PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Doni Hendra[1], Tuti Andriani[2]
abinahwa11@gmail.com[1], tutiandriani@uin-suska.ac.id[2]
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Ketika lembaga pendidikan Islam memiliki nilai prestasi siswa yang rendah, guru menjadi sasaran utama karena dianggap tidak efektif, tidak imajinatif, dan membosankan. Oleh karena itu, secara luas diyakini bahwa untuk memenuhi masalah ini, lembaga pendidikan Islam membutuhkan akses ke sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Penelitian ini bersifat kualitatif, berupa tinjauan pustaka. Tujuan utama studi ini adalah untuk menjelaskan dasar-dasar, tujuan, dan fase pertumbuhan dan pelatihan di lembaga pendidikan Islam, serta kekritisan dalam mempraktikkannya. Sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam dapat dibuat lebih kompeten dan profesional melalui pelatihan, sementara pengembangan dapat memotivasi mereka yang sudah berada di staf untuk memfokuskan kecerdikan dan inisiatif mereka ke arah yang baru. Pengetahuan, keterampilan memecahkan masalah, kemampuan menumbuhkan semangat, pengurangan stres dan frustrasi, peningkatan kepuasan kerja, kemandirian dan kerja keras, serta kemampuan menghadapi tantangan modern semuanya ditingkatkan melalui perencanaan, perancangan, pelatihan, tahap pengembangan, dan evaluasi. Lembaga pendidikan Islam harus melakukan pembinaan dan pelatihan secara efisien jika ingin menghasilkan pendidik dan pendidikan yang unggul.

Kata kunci: Lembaga Pendidikan Islam, Pelatihan & Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan Islam secara keseluruhan adalah untuk menumbuh-kembangkan sumber daya manusia di sejumlah bidang (Warisno, 2019). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam ayat kesembilan Surat An-Nisa:

وَلْيَخْشَ الَّذِيْنَ لَوْ تَرَكُوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعٰفًا خَافُوْا عَلَيْهِمْۖ فَلْيَتَّقُوا اللّٰهَ وَلْيَقُوْلُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا

Artinya: “Hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.

Menurut Rutinais Haholongan dkk., kinerja guru yang buruk diduga menjadi faktor buruknya kinerja lembaga pendidikan; Namun, persoalan yang sering muncul adalah guru jarang memotivasi dan mengembangkan diri dan justru terjebak dalam perilaku pasif yang menghalangi mereka untuk menjadi sekreatif, monoton, dan unik (Haholongan et al., 2019).

Mengingat hal ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia itu penting, dan lembaga pendidikan Islam harus bekerja untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat terus maju dan menjawab banyak tantangan masa kini dan masa depan (Basith & Rahmawati, 2020). Perguruan tinggi Islam seharusnya mengalami tekanan dan perjuangan saat ini.

Guru yang berkualitas merupakan kebutuhan dalam dunia pendidikan. Kemudian, jelas bahwa berinvestasi dalam persiapan guru dan pembelajaran siswa sangat penting jika kita ingin mencapai tujuan kita (Sinaga, 2018). Taylor berpendapat bahwa semua karyawan di sekolah memerlukan pendidikan kerja formal. Staf lembaga pendidikan akan dapat mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya sebagai konsekuensi dari pelatihan dan pengembangan, mencegah skenario terburuk terjadi dalam kemampuan dan

tanggung jawab lembaga dalam pekerjaan (Larasati, 2018).

