkan keterampilan pendidik dalam menyusun materi ajar yang interaktif dan mudah diakses oleh peserta didik. Selain itu, pelatihan metodologi pengajaran inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek (PBL), flipped classroom, dan STREAM juga penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Penerapan model flipped classroom, misalnya, dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan hasil belajar peserta didik, seperti yang diteliti oleh (Wirasatriya et al., 2020) yang menyatakan media pembelajaran e-learning dengan model Flipped Classroom berbasis Moodle meningkatkan keterampilan mengajar dan hasil belajar peserta didik.

Setelah pelatihan, evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program. Evaluasi ini penting untuk mengetahui sejauh mana pelatihan telah meningkatkan kompetensi pendidik dan untuk melakukan penyesuaian materi jika diperlukan. Menurut (Faizin & Kusumaningrum, 2023) evaluasi program pendidikan dan pelatihan online harus mempertimbangkan aspek relevansi materi, metode penyampaian, dan dampak terhadap peningkatan kompetensi peserta. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis data, program reskilling pada tahap jangka pendek ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pendidik dalam penggunaan teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran inovatif, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran di MA Darul Ulum Wates Kota Semarang.

Perencanaan jangka menengah, merupakan pelatihan lanjutan lebih fokus pada penguasaan teknologi yang lebih kompleks dan literasi digital, serta

keterampilan sosial seperti komunikasi efektif dan pengelolaan stres. Pelatihan ini bertujuan untuk mendukung kesejahteraan pendidik dan peserta didik. Evaluasi program dilakukan setiap enam bulan untuk memastikan program tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan pendidik.

Perencanaan jangka menengah berfokus pada penguasaan teknologi yang lebih kompleks, literasi digital, serta keterampilan sosial seperti komunikasi efektif dan pengelolaan stres. Tujuan utamanya adalah untuk mendukung kesejahteraan pendidik dan peserta didik, serta memastikan relevansi dan efektivitas program melalui evaluasi berkala setiap enam bulan. Dalam konteks pendidikan modern, pendidik diharapkan memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Pelatihan lanjutan yang fokus pada teknologi kompleks dan literasi digital bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam memanfaatkan alat digital untuk pembelajaran yang efektif. Menurut penelitian oleh (Nuri et al., 2024) pendidikan di era digital harus mengadopsi inovasi pembelajaran, memperluas akses pendidikan, dan meningkatkan literasi digital untuk membentuk generasi yang siap menghadapi masa depan. Upaya bersama diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang responsif dan inklusif di era digital. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian oleh (Taufik et al., 2023) yang menunjukkan bahwa literasi digital yang baik pada pendidik dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital. Penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan literasi digital untuk pendidik.

Keterampilan sosial seperti komunikasi efektif dan pengelolaan stres sangat penting bagi pendidik dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pelatihan dalam aspek ini membantu pendidik untuk berinteraksi secara positif dengan peserta didik dan rekan sejawat, serta mengelola tekanan yang mungkin timbul dalam profesinya. dapat meningkatkan kesejahteraan pendidik dan kualitas interaksi dalam proses pembelajaran. Evaluasi berkala setiap enam bulan penting dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan pendidik. Evaluasi ini memungkinkan identifikasi area yang perlu perbaikan dan penyesuaian strategi pelatihan agar lebih efektif. Menurut penelitian oleh (Anif et al., 2020) evaluasi program pelatihan secara berkala dapat meningkatkan efektivitas program dan memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan lanjutan yang fokus pada penguasaan teknologi kompleks, literasi digital, serta keterampilan sosial seperti komunikasi efektif dan pengelolaan stres, merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidik. Evaluasi berkala setiap enam bulan memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dan efektif dalam mendukung kesejahteraan pendidik dan peserta didik.

Perencanaan jangka panjang, program pelatihan berfokus pada pembelajaran seumur hidup, yang memungkinkan pendidik untuk terus memperbarui keterampilan pendidik melalui webinar dan kursus daring. Selain itu, pelatihan integrasi keterampilan abad 21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas, menjadi fokus utama untuk mempersiapkan pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan masa depan. Program juga mencakup

pelatihan kepemimpinan bagi pendidik yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin di madrasah. Evaluasi tahunan dilakukan untuk memastikan bahwa program ini terus berkembang dan tetap efektif.

Perencanaan jangka panjang, program pelatihan bagi pendidik berfokus pada pembelajaran seumur hidup melalui webinar dan kursus daring, integrasi keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas, serta pelatihan kepemimpinan untuk pendidik berpotensi menjadi pemimpin madrasah. Evaluasi tahunan dilakukan untuk memastikan program tetap efektif dan relevan. Pembelajaran seumur hidup memungkinkan pendidik untuk terus memperbarui keterampilan pendidik sesuai dengan perkembangan zaman. Webinar dan kursus daring menjadi sarana efektif dalam memberikan akses pelatihan yang fleksibel dan efisien. Menurut (HM et al., 2023) implementasi evaluasi Kirkpatrick secara sekuen untuk memberikan analisis yang mendalam apakah suatu program pelatihan layak dilanjutkan dan bagaimana cara meningkatkannya di masa depan

Keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas sangat penting dalam mempersiapkan pendidik menghadapi tantangan pendidikan masa depan. Pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan ini membantu pendidik untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan adaptif. Pendidik yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam merancang dan mengimplementasikan pembelajaran yang menarik, relevan, dan interaktif. Dampak positif tersebut juga berdampak langsung pada prestasi akademik peserta didik, yang

cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam ujian dan evaluasi akademik (Kuswara, 2024). Evaluasi tahunan penting dilakukan untuk memastikan bahwa program pelatihan tetap efektif dan relevan dengan kebutuhan pendidik. Evaluasi ini memungkinkan identifikasi area yang perlu perbaikan dan penyesuaian strategi pelatihan agar lebih efektif.

Berbagai perencanaan yang dilakukan program reskilling pendidik di MA Darul Ulum sesuai dengan pendapat Nanang Fatah yang menyatakan perencanaan pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu agar sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan bermutu yang relevan dengan kebutuhan pembangunan (Fatah, 2014). Hal ini dilakukan agar nantinya visi dan misi yang ada MA Darul Ulum dapat tercapai dengan baik melalui perencanaan yang baik sehingga terwujud mutu peserta didik yang baik.

2. Analisis Program Pengorganisasian Bentuk Kegiatan dan Sistem Kerja dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Kualitas Pendidik

Pengorganisasian pelatihan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan melibatkan pembagian tugas yang jelas antara berbagai peran di dalam struktur organisasi madrasah. Hal ini penting untuk memastikan kelancaran proses pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik. Pengorganisasian yang baik dapat meningkatkan kualitas pelatihan pendidik. Pembagian tugas dimulai dengan Kepala Madrasah yang memimpin program, Waka Kurikulum yang merancang materi pelatihan sesuai kebutuhan pendidikan, Waka Kesiswaan yang memastikan aspek non-akademik,

Bendahara yang mengelola anggaran, dan Pendidik yang menjalankan pelatihan dan melaporkan hasilnya untuk evaluasi.

Kepala Madrasah memiliki peran penting dalam menentukan arah kebijakan pendidikan dan pengembangan pendidik. Sebagai pemimpin utama, beliau bertanggung jawab penuh atas keberhasilan pelatihan, baik dalam hal alokasi anggaran maupun keputusan strategis yang memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pendidikan di madrasah. Di samping itu, Kepala Madrasah juga memastikan bahwa seluruh program pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan sesuai dengan tujuan pengembangan kompetensi pendidik. Peran Waka Kurikulum adalah merancang materi pelatihan yang relevan dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Hal ini termasuk integrasi teknologi dalam pembelajaran, pengelolaan kelas, serta penggunaan platform pendidikan digital. Pengembangan kurikulum yang berkelanjutan adalah kunci untuk menjaga agar pelatihan tetap sesuai dengan perkembangan zaman. Pelatihan ini juga harus berfokus pada metodologi pembelajaran inovatif seperti pembelajaran berbasis proyek (PBL) dan flipped classroom, yang kini banyak diterapkan di berbagai lembaga pendidikan (Arifin, 2019).

Selain aspek akademik, Waka Kesiswaan memiliki peran dalam pengelolaan aspek non-akademik, terutama pengembangan karakter dan keterampilan sosial-emosional peserta didik. Pelatihan yang melibatkan keterampilan sosial-emosional sangat penting dalam membangun hubungan yang sehat antara pendidik dan peserta didik, serta menciptakan lingkungan belajar yang positif. Program ini harus dilengkapi dengan pelatihan mengenai

pengelolaan dinamika kelas. Bendahara sebagai pengelola anggaran, memainkan peran penting dalam memastikan alokasi sumber daya yang cukup untuk program pelatihan. Dengan manajemen anggaran yang efisien, pelatihan dapat berjalan tanpa kendala finansial. Tanggung jawab Bendahara juga meliputi transparansi pengeluaran untuk memastikan bahwa dana digunakan sesuai dengan tujuan dan tidak ada pemborosan.

Pendidik adalah pelaksana utama dari program reskilling. Pendidik bertanggung jawab untuk mengikuti pelatihan dan mengimplementasikan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dalam pembelajaran sehari-hari. Melalui umpan balik yang diberikan oleh para pendidik dalam rapat bulanan, efektivitas pelatihan dapat dievaluasi. Umpan balik tersebut sangat berguna bagi Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan dalam merancang pelatihan selanjutnya yang lebih sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Penting untuk memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya efektif pada saat pertama kali dilaksanakan, tetapi juga berkelanjutan dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan yang terus berubah. Evaluasi berkala setiap bulan dan semesteran yang dilakukan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan merupakan upaya untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan. Selain itu, pembaruan materi pelatihan secara berkala sangat diperlukan untuk menjamin relevansi dan efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi pendidik.

Pengorganisasian yang dilakukan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan mencerminkan prinsip dasar manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan (Schoderbek, n.d.; Sarwoto, 2015). Menurut teori manajemen, salah satu hal yang terpenting adalah penempatan orang pada posisi yang tepat, sebagaimana yang tertuang dalam sabda Nabi sebagai berikut :

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا وَرِثَ الْمَوْتَ رَأَى غَيْرَ أَهْلِهِ فَاتَّظَرَّ السَّاعَةَ. (رواه البخاري)
 “Dari Abu Hurairah r.a Ia berkata Rasulullah bersabda : Apabila suatu urusan diserahkan pada seseorang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari) (Bukhari, n.d.)

Prinsip ini mendasari bagaimana manajemen di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan melibatkan pendidik yang kompeten untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya. Pendidik di madrasah ini ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan pengalamannya, sehingga dapat menjalankan program reskilling dengan efektif.

Setiap elemen memiliki peran yang sangat jelas dan strategis dalam pengorganisasian pelatihan. Pengorganisasian pelatihan reskilling pendidik yang baik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan sangat bergantung pada kerjasama antar berbagai elemen dalam struktur organisasi madrasah. Pembagian tugas yang jelas dan sistematis antara Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Bendahara, dan Pendidik memastikan bahwa setiap bagian menjalankan perannya dengan efektif.

Koordinasi yang baik antara Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum sangat penting untuk memastikan bahwa materi pelatihan yang dirancang tidak hanya sesuai dengan perkembangan kurikulum yang ada, tetapi juga dapat

menjawab kebutuhan pendidik dalam menghadapi tantangan pembelajaran digital. Peran Waka Kesiswaan juga krusial karena pengelolaan dinamika sosial-emosional peserta didik menjadi faktor yang tak terpisahkan dalam keberhasilan pelatihan. Pelatihan yang mencakup keterampilan pengelolaan kelas dan komunikasi akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih positif, yang pada gilirannya mendukung pembelajaran yang efektif.

Peran bendahara dalam pengelolaan anggaran juga tidak kalah penting, karena dengan dana yang cukup dan penggunaan anggaran yang efisien, pelatihan dapat dilakukan secara berkelanjutan tanpa hambatan. Pendidik, yang merupakan ujung tombak dalam implementasi pelatihan, harus aktif dalam mengikuti pelatihan dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang didapat dalam mengajar. Evaluasi dan umpan balik yang diberikan oleh pendidik sangat berguna untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang. Hal ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Organisasi berfungsi sebagai prasarana atau alat dari manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka terhadap organisasi dapat diadakan peninjauan dari dua aspek. Pertama aspek organisasi sebagai wadah dari pada sekelompok manusia yang bekerja sama, dan aspek yang kedua organisasi sebagai proses dari pengelompokan manusia dalam satu kerja yang efisien (Soedjadi, 2012).

Selain itu, evaluasi dan supervisi juga perlu dilakukan secara terstruktur untuk menilai efektivitas program reskilling dan memastikan bahwa setiap pendidik memperoleh keterampilan yang dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan

pendapat Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana (2013) yang menyatakan bahwa pengorganisasian yang baik adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

3. Analisis Aktualisasi *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Pendidik-pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang terus berkembang dalam kemampuan dan kualitas pendidik sebagai pendidik profesional melalui implementasi manajemen *reskilling*. Hal ini penting mengingat perubahan cepat dalam dunia pendidikan dan teknologi, yang memerlukan para pendidik untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan pendidik agar dapat mengelola proses pembelajaran secara efektif. *Reskilling* adalah proses yang menyelaraskan keterampilan pendidik dengan perkembangan terbaru dalam teori pendidikan, teknologi, dan metodologi pembelajaran. Manajemen *reskilling* Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, bertujuan memperkuat kompetensi pedagogik para pendidik, terutama dalam penyusunan dan pelaksanaan pembelajaran. *Reskilling* memastikan bahwa pendidik memiliki keterampilan dalam merencanakan pembelajaran yang tidak hanya berbasis silabus dan kurikulum, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam proses mengajar. Mengacu pada teori Corey dan Burton, yang menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses dua arah yang melibatkan interaksi antara pendidik dan peserta didik, manajemen *reskilling* membantu pendidik mengoptimalkan strategi pengajaran yang mendorong keterlibatan aktif peserta didik. Hal ini

memungkinkan para pendidik untuk menciptakan pembelajaran yang lebih bermakna dan relevan dengan perkembangan zaman.

Pada era digital yang berkembang pesat, sistem pendidikan harus siap beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metodologi pengajaran yang terus berubah. Salah satu langkah penting yang dapat diambil oleh lembaga pendidikan adalah melalui program reskilling pendidik. Reskilling pendidik bertujuan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan para pendidik, agar pendidik lebih siap menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang telah melaksanakan program reskilling yang terstruktur untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kompetensi pendidik, baik dalam teknologi pembelajaran maupun metodologi pengajaran.

Program pelaksanaan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dilaksanakan dalam tiga tahap utama: jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Di setiap tahap, fokus pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi pendidik. Sebagai contoh, pada tahap jangka pendek, pelatihan difokuskan pada dasar-dasar teknologi pendidikan dan metodologi pengajaran inovatif, sedangkan pada tahap jangka menengah, pelatihan difokuskan pada pengembangan soft skills, keterampilan dalam pengelolaan stres, dan penguasaan teknologi lanjutan. Di tahap jangka panjang, pelatihan berfokus pada keterampilan abad ke-21 dan kepemimpinan, yang mencakup pelatihan berkelanjutan untuk menghadapi perubahan yang lebih besar dalam dunia pendidikan. Implementasi atau

actuating, Kepala MA Darul Ulum Wates Ngaliyan memainkan peran penting dalam memberikan arahan dan motivasi kepada para pendidik. Pemantauan dan evaluasi program pelatihan melalui supervisi dan micro-teaching juga menunjukkan pengendalian yang dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan efektivitas pelatihan (Schoderbek, n.d.),.

