

## **Analysis Of Training Needs For Halima Qur'ani Karawang Daycare Teachers**

### **Analisis Kebutuhan Pelatihan Guru Daycare Halima Qur'ani Karawang**

Zalfa Salsabila Nurdin<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Laras Ratu Khalida<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.zalfanuridin@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.zalfanuridin@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id](mailto:enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

[ratukhalida@ubpkarawang.ac.id](mailto:ratukhalida@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the training needs (Training Need Analysis/TNA) for teachers at Halima Qur'ani Daycare to improve their competencies in various aspects, especially in leadership, teamwork, communication, and classroom management. The main phenomenon found is the gap between training needs and the results of the training that has been implemented, due to the lack of systematic application of Training Need Analysis (TNA) in training planning, so that some training has not achieved optimal implementation. This study uses methods that include documentation analysis, observation, interviews with triangulation data collection techniques through in-depth interviews with six key informants, including teachers and Daycare management. and evaluation of teacher performance data based on key competency aspects. The TNA steps applied include problem identification, causal investigation, selection of analysis techniques, and data analysis to formulate appropriate training recommendations. The results of this analysis produce a training program design that focuses on improving leadership skills, communication, conflict resolution, and classroom management and childcare. The implementation of this program is expected to improve the effectiveness of teacher work, strengthen teamwork, and create a more conducive learning environment for children. Thus, Daycare can achieve higher service standards and support optimal child development.*

**Keywords :** Training Need Analysis (TNA), teacher training, Daycare

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis/TNA) bagi guru di Daycare Halima Qur'ani guna meningkatkan kompetensi mereka dalam berbagai aspek, terutama dalam kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen kelas. Fenomena utama yang ditemukan adalah adanya kesenjangan antara kebutuhan pelatihan dan hasil pelatihan yang telah dilaksanakan, akibat kurangnya penerapan Training Need Analysis (TNA) secara sistematis dalam perencanaan pelatihan, sehingga beberapa pelatihan belum mencapai implementasi optimal. Penelitian ini menggunakan metode yang meliputi analisis dokumentasi, observasi, wawancara dengan teknik pengumpulan data triangulasi melalui wawancara mendalam terhadap enam informan kunci, termasuk guru dan manajemen Daycare. serta evaluasi data kinerja guru berdasarkan aspek kompetensi utama. Langkah-langkah TNA yang diterapkan mencakup identifikasi masalah, investigasi penyebab, pemilihan teknik analisis, serta analisis data untuk merumuskan rekomendasi pelatihan yang sesuai. Hasil dari analisis ini menghasilkan rancangan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, penyelesaian konflik, serta manajemen kelas dan pengasuhan anak. Implementasi program ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja guru, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi anak-anak. Dengan demikian, Daycare dapat mencapai standar layanan yang lebih tinggi serta mendukung perkembangan anak secara optimal.

**Kata Kunci :** Training Need Analysis (TNA), pelatihan guru, Daycare

### **1. Pendahuluan**

Pada saat ini di Indonesia kebutuhan akan Daycare terus meningkat seiring dengan perubahan gaya hidup Masyarakat dan peningkatan jumlah orang tua yang bekerja diluar rumah (Madanih, 2021). Daycare atau Tempat Penitipan Anak (TPA) merupakan salah satu

lembaga pendidikan nonformal yang kini semakin banyak ditawarkan kepada orang tua yang memiliki kesibukan di luar rumah. Layanan ini memberikan solusi bagi orang tua yang membutuhkan tempat yang aman dan nyaman untuk menitipkan anak mereka, sekaligus memastikan bahwa anak tetap mendapatkan pengasuhan dan stimulasi pendidikan yang sesuai dengan usianya. lembaga tersebut tanpa harus menghawatirkan akan kualitas pelayanan dan pendidikan bagi seorang anak (Sinaga et al., 2022b) *Daycare* Halima Qur'ani di Karawang hadir sebagai salah satu fasilitas yang memberikan pelayanan pengasuhan sekaligus pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman, yang diharapkan dapat membantu membentuk karakter dan keterampilan dasar pada anak-anak sejak dini.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, mengatur persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru di Indonesia, baik dari segi kualifikasi akademik maupun kompetensi profesional (Depdikbud, 2007). Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan melalui standar para pendidik. Tenaga pendidik merupakan aspek penting dalam sistem Pendidikan karena semua proses dalam Upaya meningkatkan kepribadian dan nilai nilai pada peserta didik dipegang kendali penuh oleh tenaga pendidik yakni para guru (Kasmilah & Karmiza, 2024) Pelatihan dalam program pendidikan bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan performa mereka dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Namun, pada kenyataannya, masih banyak guru yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan yang tepat guna untuk memastikan peningkatan kompetensi dan kualitas pengajaran.