Menurut penelitian terdahulu Nurmadiah, semua sekolah perlu memiliki sumber daya untuk mengembangkan kursus yang mengajarkan guru bagaimana melayani siswa dan masyarakat dengan lebih baik (Nurmadiah, 2015). Demikian artikel ini akan menguraikan Dasar-dasar Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, yang tujuannya adalah sebagai acuan dan dasar untuk melakukan pengembangan dan pelatihan di lembaga tersebut. Pentingnya Diklat dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, dan Tujuan Diklat dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi tentang dasar, tujuan, dan tahapan pengembangan dan pelatihan di lembaga pendidikan Islam, serta pentingnya mempraktekkan rencana tersebut. Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia di lembaga-lembaga Islam, dan pengembangan dapat memotivasi orang-orang ini untuk memanfaatkan kreativitas dan inovasi mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggabungkan metode kualitatif dengan pendekatan literature review. Moleong mengemukakan bahwa tidak hanya wawancara dan survei tetapi juga bahan tekstual, artefak fisik, dan arsip-arsip dapat berfungsi sebagai sumber informasi dalam studi kualitatif (Siyoto & Sodik, 2015). Buku, jurnal ilmiah, dan laporan terkait semuanya merupakan tempat yang baik untuk mulai mencari literatur (Siyoto & Sodik, 2015). Tinjauan pustaka dilakukan untuk mengetahui sifat permasalahan yang diteliti (Afiyanti, 2005).

Sugiyono berpendapat bahwa ada banyak pilihan untuk mengumpulkan data penelitian (Sugiono, 2018). Para penulis mengumpulkan temuan mereka dari berbagai tinjauan literatur, termasuk publikasi ilmiah cetak dan online, buku, ebook, dan internet. Proses analisis data tiga tahap Sugiono menggunakan model Miles dan Habermen meliputi: analisis, reduksi, dan verifikasi (Sugiono, 2018). Peneliti dalam penelitian ini melakukan analisis data dengan terlebih dahulu mencari literatur yang relevan dari berbagai sumber; kemudian, peneliti mengurangi ukuran data dengan mengkategorikan informasi yang dikumpulkan dengan cara yang paling sesuai dengan tujuan penelitian; akhirnya, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Mulyasa, 2022), salah satu tanda sekolah yang baik adalah bagaimana mendorong pertumbuhan profesional para pendidiknya. Perubahan ini menunjukkan upaya institusi yang disengaja untuk membawa keterampilan dan pengetahuan terkini sesuai dengan hasil yang diinginkan. Keterampilan dan kemampuan guru harus diasah dan ditingkatkan seiring dengan penyempurnaan kurikulum, penyempurnaan tujuan pembelajaran, dan penyempurnaan metodologi pembelajaran.

Keberhasilan pembelajaran dan pengembangan bergantung pada kemampuan penciptanya untuk mengidentifikasi dan memahami asal-usulnya. Kinerja pendidik dapat dinilai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Diyakini bahwa dengan membandingkan keadaan pendidikan saat ini dengan keadaan ideal, baik teknik yang digunakan maupun hasil yang dicapai dapat dipahami dengan lebih baik. Pekerja diamati, pekerjaan mereka didokumentasikan, dan mereka diberi umpan balik sebagai bagian dari proses penilaian kinerja (Daft & Marcic, 2016). Tujuan dari tinjauan kinerja, sebagaimana dinyatakan oleh (Schuler, 1997), adalah untuk mendorong pertumbuhan masa depan dalam efisiensi dan kerja tim untuk kemajuan karyawan, bisnis, institusi (perguruan tinggi atau

madrasah), dan masyarakat.

Untuk membuat kesimpulan yang diambil dari sumber-sumber ini menjadi lebih berharga dalam jangka panjang, mereka dievaluasi untuk area perbaikan potensial. Meningkatkan sumber daya manusia merupakan langkah penting dalam proses perbaikan. Hal ini dicapai dalam beberapa cara, menurut (Armstrong, 2006), termasuk dengan menyediakan sumber daya untuk pembelajaran dan pengembangan, mengkoordinasikan dan mengawasi pengondisian fisik, dan mengevaluasi keberhasilan program. Oleh karena itu penting karena merupakan proses strategis dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan siswa dan lembaga akademik.

Pendidik dan guru harus bekerja untuk meningkatkan kompetensi pedagogis, interpersonal, pekerjaan, dan sosial mereka sebagai bagian dari pendidikan berkelanjutan mereka. Di sini, "kompetensi" mengacu pada keterampilan yang harus dimiliki seorang guru agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif (Hamzah, 2007).