Pada tahap jangka pendek, identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilakukan melalui survei adalah langkah awal yang sangat krusial. Melalui survei ini, pihak madrasah dapat memperoleh data akurat mengenai kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh pendidik dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan zaman. Pelatihan dasar yang diberikan haruslah fokus pada teknologi pendidikan dasar seperti penggunaan platform pembelajaran digital (seperti Google Classroom canva atau Moodle), serta teknik-teknik pengajaran inovatif seperti flipped classroom dan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning). Pendekatan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam pendidikan dapat meningkatkan interaktivitas dan keterlibatan peserta didik dalam proses belajar (Pustjens et al., 2016). Pelatihan dasar ini akan sangat membantu dalam mempersiapkan pendidik untuk mengoptimalkan platform digital yang kini menjadi elemen vital dalam pembelajaran jarak jauh

Pada tahap jangka menengah, pengembangan soft skills sangat penting untuk mendukung keberhasilan pendidik dalam menghadapi tantangan yang lebih kompleks, seperti pengelolaan stres dan keterampilan sosial-emosional. Penelitian oleh (Jean et al., 2019) menekankan pentingnya pengembangan soft

skills bagi pendidik dalam mengelola tantangan interpersonal di ruang kelas dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang sehat. Selain itu, pelatihan teknologi lanjutan juga penting, mengingat pesatnya perkembangan alat-alat digital yang dapat membantu dalam penyusunan materi pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Evaluasi setiap enam bulan dalam tahap ini berfungsi untuk menilai efektivitas program dan memastikan bahwa pendidik mendapatkan akses ke pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah.

Pada tahap jangka panjang, fokus pada pembelajaran seumur hidup dan pengembangan keterampilan abad 21 menjadi sangat relevan. Dengan adanya kemajuan teknologi yang sangat cepat, pendidik diharapkan untuk tidak hanya mengikuti perkembangan teknologi terkini, tetapi juga menguasai keterampilan abad 21 seperti pemikiran kritis, kolaborasi, dan kemampuan adaptasi. Program pelatihan yang mencakup kepemimpinan pendidikan juga penting, mengingat peran strategis pendidik dalam mengelola perubahan dalam pendidikan. Dalam hal ini, pelatihan kepemimpinan dapat memperkuat kemampuan pendidik untuk memimpin inovasi pendidikan dan mengelola perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah. Penelitian oleh (Saavedra & Opfer, 2012) menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan abad 21 di kalangan pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menyiapkan peserta didik menghadapi tantangan global.

Program evaluasi setiap enam bulan dan tahunan harus lebih mendalam dengan melibatkan penilaian berbasis data dari hasil survei, wawancara, dan

observasi yang lebih menyeluruh terhadap pengajaran pendidik di lapangan. Di tahap jangka menengah dan panjang, perlu ada pelatihan lebih lanjut terkait pembelajaran kolaboratif menggunakan teknologi, seperti penggunaan alat pembelajaran berbasis tim dan platform untuk kolaborasi. Mengingat pentingnya pengelolaan stres, diperlukan pelatihan yang lebih mendalam dalam membangun kesejahteraan sosial dan emosional pendidik, yang dapat mendukung pendidik dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi.

Pendidikan pada era digital menuntut pendidik untuk memiliki keterampilan yang tidak hanya terbatas pada penguasaan materi pelajaran, tetapi juga keterampilan dalam menggunakan teknologi dan inovasi pembelajaran. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan profesional pendidik yang menyatakan bahwa pelatihan dan reskilling diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan modern (Kresnadi, et al., 2023).

Salah satu aspek penting dalam program reskilling ini adalah penggunaan teknologi pendidikan (EdTech). Pelatihan mengenai platform pembelajaran daring, aplikasi pembelajaran interaktif, serta teknik pengajaran seperti flipped classroom dan project-based learning, berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran yang berbasis teknologi. Selain itu, pelatihan soft skills dan kompetensi sosial-emosional juga menjadi aspek krusial untuk mendukung kesejahteraan peserta didik dan menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Teori andragogi (pembelajaran dewasa) yang dikemukakan oleh Malcolm Knowles menyatakan bahwa orang dewasa, termasuk pendidik, lebih termotivasi untuk belajar jika pendidik memahami relevansi materi yang diajarkan terhadap pekerjaan atau kehidupan pendidik (Suyanto & Setiawan, 2017). Dalam konteks reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan praktis pendidik dalam konteks dunia pendidikan yang berubah, memberi dampak positif terhadap efektivitas pembelajaran.

Dalam proses pembelajaran yang efektif, penguasaan materi oleh pendidik adalah hal yang esensial. Manajemen reskilling memastikan bahwa pendidik tidak hanya menguasai materi ajar yang diajarkan, tetapi juga memahami metode pembelajaran yang beragam, termasuk penggunaan media dan teknologi pembelajaran. Penguasaan kompetensi profesional ini mencakup penggunaan sumber belajar yang relevan dan strategi pembelajaran yang mendukung perkembangan kognitif dan sosial peserta didik. Sebagaimana diungkapkan oleh (Sardiman, 2016), seorang pendidik harus memiliki keterampilan teknis dalam mengajar, serta kemampuan untuk memberikan arahan yang sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pelatihan reskilling yang diberikan membantu pendidik dalam menyampaikan materi dengan cara yang lebih efisien dan relevan dengan konteks sosial dan budaya peserta didik. Selain itu, teori pembelajaran seumur hidup (lifelong learning) juga mendukung pentingnya program reskilling ini. Program pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan pendidik untuk terus

mengembangkan keterampilan pendidik sepanjang kariernya, agar tetap relevan dengan perkembangan zaman dan teknologi (Fauzi, 2019).

Peningkatan mutu peserta didik sangat dipengaruhi oleh kualitas kegiatan belajar mengajar, yang sebagian besar ditentukan oleh kualitas profesionalisme pendidik. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan profesional pendidik dalam mengelola kelas dan mengajar secara efektif merupakan langkah yang sangat mendesak untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang. Salah satu aspek kunci dalam memperkuat kemampuan profesional ini adalah pengembangan keterampilan digital pendidik, yang memungkinkan pendidik untuk mengoptimalkan teknologi dalam proses pembelajaran (Dunne & Wragg, 2016). Berbagai faktor yang mempengaruhi aktivitas belajar peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan perlu diperhatikan oleh para pendidik dalam melaksanakan pembelajaran berbasis teknologi:

- a. Cita-cita atau aspirasi peserta didik, yang dapat meningkatkan motivasi pendidik untuk berusaha lebih keras dalam belajar.
- b. Kemampuan peserta didik, yang mempengaruhi semangat pendidik dalam melaksanakan tugas.
- c. Kondisi fisik dan mental peserta didik, yang mempengaruhi kesiapan pendidik dalam menerima pembelajaran.
- d. Kondisi lingkungan peserta didik, termasuk kondisi sosial dan fisik yang dapat memengaruhi motivasi dan semangat belajar peserta didik.

- e. Penggunaan sumber belajar yang efektif, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan aksesibilitas materi pembelajaran.
- f. Upaya pendidik dalam membimbing peserta didik, termasuk penggunaan alat dan aplikasi digital untuk membantu peserta didik memahami materi pelajaran secara lebih menarik (Dimiyati & Mudjiono, 2018).

Pengelolaan kelas yang efektif tidak hanya melibatkan pengaturan ruang kelas dan distribusi tugas, tetapi juga penggunaan teknologi untuk mendukung aktivitas belajar. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan telah mengimplementasikan berbagai pelatihan reskilling yang berbasis pada penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (Dimiyati & Mudjiono, 2018).

Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan telah mengikuti berbagai pelatihan digital untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi, di antaranya:

- a. Pelatihan Pembuatan Virtual Game Pembelajaran di Universitas Negeri Semarang, yang memberikan keterampilan dalam merancang game interaktif untuk pembelajaran yang menyenangkan dan efektif.
- b. Pelatihan CANVA di PKBM Bangkit Semarang, yang mengajarkan pendidik untuk membuat materi pembelajaran yang menarik menggunakan desain grafis untuk presentasi dan materi visual.
- c. Cambridge IGCSE™ ICT and Computer Science Week 2022, yang diselenggarakan oleh Cambridge University Press, yang memberikan

pemahaman mendalam mengenai penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pengajaran komputer sains.

- d. Pelatihan Web-Based Pengelolaan Pembelajaran melalui platform MOOC Pintar, yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran jarak jauh menggunakan platform digital selama 20 jam pelatihan.
- e. Pelatihan Kinemaster di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, yang berfokus pada penggunaan aplikasi pembuatan video untuk mendukung penyampaian materi pembelajaran dalam format video.
- f. Pelatihan Lesson Study di Era Digital, yang bertujuan untuk membekali pendidik dengan keterampilan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang berbasis teknologi secara kolaboratif.

Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan melalui pelatihan-pelatihan tersebut mampu mengimplementasikan teknologi dalam pengelolaan kelas dan pembelajaran yang lebih efisien. Penggunaan platform digital dan alat bantu pembelajaran yang tepat dapat memperkaya pengalaman belajar peserta didik dan memperluas aksesibilitas materi pelajaran. Hal ini juga mendukung terciptanya suasana belajar yang interaktif, di mana peserta didik tidak hanya belajar secara pasif, tetapi juga terlibat aktif dalam setiap proses pembelajaran melalui teknologi.

Di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, pembelajaran disesuaikan dengan kondisi setiap peserta didik, dengan memperhatikan perkembangan teknologi

dan kemampuan peserta didik. Pendekatan ini tercermin dalam implementasi pengajaran berbasis TIK yang sesuai dengan prinsip QS. Al-Isra' 84:

وَلِكُلِّ لِيَعْمَلْ عَلَىٰ سَأَلٍ بِهِ فَرُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا
(الإسراء 84)

“Katakanlah tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya”. (Al-Isra' 84) (Kementerian Agama Islam RI, 2019)

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa pendidik diharapkan dapat merancang program pembelajaran yang fleksibel dan adaptif, dengan memanfaatkan teknologi untuk menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan karakteristik peserta didik yang berbeda-beda. Hal ini berimplikasi pada peningkatan prestasi belajar peserta didik, baik dalam hal akademik maupun non-akademik.

Pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan juga mengintegrasikan berbagai metode pembelajaran yang melibatkan penggunaan teknologi, di antaranya:

- a. Metode ceramah yang didukung dengan penggunaan presentasi digital dan media pembelajaran lainnya.
- b. Metode diskusi dan tanya jawab yang dilakukan secara daring menggunakan aplikasi konferensi video untuk melibatkan peserta didik dalam interaksi dua arah.
- c. Metode demonstrasi dengan penggunaan video pembelajaran yang dapat diakses peserta didik di luar jam sekolah.

d. Pembelajaran berbasis proyek yang mendorong peserta didik untuk bekerja dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas-tugas yang melibatkan teknologi (Rohani, 2016).

Pengelolaan kelas yang berbasis pada penggunaan teknologi memungkinkan pendidik untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan fleksibel. Selain itu, pemilihan media pembelajaran yang tepat menjadi faktor kunci dalam mendukung proses belajar peserta didik. Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan memilih dan menggunakan berbagai media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran, baik itu media cetak, digital, atau multimedia. Dengan penerapan pelatihan berbasis teknologi yang telah dilakukan, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi digital pendidik. Peningkatan kompetensi ini diharapkan dapat menciptakan suasana belajar yang lebih interaktif, efektif, dan menyenangkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu belajar peserta didik.

Pelaksanaan program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan memberikan dampak yang signifikan, baik bagi pendidik maupun bagi madrasah itu sendiri. Bagi pendidik, reskilling meningkatkan keterampilan teknis pendidik dalam menggunakan teknologi, serta memperbaiki metodologi pengajaran pendidik, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran. Selain itu, pelatihan soft skills yang diberikan membantu pendidik untuk lebih efektif dalam berinteraksi dengan peserta

didik, serta lebih mampu mengelola stres dan tantangan dalam mengelola kelas.

Program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan juga menekankan pentingnya motivasi dan pengembangan karier pendidik. Melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, pendidik dapat terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan pendidik, yang tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga memberikan kesempatan untuk peningkatan karier. Pendidik yang terus mengembangkan diri melalui pelatihan reskilling memiliki kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi baru, serta memenuhi persyaratan profesional yang diharapkan. Seperti yang dinyatakan oleh (Sudijono, 2015), penilaian pembelajaran tidak hanya mengukur pencapaian akademik peserta didik, tetapi juga mencakup aspek motivasi dan komitmen pendidik dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, manajemen reskilling juga berfokus pada pemberian penghargaan dan pengakuan atas upaya pendidik dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensinya.

Bagi madrasah, program reskilling ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pendidik yang terampil dalam menggunakan teknologi dan mengimplementasikan metode pengajaran yang inovatif, dapat meningkatkan daya saing madrasah di tingkat lokal maupun regional. Dengan demikian, manajemen reskilling pendidik berfungsi sebagai strategi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan pendidik serta peserta didik dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi.

Aktualisasi program reskilling pendidik yang diterapkan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, menunjukkan upaya yang terstruktur dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi pendidik. Pelatihan yang berfokus pada penguasaan teknologi pendidikan, metodologi pengajaran inovatif, dan soft skills, mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Implementasi manajemen reskilling yang efektif, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan, berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini. Dengan adanya program ini, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan berkomitmen untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran dan memastikan bahwa pendidik memiliki keterampilan yang relevan untuk menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang.

4. Analisis Evaluasi dan pengawasan *Reskilling* Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Evaluasi terhadap keberhasilan program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang bertujuan untuk memastikan kualitas pelatihan yang diberikan efektif dan relevan dengan kebutuhan yang berkembang, serta memfasilitasi madrasah untuk bersaing dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Evaluasi ini dilakukan secara rutin, dengan fokus pada peningkatan kompetensi pendidik yang dapat menjadi daya tarik bagi peserta didik. Seiring dengan persaingan madrasah terakreditasi C, evaluasi program ini menjadi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan yang disampaikan

kepada peserta didik. Bentuk kegiatan evaluasi program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang diantaranya

a. Rapat Evaluasi Internal

Rapat evaluasi internal dilakukan setiap bulan untuk menilai hasil pelatihan yang telah diikuti oleh pendidik. Rapat ini melibatkan berbagai pihak, termasuk kepala madrasah, waka kurikulum, serta perwakilan pendidik. Tujuan dari rapat ini adalah untuk memperoleh umpan balik terkait pelatihan yang telah diterima dan untuk mendiskusikan kendala yang dihadapi dalam penerapan keterampilan yang telah dipelajari. Evaluasi tahunan dilakukan untuk menilai dampak jangka panjang dari program reskilling, termasuk perubahan dalam kualitas pengajaran dan peningkatan hasil belajar peserta didik.

Rapat evaluasi internal yang dilakukan setiap bulan adalah langkah strategis untuk memantau dan mengevaluasi hasil pelatihan yang telah diikuti oleh pendidik. Kegiatan ini melibatkan beberapa pihak yang terlibat dalam pelatihan, termasuk kepala madrasah, waka kurikulum, serta perwakilan pendidik. Tujuan dari rapat ini adalah untuk memperoleh umpan balik yang konstruktif dari para pendidik mengenai pelatihan yang telah diikuti serta mengidentifikasi masalah atau kendala yang dihadapi dalam mengimplementasikan keterampilan baru yang dipelajari dalam pengajaran.

Umpan balik yang diperoleh dalam rapat evaluasi ini sangat penting untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang telah diberikan.

Pendapat dan masukan dari para pendidik memberi gambaran yang jelas tentang sejauh mana keterampilan yang dipelajari dapat diterapkan dalam konteks pengajaran. Umpan balik ini juga membantu dalam perbaikan berkelanjutan agar pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pembelajaran (Ngadi & Anu, 2020).