*Daycare* Halima Qur'ani adalah taman pengembangan anak berbasis Islami yang mengenalkan berbagai kegiatan positif sejak usia dini, seperti doa, surat, hadist pendek, serta Sholat Dhuha yang rutin dilakukan setiap hari. Anak-anak juga belajar sesuai tema yang dijadwalkan berdasarkan usia, mulai dari sensorik dan motorik sejak usia 6 bulan. Berdiri lebih dari sepuluh tahun di Karawang, *Daycare* ini berkomitmen menciptakan lingkungan belajar yang aman dan nyaman sesuai visi-misinya: "*Menjadi Lembaga Pendidikan Tempat Tumbuh Kembang Anak Secara Optimal dan Islami Sesuai dengan Kemampuan dan Tahapan Usia.*"

Pelatihan merupakan serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan sikap seseorang. Peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia dapat mempermudah individu dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Sasaran utama dari program pelatihan adalah meningkatkan keterampilan dan keahlian seseorang yang ingin memperdalam ilmu serta mengembangkan potensi diri. (Imam Wahyudi et al., 2023). Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam suatu organisasi, karena keberhasilan yang dicapai bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, apa pun bentuk dan tujuannya. Setiap organisasi dibentuk berdasarkan visi dan misi yang dirancang untuk kepentingan manusia, dengan sistem yang diatur sedemikian rupa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Indrayani et al., 2013) Namun, tantangan utama dalam memastikan keberhasilan layanan *Daycare* ini terletak pada kualitas guru atau pengasuh yang berinteraksi langsung dengan anak-anak.

**Tabel 1. Data Pelatihan Yang Telah Dilaksanakan Daycare Halima Qur'ani**

NO	Tema Pelatihan	Tercapai	Tidak Tercapai
----	----------------	----------	----------------

1.	<i>Work Life Balance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan keterampilan dalam manajemen waktu</li> <li>• Pengurangan stress dalam bekerja</li> <li>• Penerapan keseimbangan bekerja dan kehidupan sehari-hari</li> </ul>	Belum semua guru konsisten menerapkan keseimbangan dalam membagi waktu bekerja dan kehidupan sehari-hari.
2.	Manajemen Emosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengelola emosi dengan cukup baik</li> <li>• Mengenal karakter dari emosi</li> </ul>	Masih adanya kesulitan dalam mengubah kebiasaan lama, dan kesulitan menjaga kestabilan emosi saat berhadapan dengan anak-anak.
3.	<i>Team Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya Kerjasama antar guru dalam kegiatan belajar mengajar baik komunikasi dengan sesama guru</li> <li>• Memberikan pandangan baru terhadap sistem kerja tim</li> </ul>	Masih adanya kesulitan dalam mengatasi masalah tim, dan tidak semua tim menyadari pentingnya komunikasi yang terbuka di suatu tim kerja, dan belum bisa membangun kepercayaan dalam tim.
4.	Manajemen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan pemahaman tentang struktur organisasi dan pengelolaan terhadap sumber daya manusia</li> </ul>	Materi yang disampaikan kurang tepat untuk para guru di <i>Daycare</i> , belum terbiasanya guru dengan sistem organisasi terstruktur.

Sumber : *Daycare* Halima Qur'ani Diolah oleh Penulis (2024)

Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah belum diterapkannya metode *Training Need Analysis* (TNA) secara spesifik dalam merancang pelatihan yang akan dilaksanakan. Akibatnya, terdapat beberapa kesenjangan antara hasil pelatihan yang dicapai dengan kebutuhan yang diharapkan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa beberapa target dari pelatihan yang telah dilaksanakan masih belum terpenuhi. Sesuai dengan visi dan misi *Daycare* Halima Qur'ani, yaitu menjadi lembaga pendidikan terbaik, Halima Qur'ani terus melakukan pengembangan melalui pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk mendukung pencapaian visi dan misinya. Pelatihan tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif, khususnya dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas para guru di *Daycare* Halima Qur'ani.

Berbagai penelitian terdahulu telah menyoroti pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas dan kinerja mereka. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa banyak guru masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Penelitian-penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai hubungan antara pelatihan yang efektif dan peningkatan kompetensi dalam mendukung profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian oleh Rahyasih et al. (2019) menyatakan bahwa pengembangan profesionalitas guru mencakup pembelajaran yang memungkinkan guru untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan, serta menerapkannya guna mendukung pembelajaran siswa. Penelitian lain oleh Mesra & Salem, (2023) menyebutkan bahwa pelatihan dan kompetensi guru di abad ke-21 sangat relevan dan bermanfaat, terutama untuk memastikan keselarasan dengan perkembangan zaman yang terus berubah. Hal ini menjadi sangat penting bagi tenaga pendidik yang mengajar anak-anak di usia *golden age*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan guru di *Daycare* Halima Qur'ani Karawang, guna memberikan rekomendasi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan pengasuhan dan pendidikan di fasilitas tersebut. Dengan

adanya analisis kebutuhan ini, diharapkan dapat dirancang program pelatihan yang tepat guna yang mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi guru sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan pelatihan berkelanjutan yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang aman, stimulatif, dan sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan anak usia dini berbasis nilai-nilai Qur'ani.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengambil judul "Analisis Kebutuhan Pelatihan Guru *Daycare* Halima Qur'ani Karawang"