Evolusi keyakinan, praktik, dan norma guru merupakan salah satu unsur pengembangan profesional guru yang dibahas dalam (Evans, 2002). Tujuan dari sub komponen pertumbuhan intelektual dari dimensi sikap adalah untuk menginspirasi para pendidik untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Sebaliknya, metode baru dan keluaran yang lebih tinggi merupakan bagian dari komponen pengembangan fungsional. Aturan dimaksudkan untuk dikembangkan melalui proses yang mencakup kriteria, aturan, dan tugas sambil menyisakan ruang untuk redefinisi atau modifikasi nanti. Dan evolusi budaya sebagai sarana profesionalisme akademis di kalangan pendidik dapat dipikirkan kembali dengan modifikasi.

Dari perspektif mereka yang beragam, jelas bahwa pertumbuhan guru dan profesional pendidikan lainnya sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Perubahan tingkat profesionalisme di kalangan pendidik dan profesi guru terkait erat dengan hal ini. Pertumbuhan profesional guru memerlukan penguatan kemampuan mereka dalam empat domain yang luas. Di antara keempat keterampilan tersebut adalah sub keterampilan sikap, pengetahuan, dan motivasi; fungsi, prosedur, dan produktivitas; redefinisi aturan dan pergeseran budaya; dan fungsi, prosedur, dan produktivitas.

(Al-Qahtani, 2015) memberikan beberapa contoh bagaimana pengembangan keprofesian guru berperan dalam meningkatkan pembelajaran guru dan meningkatkan kualitas pengajaran, berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan instruktur bahasa Inggris. Hasilnya adalah peningkatan prestasi dan keberhasilan siswa. Menurut temuan penelitiannya, (Tanang & Abu, 2014) menetapkan bahwa pengembangan keprofesian guru berkontribusi dalam peningkatan profesionalisme guru. Peningkatan kualitas dan efisiensi pengajaran merupakan indikasi utama meningkatnya standar pendidikan, yang pada gilirannya meningkatkan keberhasilan siswa dan hasil belajar.

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua operasional Lembaga Pendidikan Islam didorong oleh pertimbangan sumber daya manusia (SDM), yang diawasi secara ketat. Lembaga memanfaatkan berbagai sumber daya manusia, termasuk staf pengajar dan non-pengajar termasuk pustakawan, teknisi, dan asisten pelaksana.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek integral dari infrastruktur kompleks yang membentuk lembaga pendidikan. Semua bagian ini memiliki tujuan dan terhubung dalam beberapa cara. Untuk memenuhi tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah, diperlukan adanya manajemen yang tepat.

Mengingat definisi manajemen di atas, jelas bahwa proses manajemennya harus mencerminkan empat peran utama seorang manajer atau supervisor yaitu : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan (pengendalian). Akibatnya,

manajemen digambarkan sebagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengatur semua bagian dari suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan berhasil dan efisien diwujudkan. Di bagian berikut, peneliti akan membagi masing-masing tugas manajerial ini:

1. Perencanaan (Planning)

Menurut Mulyasa mengemukakan bahwa “perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang.”

Di sisi lain, G.R. Terry mengatakan, seperti yang dijelaskan Sukarna, “Perencanaan ialah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan perkiraan-perkiaraan/asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumusakan kegitan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.”

Perencanaan adalah mencari tahu sebelumnya apa yang perlu dilakukan, bagaimana hal itu akan dilakukan, siapa yang akan melakukannya, dan apa yang akan dilakukan. Perencanaan sering dianggap sebagai jembatan antara keadaan sekarang dan bagaimana hal itu diharapkan di masa depan. Meskipun sulit untuk meramalkan keadaan masa depan yang tepat karena banyaknya keadaan yang berada di luar kendali manusia yang memengaruhi rencana tersebut, kita tidak dapat membiarkan masa depan menjadi kebetulan dengan tidak melakukan persiapan apa pun.