Salah satu fokus utama dari rapat evaluasi ini adalah untuk membahas kendala yang dihadapi oleh pendidik saat mencoba menerapkan keterampilan yang telah dipelajari selama pelatihan. Identifikasi kendala ini sangat penting karena dapat membantu pihak madrasah untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam proses pengajaran, baik itu berupa keterbatasan fasilitas, kesulitan dalam penggunaan teknologi, atau masalah lain yang terkait dengan metodologi pengajaran (Khasanah, 2024).

Evaluasi tahunan dilakukan untuk menilai dampak jangka panjang dari program reskilling yang telah dilaksanakan. Penilaian ini mencakup perubahan dalam kualitas pengajaran yang dilakukan oleh pendidik, serta peningkatan hasil belajar peserta didik yang tercermin dalam pencapaian akademik dan perkembangan kompetensi pendidik selama mengikuti pembelajaran. Evaluasi tahunan memungkinkan pihak madrasah untuk melihat secara menyeluruh efektivitas program reskilling dan menilai apakah program ini sudah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diterima oleh pendidik dapat meningkatkan kualitas

pengajaran pendidik dalam jangka panjang. Hal ini meliputi penguasaan teknologi pembelajaran, penerapan metode pengajaran inovatif, serta interaksi yang lebih efektif antara pendidik dan peserta didik. Penilaian jangka panjang memungkinkan pihak madrasah untuk menilai apakah program reskilling berdampak positif pada pembelajaran di kelas secara keseluruhan (D. Sari, 2018).

Salah satu indikator keberhasilan program reskilling adalah peningkatan hasil belajar peserta didik. Dalam evaluasi tahunan, hasil akademik peserta didik yang diperoleh melalui ujian atau evaluasi lainnya dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif program reskilling dalam mempengaruhi pengajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Jika terdapat peningkatan dalam hasil belajar peserta didik, ini menjadi indikator kuat bahwa pelatihan yang diberikan kepada pendidik telah memberikan dampak positif pada proses pembelajaran (Sibuea, 2023).

Rapat evaluasi internal yang dilaksanakan setiap bulan dan evaluasi tahunan memiliki peran penting dalam mengukur keberhasilan program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam evaluasi ini, baik secara individu maupun kolektif, program ini dapat terus disempurnakan. Hasil dari evaluasi bulanan memberikan umpan balik langsung yang dapat digunakan untuk perbaikan jangka pendek, sementara evaluasi tahunan memungkinkan madrasah untuk menilai dampak jangka panjang terhadap

kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik. Evaluasi yang berkelanjutan ini memastikan bahwa program reskilling tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan kualitas pendidikan di madrasah

b. Observasi Kelas

Observasi kelas merupakan salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah, waka kurikulum, dan pendidik senior secara acak. Tujuan dari observasi ini adalah untuk menilai sejauh mana pendidik mampu mengaplikasikan teknologi dan metodologi pengajaran inovatif dalam kelas. Hasil observasi memberikan gambaran langsung mengenai penerapan keterampilan yang telah dipelajari dalam pelatihan.

Observasi kelas memberikan penilaian langsung mengenai seberapa efektif pendidik dapat mengintegrasikan teknologi dalam proses pengajaran. Teknologi pendidikan, seperti penggunaan perangkat digital dan platform pembelajaran daring, memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan observasi kelas, pihak madrasah dapat menilai apakah teknologi tersebut digunakan dengan benar dan memberikan dampak positif terhadap interaksi pendidik dan peserta didik, serta meningkatkan kualitas pengajaran (Aridianti et al., 2024).

Salah satu tujuan dari observasi kelas adalah untuk mengevaluasi sejauh mana pendidik menerapkan metodologi pengajaran inovatif yang telah diajarkan dalam pelatihan. Metodologi seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, dan pembelajaran kolaboratif

merupakan pendekatan yang dapat membantu meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran. Observasi kelas memungkinkan pihak madrasah untuk menilai bagaimana penerapan metodologi ini berjalan dalam praktik nyata di kelas (Rati et al., 2017).

Observasi kelas memberikan umpan balik langsung tentang bagaimana pendidik mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan. Hasil observasi ini memberikan gambaran nyata mengenai perubahan dalam gaya mengajar pendidik, termasuk penggunaan teknologi, pengelolaan kelas, dan pendekatan metodologis. Umpan balik ini sangat berharga untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan program pelatihan dan untuk memperbaiki area yang masih perlu ditingkatkan (Lasino, 2022).

Observasi kelas adalah salah satu metode evaluasi yang efektif untuk menilai sejauh mana pendidik dapat mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari selama pelatihan. Hasil dari observasi ini memberikan wawasan langsung mengenai penerapan teknologi, metodologi pengajaran inovatif, serta kemampuan pendidik dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan peserta didik. Dengan demikian, observasi kelas tidak hanya memberikan umpan balik untuk pendidik, tetapi juga menjadi bahan evaluasi untuk program pelatihan yang telah diberikan. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa program reskilling berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah

c. Pemanggilan untuk Evaluasi Pribadi

Pendidik yang telah mengikuti pelatihan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dapat dipanggil untuk melakukan evaluasi pribadi. Tujuan utama dari evaluasi pribadi ini adalah untuk memberi ruang bagi pendidik untuk merefleksikan pelatihan yang telah diterima, menilai sejauh mana keterampilan yang dipelajari dapat diterapkan dalam praktik pengajaran sehari-hari, dan menentukan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran pendidik. Evaluasi ini memberikan kesempatan bagi pendidik untuk berbicara tentang tantangan yang dihadapi selama penerapan keterampilan baru, serta untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan pendidik dalam menerapkan apa yang telah dipelajari.

Evaluasi pribadi memberi pendidik kesempatan untuk merenung dan merefleksikan keterampilan yang telah pendidik pelajari selama pelatihan. Refleksi adalah proses penting dalam pembelajaran profesional, yang memungkinkan pendidik untuk mengenali kesenjangan antara teori dan praktik, serta untuk memahami bagaimana pengalaman pendidik selama pelatihan berhubungan dengan kebutuhan pengajaran pendidik. Dengan demikian, refleksi ini berperan penting dalam meningkatkan kesadaran diri pendidik terkait area yang perlu diperbaiki (B. Rahman, 2014).

Salah satu tujuan evaluasi pribadi adalah untuk menilai sejauh mana keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan dapat diterapkan dalam

proses pengajaran sehari-hari. Evaluasi ini memungkinkan pendidik untuk mengevaluasi efektivitas penggunaan teknologi, metode pengajaran inovatif, dan strategi pengelolaan kelas yang baru pendidik pelajari. Dengan mendiskusikan pengalaman pendidik dalam menerapkan keterampilan ini, pendidik dapat mengidentifikasi keberhasilan dan hambatan yang pendidik hadapi. Evaluasi pribadi juga memberikan kesempatan bagi pendidik untuk merencanakan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan dalam pengajaran pendidik. Dengan memberi pendidik kesempatan untuk mengidentifikasi area yang masih memerlukan pengembangan, evaluasi pribadi membantu pendidik dalam merencanakan tindakan selanjutnya untuk meningkatkan kualitas pengajaran pendidik. Hal ini bisa mencakup perbaikan dalam penggunaan teknologi, pengelolaan kelas, atau penerapan metodologi pengajaran yang lebih efektif (Amrullah et al., 2021).

Evaluasi pribadi merupakan komponen penting dalam program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang. Dengan memberi ruang bagi pendidik untuk merefleksikan keterampilan yang telah pendidik pelajari, evaluasi ini memungkinkan pendidik untuk mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan dalam penerapan keterampilan tersebut. Selain itu, evaluasi pribadi juga membantu pendidik merencanakan langkah-langkah perbaikan dalam pengajaran pendidik. Meskipun evaluasi ini memiliki beberapa kekurangan, seperti potensi bias dalam penilaian diri, tetapi dengan pelaksanaan yang baik dan terstruktur,

evaluasi pribadi dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran di madrasah

Evaluasi keberhasilan program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang menggunakan beberapa indikator utama, yaitu:

a. Penerapan Teknologi dalam Pembelajaran

Pendidik diharapkan dapat mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dengan menggunakan alat digital, platform pembelajaran, serta aplikasi pembelajaran interaktif. Keberhasilan dalam penerapan teknologi ini dapat dilihat dari seberapa efektif teknologi tersebut membantu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan membuatnya lebih menarik bagi peserta didik (Kuswanto, 2019).

Setelah mengikuti berbagai pelatihan yang berfokus pada teknologi dan metode pembelajaran inovatif, wujud nyata dari kemampuan pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dapat dilihat melalui peningkatan kualitas pengajaran yang lebih menarik, interaktif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Pendidik mampu mengintegrasikan game-based learning melalui pembuatan virtual game pembelajaran, menggunakan desain grafis seperti CANVA untuk materi ajar yang lebih menarik, serta memanfaatkan teknologi sesuai dengan standar kurikulum internasional melalui Pelatihan Cambridge IGCSE™ ICT and Computer Science.

Selain itu, pelatihan Web-Based Pengelolaan Pembelajaran memberikan keterampilan dalam mengelola pembelajaran daring yang

lebih fleksibel, sementara pelatihan Kinemaster memungkinkan pembuatan materi video interaktif yang lebih efektif. Pelatihan Lesson Study di Era Digital dan Implementasi Kurikulum Merdeka berbasis Teknologi Informasi mendorong kolaborasi antar pendidik, serta penerapan kurikulum berbasis teknologi yang lebih inovatif.

Training of Trainers (TOT) Pendidik Inovatif dan pelatihan Active Learning membantu pendidik mengimplementasikan metode pembelajaran berbasis teknologi dan strategi aktif yang lebih partisipatif. Workshop "Mengajar dengan Asyik" juga berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional dan pengelolaan stres pendidik, yang mendukung pengintegrasian teknologi secara lebih efektif dalam pengajaran. Secara keseluruhan, evaluasi keberhasilan program reskilling ini terlihat dari perubahan positif dalam pendekatan pengajaran pendidik, peningkatan keterlibatan peserta didik, dan efektivitas pembelajaran yang lebih menarik dan responsif terhadap perkembangan zaman.

b. Peningkatan Keterlibatan Peserta didik

Salah satu tujuan dari program reskilling adalah meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Evaluasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar perubahan dalam tingkat partisipasi peserta didik dalam diskusi, tugas, atau proyek yang diberikan oleh pendidik. Penerapan teknologi dan metode pengajaran baru diharapkan dapat memotivasi peserta didik lebih aktif.

Evaluasi keberhasilan program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dapat diukur melalui indikator keterlibatan peserta didik yang meningkat. Setelah mengikuti pelatihan seperti game-based learning, CANVA, dan penggunaan teknologi sesuai kurikulum internasional, pendidik mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini tercermin dalam peningkatan partisipasi aktif peserta didik, motivasi belajar yang lebih tinggi, dan kualitas interaksi yang lebih baik antara pendidik dan peserta didik. Penerapan teknologi dalam pembelajaran memungkinkan peserta didik untuk lebih terlibat secara aktif, meningkatkan pemahaman konsep, dan menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif (Wahidin, 2024).

Sebagai contoh, penggunaan game-based learning dapat meningkatkan motivasi peserta didik dalam mengikuti pembelajaran, sementara desain grafis melalui CANVA membuat materi ajar lebih menarik dan mudah dipahami. Selain itu, pelatihan seperti Cambridge IGCSE™ ICT and Computer Science dan Web-Based Pengelolaan Pembelajaran memberikan pendidik keterampilan dalam mengelola pembelajaran daring secara efektif, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Evaluasi terhadap indikator-indikator tersebut dapat dilakukan melalui observasi langsung, umpan balik dari peserta didik, serta analisis terhadap hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, keberhasilan program reskilling pendidik dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan

peserta didik dalam pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis teknologi.

c. Keterampilan Soft Skills Pendidik

Program reskilling juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilan soft skills pendidik, seperti komunikasi, manajemen kelas, dan kemampuan untuk menangani stres. Evaluasi ini penting untuk menilai sejauh mana pendidik dapat mengelola kelas secara efektif dan membangun hubungan yang sehat dengan peserta didik.

Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pendidik. Setelah mengikuti pelatihan seperti game-based learning, CANVA, dan penggunaan teknologi sesuai kurikulum internasional, pendidik diharapkan dapat mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi peserta didik. Selain itu, pelatihan seperti Cambridge IGCSE™ ICT and Computer Science dan Web-Based Pengelolaan Pembelajaran memberikan pendidik keterampilan dalam mengelola pembelajaran daring secara efektif, yang dapat meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas pembelajaran bagi peserta didik.

Pelatihan Kinemaster dan Lesson Study di Era Digital membantu pendidik dalam menciptakan materi pembelajaran berbentuk video interaktif dan mendorong kolaborasi antar pendidik dalam merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran menggunakan teknologi. Pelatihan

Implementasi Kurikulum Merdeka berbasis Teknologi Informasi dan Training of Trainers (TOT) Pendidik Inovatif mempersiapkan pendidik untuk menerapkan kurikulum yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi, serta menjadi pelatih yang dapat mengimplementasikan pembelajaran berbasis teknologi dengan pendekatan inovatif. Pelatihan Active Learning dan Workshop "Mengajar dengan Asyik" meningkatkan kecerdasan emosional dan pengelolaan stres pendidik, yang mendukung pengintegrasian teknologi secara efektif dalam pengajaran.

Evaluasi terhadap keberhasilan program reskilling ini dapat dilakukan melalui observasi langsung, umpan balik dari peserta didik, serta penilaian terhadap penerapan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran yang lebih interaktif. Keberhasilan program ini diukur melalui peningkatan keterampilan pendidik dalam menggunakan teknologi dan dampaknya terhadap kualitas pengalaman belajar peserta didik yang lebih menarik, efektif, dan relevan dengan perkembangan zaman (Huda et al., 2023).

d. Penguasaan Metodologi Pengajaran Inovatif

Evaluasi juga dilakukan untuk menilai sejauh mana pendidik dapat mengimplementasikan metodologi pengajaran yang inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan pembelajaran berbasis masalah. Pendidik yang mampu menerapkan metode pengajaran ini secara efektif akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (R. Rahman, 2020).

Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dalam mengimplementasikan metodologi pengajaran yang inovatif. Setelah mengikuti pelatihan seperti game-based learning, penggunaan desain grafis melalui CANVA, dan pemanfaatan teknologi sesuai kurikulum internasional melalui Pelatihan Cambridge IGCSE™ ICT and Computer Science, pendidik diharapkan dapat mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini tercermin dalam peningkatan kualitas pengajaran yang lebih menarik, interaktif, dan relevan dengan perkembangan zaman.

Pelatihan Web-Based Pengelolaan Pembelajaran menggunakan platform MOOC Pintar memberikan pendidik keterampilan dalam mengelola pembelajaran daring secara efektif, sementara pelatihan Kinemaster mengajarkan pembuatan materi video interaktif yang lebih menarik bagi peserta didik. Pelatihan Lesson Study di Era Digital dan Implementasi Kurikulum Merdeka berbasis Teknologi Informasi mendorong kolaborasi antar pendidik dan penerapan kurikulum berbasis teknologi yang lebih fleksibel dan inovatif.

Training of Trainers (TOT) Pendidik Inovatif dan pelatihan Active Learning membantu pendidik mengimplementasikan pembelajaran berbasis teknologi dan metode aktif yang lebih partisipatif. Workshop "Mengajar dengan Asyik" meningkatkan kecerdasan emosional dan

pengelolaan stres pendidik, yang mendukung pengintegrasian teknologi secara efektif dalam pengajaran.