## 2. Tinjauan Pustaka

### A. Pelatihan

Pelatihan guru adalah sebuah aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan berpikir dan bekerja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Kegiatan ini dilakukan untuk membahas dan menyelesaikan berbagai permasalahan, baik yang bersifat teoritis maupun praktis, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas kompetensi guru sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. (Zulfahmi et al., 2022)

Tujuan utama dari pelatihan adalah meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu, sehingga peserta dapat lebih terampil dan kompeten dalam bidang yang dipelajari. Abdullahi dalam (Setiani & Febrian, 2023) Pelatihan dan pengembangan adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan.

Berdasarkan pengertian di atas, pelatihan adalah proses pembelajaran yang berfokus pada praktik untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu atau kelompok. Dalam konteks organisasi, pelatihan mendukung pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Sementara dalam pendidikan, pelatihan guru bertujuan meningkatkan kemampuan berpikir, kerja sama, dan pemecahan masalah guna mendukung kinerja yang lebih profesional.

### B. Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019: 6) pada (Willson & Hikmah, 2020) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

#### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan harus disusun secara realistis dan dikomunikasikan dengan jelas kepada peserta. Pelatihan dirancang untuk mengembangkan keterampilan kerja agar peserta memiliki pemahaman yang lebih baik dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 2. Materi

Isi pelatihan mencakup berbagai bidang seperti manajemen pekerjaan, penulisan esai, komunikasi tertulis dalam dunia kerja, psikologi kerja, kedisiplinan dan etika profesional, serta penyusunan laporan kerja. Materi tersebut dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan masing-masing peserta.

#### 3. Metode yang digunakan

Metode yang diterapkan dalam pelatihan melibatkan pendekatan partisipatif, seperti diskusi kelompok, seminar, latihan, praktik (demonstrasi), permainan, program pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok, serta studi banding.

#### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan yang telah memenuhi kriteria tertentu, seperti berstatus sebagai pegawai tetap atau telah mendapat rekomendasi dari atasan langsung.

#### 5. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau instruktur yang terlibat dalam kegiatan pelatihan wajib memiliki kompetensi dan keahlian yang relevan dengan topik pelatihan yang disampaikan, guna memastikan efektivitas proses pembelajaran.

### C. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik bagi individu, tim, maupun organisasi. Pelatihan yang diterapkan harus mendukung peningkatan kompetensi, motivasi, serta sesuai dengan kebutuhan sasaran (Guruh & Iva, 2024). Agar pelatihan berjalan efektif, karyawan dan pelatih perlu menjalin komunikasi yang baik serta bersikap jujur. Sikap terbuka antara peserta dan pelatih memungkinkan untuk mengidentifikasi kekurangan dalam pelatihan, mengatasi kendala dalam menjalankan tugas, menentukan aspek pelatihan yang perlu diperbaiki, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Menurut, Juita et al., (2024) Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standart prestasi kerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi karyawan.

Menurut Suherman, (2020) Perusahaan berusaha meningkatkan kapasitas kerja karyawan dengan mengadakan program pelatihan kerja. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengembangan keterampilan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelatihan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Manfaat pelatihan berperan penting dalam mendukung kesuksesan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan, semakin besar pula keuntungan yang diperoleh organisas (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Pencapaian ini sulit diraih tanpa adanya program pelatihan yang efektif.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data triangulasi. Menurut Bahri dalam (Hanyfah et al., 2022) Penelitian kualitatif deskriptif dilakukan untuk menjelaskan penelitian yang ada tanpa memberikan manipulasi data variable yang diteliti dengan cara melakukan wawancara observasi dan dokumentasi secara langsung. Penelitian ini dilakukan pada *Daycare* Halima Qur'ani Cabang 1 yang bertempat di Perumahan Puri Blok C12 No. 31 Sirnabaya dan di Cabang 2 Perumahan Cluster Sentraland Residence 2 Blok GB No. 27 Karawang. Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan yang terlibat yaitu kepada Guru di *Daycare* Halima Qur'ani Populasi pada penelitian ini merupakan 22 guru *Daycare* dan menggunakan 6 sampel diantaranya : Owner, Kepala Sekolah, Leader 1, Leader 2 dan 2 Guru dengan menggunakan pedoman wawancara. Pada proses ini bertujuan untuk menggali lebih dalam infomasi dan presepsi mengenai analisis pelatihan yang dilaksanakan di *Daycare* Halima Qur'ani. Selain itu, data yang diperoleh melalui wawancara akan divalidasi dengan menggunakan metode triangulasi untuk memastikan keabsahan data dan meminimalkan potensi bias. Data yang dikumpulkan dianalisis secara tematik untuk menemukan pola-pola yang relevan dan memberikan pemahaman yang komprehensif terkait kebutuhan pelatihan karyawan (Rachmad et al., 2024).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### HASIL