Perencanaan pendidikan, kemudian, mengacu pada pemilihan yang disengaja dari suatu tindakan yang akan dilakukan selama jangka waktu tertentu (periode perencanaan) untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan yang memenuhi tujuan yang dinyatakan sistem dan kemampuan sistem untuk memenuhi kebutuhan pembangunan masyarakat. Dalam pengertian ini, sarana formal, nonformal, dan informal yang dengannya pendidikan diberikan adalah aspek yang benar-benar berbeda dari keseluruhan yang sama.

Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal, yang merupakan sistem pelembagaan yang bertingkat-tingkat yang meliputi jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Model pendidikan formal ini masih dianggap sebagai standar emas pengajaran. Untuk memberikan berbagai kesempatan belajar yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, pendidikan nonformal adalah kegiatan belajar yang sistematis dan teratur yang dilakukan di luar lembaga. Sebaliknya, pembelajaran sepanjang hayat melalui pendidikan informal merupakan proses yang tidak terstruktur.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Istilah "pengorganisasian" berasal dari kata kerja "mengorganisasikan," yang menyiratkan untuk mengumpulkan sistem elemen yang saling berhubungan sedemikian rupa sehingga hubungan mereka satu sama lain dan dengan keseluruhan terkait.

Menentukan apa yang perlu dilakukan, membagi pekerjaan itu menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola, mengalokasikan tugas kepada individu, menetapkan garis wewenang, dan mengidentifikasi ketergantungan adalah semua contoh tugas organisasi. Sementara organisasi adalah alat atau wadah statis, pengorganisasian adalah fungsi manajemen aktif.

Tindakan pengorganisasian memerlukan mengidentifikasi, mengkategorikan, dan menjadwalkan banyak tugas yang diperlukan untuk menyelesaikan misi, menugaskan individu untuk peran ini, memperlengkapi mereka dengan sumber daya yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan memberi mereka tingkat tanggung jawab yang sesuai untuk mencapai tujuan mereka, hasil yang ditugaskan, sesuatu yang sedang dilakukan.

G.R. Terry, sebagaimana didefinisikan oleh Malay SP Hasibuan, mendefinisikan

pengorganisasian sebagai proses membina interaksi perilaku kooperatif di antara individu-individu untuk tujuan mencapai tujuan bersama dalam lingkungan kerja yang optimal.

Harold Koontz dan Cyril O'Donnell berpendapat bahwa peran organisasi manajer mencakup hal-hal seperti menentukan apa yang harus dilakukan, memecahnya menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola, menunjuk seseorang yang bertanggung jawab atas setiap bagian, dan menunjuk mereka untuk melakukannya.

Dengan latar belakang pengetahuan ini, kita dapat mengidentifikasi beberapa elemen penting dari struktur organisasi yang efektif, antara lain sebagai berikut: adanya tujuan yang ingin dicapai; penetapan dan pengelompokan pekerjaan; wewenang dan tanggung jawab; hubungan antar elemen; dan penentuan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan dan profesinya.

3. Kepemimpinan (Leading)

Pemimpin adalah salah satu aspek terpenting dalam manajemen karena dia adalah aset utama dan kekuatan pendorong di balik semua yang terjadi dalam bisnis. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam misinya bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menjalankan kekuatan kepemimpinannya dengan cara yang kreatif dan dinamis. Karena energi dan daya cipta mereka yang tak terbatas, organisasi yang dipimpin oleh para pemimpin seperti itu cenderung menjadi lebih aktif dan produktif daripada sebelumnya. Setiap orang dengan bawahan adalah pemimpin, yang merupakan terjemahan dari pemimpin (juga manajer, kepala, ketua, direktur, presiden, dll). Tidak perlu diperdebatkan karena bagaimana setiap organisasi memilih untuk menggunakan frasa ini bergantung pada kebiasaan atau preferensinya.

Kepemimpinan dapat dianggap sebagai proses menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan, Sutrisno mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi tindakan seseorang atau kelompok.