Evaluasi terhadap keberhasilan program reskilling ini dapat dilakukan melalui observasi langsung, umpan balik dari peserta didik, serta penilaian terhadap penerapan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran yang lebih interaktif. Keberhasilan program ini diukur melalui peningkatan kemampuan pendidik dalam menggunakan teknologi dan dampaknya terhadap kualitas pengalaman belajar peserta didik yang lebih menarik, efektif, dan relevan dengan perkembangan zaman

Selanjutnya pengawasan berkelanjutan terhadap reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang dilakukan melalui:

a. Integrasi teknologi dalam pembelajaran

Pengawasan terhadap pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran merupakan elemen krusial dalam memastikan bahwa pendidik tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi secara efektif dalam proses belajar mengajar. Pelatihan yang diberikan, seperti penggunaan platform digital dan aplikasi pembelajaran interaktif, bertujuan untuk memperkaya metode pengajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pengawasan yang efektif terhadap pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Melalui penggunaan teknologi dalam proses pengawasan, pendidik mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan

keterampilan pendidik dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, perlu adanya perhatian terhadap tantangan yang ada dan upaya untuk mengatasinya melalui pelatihan dan penyediaan infrastruktur yang memadai (Aulia et al., 2025).

b. Pelatihan berkelanjutan

Pengawasan juga mencakup pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pendidik. Program pelatihan ini dilaksanakan secara rutin agar pendidik dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan teknologi.

Pengawasan yang mencakup pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pendidik merupakan elemen penting dalam memastikan kualitas pendidikan yang berkelanjutan. Pelatihan berkelanjutan memungkinkan pendidik untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan teknologi, serta meningkatkan kompetensi pendidik dalam menghadapi tantangan yang terus berubah.

Pelatihan berkelanjutan membantu pendidik dalam mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills yang diperlukan dalam proses pembelajaran. Keterampilan teknis mencakup pemahaman dan penggunaan teknologi terbaru dalam pendidikan, sementara soft skills meliputi kemampuan komunikasi, kolaborasi, dan manajemen kelas yang efektif. Kombinasi dari kedua keterampilan ini memungkinkan pendidik untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan

menyenangkan bagi peserta didik. Evaluasi terhadap program pelatihan berkelanjutan penting dilakukan untuk menilai efektivitas dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Metode evaluasi dapat mencakup observasi kelas, umpan balik dari peserta didik dan rekan sejawat, serta analisis terhadap hasil belajar peserta didik. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian dalam program pelatihan di masa mendatang

Pelatihan berkelanjutan juga mencakup pengenalan dan pelatihan penggunaan teknologi terbaru dalam pembelajaran. Dengan menguasai teknologi, pendidik dapat menciptakan materi ajar yang lebih menarik dan interaktif, serta memanfaatkan platform pembelajaran daring untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pembelajaran. Selain keterampilan teknis, pengembangan soft skills juga penting dalam pelatihan berkelanjutan. Kemampuan dalam mengelola kelas, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja sama dalam tim dapat meningkatkan kualitas interaksi antara pendidik dan peserta didik. Pelatihan yang fokus pada pengembangan soft skills membantu pendidik dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan peserta didik secara holistik

c. Supervisi langsung di kelas

Kepala madrasah dan waka kurikulum melakukan supervisi langsung di kelas untuk menilai implementasi metode pengajaran yang telah dipelajari dalam pelatihan. Supervisi ini juga mencakup

pengumpulan umpan balik dari peserta didik untuk mengetahui apakah metode yang diterapkan efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi langsung memungkinkan kepala madrasah dan waka kurikulum untuk mengamati secara langsung bagaimana pendidik menerapkan metode pembelajaran yang telah dipelajari. Hal ini memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas metode tersebut dalam konteks kelas yang sesungguhnya. Observasi ini juga memungkinkan identifikasi kebutuhan tambahan atau penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil dari supervisi dan umpan balik peserta didik digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan yang telah diberikan. Jika ditemukan bahwa metode tertentu kurang efektif, maka dapat dilakukan tindak lanjut berupa pelatihan tambahan, diskusi kelompok, atau modifikasi metode pembelajaran untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai dengan optimal (Rahayu et al., 2023).

Supervisor sebagai seorang yang bertanggung jawab dalam membina kompetensi pedagogik pendidik harus mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi pendidik dengan nasehat-nasehat dan bimbingan yang baik. Hal ini sejalan dengan hadist nabi yang berbunyi:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ حَدَّثَنَا سَهْلُ بْنُ أَبِي صَالِحٍ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَزِيدَ عَنْ تَمِيمٍ مَوْلَى أَبِي قَالٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ "إِنَّ أَلَدَيْنِ النَّاسِ صِيحَةً قَالُوا لِمَنْ يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ اللَّهُ وَكِتَابُ رَسُولِهِ وَرَسُولُهُ وَآلِهِ وَمَنْ لِمَنْ وَمَنْ وَعَامَتِ بِهِمْ (رواه أبو داود)

Hadis ini diriwayatkan oleh Ahmad bin Yunus, Zuhair, dan Suhail bin Abi Shalih dari Ata' bin Yazid dari Tamim ad-Dari, yang berkata: Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya agama itu adalah nasehat." Para sahabat bertanya, "Untuk siapa, wahai Rasulullah?" Beliau menjawab, "Untuk Allah, Kitab-Nya, Rasul-Nya, para imam (pemimpin) kaum Muslimin, dan untuk umat pendidik." (HR. Abu Dawud) (As-Sijistani, n.d.)

Dari hadits di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tugas pembimbingan dengan memberikan nasehat dan solusi yang membangun adalah bagian dari tanggung jawab seorang muslim apalagi sebagai seorang supervisor harus bertanggung jawab atas kinerja pendidik yang ada dalam tanggung jawabnya.

Menurut Sutaryat mengatakan bahwa masalah-masalah umum yang dihadapi dalam tugas mengajar dan mendidik mencakup :

- 1) Membantu pendidik dalam menterjemahkan kurikulum kedalam makna sebuah pendidikan.
- 2) Membantu pendidik-pendidik dalam meningkatkan program belajar mengajar yakni membantu merancang bangun program pembelajaran, membantu dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, serta membantu dalam menilai proses dan hasil belajar mengajar.
- 3) Membantu pendidik dalam menghadapi kesulitan dalam mengajarkan tiap mata pelajaran.
- 4) Membantu pendidik dalam memecahkan masalah-masalah pribadi (*personal problem*) (Sutaryat, 2015).

Oleh karena itu betapa pentingnya supervisi secara langsung yang diberikan kepada pendidik-pendidik untuk menilai implementasi metode

pengajaran yang telah dipelajari dalam pelatihan sebagai usaha meningkatkan kemampuan pendidik dalam proses belajar mengajar, perlu pemahaman ulang. Mengajar tidak sekadar mengkomunikasikan pengetahuan agar diketahui subjek didik, tetapi mengajar harus diartikan menolong si pelajar agar mampu memahami konsep-konsep dan dapat menerapkan konsep yang dipahami. Selain itu mengajar harus dipersiapkan dengan baik. Pendidik perlu menyediakan waktu untuk mengadakan persiapan yang matang termasuk persiapan batin. Pendidik-pendidik dimotivasi agar selalu berusaha untuk merancang apa yang akan disajikan. Mempersiapkan diri agar tampil dalam mengajar dan menilai dengan tepat serta bertanggung jawab atas tugas mengajarnya

Program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan keterampilan pendidik dalam menggunakan teknologi dan metode pembelajaran inovatif. Untuk menganalisis keefektifan program ini, dilakukan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) yang akan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi implementasi program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

1. Strengths (Kekuatan)

a. Program terstruktur dan berkelanjutan

Program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dilaksanakan dalam tiga tahap jangka pendek, menengah, dan panjang yang menunjukkan perencanaan yang matang. Program ini mencakup

pelatihan tentang teknologi pendidikan, metodologi pengajaran inovatif, dan keterampilan sosial-emosional yang penting bagi pendidik.

b. Pelatihan berbasis teknologi

Program reskilling mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dengan menggunakan platform seperti Google Classroom, Moodle, dan Canva, yang memungkinkan pendidik untuk memperbaharui keterampilan pendidik sesuai dengan perkembangan zaman. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar peserta didik.

c. Pendekatan holistik

Pelatihan ini tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada soft skills pendidik seperti komunikasi efektif, pengelolaan stres, dan pengelolaan kelas. Hal ini membuat pendidik lebih siap menghadapi tantangan dalam mengelola dinamika peserta didik dan kelas, yang berhubungan dengan kualitas pengajaran.

d. Supervisi dan evaluasi yang rutin

Terdapat evaluasi bulanan dan tahunan untuk menilai efektivitas program. Pengawasan secara langsung di kelas oleh kepala madrasah dan waka kurikulum memastikan bahwa program pelatihan berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

2. Weaknesses (Kelemahan)

a. Keterbatasan fasilitas dan infrastruktur

Beberapa pendidik mungkin menghadapi keterbatasan dalam menggunakan teknologi yang diperlukan untuk pelatihan, seperti perangkat yang tidak memadai atau kesulitan dalam mengakses internet yang stabil, terutama bagi pendidik di daerah terpencil.

b. Kurangnya pelatihan lanjutan untuk beberapa pendidik

Beberapa pendidik mungkin kurang memiliki latar belakang atau minat terhadap teknologi, yang dapat menyebabkan pendidik kesulitan dalam mengikuti pelatihan yang berbasis pada teknologi. Kurangnya pelatihan lanjutan atau dukungan untuk pendidik yang tertinggal dapat memperlemah hasil keseluruhan program.

c. Tantangan dalam pengaplikasian teknologi dalam pembelajaran

Meskipun pelatihan tentang teknologi dan metode pengajaran inovatif sudah dilakukan, implementasi dalam kelas mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk diterapkan dengan efektif. Beberapa pendidik mungkin kesulitan untuk mengintegrasikan teknologi dengan cara yang sesuai dengan karakteristik peserta didik di kelas.

d. Evaluasi program yang belum optimal

Evaluasi tahunan masih bisa diperbaiki dengan pendekatan yang lebih berbasis data dan feedback langsung dari peserta didik dan pendidik. Meskipun evaluasi dilakukan, belum ada sistem yang menyeluruh untuk

menilai efektivitas jangka panjang dari penggunaan teknologi di dalam pembelajaran.

3. *Opportunities* (Peluang)

a. Pengembangan pembelajaran berbasis teknologi

Meningkatnya adopsi teknologi dalam pendidikan, menjadikan ada peluang bagi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan untuk terus memperkenalkan dan mengembangkan metode pembelajaran berbasis teknologi. Pengembangan pembelajaran daring dan berbasis proyek yang menggunakan alat digital akan memperkaya pengalaman belajar peserta didik dan meningkatkan daya saing sekolah.

b. Kemitraan dengan institusi lain

Kerja sama dengan universitas, lembaga pelatihan, atau organisasi teknologi untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pendidik akan memperluas cakupan dan efektivitas program. Ini juga membuka peluang bagi pendidik untuk mendapatkan sertifikasi atau pelatihan profesional yang lebih luas.

c. Peningkatan kualitas pendidikan berbasis teknologi

Pemanfaatan teknologi sebagai alat bantu dalam pengajaran dan penilaian dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memberi nilai tambah bagi peserta didik dalam mempersiapkan pendidik menghadapi dunia yang semakin terhubung secara digital.

d. Dukungan dari pemerintah atau lembaga pendidikan

Pemerintah dan lembaga pendidikan yang lebih besar dapat menyediakan dana dan sumber daya untuk mendukung inisiatif ini, seperti program hibah atau subsidi untuk pengembangan kapasitas pendidik melalui pelatihan berbasis teknologi.

4. *Threats* (Ancaman)

e. Perubahan kurikulum yang cepat

Kurikulum yang sering berubah dan adaptasi terhadap standar pendidikan yang baru dapat menjadi tantangan bagi pendidik dalam mengikuti perkembangan pembelajaran. Reskilling yang dilakukan mungkin memerlukan pembaruan materi secara terus-menerus untuk menyesuaikan dengan perubahan kurikulum.

f. Perbedaan tingkat kesiapan pendidik

Ada variasi dalam tingkat kesiapan pendidik dalam mengikuti pelatihan. Beberapa pendidik mungkin tidak siap atau tidak termotivasi untuk mengembangkan keterampilan pendidik dalam teknologi atau metodologi pengajaran baru, yang dapat memengaruhi hasil pelatihan.

g. Resistensi terhadap perubahan

Beberapa pendidik mungkin mengalami kesulitan dalam mengadaptasi metode baru dan lebih memilih cara-cara lama yang lebih familiar bagi pendidik. Hal ini bisa menghambat efektivitas pelatihan dan implementasi teknologi serta metode pengajaran yang lebih inovatif.

h. Keterbatasan sumber daya

Walaupun program pelatihan sudah direncanakan dengan matang, keterbatasan anggaran untuk memperluas akses teknologi atau membeli perangkat keras yang lebih baik dapat menghalangi pelaksanaan pelatihan yang lebih luas dan efektif.

Beberapa strategi yang perlu dilakukan Analisis SWOT Program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang:

1. Strategi mengoptimalkan kekuatan (*Strengths*)

- a. Memperkuat kerja sama dengan lembaga lain untuk menyediakan pelatihan lanjutan yang lebih terintegrasi.
- b. Mengoptimalkan evaluasi dan supervisi dengan sistem berbasis data untuk menilai perkembangan keterampilan pendidik dan efektivitas pembelajaran.
- c. Memperkenalkan lebih banyak alat digital dalam pengajaran untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

2. Strategi mengatasi kelemahan (*Weaknesses*)

- a. Menyediakan pelatihan tambahan bagi pendidik yang merasa tertinggal dalam menggunakan teknologi atau metodologi pengajaran baru.
- b. Meningkatkan fasilitas dan infrastruktur sekolah untuk mendukung penggunaan teknologi dengan lebih baik, termasuk memperbaiki akses internet dan memberikan perangkat yang memadai.

- c. Mengembangkan platform pelatihan yang lebih fleksibel untuk mendukung pendidik yang kesulitan mengikuti pelatihan secara langsung.
- 3. Strategi memanfaatkan peluang (*Opportunities*)
 - a. Menjalin kemitraan dengan lembaga pelatihan dan universitas untuk mendapatkan pelatihan yang lebih beragam dan berlisensi.
 - b. Memperkenalkan model pembelajaran berbasis proyek dan kolaborasi untuk meningkatkan keterlibatan peserta didik dan kemampuan pendidik dalam bekerja secara tim.
 - c. Memperluas penggunaan pembelajaran daring untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pendidikan bagi peserta didik dan pendidik.
- 4. Strategi menghadapi ancaman (*Threats*)
 - a. Menyusun program pelatihan yang lebih adaptif dan fleksibel untuk menangani perubahan kurikulum dan kebutuhan pendidikan yang terus berkembang.
 - b. Meningkatkan motivasi pendidik dengan memberikan penghargaan atas pencapaian pendidik dalam implementasi pelatihan dan teknologi.
 - c. Mengembangkan dukungan yang lebih komprehensif terhadap pendidik dalam menghadapi perubahan dengan menyediakan pelatihan berkelanjutan dan mentor untuk membantu pendidik mengatasi kesulitan.