Pada tahap awal penelitian ini, peneliti melakukan identifikasi terhadap kendala yang dihadapi oleh *Daycare* Halima Qur'ani dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan bagi para guru (Oktaviyani, 2022). Ditemukan bahwa beberapa pelatihan yang telah diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang diperlukan dalam proses pengasuhan dan pembelajaran anak. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh guru dan tuntutan kerja yang diharapkan oleh *Daycar*. Akibatnya, tim *Daycare* Halima Qur'ani mengalami kesulitan dalam menentukan jenis pelatihan yang tepat untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas pendidikan dan layanan yang diberikan. Agar pelatihan yang disusun benar-benar relevan dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru serta perkembangan anak secara menyeluruh.

**Tabel 2. Tugas, Keterampilan dan Kesenjangan**

Tugas	Keterampilan Yang Dibutuhkan	Keterampilan Aktual	Kesenjangan Keterampilan
Menyukai anak-anak	Kreatif dalam bermain dan bercerita bersama anak-anak	Sudah mampu menciptakan suasana yang nyaman untuk anak	Perlu lebih memperhatikan anak-anak yang kurang aktif
Menjaga dan mengajar anak-anak	Kesabaran dan pemahaman tentang perkembangan anak	Sudah cukup sabar dan mengerti cara mengatasi mood anak	Perlu mempelajari teknik pengajaran anak usia dini lebih banyak
Mampu bekerja sama tim	Mampu berkolaborasi dan saling mendukung dengan rekan kerja	Sudah mulai berkolaborasi dengan cukup baik	Perlu meningkatkan komunikasi saat membagi tanggung jawab
Mampu berkomunikasi baik dengan orangtua	Keterbukaan, kejujuran dan fleksibilitas dalam berkomunikasi	Sudah terbuka dan jujur tetapi belum pandai dalam Menyusun kata-kata untuk disampaikan	Perlu latihan berbicara dan memberikan laporan perkembangan anak secara rinci
Manajemen konflik	Kemampuan mengatasi masalah dengan tenang	Sudah mencoba menyelesaikan konflik kecil	Perlu strategi untuk menangani konflik yang lebih kompleks

Sumber : *Daycare* Halima Qur'ani Diolah oleh Penulis (2024)

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan secara spesifik yang bertujuan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Lestari, 2024). Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan oleh guru *Daycare* sangat penting untuk memastikan mereka dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Selain itu, tabel tersebut juga menyoroti kesenjangan kompetensi yang perlu ditingkatkan guna menunjang kinerja guru dalam mendukung tumbuh kembang anak. Dengan memahami keterampilan aktual yang dimiliki serta perbedaan antara kemampuan saat ini dan yang diharapkan, guru dapat lebih fokus pada pengembangan diri melalui pelatihan, diskusi tim, dan praktik langsung.

**Tabel 3. Penilaian Kompetensi Guru *Daycare***

No	Kompetensi	Subjek Analisis	Nilai	Interpretasi
1.	<i>Analytical Thinking</i>	Kemampuan mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam pekerjaan	4	Baik
		Menunjukkan pemikiran logis dalam menyelesaikan tantangan atau konflik	3	Cukup Baik

		Kemampuan merancang solusi yang efisien berdasarkan analisis situasi	2	Kurang Baik
		Mampu mengevaluasi efektivitas metode kerja dan menyarankan perbaikan	4	Baik
		<b>Rata-Rata</b>	<b>3,25</b>	<b>Cukup Baik</b>
2.	<i>Leadership</i>	Dapat memberikan contoh yang baik dalam etos kerja dan profesionalisme	3	Cukup Baik
		Kemampuan menangani konflik dalam tim secara adil dan konstruktif	2	Kurang Baik
		Keahlian dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas sebagai pemimpin	3	Cukup Baik
		Kemampuan memotivasi dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama	3	Cukup Baik
		<b>Rata-Rata</b>	<b>2,75</b>	<b>Kurang Baik</b>
3.	<i>Customer service</i>	Kemampuan memahami kebutuhan dan ekspektasi orang tua murid	4	Baik
		Mampu menangani keluhan orang tua murid dengan sikap profesional dan solusi yang tepat	4	Baik
		Memiliki komunikasi yang jelas, empati, dan sopan dalam berinteraksi dengan pelanggan	5	Sangat Baik
		Konsisten dalam menjaga kualitas layanan sesuai standar yang ditetapkan	3	Cukup Baik
		<b>Rata-Rata</b>	<b>4</b>	<b>Baik</b>
4.	<i>Teamwork</i>	Kemampuan bekerja sama dengan anggota tim secara efektif dan harmonis	3	Cukup Baik
		Bersikap terbuka terhadap masukan dan pendapat anggota tim lainnya	2	Kurang Baik
		Mampu berkomunikasi dengan baik untuk mendukung kerja sama tim	3	Cukup Baik
		Mau berkontribusi dalam menyelesaikan tugas kelompok tanpa mengandalkan individu lain.	3	Cukup Baik
		<b>Rata-Rata</b>	<b>2,75</b>	<b>Kurang Baik</b>