Soepardi, di sisi lain, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah "kemampuan untuk menggerakkan, membujuk, mendorong, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, memerintahkan, melarang, menghukum (jika diperlukan), dan membina agar orang berfungsi sebagai media manajemen dan membantu mencapai tujuan yang ditetapkan.” Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terdiri dari setidaknya tiga elemen yang saling berhubungan, seorang pemimpin dan sifat-sifatnya, pengikut, dan konteks kelompok di mana pemimpin dan pengikut berinteraksi.

4. Pengawasan (Controlling)

Tidak ada konsensus tentang bagaimana menerjemahkan "kontrol" dari bahasa Indonesia; beberapa menggunakan "pengawasan", sementara yang lain menggunakan "kontrol". Istilah "pengawasan" atau "pengendalian" mengacu pada praktik mengawasi apa pun; mencatat; menjelaskan; mengajar; memandu; dan memperbaiki sejumlah kesalahpahaman. Efektivitas dari setiap proses manajemen tergantung pada pengawasan, yang harus dilihat secara keseluruhan daripada sebagai serangkaian tugas terpisah.

b. Pengajaran Berbasis Keterampilan dan Pengembangan SDM di Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen sumber daya manusia telah berkembang sebagai hasil dari kemajuan ilmu pengetahuan dan pendidikan di seluruh dunia, serta kebutuhan bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar tetap kompetitif (Adamy, 2016). Pelatihan, sebagaimana didefinisikan oleh Gary Desser, adalah "setiap tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas individu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif" (Sinambela, 2021).

Seokidjo Notoatmodjo menegaskan bahwa ada perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, antara lain sebagai berikut: Pertama, pendidikan lebih menekankan pada

ketelitian dalam pengembangan keterampilan pendidikan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada tujuan tertentu. Kedua Pendidikan menitik-beratkan pada perkembangan mental dan emosional siswanya, sedangkan pelatihan lebih mementingkan pengembangan keterampilan fisik. Ketiga, jangka waktu pelatihan kurang dari satu tahun, sedangkan jangka waktu pendidikan jauh lebih lama. Keempat, topik pendidikan mencakup bidang yang lebih luas sementara pelatihan membahas secara spesifik. Kelima, Penggunaan cara pengajaran yang lebih tradisional dan konvensional saat pelatihan tidak lazim dan melibatkan "permainan pendidikan". Keenam, Sedangkan pelatihan akan mendapat sertifikat, pendidikan keenam akan mendapat ijazah sebagai bukti gelar. (Sinambela, 2021)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, pelaksanaan diklat dan pengembangan sumber daya manusia memperhatikan target, kebijakan, anggaran, kurikulum, peserta, dan juga waktu pelaksanaan. Pendidik yang menyelenggarakan diklat dan pendidikan dilakukan oleh sekolah dan lembaga lain (Manshur, 2015).

Dalam (Mardianto, 2000), berikut merupakan tabel dengan informasi dikembangkan:

Tabel 1

Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

Unsur	Pendidikan	Pelatihan	Pengembangan
Taksonomi	Kognitif, afektif, konatif	Psikomotorik, afektif	Kognitif, afektif, konatif
Dasar	Ilmu pengetahuan	Keterampilan	Pekerjaan
Proses	Suatu kegiatan yang susun menjadi suatu program dalam mencapai ilmu pengetahuan yang mampu berguna untuk memperbaiki tingkah laku manusia yang dilaksanakan melalui pelatihan dan juga pengembangan	Rangkaian program dan juga pelaksanaan yang memiliki hubungan dengan ilmu pengetahuan dan memperbaiki keterampilan atau kemampuan untuk berkerja dengan efektif dan efesien sebagaimana yang diharapkan oleh sekolah/instansi tersebut.	Rangkaian kegiatan yang disusun menjadi sebuah program yang berhubungan dengan peningkatan atau penguatan keterampilan dalam menganalisa berbagai hal, memimpin, mengawasi, mengelola
Tujuan	Menjadikan wawasan menjadi lebih luas untuk menjadi manusia yang seutuhnya	Mempertajam keterampilan menuju kemampuan dalam bersaing	Adanya pembinaan kerja menuju pada profesionalisme seseorang dalam sekolah atau lembaga pendidikan