Berdasarkan penjelasan di atas Berikut matrik strategi berdasarkan

Analisis SWOT:

Tabel 4.1
Matrik strategi berdasarkan Analisis SWOT

INTERNAL/ EKSTERNAL	Strengths (S)	Weaknesses (W)
	1. Program terstruktur (jangka pendek, menengah, panjang) 2. Pelatihan berbasis teknologi (Google Classroom, Moodle, Canva) 3. Pendekatan holistik (soft skills dan teknis) 4. Supervisi dan evaluasi rutin	1. Keterbatasan fasilitas/infrastruktur teknologi 2. Kurangnya pelatihan lanjutan 3. Kesulitan integrasi teknologi dalam pembelajaran 4. Evaluasi belum berbasis data menyeluruh
Opportunities (O)	Strategi S	Strategi W
1. Tren positif pembelajaran berbasis teknologi 2. Peluang kemitraan dengan universitas/lembaga pelatihan 3. Peningkatan kualitas pendidikan digital 4. Dukungan pemerintah/lembaga pendidikan	1. Menjalin kerja sama pelatihan lanjutan dengan lembaga lain 2. Optimalkan sistem evaluasi dan supervisi berbasis data 3. Integrasikan lebih banyak alat digital di kelas	1. Sediakan pelatihan tambahan untuk pendidik yang tertinggal 2. Tingkatkan fasilitas & akses internet 3. Kembangkan platform pelatihan fleksibel
Threats (T)	Strategi O	Strategi T
1. Perubahan kurikulum yang cepat 2. Perbedaan kesiapan dan motivasi pendidik 3. Resistensi terhadap perubahan 4. Keterbatasan anggaran dan sumber daya teknologi	1. Gandeng universitas/lembaga pelatihan untuk pelatihan berlisensi 2. Terapkan pembelajaran berbasis proyek & kolaborasi 3. Perluas penggunaan pembelajaran daring	1. Buat pelatihan yang adaptif terhadap perubahan kurikulum 2. Berikan penghargaan untuk pendidik berprestasi 3. Sediakan pelatihan berkelanjutan & sistem mentor

Strategi di atas bagi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dapat mengoptimalkan program reskilling pendidik dan memastikan kualitas pendidikan yang berkelanjutan dan relevan dengan perkembangan zaman. Strategi yang tepat untuk program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dapat

disusun menggunakan berbagai teori strategi yang relevan. Berikut adalah beberapa teori strategi yang dapat diterapkan antara lain

1. Teori strategi pengembangan organisasi (*Organizational Development Strategy*)

Strategi pengembangan organisasi mencakup pendekatan untuk memperbaiki kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, meningkatkan keterampilan individu, serta menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan pengembangan berkelanjutan. Dalam konteks program reskilling pendidik, pendekatan ini dapat digunakan untuk meningkatkan keterlibatan pendidik dalam mengikuti pelatihan berbasis teknologi dan metodologi pengajaran baru.

a. Strategi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Organisasi pendidikan perlu memperkuat kompetensi pendidik melalui pelatihan berkelanjutan yang mengintegrasikan teknologi dan pengajaran inovatif. Berdasarkan teori pengembangan organisasi, penting untuk mengembangkan sistem pelatihan yang adaptif dan berkelanjutan untuk membantu pendidik beradaptasi dengan perubahan yang ada.

b. Pendekatan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Menyediakan pelatihan berdasarkan kebutuhan dan tingkat keterampilan pendidik akan lebih efektif daripada pendekatan pelatihan umum. Hal ini mendukung teori pengembangan kompetensi yang fokus pada penyusunan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masing-masing pendidik (Nisa et al., 2023).

2. Teori *Porter's Generic Strategies*

Teori ini mengusulkan tiga strategi utama untuk memperoleh keunggulan kompetitif, yaitu diferensiasi, biaya rendah, dan fokus. Dalam konteks MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, strategi diferensiasi melalui pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dan pelatihan berbasis soft skills dapat menjadi pendekatan utama (lenaini et al., 2023).

a. Diferensiasi melalui teknologi

Program ini telah memanfaatkan alat digital seperti Google Classroom, Moodle, dan Canva untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan mengintegrasikan lebih banyak teknologi, sekolah dapat membedakan dirinya dari sekolah lain dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi peserta didik serta pendidik.

b. Diferensiasi melalui soft skills

Selain pelatihan teknis, pengembangan soft skills seperti komunikasi efektif dan pengelolaan stres juga menjadi keunggulan dalam pelatihan ini. Dengan menekankan pengembangan aspek personal pendidik, sekolah dapat menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih holistik.

3. Teori *Innovation Diffusion (Diffusion of Innovations)*

Teori ini menjelaskan bagaimana inovasi, seperti teknologi baru, diperkenalkan dan diterima oleh masyarakat atau organisasi. Dalam konteks pendidikan, teori ini relevan untuk menggambarkan bagaimana teknologi

pendidikan diterima oleh pendidik dan bagaimana teknologi tersebut mempengaruhi praktik pengajaran.

MA Darul Ulum dapat fokus pada aspek komunikasi dan pelatihan untuk memastikan bahwa pendidik dapat mengadopsi teknologi baru dengan lancar. Hal ini mencakup penggunaan platform pembelajaran daring, pengenalan teknologi dalam ruang kelas, dan pengembangan keterampilan yang lebih mendalam terkait penggunaan teknologi (Mulyati et al., 2023).

4. Teori *Balanced Scorecard* (BSC)

Teori ini berfokus pada pengukuran kinerja organisasi dengan melihat dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan menggunakan BSC, MA Darul Ulum dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan berdasarkan berbagai aspek, termasuk keterampilan pendidik, teknologi yang digunakan, dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Teori berfokus pada pengukuran kinerja program pelatihan. MA Darul Ulum dapat menggunakan BSC untuk mengevaluasi kinerja program reskilling dengan menetapkan indikator yang jelas untuk mengukur kemajuan dalam aspek keterampilan pendidik, penggunaan teknologi, dan kepuasan peserta didik (Hidayat et al., 2020).

5. Teori Kolaborasi dan Kemitraan (*Partnership and Collaboration Strategy*)

Dalam menghadapi peluang yang ada, seperti kemitraan dengan institusi lain, teori kolaborasi menekankan pentingnya bekerja sama untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Dalam konteks ini, kolaborasi dengan universitas, lembaga pelatihan, atau organisasi teknologi akan memperluas

cakupan dan efektivitas program reskilling. MA Darul Ulum dapat menjalin kemitraan dengan universitas atau lembaga pelatihan untuk menyelenggarakan pelatihan berlisensi bagi pendidik, yang akan memberikan pelatihan dengan sertifikasi dan kredibilitas lebih tinggi (Idrus, 2017).

Berdasarkan deskripsi yang telah dijelaskan, menurut peneliti strategi yang paling tepat dalam implementasi Reskilling Pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang adalah strategi pengembangan organisasi (*organizational development strategy*) yang mengutamakan pembangunan kompetensi berkelanjutan melalui pelatihan berbasis teknologi dan soft skills, yang didukung oleh strategi diferensiasi melalui teknologi dan penggunaan Balanced Scorecard (BSC) untuk evaluasi program. Strategi Pengembangan Organisasi yang mengedepankan kompetensi berkelanjutan melalui pelatihan berbasis teknologi dan soft skills adalah strategi yang paling tepat untuk program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan. Dengan didukung oleh diferensiasi melalui teknologi dan *Balanced Scorecard* (BSC) untuk evaluasi program, sekolah ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan, serta mempercepat pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

4.2.2. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

1. Analisis Faktor Pendukung Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Implementasi manajemen *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang bergantung pada beberapa faktor pendukung diantaranya: komitmen yang kuat dari kepala madrasah dalam memainkan peran penting dalam mendukung program dan memastikan program berjalan efektif. Keterlibatan wakil kepala bidang kurikulum dan Kesiswaan juga sangat mendukung perancangan pelatihan yang relevan, termasuk pengembangan keterampilan sosial-emosional pendidik. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mencakup teknologi pendidikan, metodologi pengajaran inovatif, serta soft skills, dengan pemanfaatan teknologi pembelajaran digital seperti Google Classroom dan Moodle untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan sesuai dengan perkembangan zaman. Evaluasi rutin dan umpan balik dari peserta didik digunakan untuk memantau kemajuan program. Pengorganisasian sumber daya yang efektif dan motivasi tinggi dari para pendidik yang aktif berpartisipasi menjadi faktor kunci keberhasilan. Pendekatan holistik dalam pengembangan soft skills seperti manajemen stres dan komunikasi efektif juga

membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kualitas pengajaran dan interaksi dengan peserta didik.

Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang melibatkan berbagai faktor pendukung yang saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, Komitmen kepala madrasah dan pengelola madrasah merupakan faktor kunci dalam keberhasilan program reskilling. Kepemimpinan yang visioner dan dukungan manajerial yang kuat memastikan bahwa program pelatihan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah studi oleh (J. Sari et al., 2021) menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen yang efektif.

Keterlibatan wakil kepala bidang kurikulum dan Kesiswaan dalam merancang dan melaksanakan pelatihan menunjukkan pendekatan kolaboratif dalam pengembangan pendidik. Kolaborasi ini memastikan bahwa pelatihan tidak hanya fokus pada aspek akademik tetapi juga mencakup pengembangan sosial-emosional pendidik, yang penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan memungkinkan pendidik untuk terus mengembangkan keterampilan pendidik sesuai dengan perkembangan teknologi dan metodologi pengajaran. Menurut (Suryadi, 2024), pemanfaatan hasil asesmen kompetensi madrasah dapat menjadi dasar untuk merancang program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pendidik

Integrasi teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan canva dan Moodle, memungkinkan pendidik untuk menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Penelitian oleh (Resti et al., 2024) menunjukkan bahwa pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di madrasah. Evaluasi rutin dan umpan balik dari peserta didik menjadi indikator penting dalam memantau kemajuan dan keberhasilan program reskilling. Evaluasi yang sistematis memungkinkan madrasah untuk menyesuaikan dan memperbaiki program pelatihan agar tetap relevan dan efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia dan dana yang efisien memastikan bahwa program pelatihan dapat dilaksanakan dengan optimal. Pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang baik antara kepala madrasah dan wakil kepala bidang kurikulum serta Kesiswaan mendukung kelancaran implementasi program. Motivasi tinggi dari pendidik untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi reskilling. Pendidik yang aktif berpartisipasi dalam pelatihan cenderung lebih siap menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran, begitu juga Pendekatan holistik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, emosional, dan sosial pendidik membantu menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan mendukung perkembangan peserta didik. (Pare & Sihotang, 2023) menjelaskan bahwa pendidikan holistik bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi individu secara seimbang

Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang menunjukkan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Dengan dukungan dari manajemen madrasah, keterlibatan berbagai pihak, pelatihan yang berkelanjutan, pemanfaatan teknologi, evaluasi rutin, pengorganisasian sumber daya yang efektif, motivasi pendidik, dan pendekatan holistik, program reskilling ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan dan mempersiapkan pendidik untuk menghadapi tantangan di era digital.

2. Analisis Faktor Penghambat Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Peserta Didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang menghadapi beberapa hambatan signifikan. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran yang membatasi pelaksanaan pelatihan, terutama yang berkaitan dengan teknologi yang memerlukan biaya platform digital dan pelatihan teknis. Selain itu, keterbatasan waktu dan beban kerja pendidik juga menjadi masalah, karena pendidik harus membagi waktu antara pengajaran dan pelatihan yang diperlukan. Ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperlukan dan kompetensi yang dimiliki oleh beberapa pendidik juga menjadi hambatan, terutama bagi pendidik yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pengajaran pendidik.

Perubahan kurikulum yang cepat juga menjadi tantangan, karena pendidik harus menyesuaikan pelatihan dengan kurikulum baru yang terus

berkembang. Motivasi pendidik yang berbeda-beda juga mempengaruhi keberhasilan program reskilling, terutama bagi pendidik yang merasa pelatihan tidak relevan dengan pengalaman pendidik. Persaingan dengan madrasah lain yang lebih unggul dalam akreditasi dan fasilitas juga mempengaruhi daya tarik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan terhadap calon peserta didik. Terakhir, evaluasi dan pengawasan yang kurang terstruktur terhadap pelaksanaan pelatihan menyebabkan implementasi keterampilan baru di kelas tidak maksimal.

Berdasarkan faktor penghambat di atas, maka solusi yang dapat dilakukan untuk setiap hambatan antara lain: Untuk mengatasi keterbatasan anggaran, manajemen madrasah dapat memanfaatkan sumber daya secara lebih efisien dan mencari alternatif pendanaan, seperti bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pemerintah yang menyediakan hibah pendidikan. Selain itu, penggunaan platform pelatihan gratis atau berbiaya rendah dapat mengurangi beban biaya pelatihan teknologi. Program pelatihan dapat dilakukan dengan pendekatan berbasis daring untuk mengurangi biaya transportasi dan penginapan (Wulaningsih & Asriati, 2024).

Mengingat terbatasnya waktu yang dimiliki oleh pendidik karena beban kerja yang berat, solusi yang dapat diterapkan adalah dengan mengadakan pelatihan yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja. Program pelatihan berbasis daring yang bisa diikuti secara mandiri dan dalam waktu yang lebih fleksibel akan sangat membantu. Selain itu, pelatihan dapat dilakukan secara bertahap dengan alokasi waktu yang singkat namun efektif,

seperti pelatihan mikro (micro-learning) yang menyajikan materi dalam waktu singkat dan mudah dicerna (Kadir & Bima, 2024).

Ketidaksesuaian antara keterampilan yang diperlukan dan kompetensi yang dimiliki, maka penting bagi manajemen madrasah untuk merancang pelatihan yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pendidik. Pelatihan perlu dimulai dengan dasar-dasar teknis dan berlanjut ke topik yang lebih spesifik. Selain itu, pendidik yang berasal dari latar belakang yang tidak sesuai dapat diberikan pelatihan dasar dalam bidang pengajaran dan teknologi yang lebih intensif di awal. Pendekatan berbasis mentoring juga dapat membantu, di mana pendidik yang lebih berpengalaman memberikan bimbingan bagi yang kurang berkompeten (M. Siagian, 2023). Untuk mengatasi perubahan kurikulum yang cepat adalah dengan memastikan bahwa pelatihan pendidik selalu terbaru dan relevan dengan perubahan kurikulum terbaru. Program reskilling harus terintegrasi dengan sistem pembelajaran yang adaptif dan dinamis. Pendekatan berbasis modul yang mudah diupdate sesuai dengan perubahan kurikulum dapat dilakukan. Pelatihan berkelanjutan dan evaluasi kurikulum juga sangat penting agar pendidik terus siap menghadapi perubahan (Laksono & Izzulka, 2022).

Motivasi pendidik dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian mereka dalam mengimplementasikan pelatihan yang telah diikuti. Selain itu, untuk meningkatkan kesadaran pentingnya pelatihan, manajemen madrasah perlu menyelenggarakan workshop atau seminar yang mengedukasi tentang manfaat

jangka panjang dari pelatihan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan karir pendidik. Penyusunan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pribadi pendidik juga dapat memotivasi mereka untuk mengikuti pelatihan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pendidik (Rabialdy, 2020).

Menghadapi persaingan dengan madrasah lain yang lebih unggul dalam akreditasi dan fasilitas, MA Darul Ulum Wates Ngaliyan harus memanfaatkan keunggulan kompetitif melalui program reskilling yang efektif dan pengembangan kurikulum yang menarik dan relevan. Madrasah ini perlu membangun citra positif melalui promosi yang baik, baik di media sosial maupun dalam kegiatan lokal yang melibatkan komunitas. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain dan pihak industri juga dapat menjadi strategi untuk memperluas peluang dan meningkatkan daya tarik (Hawi, 2017). Untuk memastikan evaluasi yang lebih terstruktur, manajemen madrasah perlu mengembangkan sistem evaluasi yang lebih mendetail dan berbasis data. Pengawasan terhadap implementasi pelatihan dapat dilakukan secara lebih intensif dengan memanfaatkan teknologi untuk memantau kemajuan pendidik, seperti menggunakan platform digital yang dapat merekam perkembangan implementasi pelatihan dalam pembelajaran. Pendekatan berbasis umpan balik secara langsung dari peserta didik dan pendidik juga penting untuk memperbaiki efektivitas pelatihan (Febriani et al., 2024).

Solusi hambatan dalam implementasi manajemen reskilling pendidik, mengarah pada pentingnya bagi MA Darul Ulum Wates Ngaliyan untuk fokus

pada peningkatan efisiensi sumber daya, fleksibilitas waktu pelatihan, dan relevansi program yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidik. Pengembangan motivasi pendidik melalui penghargaan dan promosi yang tepat juga akan mempercepat proses implementasi. Selain itu, evaluasi dan pengawasan yang terstruktur serta penguatan kolaborasi dengan institusi pendidikan lain akan meningkatkan kualitas pendidikan dan daya tarik madrasah.