5.	Manajemen Kelas dan anak	Kemampuan mengatur jadwal harian agar seimbang antara belajar, bermain, dan istirahat	5	Sangat Baik
		Kemampuan berkomunikasi dengan anak menggunakan bahasa yang sesuai dengan usia mereka	4	Baik
		Kemampuan merancang dan menjalankan aktivitas yang sesuai dengan usia dan kebutuhan anak	4	Baik
		Kemampuan memahami dan merespons perilaku anak sesuai dengan tahap perkembangannya	4	Baik
		Kemampuan menciptakan lingkungan kelas yang aman, nyaman, dan mendukung perkembangan anak	5	Sangat Baik
		<b>Rata-Rata</b>	<b>4,4</b>	<b>Baik</b>

Sumber : *Daycare* Halima Qur'ani Diolah oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi guru di *Daycare* Halima Qur'ani bervariasi dalam berbagai aspek. Kompetensi dengan skor tertinggi adalah Manajemen Kelas dan Anak dengan rata-rata 4,4 yang diinterpretasikan sebagai "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur lingkungan belajar, memahami perkembangan anak, serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi peserta didik (Yani & Asriandi, 2023). Di sisi lain, kompetensi Leadership dan Teamwork mendapatkan skor rata-rata 2,75, yang masuk dalam kategori "Kurang Baik". Ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan kerja sama tim, terutama dalam menangani konflik, membangun kepercayaan, serta menerima masukan dari rekan kerja. Oleh karena itu, program pelatihan ke depan sebaiknya difokuskan pada penguatan keterampilan ini untuk meningkatkan efektivitas kerja guru dalam lingkungan *Daycare*.

## PEMBAHASAN

Pelatihan yang efektif tidak hanya bergantung pada materi dan pelaksanaannya, tetapi juga pada proses analisis kebutuhan yang tepat untuk memastikan pelatihan tersebut relevan dengan kebutuhan individu maupun organisasi (Putra et al., 2024). Dalam hal ini, *Training Need Analysis* (TNA) menjadi langkah strategis yang bertujuan mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki saat ini dengan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada hasil penilaian terhadap guru di *Daycare* Halima Qur'ani, secara umum performa guru berada pada kategori "Baik" di beberapa aspek, seperti *Manajemen Kelas dan Anak* serta *Customer Service*. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam *Leadership* dan *Teamwork*, yang masing-masing mendapatkan rata-rata interpretasi "Kurang Baik". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru telah memiliki kompetensi yang cukup baik dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan anak-anak serta orang tua, masih diperlukan pengembangan keterampilan dalam memimpin tim, menyelesaikan konflik, serta bekerja sama secara lebih efektif dengan rekan kerja (Fatmawati, 2021).

**Tabel 4. Data *Daycare* Halima Qur'ani**

<b>Kualifikasi Rata-rata</b>	<b>Daycare Cab. 1</b>	<b>Daycare Cab. 2</b>
Jumlah Guru	12	10
Usia Guru	20 - 26	21 - 25
Pengalaman Bekerja	2 - 8 Tahun	1 - 5 Tahun
Jumlah Murid Toddler	10	7
Usia Murid Toddler	2 - 5 Tahun	2 - 5 Tahun
Jumlah Murid Baby	3	2
Usia Murid Baby	10 - 18 Bulan	8 - 20 Bulan

Sumber : *Daycare Halima Qur'ani Diolah oleh Penulis (2024)*

Berdasarkan tabel di atas, skala pengajaran di *Daycare Halima Qur'ani* adalah satu guru untuk dua bayi dan satu guru untuk tiga balita. Permasalahan yang teridentifikasi adalah beberapa target pelatihan yang belum tercapai. Namun, pemilihan jenis pelatihan selama ini hanya didasarkan pada kebutuhan yang ditentukan oleh tim manajemen tanpa melibatkan opini langsung dari para guru (Nurdin & Suherman, 2024). Hal ini mencakup kebutuhan pelatihan terkait sistem pembelajaran dengan murid maupun sistem kerja sama antar guru di *Daycare*. Maka diperlukan penerapan *Training Need Analysis (TNA)*, merupakan suatu cara penyesuaian antara kebutuhan pelatihan dan materi pelatihan untuk memperoleh hasil yang maksimal bagi organisasi (Tukiran, 2024). Analisis kebutuhan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara objektif, melalui tiga tahapan utama yaitu analisis organisasi, analisis personel, dan analisis individu. Analisis pada tingkat organisasi berfokus pada penentuan jenis pelatihan yang paling relevan untuk dilaksanakan, serta mengkaji berbagai faktor yang dapat memengaruhi efektivitas pelatihan tersebut. (Sifak & Tukiran, 2024)