Tujuan Pengembangan dan Pelatihan SDM di Lembaga Pendidikan Islam

Pelatihan dan pengembangan, seperti yang telah ditunjukkan oleh Hani T. Handoko dan Suad Husnan, ditujukan untuk tujuan yang sama tetapi berbeda. Tenaga kependidikan dapat mengikuti segala perkembangan dunia pendidikan dari berbagai sudut pandang dan melaksanakan suatu pekerjaan secara lebih efektif dengan bantuan pelatihan dan pengembangan yang ada untuk menghilangkan jarak atau batasan antar guru dari berbagai bentuk kemampuan dan permintaan (tuntutan) pekerjaan (Priyatna, 2017).

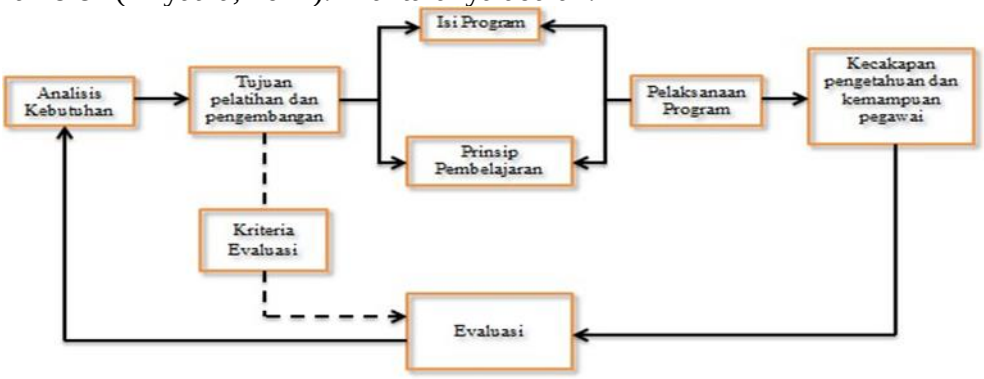
Menurut Edi Sutrisno, tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: meningkatkan kinerja pada jabatan saat ini, meningkatkan kinerja dan produktivitas guru, meningkatkan keuntungan sekolah, meningkatkan kualitas kerja guru, meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan semangat kerja, memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja, dan mendorong pengembangan profesional mereka sendiri (Akilah, 2018).

Sedangkan pandangan lain adalah bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah membekali setiap anggota fakultas dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, bermanfaat bagi klien jasa pendidikan ketika pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan baik teknis maupun konseptual (Masram & Mu'ah, 2015).

Banyak jenis pelatihan dan pengembangan yang ada, seperti yang dijelaskan oleh Simamora (Priyatna, 2017): pelatihan keterampilan khusus, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsi, pelatihan tim, dan pelatihan kreativitas.

c. Tahap-Tahap Pengembangan dan SDM

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui beberapa tahapan yang digariskan oleh (Priyatna, 2017). Diantaranya adalah.



Gambar 1. Program Pelatihan dan Pengembangan SDM

Tahapan program pelatihan meliputi perencanaan awal, perancangan, dan penilaian efektivitas pelatihan (Wiliandari, 2014). Pertama, tahap perencanaan, di mana visi dan tujuan sekolah dimasukkan ke dalam desain pendidik dan administrator sehingga kekuatan dan kelemahan lembaga dapat lebih dipahami (Purba, 2018). Pola pikir proaktif dalam fase perencanaan ini juga membantu institusi pendidikan dalam menciptakan strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah (Soliha, 2006). Dengan demikian, terbukti bahwa tahap perencanaan mencakup perumusan, penetapan tujuan, dan tujuan lain yang berlaku dan diterapkan. (Rahmi, 2019)

Menurut Jerold E. Keemp, ada empat pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses desain pelatihan yang harus diperhitungkan selama fase kedua. Pemangku kepentingan ini termasuk perencana pengajaran, instruktur, ahli materi pelajaran, dan penilai.