4.2.3. Analisis Implikasi Implementasi Manajemen *Reskilling* Pendidik bagi Peningkatan Mutu Peserta didik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang

Implementasi program *reskilling* pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang menunjukkan dampak positif yang nyata: dengan pelatihan berkelanjutan pada teknologi pendidikan (seperti *canva* dan *ken master*) serta metode inovatif (buku ajar elektronik, *project-based learning*), kompetensi pendidik meningkat—mereka lebih percaya diri, mampu mengelola kelas secara efektif, dan mengembangkan kurikulum yang relevan. Hal ini berujung pada proses pembelajaran yang lebih interaktif, peningkatan motivasi dan keterlibatan peserta didik, perluasan akses pendidikan (termasuk bagi peserta didik dengan keterbatasan fisik atau jarak), serta perbaikan prestasi akademik dan karakter peserta didik. Evaluasi rutin memastikan program selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan kurikulum, sehingga diharapkan terus berkelanjutan dan dapat meningkatkan akreditasi madrasah serta relevansinya di kancah pendidikan global.

Implikasi manajemen reskilling pada pendidik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dapat dilihat melalui lensa kompetensi abad ke-21, andragogi, dan transformative learning. Pertama, kerangka kompetensi abad ke-21 menekankan empat keterampilan utama berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas yang mutlak dikuasai pendidik agar mampu merancang proses pembelajaran yang relevan dengan tantangan global dan digital (Daflizar & Alfian, 2023). Kerangka kompetensi abad ke-21 menekankan keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas (4C) sebagai fondasi bagi kesiapan peserta didik menghadapi tantangan global. (Voogt & Pareja Roblin, 2012) dalam komparasi delapan kerangka internasional menyimpulkan bahwa pendidik perlu menguasai berbagai strategi pedagogis untuk menumbuhkan keterampilan ini, termasuk penggunaan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran, asesmen formatif, dan pembelajaran proyek. Reskilling yang membekali pendidik dengan pemahaman mendalam tentang 4C dan cara mengintegrasikannya ke dalam kurikulum akan meningkatkan efektivitas pembelajaran yang berpusat pada pengembangan kemampuan abad ke-21.

Peran sentral pendidik dalam menentukan mutu pendidikan, di mana pendidik bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan panutan bagi peserta didik. Pendidik memiliki otoritas yang kuat dalam proses pembelajaran dan memegang kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif. Pengaruh pendidik terhadap peserta didik sangat besar, baik dalam aspek akademis maupun non-akademis, dengan faktor-faktor seperti imitasi, sugesti, identifikasi, dan simpati yang memperkuat interaksi sosial di

dalam kelas (Ma'arif, 2007: 51). Dalam konteks ini, implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan mutu peserta didik. Pelatihan reskilling memfasilitasi pengembangan keterampilan ini melalui simulasi, studi kasus, maupun kolaborasi lintas disiplin, sehingga pendidik tidak hanya menguasai teori, tetapi juga praktik integrasi teknologi dan metode inovatif

Pelatihan reskilling yang terfokus pada penguasaan teknologi dan metodologi pengajaran yang inovatif, pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka dalam bidang akademik, tetapi juga memperkuat kapasitas mereka dalam membimbing karakter dan keterampilan sosial peserta didik. Sebagai pihak yang memiliki otoritas dalam kelas, pendidik yang terlatih mampu menciptakan suasana belajar yang lebih dinamis dan interaktif, di mana peserta didik dapat lebih aktif berpartisipasi, menggali ide-ide baru, dan mengembangkan keterampilan berpikir kritis serta kolaborasi. Pembelajaran berbasis proyek, flipped classroom, dan penggunaan teknologi digital yang efisien memungkinkan peserta didik untuk mengakses materi secara mandiri, sementara pendidik dapat memantau kemajuan mereka secara lebih akurat dan memberi umpan balik yang lebih cepat.

Pentingnya pelatihan reskilling juga terletak pada pemberdayaan pendidik dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk mendukung pembelajaran, terutama di era digital yang semakin berkembang. Pendidik yang terlatih dalam menggunakan platform digital seperti Google Classroom, Canva, dan Kinemaster tidak hanya mampu menciptakan materi pembelajaran yang lebih menarik dan

relevan, tetapi juga lebih percaya diri dalam menggunakan alat-alat tersebut untuk meningkatkan pengalaman belajar peserta didik. Ini juga memungkinkan pendidik untuk beradaptasi dengan kebutuhan zaman yang terus berubah, mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan di dunia yang semakin dipenuhi dengan teknologi.

Selain itu, manajemen reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan juga memperkuat dimensi non-akademis dalam pembelajaran. Pengembangan karakter peserta didik, seperti kedisiplinan, kerja sama, dan kreativitas, menjadi fokus penting dalam proses pembelajaran yang lebih adaptif dan inklusif. Pendidik yang lebih terampil dalam mengelola kelas dan memahami kebutuhan individu peserta didik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karakter dan keterampilan sosial peserta didik secara lebih efektif. Ini memperkuat hubungan antara pendidik dan peserta didik, yang tidak hanya didasarkan pada otoritas akademik, tetapi juga pada pengaruh positif pendidik dalam membimbing peserta didik untuk menjadi pribadi yang lebih baik dalam masyarakat.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang telah membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Program ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memperkaya pengalaman belajar peserta didik, baik dari segi akademik maupun perkembangan karakter. Pendidik yang lebih terlatih dan termotivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menciptakan proses pembelajaran yang inovatif dan menyeluruh, yang pada

akhirnya akan menghasilkan peserta didik yang lebih siap menghadapi tantangan di masa depan

Kedua, teori andragogi Malcolm Knowles menjelaskan bahwa pembelajar dewasa termasuk pendidik memiliki karakteristik perbedaan mendasar dibanding anak-anak, yaitu kesiapan untuk belajar yang didorong kebutuhan kontekstual, pengalaman yang kaya sebagai sumber belajar, orientasi pembelajaran yang berpusat pada masalah, dan motivasi intrinsik (Suyanto, & Setiawan, 2017), Reskilling yang dirancang sesuai prinsip andragogi mengutamakan keterlibatan aktif pendidik dalam merancang sendiri agenda pembelajaran, pemilihan modul teknologi, dan penerapan flipped classroom maupun project-based learning, sehingga relevansi dan daya gairah belajar pendidik meningkat.

Ketiga, konsep transformative learning menekankan proses pergeseran paradigma dalam cara berpikir dan bertindak peserta pelatihan sebagai respons terhadap “disorienting dilemma” dan refleksi kritis (Hoggan & Finnegan, 2023). dalam konteks reskilling, sesi diskusi mendalam, studi reflektif pengalaman mengajar, dan penerapan praktik baru secara iteratif memicu transformasi identitas profesional pendidik, dari sekadar menyampaikan materi menjadi fasilitator yang memberdayakan dan adaptif terhadap dinamik pendidikan abad ke-21.

Pendidik sebagai pembelajar dewasa memiliki kesiapan untuk belajar yang dipicu oleh kebutuhan kontekstual dan pengalaman yang kaya. Berbeda dengan anak-anak, pendidik cenderung lebih terfokus pada pembelajaran yang bersifat praktis dan relevan dengan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, dalam implementasi manajemen reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, pelatihan yang dirancang harus mengutamakan keterlibatan aktif pendidik dalam merancang agenda pembelajaran mereka sendiri. Pendekatan ini memungkinkan pendidik untuk memilih modul teknologi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, serta menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif seperti flipped classroom dan project-based learning. Dengan memberikan kesempatan bagi pendidik untuk mendesain pengalaman belajar mereka, relevansi dan daya tarik program reskilling akan meningkat, sehingga mendorong pendidik untuk lebih aktif terlibat dalam proses belajar.

Selain itu, konsep transformative learning yang menekankan pergeseran paradigma dalam cara berpikir dan bertindak menjadi elemen penting dalam keberhasilan reskilling. Dalam konteks ini, reskilling tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada perubahan mendalam dalam identitas profesional pendidik. Dengan mengintegrasikan sesi diskusi mendalam, studi reflektif pengalaman mengajar, dan penerapan praktik baru secara bertahap, pendidik dapat mengembangkan sikap dan pola pikir yang lebih terbuka terhadap dinamika pendidikan abad ke-21. Proses ini memicu transformasi yang memungkinkan pendidik untuk beralih dari sekadar menyampaikan materi menjadi fasilitator yang lebih memberdayakan peserta didik dan adaptif terhadap perkembangan pendidikan yang terus berubah.

Reskilling yang didasarkan pada prinsip andragogi dan transformative learning ini memiliki dampak yang besar pada peningkatan mutu pendidikan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan. Dengan meningkatkan kompetensi dan

transformasi identitas profesional pendidik, program ini menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih dinamis, interaktif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Pendidik yang lebih terampil dan berorientasi pada pengembangan karakter dan keterampilan abad ke-21 akan mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih mendalam dan bervariasi bagi peserta didik. Hal ini tentu saja berkontribusi pada peningkatan mutu peserta didik, baik dari sisi akademik maupun perkembangan karakter peserta didik, mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Peserta didik yang dididik oleh pendidik yang terlatih melalui program reskilling ini tidak hanya lebih siap secara akademis, tetapi juga lebih siap menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Pada akhirnya, implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang membawa dampak positif yang berkelanjutan dalam mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi era pendidikan digital yang terus berkembang.

Keempat, integrasi kecakapan digital sebagai bagian dari reskilling sangat penting mengingat kesiapan teknologi pendidik masih beragam. (Machmud et al., 2021) menunjukkan bahwa kesiapan dan kompetensi pendidik dalam mengintegrasikan ICT berkorelasi positif dengan kualitas pembelajaran daring dan tatap muka, serta meningkatkan kepercayaan diri pendidik dalam menggunakan Google Classroom, platform e-learning, dan aplikasi kolaborasi online. Oleh karena itu, modul reskilling harus mencakup pelatihan teknis (misalnya, pembuatan video pembelajaran, kuis interaktif) dan pengembangan strategi pedagogis berbasis teknologi.

Berdasarkan teori kompetensi abad ke-21, andragogi, transformative learning, dan temuan empiris kesiapan ICT, manajemen reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis dan pedagogis, tetapi juga memicu perubahan mindset pendidik menuju pembelajaran yang lebih inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Rekomendasi ke depan mencakup evaluasi dampak jangka panjang melalui pengukuran capaian keterampilan peserta didik, penguatan komunitas belajar pendidik, serta kolaborasi dengan lembaga riset untuk mengembangkan modul reskilling berbasis bukti. PROSES ini memungkinkan pendidik untuk mengimplementasikan pembelajaran yang lebih berfokus pada kebutuhan peserta didik, dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan relevan terhadap perkembangan zaman. Sebagai dampaknya, para pendidik yang terlibat dalam program reskilling ini tidak hanya memperoleh keterampilan baru, tetapi juga memperluas wawasan dalam menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan menyeluruh bagi peserta didik.

Implementasi manajemen reskilling ini berkontribusi pada peningkatan mutu peserta didik, karena pendidik yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan inovatif. Peserta didik mendapatkan kesempatan untuk belajar melalui pendekatan yang lebih modern dan interaktif, yang pada gilirannya mendorong peningkatan prestasi akademik dan perkembangan karakter mereka. Ke depan, evaluasi dampak jangka panjang dari reskilling ini sangat penting untuk mengukur capaian keterampilan peserta didik secara objektif. Hal ini juga akan memperkuat komunitas belajar di antara pendidik, serta membuka peluang untuk kolaborasi

dengan lembaga riset guna mengembangkan modul reskilling berbasis bukti yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan lebih lanjut. Dengan demikian, manajemen reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi pendidik, tetapi juga pada penyediaan pendidikan yang lebih relevan, adaptif, dan berkelanjutan bagi peserta didik

Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang telah mengubah cara pendidik mengajar dan mengelola kelas dengan mengintegrasikan teknologi digital secara menyeluruh. Melalui pelatihan intensif mulai dari penggunaan Google Classroom, Canva, hingga pembuatan konten interaktif dengan Kinemaster pendidik kini mampu merancang pembelajaran berbasis proyek dan flipped classroom yang lebih dinamis, meningkatkan keterlibatan peserta didik dan mempermudah pemantauan kemajuan mereka. Hasilnya, prestasi akademik peserta didik menunjukkan perbaikan signifikan, sementara karakter abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kerja sama semakin terasah. Di sisi pendidik, kepercayaan diri dan motivasi mengajar meningkat, membuka peluang karier baru sebagai fasilitator dan pemateri profesional. Dukungan manajemen madrasah melalui penyediaan infrastruktur, jadwal pelatihan fleksibel, dan evaluasi berkala memastikan kelancaran program serta memungkinkan penyesuaian berkelanjutan berdasarkan umpan balik. Meskipun tantangan seperti kesenjangan akses internet dan beban kerja pendidik masih ada, fleksibilitas jadwal dan kemitraan strategis sedang diperkuat untuk keberlanjutan. Secara keseluruhan, reskilling ini tidak hanya

memajukan kualitas pengajaran dan pengalaman belajar, tetapi juga mempersiapkan lembaga dan peserta didik menghadapi tuntutan pendidikan digital masa depan.

Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan menunjukkan betapa krusialnya peningkatan kompetensi digital pendidik untuk menjawab tuntutan pembelajaran abad ke-21. Pelatihan intensif penggunaan platform seperti Google Classroom dan Kahoot terbukti meningkatkan profesionalitas pendidik dalam merancang dan mengelola materi daring. (Nurhairunnisah et al., 2021) mencatat bahwa pelatihan Google Classroom memudahkan pendidik menyusun bahan ajar, menetapkan tugas, dan memantau kemajuan peserta didik secara real time, sementara (Japar et al., 2021) menemukan bahwa integrasi Kahoot dalam pembelajaran meningkatkan interaktivitas kelas dan motivasi pendidik untuk terus berinovasi.

Lebih jauh, adopsi model flipped classroom memperlihatkan dampak signifikan pada dinamika belajar-mengajar. Studi (Imania & Bariah, 2024) menunjukkan bahwa flipped classroom memungkinkan waktu tatap muka difokuskan pada diskusi mendalam dan aplikasi konsep, sehingga keterlibatan peserta didik meningkat dan materi lebih mudah dipahami. Di konteks madrasah, penerapan flipped classroom juga mendorong pendidik membuat video pengantar materi, yang dapat diakses ulang oleh peserta didik hingga mereka tuntas memahaminya.

Pengaruh peningkatan literasi digital pendidik terhadap prestasi akademik dan karakter peserta didik juga terukur. (Putri et al., 2021) menemukan korelasi

positif antara tingkat literasi digital dan pencapaian belajar, di mana peserta didik yang belajar lewat media digital menunjukkan hasil ujian lebih tinggi serta kemampuan berpikir kritis yang lebih tajam. Selain itu, pengajaran berbasis proyek yang dirancang dengan alat seperti Canva dan Kinemaster menumbuhkan kreativitas dan kolaborasi, dua kompetensi inti abad ke-21.

Dari sisi pendidik, pelatihan digital tidak hanya menambah keterampilan teknis, tetapi juga memacu motivasi dan membuka jalur karier baru. Menjadi “pendidik digital” memposisikan pendidik sebagai fasilitator pembelajaran modern, yang berpotensi diundang menjadi narasumber atau trainer di lembaga lain. Menurut (Adwiyah Br Hsb, 2024) pendidik yang terus-menerus mengikuti pelatihan bersertifikat akan memiliki reputasi profesional yang lebih tinggi dan jaringan kolaborasi yang lebih luas, pelatihan berbasis teknologi membantu pendidik mengembangkan PCK (Pedagogical Content Knowledge) dengan lebih efektif.