Proses *Training Need Analysis (TNA)* terdiri dari beberapa tahapan utama, yaitu dokumentasi masalah, investigasi masalah, perencanaan analisis kebutuhan, pemilihan teknik analisis, pelaksanaan analisis, analisis data, serta pelaporan hasil temuan. Berikut merupakan proses tahapan TNA yang bisa dilaksanakan oleh *Daycare Halima Qur'ani* dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan :

**Tabel 5. Langkah-langkah Proses TNA**

<b>Langkah-langkah</b>	<b>Uraian</b>
Dokumentasi masalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengidentifikasi masalah utama yang terjadi di <i>Daycare</i>, seperti kesulitan anak beradaptasi atau konflik di antar guru.</li> <li>• Mencatat masalah secara rinci, mencakup waktu, tempat, individu yang terlibat, dan konteks kejadian.</li> <li>• Menggunakan formulir atau aplikasi sederhana untuk mendokumentasikan masalah secara konsisten.</li> </ul>
Investigasi masalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpulkan informasi dari pihak terkait, seperti anak-anak, guru, atau orang tua, melalui wawancara atau observasi.</li> <li>• Meneliti penyebab potensial masalah berdasarkan data yang terkumpul.</li> <li>• Melibatkan tim untuk melakukan diskusi guna mendapatkan sudut pandang yang berbeda.</li> </ul>
Merencanakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menentukan tujuan dari analisis, misalnya</li> </ul>

kebutuhan analisis	<p>untuk menemukan akar masalah atau memahami kebutuhan anak-anak.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengidentifikasi data apa saja yang diperlukan (misalnya, data perkembangan anak, jadwal aktivitas, atau laporan insiden).</li> <li>• Menyusun jadwal untuk proses analisis agar berjalan terstruktur.</li> </ul>
Pemilihan Teknik analisis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memilih teknik analisis yang sesuai dengan jenis masalah, seperti metode observasi.</li> <li>• Menentukan alat bantu (contoh: grafik, tabel, atau aplikasi) untuk mempermudah proses analisis.</li> <li>• Menyesuaikan teknik dengan sumber daya tim, seperti waktu dan keahlian yang dimiliki.</li> </ul>
Melakukan analisis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengolah data yang telah terkumpul menggunakan teknik analisis yang dipilih.</li> <li>• Mengidentifikasi pola, tren, atau faktor penyebab yang relevan dengan masalah.</li> <li>• Mengembangkan hipotesis berdasarkan hasil analisis sementara.</li> </ul>
Analisis data	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memvalidasi hasil analisis dengan membandingkan data dari berbagai sumber.</li> <li>• Menyusun temuan utama dalam bentuk visual (grafik, tabel, atau diagram) untuk memudahkan pemahaman.</li> <li>• Menilai dampak dari setiap penyebab masalah terhadap operasional <i>Daycare</i>.</li> </ul>
Laporan temuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun laporan yang mencakup latar belakang masalah, metode analisis, temuan utama, dan rekomendasi solusi.</li> <li>• Membagikan laporan kepada tim <i>Daycare</i>, dan jika diperlukan, juga kepada orang tua.</li> </ul>

Sumber : Diolah oleh Penulis (2024)

Langkah-langkah *Training Need Analysis* (TNA) di atas merupakan proses sistematis yang dirancang untuk memastikan program pelatihan yang dilaksanakan dapat secara efektif memenuhi kebutuhan spesifik organisasi, dalam hal ini *Daycare* Halima Qur'ani mendokumentasikan masalah, melakukan investigasi, dan merencanakan kebutuhan analisis, tim *Daycare* dapat mengidentifikasi akar permasalahan secara komprehensif (Kristina, 2019). Pemilihan teknik analisis yang tepat, diikuti oleh analisis data yang akurat, membantu menemukan pola atau penyebab utama yang memengaruhi kinerja guru. Tahapan ini kemudian dirangkum dalam laporan temuan yang memberikan rekomendasi solusi berbasis data, sehingga mampu meningkatkan kompetensi guru, menciptakan lingkungan pengasuhan yang optimal, serta mendukung tercapainya visi dan misi *Daycare* secara berkelanjutan (Nurislaminingsih & Heriyanto, 2024).

Untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan layanan di *Daycare*, diperlukan pelatihan kepemimpinan, komunikasi tim, dan penyelesaian masalah. Pelatihan *Analytical Thinking* juga penting agar guru dapat merancang solusi yang lebih efisien dan logis. Dengan adanya pelatihan yang tepat, diharapkan guru dapat meningkatkan profesionalisme dan efektivitas

kerja, sehingga kualitas pendidikan dan pengasuhan yang diberikan kepada anak-anak semakin optimal (Sinaga et al., 2022a).