Keberhasilan program reskilling juga sangat bergantung pada dukungan manajerial dan evaluasi berkelanjutan. Penyediaan infrastruktur memadai seperti akses bandwidth dan perangkat menjadi fondasi, sementara jadwal pelatihan fleksibel membantu pendidik menyeimbangkan beban kerja. Murni dari Tanoto Foundation menyebutkan bahwa pelatihan digital berskala besar dapat efektif terdorong oleh kemitraan strategis dengan penyedia layanan dan lembaga riset, di samping itu, pendekatan PDCA (Plan–Do–Check–Act) dalam meninjau hasil pelatihan memungkinkan manajemen menyesuaikan modul berdasarkan umpan balik pendidik dan data capaian belajar peserta didik (M. Saputra, 2022).

Meski begitu, sejumlah tantangan masih harus diatasi, terutama kesenjangan akses internet di kalangan pendidik dan peserta didik serta tekanan beban kerja. Disparitas infrastruktur dapat menghambat adopsi teknologi, sehingga diperlukan kebijakan subsidi perangkat dan pelatihan blended untuk menjangkau wilayah terbatas. Dengan mitigasi yang tepat melalui kemitraan publik-swasta dan skema “trainer of trainer” program reskilling dapat berkelanjutan, memantapkan madrasah sebagai institusi yang adaptif dan siap menghadapi tantangan pendidikan digital masa depan

Dampak pada prestasi akademik dan pengembangan karakter abad ke-21 juga terukur. Penelitian (I. A. Saputra et al., 2024) menunjukkan hubungan positif antara literasi digital dan hasil belajar, di mana peserta didik yang terbiasa mengakses materi daring melalui platform terstruktur mencatat nilai ujian lebih tinggi serta peningkatan keterampilan berpikir kritis dan kolaborasi. Di sisi pendidik, reskilling meningkatkan motivasi dan membuka jalur karier baru. Pendidik yang terlatih menjadi lebih percaya diri dalam eksperimen metodologi pembelajaran dan berpeluang diundang sebagai fasilitator atau trainer di lembaga lain. Pendidik dengan sertifikat pelatihan teknologi digital memperoleh reputasi profesional lebih tinggi dan jaringan kolaborasi yang lebih luas.

Keberlanjutan program ini didukung oleh manajemen yang menerapkan siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*). Penerapan konsep PDCA dalam peningkatan mutu pembelajaran memungkinkan peninjauan berkelanjutan atas efektivitas materi dan metode pelatihan, sehingga modul reskilling dapat disesuaikan berdasarkan umpan balik pendidik dan data capaian peserta didik.

Dukungan infrastruktur termasuk akses bandwidth dan perangkat—serta jadwal pelatihan fleksibel menjadi pilar operasional yang memastikan semua pendidik dapat berpartisipasi tanpa mengganggu tugas mengajar. sinergi peningkatan kompetensi pendidik, metode inovatif, dukungan manajerial yang adaptif, dan mitigasi kesenjangan, manajemen reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan bukan hanya memajukan kualitas pengajaran, tetapi juga menyiapkan lembaga dan peserta didik untuk tantangan pendidikan digital di masa depan.

Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang memiliki implikasi yang besar terhadap peningkatan mutu peserta didik, dengan menekankan pada pengembangan kinerja pendidik yang berkualitas. Pendidik merupakan faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan dan karakter peserta didik, baik dalam aspek akademis, keahlian, maupun perkembangan moral dan spiritual (Mukhtar, 2013: 85). Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, pendidik harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi untuk terus berkembang dan memenuhi tuntutan zaman. Oleh karena itu, program reskilling yang dirancang dengan fokus pada kompetensi digital, metodologi pengajaran inovatif, serta peningkatan kemampuan pedagogis menjadi sangat relevan.

Pelatihan *reskilling* yang berbasis pada prinsip andragogi dan transformative learning, pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dapat memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan pendidikan abad ke-21. Program reskilling ini memungkinkan pendidik untuk lebih terlibat dalam

merancang pengalaman belajar yang lebih dinamis dan relevan, memanfaatkan teknologi secara optimal untuk mendukung proses pembelajaran. Dengan peningkatan kompetensi ini, pendidik tidak hanya lebih terampil dalam menyampaikan materi ajar, tetapi juga mampu mengelola kelas dengan lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik.

Peningkatan kualitas pendidikan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang tidak dapat dipisahkan dari peran vital pendidik dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik. Pendidik sebagai pembelajar dewasa memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter, keahlian, dan pemahaman peserta didik. Implementasi manajemen reskilling pendidik di madrasah ini memfokuskan pada pemberdayaan pendidik untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam hal pedagogi, penggunaan teknologi, dan pengelolaan kelas yang efektif. Hal ini sesuai dengan pemikiran bahwa seorang pendidik tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga menanamkan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai moral dan sosial kepada peserta didik (Mulyasa, 2007: 228).

Program reskilling, pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21. Dengan mengintegrasikan pendekatan berbasis teknologi seperti flipped classroom, pembelajaran berbasis proyek, serta penggunaan aplikasi digital seperti Google Classroom dan Canva, pendidik dapat menciptakan proses pembelajaran yang lebih interaktif dan dinamis. Keberhasilan dalam meningkatkan keterampilan ini tidak hanya berpengaruh pada kompetensi

teknis pendidik, tetapi juga mempengaruhi perubahan dalam pola pikir dan pendekatan mereka terhadap pembelajaran. Pendidik yang lebih percaya diri dan adaptif terhadap perkembangan teknologi akan dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih efektif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Program reskilling ini juga mendorong pendidik untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, baik sesama pendidik di dalam lembaga maupun dalam komunitas yang lebih luas. Pendidik yang terlibat dalam kegiatan pelatihan dapat memperluas wawasan mereka, meningkatkan kreativitas, dan menemukan solusi terhadap berbagai tantangan yang mereka hadapi dalam mengajar. Hal ini memberikan dampak positif tidak hanya pada kinerja individu pendidik, tetapi juga pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Lebih jauh lagi, manajemen reskilling ini juga berimplikasi pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara lebih luas. Pendidik yang memiliki kualifikasi yang memadai dan kemampuan untuk mengelola kelas dengan efektif dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang tidak hanya mengedepankan pencapaian akademis, tetapi juga pengembangan karakter peserta didik. Pendidik yang berkompeten akan lebih mampu membimbing peserta didik untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi, yang sangat penting untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan global. Ini juga sejalan dengan visi pendidikan nasional yang mengutamakan kualitas sumber daya manusia sebagai pilar utama pembangunan bangsa.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas peserta didik. Dengan pendidik yang lebih kompeten, kreatif, dan adaptif, proses pembelajaran menjadi lebih berkualitas, yang pada gilirannya mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi masa depan dengan lebih baik. Program ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas pendidik, sebagai kunci dalam pendidikan, langsung berkorelasi dengan peningkatan kualitas hasil pendidikan yang diterima oleh peserta didik.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah peneliti lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, dan evaluasi yang terstruktur, dengan pelatihan dibagi menjadi tiga tahap: jangka pendek, menengah, dan panjang. Program ini menggabungkan teknologi, soft skills, dan kepemimpinan, serta melibatkan berbagai pihak dalam pengorganisasian. Evaluasi dilakukan melalui rapat internal, observasi kelas, dan evaluasi pribadi untuk memastikan relevansi pelatihan. Pengawasan berfokus pada penerapan teknologi dan pengelolaan kelas. Meskipun akreditasi C, madrasah berkomitmen meningkatkan kualitas pendidikan melalui peluang kemitraan dan pembelajaran berbasis teknologi, serta menghadapi tantangan seperti keterbatasan fasilitas dan perubahan kurikulum. Strategi yang diusulkan termasuk penguatan kerja sama, pelatihan lanjutan, dan evaluasi berbasis *Balanced Scorecard* (BSC) untuk pengembangan kompetensi berkelanjutan, guna meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing di era digital
2. Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang didukung oleh komitmen manajemen yang kuat, keterlibatan Wakil Kepala Bidang Kurikulum dan Kesiswaan, serta pelatihan

berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi, evaluasi rutin, pengorganisasian sumber daya yang efektif, dan motivasi pendidik juga memperkuat keberhasilan program. Pendekatan holistik yang mencakup pengembangan soft skills menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Namun, hambatan seperti keterbatasan anggaran, waktu, beban kerja pendidik, ketidaksesuaian keterampilan, perubahan kurikulum, dan motivasi pendidik yang bervariasi dihadapi. Persaingan dengan madrasah lain dan evaluasi yang kurang terstruktur juga menjadi kendala. Solusi untuk hambatan ini mencakup efisiensi sumber daya, pelatihan daring fleksibel, peningkatan motivasi pendidik, serta evaluasi dan pengawasan yang lebih terstruktur.

3. Implikasi Implementasi program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang membawa dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Program ini meningkatkan kompetensi pendidik melalui pelatihan berbasis teknologi dan metode inovatif, yang meningkatkan kreativitas dan kemampuan pendidik dalam menciptakan pembelajaran interaktif. Dampaknya terlihat pada kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, serta prestasi akademik dan non-akademik siswa. Program ini juga membuka peluang pengembangan karier pendidik, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki pengelolaan kesiswaan dengan mengintegrasikan keterampilan abad ke-21, andragogi, dan transformative learning, program ini memperkuat identitas profesional pendidik dan mempersiapkan siswa menghadapi tantangan globalisasi dan teknologi. Evaluasi rutin memastikan pelatihan tetap

relevan dan berkelanjutan, mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

5.2. Saran

Setelah melihat kondisi yang ada, serta berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, tidak ada salahnya bila penulis memberikan beberapa saran sebagai masukan dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah

- a. Kepala madrasah diharapkan terus memperkuat komitmennya dalam mendukung program reskilling dengan menyediakan anggaran yang memadai dan sumber daya yang cukup. Penjadwalan pelatihan yang fleksibel serta pengalokasian waktu yang lebih terstruktur untuk pendidik sangat penting untuk memperlancar proses pelatihan.
- b. Perluasan kemitraan dengan lembaga pendidikan atau pemerintah yang bisa menyediakan dana hibah atau bantuan pelatihan untuk mengatasi keterbatasan anggaran. Hal ini akan membantu memperluas cakupan pelatihan dan mendukung pengembangan madrasah.
- c. Untuk meningkatkan pengelolaan dan evaluasi program reskilling, penggunaan Balanced Scorecard dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan terstruktur mengenai capaian program serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

2. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum:

- a. Wakil kepala bidang kurikulum perlu terus memastikan bahwa kurikulum yang ada selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan

kebutuhan abad ke-21. Pelatihan berbasis teknologi, seperti penggunaan Google Classroom, Canva, dan platform pembelajaran lainnya, harus dipertahankan dan diperluas.

- b. Mengaktifkan lebih banyak kolaborasi antar pendidik untuk menciptakan pembelajaran berbasis proyek atau flipped classroom yang dapat meningkatkan kreativitas dan keterampilan berpikir kritis siswa. Pembelajaran kolaboratif antara pendidik dari berbagai bidang akan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

3. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan:

- a. Wakil kepala bidang kesiswaan dapat lebih terlibat dalam pengembangan karakter siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembelajaran soft skills. Pengelolaan kegiatan yang terintegrasi dengan pengembangan akademik akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara holistik.
- b. Kerjasama antara wakil kepala bidang kesiswaan dan pendidik dalam merancang program karakter dan kegiatan sosial dapat memperkuat proses pembelajaran dan membentuk sikap positif peserta didik.

4. Pendidik

- a. Pendidik diharapkan untuk terus mengikuti pelatihan dan memperbarui keterampilan mereka, terutama dalam hal teknologi dan metodologi pengajaran terbaru. Dengan memanfaatkan teknologi secara maksimal, pendidik akan lebih siap untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan interaktif.

- b. Pendidik perlu lebih terbuka terhadap penggunaan metode baru dalam pengajaran, seperti flipped classroom dan pembelajaran berbasis proyek, yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan pemahaman materi.
- c. Pendidik disarankan untuk secara rutin melakukan evaluasi diri, baik melalui umpan balik siswa maupun pengamatan kelas, untuk mengetahui efektivitas teknik pengajaran yang digunakan dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

5. Madrasah

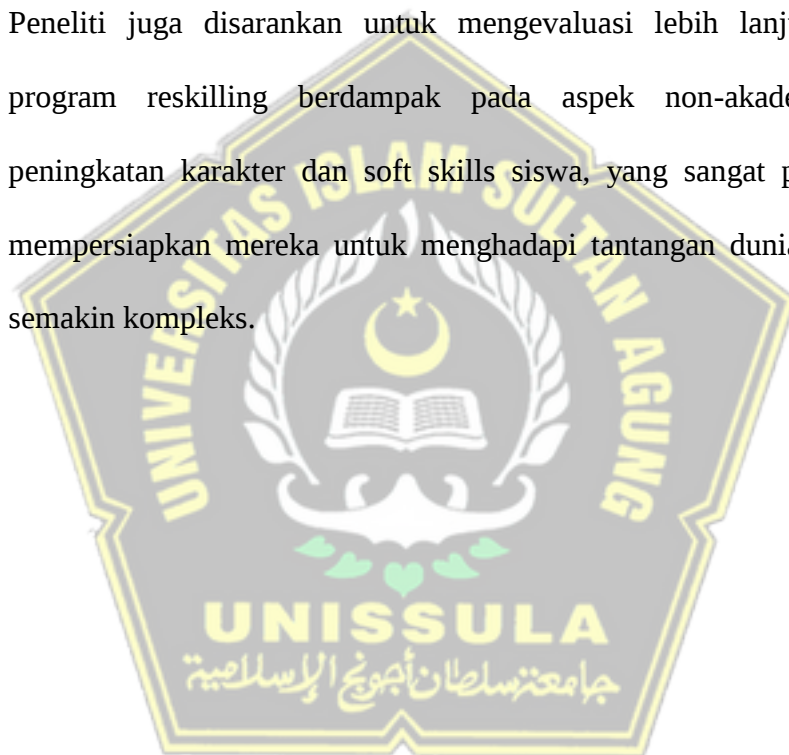
- a. Madrasah harus terus berinvestasi dalam infrastruktur teknologi yang memadai, untuk mendukung pembelajaran daring dan memudahkan akses materi oleh siswa, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau geografis.
- b. Evaluasi terhadap program pelatihan pendidik perlu dilakukan secara lebih terstruktur dan sistematis, dengan melibatkan seluruh pihak terkait, untuk memastikan relevansi pelatihan terhadap kebutuhan dan perkembangan teknologi dalam pendidikan.
- c. Madrasah harus terus memberikan peluang bagi pendidik untuk mengembangkan karier mereka melalui pelatihan lanjutan dan peningkatan keterampilan, yang akan berdampak pada motivasi dan kualitas pengajaran pendidik

6. Peneliti Berikutnya

- a. Peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai dampak jangka panjang dari program reskilling terhadap

prestasi akademik siswa dan perkembangan karakter mereka. Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang keberlanjutan program.

- b. Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan modul pelatihan berbasis bukti yang lebih spesifik, yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas program reskilling dan relevansi dengan kebutuhan pendidikan global.
- c. Peneliti juga disarankan untuk mengevaluasi lebih lanjut bagaimana program reskilling berdampak pada aspek non-akademik, seperti peningkatan karakter dan soft skills siswa, yang sangat penting dalam mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dunia global yang semakin kompleks.



DAFTAR PUSTAKA

- Adwiyah Br Hsb, R. (2024). Strategi Pengembangan Karir Pendidik. *Analysis*, 2(2 SE-Articles), 259–267. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/analysis/article/view/615>
- Ali, M. (2010). Pendidikan_Life_Skills_Sebagai_Profesion.Pdf. *Jurnal Ilmiah Tasamuh, Media Pengembangan Ilmu-Ilmu Keislaman, Filsafat Dan Sosial*, 1(1).
- Ali, M. (2011). *Konstruksi Model Pendidikan Life skillss*. Badan Penerbit Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- Ali, M. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. PKPI2 Universitas Wahid Hasyim.
- Alwi, H. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Amrullah, S., Al-Falah, S., & Cicalengka. (2021). Efektivitas Evaluasi Diri Program Studi (Studi Kasus Analisis Swot dan Perencanaan Strategis). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 28i1, 90–101. <https://doi.org/10.17509/jap.v28i1>
- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Telaah Terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia LPPPI.
- Anif, S., wJ, S., Prayitno, H., & Sukartono, S. (2020). Evaluasi Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Pendidik Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, 14. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i2.9966>
- Arcaro, J. S. (2016). *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Pustaka Pelajar.
- Aridianti, Jannah, M., & Gusmaneli. (2024). Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 2, 185–192. <https://doi.org/10.61104/jq.v2i2.529>
- Arifin, Z. (2019). Penerapan Pembelajaran Berbasis Proyek dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(2).
- As-Sijistani, A. D. S. bin. (n.d.). *Sunan Abi Dawud, Juz 2*. Toha Putra.
- Asrulla, Samsu, Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Di Era Society 5.0. 15(1), 161–178.
- Aulia, M., Putri, F., Larasati, S. A., & Rohayati, S. (2025). *Pemanfaatan Teknologi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Era Digital*.

07(02), 12192–12200.

Azwar, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Bukhari, I. (n.d.). *Shahih Bukhari*. Daar Al Kutub.

Burnalik, D. G. (n.d.). *Webster New World Dictionary*. A Warner Communication Company.

Daflizar, & Alfian. (2023). Nurturing students' 21st-century skills in the classroom: Indonesian EFL teachers' perceived practices. *Issues in Educational Research*, 33(3).

Depag, R. (2017). *Kendali Mutu PAI*. Depag RI.

Dimiyati, & Mudjiono. (2018). *Belajar dan Pembelajaran*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Djamarah, S. B. (2015). *Pendidik Dan Anak Didik Dalam Interaksi Akademik*. Rineka Cipta.

Djamarah, S. B., & Aswan, Z. (2014). *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.

Dunne, R., & Wragg, T. (2016). *Pembelajaran Efektif*. Grasindo.

Erbas, I., Çipuri, R., & Joni, A. (2021). impact of technology on teaching and teaching English to elementary school students. *Linguistics and Culture Review*, 5. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS3.1815>

Faizin, A., & Kusumaningrum, H. (2023). *Review Model-model Evaluasi Program Untuk Pendidikan dan Pelatihan Online*. 1(1), 42–54.

Fatah, N. (2014). *Landasan Manajemen Pendidikan*. P.T. Remaja Rosdakarya.

Febriani, S., Zakir, S., Ilmi, D., & Pramana, R. S. (2024). Evaluasi Program Sekolah Digital dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi untuk Pembelajaran. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1389>

Haji, S. (2019). *Problematika Sumber Daya Manusia SDM di Sekolah Dasar yang Terletak di Daerah Terpencil*.

Hamalik, O. (2012). *Evaluasi Kurikulum*. Remaja Rosdakarya.

Handoko, H. (2016). *Manajemen*. BPFE.

Hardjosoedarmo, S. (2014). *Total Quality Management*. Andi Offset.

- Hawi, A. (2017). Tantangan Lembaga Pendidikan Islam. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3, 143. <https://doi.org/10.19109/Tadrib.v3i1.1388>
- Hidayat, R., Marwati, S., & Yasin, A. (2020). Konsep Balanced Scorecard (BSC) dan Aplikasinya pada Organisasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i2.3748>
- HM, M., Mania, S., & Mawardi, A. (2023). Implementation Of The Kirkpatrick Evaluation Model In Technical Training Program For Islamic Religious Education Teacher In Junior High School. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3, 82–92. <https://doi.org/10.24252/edu.v3i1.39661>
- Hoggan, C., & Finnegan, F. (2023). Transformative learning theory: Where we are after 45 years. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2023, 5–11. <https://doi.org/10.1002/ace.20474>
- Huda, N., Pratiwi, I., Sugito, E., Imran, A., & Fakhri, M. M. (2023). Peningkatan Soft Skill Melalui Program Pelatihan Bebras Challenge Untuk Meningkatkan Kemampuan Computational Thinking Siswa SMK. *Jurnal Sipakatau: Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 10–18. <https://doi.org/10.61220/jsipakatau.v1i1.232>
- Idrus, S. (2017). Model Strategi Kemitraan pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di MAN 2 Mataram). *PALAPA*, 5, 20–37. <https://doi.org/10.36088/palapa.v5i2.44>
- Imania, K. A. N., & Bariah, S. H. (2024). Pengembangan Flipped Classroom Dalam Pembelajaran Berbasis Mobile Learning Pada Mata Kuliah Strategi Pembelajaran. *Petik: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 6(2 SE-Articles), 122–127. <https://doi.org/10.31980/petik.v6i2.1171>
- Japar, M., Syarifa, S., & Fadhillah, D. (2021). *Pelatihan Penggunaan Google Classroom Dan Kahoot Untuk Meningkatkan Profesionalitas Pendidik Pendidikan Kewarganegaraan Di Era Digital*. 4, 18–27.
- Jean, L., Cheah, J.-H., Waller, D., Ting, H., & Ng, S. (2019). What S-commerce Implies? Repurchase Intention and Its Antecedents. *Marketing Intelligence & Planning, ahead-of-print*. <https://doi.org/10.1108/MIP-03-2019-0145>
- Kadir, L. A., & Bima, M. I. M. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu, Kompetensi, Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Pendidik SMP Di Kota Makassar. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital Volume*, 1(4).
- Kartono, K. (2015). *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Alumni.
- Kementerian Agama Islam RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Kementerian Agama.

- Khasanah, M. (2024). Tantangan Penerapan Teknologi Digital dalam Pendidikan Islam: Memanfaatkan Inovasi untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 282–289. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i2.4240>
- Kuswanto, H. (2019). Evaluasi Pembelajaran di Madrasah: Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Penggunaan Teknologi. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 25(3).
- Kuswara, K. (2024). Evaluasi Program Pelatihan Pendidik Terhadap Peningkatan Keterampilan Mengajar Dan Prestasi Akademik Siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5, 443–449. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i8.2714>
- Laksono, T., & Izzulka, I. (2022). Evaluasi Pengembangan Kurikulum Pendidikan. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4, 4082–4092. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2776>
- Lasino, L. (2022). Penerapan Supervisi Observasi Kelas untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dalam Melaksanakan Pembelajaran yang Efektif di SMA Negeri 1 Toba Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 2, 95–114. <https://doi.org/10.54082/jupin.52>
- lenaini, I., Harto, K., Sabera Adib, H., & Annur, S. (2023). Strategi Generik Porter Dalam Meningkatkan Daya Saing Sekolah Di MTS Khoirul Kasbi Desa Paldas. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 9(01 SE-Pengiriman Naskah), 32–40. <https://doi.org/10.56406/jkim.v9i01.169>
- Machmud, M., Fadhilatunisa, D., Fakhri, M. M., & Rosidah. (2021). Indonesia Teacher Competencies in Integrating Information and Communications Technology for Education. *Athens Journal of Education*, 8, 331–348. <https://doi.org/10.30958/ajte.8-4-4>
- Majid, A., & Andayani, D. (2014). *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marimba, A. D. (n.d.). *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Al-Ma'arif.
- McIlvane, A. R. (2018). Window of Opportunity,” Human Resource Executive. 5 Juni.
- Moleong, L. J. M. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Morphology, T. C. (2016). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kencana Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. (2017). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendidik*. Remaja Rosdakarya.

- Mulyati, I., Mansyuruddin, M., Adrianus, A., Bahari, Y., & Warneri, W. (2023). Proses Difusi Inovasi dalam Penerapan Metode Pengajaran Baru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5, 2425–2433. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i6.5769>
- Ngadi, F., & Anu, Z. (2020). Evaluasi Program Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pendidik Paud. *Jambura Journal of Community Empowerment*, 30–43. <https://doi.org/10.37411/jjce.v1i2.571>
- Nisa, D. F., Pratiwi, G. P., Pratiwi, K. N., Sunarti, & Hasanah. (2023). Pengembangan organisasi dalam perilaku organisasi. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(3), 688–694.
- Nizar, S. (2015). *Pendekatan Historis; Teoritik dan Praktis*. Ciputat Pres.
- Notoatmojo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nurhairunnisah, Safitri, A., Musahrain, Anglianingsih, O., & Afriani, N. (2021). Pelatihan Penggunaan Google Classroom Sebagai Media Pembelajaran Di SD. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 66–70.
- Nuri, M., Azzahra, A., & Rachmanc, I. F. (2024). Membangun Masa Depan yang Terhubung: Pendidikan dan Literasi Digital di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(5), 500–507.
- OECD. (2018). *The future of education and skills Education 2030*. OECD Publishing.
- Pare, A., & Sihotang, H. (2023). Pendidikan Holistik untuk Mengembangkan Keterampilan Abad 21 dalam Menghadapi Tantangan Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3 SE-Articles of Research), 27778–27787. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11268>
- Poerwati, E., & Widodo, N. (2012). *Perkembangan Peserta Didik*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pophal, L. G. (2019). Thinking Your Seat at The Table. *HR Magazine*, March.
- Pustjens, A., Weesepeol, Y., & Ruth, S. (2016). *Food Fraud and Authenticity* (pp. 3–20). <https://doi.org/10.1016/B978-1-78242-447-5.00001-0>
- Putri, S. A., Prakoso, A. F., Studi, P., Ekonomi, P., & Surabaya, U. N. (2021). Pengaruh literasi digital terhadap prestasi akademik ekonomi dengan pembelajaran informal digital sebagai variabel mediasi. 110–125. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v12i2.9011>
- Rabialdy, F. (2020). Analisis Hubungan Motivasi dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Pendidik di Kota Pekanbaru. 4(2015), 3495–3504.

- Rahayu, S., Yanuarsari, R., Latifah, E., Lisnawati, L., Kurniati, I., Tirtajaya, A., & Yoseptry, R. (2023). Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4, 8191–8200. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4305>
- Rahman, B. (2014). Refleksi Diri Dan Peningkatan Profesionalisme Pendidik. *Paedagogia: Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(1), 1–12.
- Rahman, R. (2020). Inovasi dalam Metodologi Pengajaran di Madrasah: Meningkatkan Kualitas Pembelajaran dengan Pendekatan Berbasis Proyek. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(3).
- Rati, N. W., Kusmaryatni, N., & Rediani, N. (2017). MODEL PEMBELAJARAN BERBASIS PROYEK, KREATIVITAS DAN HASIL BELAJAR MAHASISWA. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(1), 60–71.
- Resti, R., Wati, R., Ma'Arif, S., & Syarifuddin, S. (2024). Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi sebagai Alat Untuk Meningkatkan Kemampuan Literasi Digital Siswa Sekolah Dasar. *Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8, 1145. <https://doi.org/10.35931/am.v8i3.3563>
- Roestiyah. (2016). *Masalah-masalah Ilmu Kependidikan*. Bina Aksara.
- Rohani, A. (2016). *Pengelolaan Pengajaran*. Asdi Mahastya Rineka.
- Saavedra, A., & Opfer, V. D. (2012). Learning 21st-Century Skills Requires 21st-Century Teaching. *The Phi Delta Kappan*, 94, 8–13. <https://doi.org/10.2307/41763587>
- Samsudin. (2024). The Impact of Teacher Professional Development Programs Incorporating Educational Technology on Student Achievement: A Meta-Analysis. *Academy of Education Journal*, 15, 1562–1573. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i2.2544>
- Saputra, I. A., Ramadhani, A., Khairunnisa, M. Z., & Ainiyah, N. (2024). Pengaruh Literasi Digital terhadap Prestasi Akademik Siswa Menengah Atas. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1 SE-Articles), 25–31. <https://doi.org/10.58706/jipp.v3n1.p25-31>
- Saputra, M. (2022). Pelatihan Penggunaan Google Classroom untuk Menunjang Keterampilan Pendidik dalam Mengelola Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Surya Masyarakat*, 5, 115. <https://doi.org/10.26714/jsm.5.1.2022.115-123>
- Sardiman. (2016). *Interaksi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Sari, D. (2018). Meningkatkan Efektivitas Umpan Balik dalam Pendidikan Klinik.

- Unram Medical Journal*, 5, 31. <https://doi.org/10.29303/jku.v5i3.301>
- Sari, J., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5, 329. <https://doi.org/10.23887/jppp.v5i3.34846>
- Sarwoto. (2015). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Satriani, E., Wahyuni, S., & Muklis, M. (2023). Pelatihan Desain Konten Pembelajaran yang Kreatif dan Inovatif berbasis Aplikasi Moodle. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 4, 74. <https://doi.org/10.33394/jpu.v4i1.6866>
- Schoderbek, P. P. (n.d.). *Management*. Harcourt Broce Javano Vich.
- Setyawati, A., & Dwi, N. (2010). Menghargai Perbedaan Individual Murid: Studi Kasus di SD Tumbuh. *Jurnal Penelitian*, 5.
- Siagian, M. (2023). *Efektivitas Program Upskilling dan Reskilling bagi Peningkatan Kompetensi Pendidik SMK di Kota Medan*.
- Siagian, S. P. (2014). *Filsafat Administarsi*. Haji Masagung.
- Sibuea, N. (2023). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Pendidik terhadap Kualitas Pelayanan Prima Sekolah di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(3), 1039–1056.
- Soedjadi, F. X. (2012). *O&M (Organization and methods) Penunjang Keberhasilan Proses Manajemen*. Haji Masgung.
- Sudijono, A. (2015). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif: dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Suryadi, A. (2024). Pemanfaatan Hasil AKMI Untuk Pembelajaran Berkelanjutan di Madrasah. *JPMP: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Sutaryat. (2015). *Peningkatan Mutu Sekolah dan Supervisi Pendidika*. Penerbit Genesindo.
- Suyanto, S., & Setiawan, A. (2017). Peningkatan Kualitas Pengajaran Melalui Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional Pendidik. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 22(1).

- Syafaruddin. (2017). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Grasindo.
- Taufik, T., Putra, A., Imansyah, M., Nurdianah, N., & Iwansyah, I. (2023). Literasi Digital untuk Pendidik Sekolah Dasar di Wilayah Pesisir Kabupaten Dompu. *Jurnal PkM (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 6, 543. <https://doi.org/10.30998/jurnalpkm.v6i5.19584>
- Uwes, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Logos Wacana Ilmu.
- Voogt, J., & Pareja Roblin, N. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21 st century competences: Implications for national curriculum policies. *Journal of Curriculum Studies*, 44. <https://doi.org/10.1080/00220272.2012.668938>
- Wahidin. (2024). Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Al-Rabwah: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(01), 13–26.
- Walewangko, G., Sumual, T., & Usuh, E. (2023). Hambatan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Pendidik. *JURNAL PENA EDUKASI*, 9, 94. <https://doi.org/10.54314/jpe.v9i2.1242>
- Wirasatriya, P. A., Wahyuni, D. S., & Sindu, I. G. P. (2020). Efektivitas Media E-Learning Dengan Model Flipped Classroom Pada Mata Pelajaran Komputer Dan Jaringan Dasar. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika (KARMAPATI)*, 9, 160–171.
- Wulaningsih, R., & Asriati, N. (2024). Pengelolaan Keuangan Pendidikan dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Sumber Daya. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(4 SE-Articles), 1723–1732. <https://doi.org/10.53299/jppi.v4i4.757>
- Zainun, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Haji Masagung.