**Tabel 6. Rencana Program Pelatihan**

No	Jenis Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Metode	Indikator Keberhasilan
1.	Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Tim	Meningkatkan kemampuan guru dalam memimpin tim, membangun kepercayaan, dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama	<i>Workshop</i> , Studi Kasus, Simulasi Peran	Guru mampu menunjukkan kepemimpinan dalam tim dan menyelesaikan konflik dengan adil dan konstruktif
2.	Pelatihan Komunikasi Efektif dan Kolaborasi Tim	Meningkatkan keterampilan komunikasi <i>interpersonal</i> dan kerja sama dalam tim	Diskusi Kelompok, <i>Role Play</i> , <i>Coaching</i>	Guru lebih terbuka terhadap masukan dan mampu bekerja sama secara harmonis
3.	Pelatihan <i>Analytical Thinking</i> dan <i>Problem Solving</i>	Mengembangkan kemampuan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah dan merancang solusi yang efisien	Studi Kasus, Latihan Analisis, <i>Brainstorming</i>	Guru dapat menganalisis permasalahan <i>Daycare</i> dan memberikan solusi logis
4.	Pelatihan Manajemen Kelas dan Anak	Memperkuat keterampilan dalam mengelola kelas, memahami kebutuhan anak, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif	Seminar, Demonstrasi, Praktik Lapangan	Peningkatan dalam keteraturan kelas dan respons guru terhadap perilaku anak
5.	Pelatihan Layanan dan Komunikasi dengan Orang Tua	Meningkatkan kemampuan guru dalam menangani keluhan dan ekspektasi orang tua secara profesional	<i>Role Play</i> , Simulasi, Evaluasi Kinerja	Guru mampu berkomunikasi dengan orang tua dengan lebih empati dan solutif
6.	Pelatihan Manajemen Emosi dan Stres untuk Pendidik	Membantu guru mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional	<i>Mindfulness Training</i> , Konseling, Relaksasi	Guru lebih tenang dalam menghadapi tantangan dan mampu menjaga keseimbangan kerja
7.	Pelatihan Keamanan dan Keselamatan Anak	Meningkatkan pemahaman tentang standar keamanan anak di <i>Daycare</i>	Simulasi, Demonstrasi, Pelatihan Praktis	Guru dan staff dapat menangani situasi darurat dengan sigap dan tepat

Sumber : Diolah oleh Penulis (2024)

Rencana program pelatihan yang telah disusun untuk *Daycare* Halima Qur'ani bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai aspek yang mendukung kualitas pengajaran dan layanan pengasuhan anak. Fokus utama pelatihan ini adalah memperkuat keterampilan kepemimpinan dan kerja sama tim, mengingat hasil *Training Need Analysis* (TNA) menunjukkan bahwa aspek ini masih memerlukan peningkatan (Dacholfany & Nasar, 2023). Pelatihan kepemimpinan dan kolaborasi akan membantu guru dalam membangun tim yang solid, sementara pelatihan komunikasi dan layanan akan meningkatkan interaksi dengan rekan kerja serta orang tua. Selain itu, pelatihan analytical thinking dan manajemen kelas akan memperkuat keterampilan berpikir kritis serta strategi pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Untuk kesejahteraan guru, pelatihan manajemen emosi dan stres akan membantu mereka tetap profesional serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Terakhir, pelatihan keamanan anak memastikan lingkungan yang aman bagi anak-anak dengan meningkatkan pemahaman guru tentang protokol keselamatan serta langkah-langkah pencegahan risiko di lingkungan *Daycare*. Dengan adanya program ini, diharapkan kualitas pengasuhan dan pendidikan di *Daycare* semakin optimal.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kompetensi guru di *Daycare* Halima Qur'ani Karawang. Hasil penelitian mengungkapkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang diharapkan dengan hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan, terutama dalam aspek *Leadership* dan *Teamwork*. Kesenjangan ini terjadi karena kurangnya penerapan *Training Need Analysis* (TNA) secara sistematis dalam proses perencanaan pelatihan, sehingga beberapa program pelatihan belum memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih terstruktur dalam merancang dan mengimplementasikan pelatihan agar benar-benar sesuai dengan kebutuhan aktual guru. Dengan menerapkan metode TNA secara menyeluruh, setiap pelatihan yang diberikan dapat lebih relevan, interaktif, serta berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi guru. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan efektivitas dalam mengajar dan bekerja sama dalam tim, tetapi juga akan berdampak positif pada perkembangan anak-anak di *Daycare*. Selain itu, peningkatan kompetensi guru juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih aman, nyaman, dan terpercaya, sehingga memberikan rasa tenang bagi orang tua yang menitipkan anak mereka di *Daycare* Halima Qur'ani.

### IMPLIKASI

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis yang signifikan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pentingnya penerapan *Training Need Analysis* (TNA) dalam merancang program pelatihan yang relevan, mendukung teori bahwa pelatihan berbasis kebutuhan dapat meningkatkan kompetensi guru secara efektif. Temuan ini juga menambah literatur tentang hubungan antara pelatihan yang terstruktur dan peningkatan kualitas pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan anak usia dini berbasis nilai Islami. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan bagi *Daycare* Halima Qur'ani dalam menyusun strategi pelatihan yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan, kerja sama tim, dan komunikasi guru. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan lain dalam menerapkan TNA untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui program pelatihan yang lebih terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

**Daftar Pustaka**

- Dacholfany, M. I., & Nasar, I. (2023). Program Pelatihan Guru Lintas Provinsi Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Communnity Development Journal*, 4(2), 4513–4524.
- Depdikbud. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Depdikbud.
- Fatmawati, I. (2021). The Role Of Teachers In Curriculum Development And Learning. *Revorma, Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 1(1), 20–37. [Http://Ejournal-Revorma.Sch.Id](http://Ejournal-Revorma.Sch.Id)
- Geofakta Razali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Guruh, & Iva. (2024). Meningkatkan Kualitas Sdm Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Hanyfah, S., Fernandes, G. R., & Budiarmo, I. (2022). Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengolahan Data Pelanggan Pada Car Wash. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 6(1), 339–344. <https://doi.org/10.30998/Semnasristek.v6i1.5697>
- Imam Wahyudi, Enjang Suherman, & Flora Patricia Anggela. (2023). The Effectiveness Of Workforce Training Programs In An Effort To Reduce Unemployment In The Bekasi District Employment Office. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5873–5881.
- Indrayani, H., Mahyarni, Meflinda, A., & Nurfaisal. (2013). *Manajemen Sdm Terintegrasi (Cet 1)*. Suska Press.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juita, D. P., Priya, P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077.
- Kasmilah, & Karmiza, E. (2024). Efektivitas Pelaksanaan Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Disekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Tanjung Lago Kabupaten Banyuasin. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 16, 5–24.
- Kristina, A. (2019). Model Training Needs Analysis Untuk Membentuk Perilaku Inovatif Sdm Industri Kecil Sepatu Di Jawa Timur. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 434–459. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2010.V14.I4.172>
- Lestari, D. F. (2024). Konsep Dasar Analisis Kebutuhan Pelatihan. *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan*, 28.
- Madanih, R. (2021). Urgensi Pelayanan Harian (Day Care) Lanjut Usia Di Indonesia. *Sosio Informa*, 7(3).
- Mesra, R., & Salem, V. E. (2023). *Pengembangan Kurikulum*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Z. S., & Suherman, E. (2024). *Pelatihan Guru Pada Daycare Halima Qur ' Ani Karawang*. 02(01), 251–254.
- Nurislamingsih, R., & Heriyanto. (2024). *Riset Kualitatif Untuk Pemula Teknik Analisis Data*. Cv.Intishar Publishing.
- Oktaviyani, A. (2022). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (Jimakebidi)*, 1(2), 171–183. <https://digilib.uns.ac.id/Dokumen/Detail/92092/Analisis-Pelatihan-Dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading%0ahttps://digilib.uns.ac.id/Dokumen/Download/92092/Ntmymduy/Analisis->

- Pelatihan-Dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading-Daftar-Pustaka.Pdf
- Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 435–448.
- Rachmad, Y., Rahman, A., Judijanto, L., Pudjiarti, E., Runtunuwu, P. C., Lestari, N., Wulandari, D., Suhirman, L., Rahmawati, F., Mukhlis, I., Fatmah, Aktisyahputra, Purba, A., Nopiah, R., Winarni, A., Fanani, A., & Mintarsih. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Sabila, M. S., Hartini, D. D., Rita, A., Rani, R., & Zainiyah, S. (2024). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal Untuk Mencapai Kinerja Sekolah Yang Optimal*. 2.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sifak, & Tukiran, M. (2024). Analisis Kebutuhan Pelatihan: Model Yang Disarankan Untuk Pelatihan Aparatur. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 5(3), 9–15.
- Sinaga, J. D., Marheni, A. K. I., & Anggadewi, B. E. T. (2022a). Pelatihan Peningkatan Kompetensi Kepengasuhan Berbasis Experiential Learning Bagi Pengasuh Dan Orang Tua Siswa Pra Sekolah Dan Day Care. *Share "Sharing - Action - Reflection,"* 8(2), 150–158. <https://doi.org/10.9744/Share.8.2.150-158>
- Trianziani, S. (2020). *View Metadata, Citation And Similar Papers At Core.Ac.Uk*. 4(November), 274–282.
- Tukiran, M. (2024). Analisis Kebutuhan Pelatihan: Model Yang Disarankan Untuk Pelatihan Aparatur. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 5(3), 9–15.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal Emba*, 8(3), 75–83.
- Yani, M., & Asriandi. (2023). Pengaruh Manajemen Kelas Dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Pelajaran Pai Kelas Viii Di Smp Islam Nw Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3, 1–13. <https://doi.org/10.51700/Manajemen.V3i1.417>
- Zulfahmi, Z., Marantika, A., & Zulher, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Bangkinang Kota. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 854–872. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.655>