Namun, beberapa aliran pemikiran berpendapat bahwa desain program pelatihan harus berpusat pada tujuh bidang utama: pelatih, peserta, pelaksanaan program, tujuan, materi pelajaran, strategi, dan evaluasinya (Mardianto, 2000).

Pelatihan yang efektif memperhatikan keinginan dan kebutuhan lembaga pendidikan dan menitikberatkan pada strategi kecepatan (seperti menanamkan sikap kompetitif dengan waktu dalam menjalankan fungsinya), strategi inovasi (seperti pembaruan dan inisiatif dalam berpikir produktif), dan kualitas strategi perbaikan (Wiliandari, 2014).

Pada penilaian tahap ketiga, lima kriteria dapat digunakan untuk menilai program pelatihan dan pengembangan. Pertama, jawaban dan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan umpan balik dari peserta pelatihan pada sesi pelatihan itu sendiri. Kedua Dua perilaku atau kebiasaan peserta pasca pelatihan hadir sebelum mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Ketiga adalah menemukan seberapa banyak siswa telah memahami konten yang tercakup selama pelatihan. Keempat, Organisasi kelompok kerja atau lembaga pendidikan Islam. Kelima adalah efektivitas keuangan, atau kapasitas madrasah untuk mengatasi masalahnya sendiri melalui pendidikan dan perluasan sumber

daya manusianya (Syaifuddin, 2019).

Namun masih ada metode khusus yang digunakan untuk mengajarkan kurikulum tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah (Supratman et al., 2020b), strategi tersebut diantaranya adalah :

1. Pendidik dan profesional lain di bidang pendidikan dapat mengambil manfaat dari program pelatihan dan pengembangan yang mengikuti ide-ide yang terkandung dalam idiom. manajemen melalui partisipasi di mana tugas-tugas yang terkait dengan menjalankan program didelegasikan, MGMP (Konferensi Guru Mata Pelajaran) juga diharapkan dapat memberikan bimbingan, masukan, dan evaluasi terhadap program dan pelatihan yang dikembangkan dan dilaksanakan, baik internal maupun eksternal, melalui seminar dan kegiatan pelatihan dan pengembangan ke dalam dan ke luar lainnya dengan cara internasionalisasi mengirimkan perwakilannya ke universitas-universitas Islam.
2. Pelatihan dan pengembangan untuk guru dan staf sekolah lainnya melibatkan mencari tahu apa yang mereka butuhkan bantuan, memberi mereka kepercayaan diri untuk melakukannya, menciptakan pengatu-ran yang optimal untuk belajar, memastikan bahwa pelatihan benar-benar dilakukan, memilih metode yang tepat untuk digunakan, dan menganalisis efektivitasnya.
3. Prestasi guru dan siswa harus diakui oleh sekolah Islam sebagai konsekuensi dari program pelatihan dan pengembangan. Manfaat program ini antara lain peningkatan transfer pengetahuan, atau kemampuan untuk mengungkapkan apa yang telah diajarkan secara lebih efektif dan efisien.

d. Pentingnya Pengembangan SDM dan Pelatihan Perguruan Tinggi Islam

Sondang P. Siagian memberikan daftar sembilan justifikasi pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Manshur, 2015). Pertama, membekali karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk mulai membuat keputusan yang lebih baik. Kedua, Memperkuat kemampuan pemecahan masalah. Ketiga, anggota didorong untuk bangga dengan pekerjaan mereka. Keempat, anggota dibantu dalam menangani stres, ketidaksepakatan, dan frustrasi sehingga mereka dapat menumbuhkan rasa percaya diri mereka sendiri. Kelima, pelajari lebih lanjut tentang inisiatif yang akan menguntungkan baik anggota maupun lembaga/kelompok. Keenam, dapat membuat orang lebih bahagia dalam pekerjaannya. Ketujuh, Kemampuan seseorang yang lebih besar untuk dihargai. Kedelapan, keinginan untuk sukses dengan caranya sendiri dan kemauan untuk bekerja berjam-jam di kantor, keduanya berkontribusi pada kemandirian. Kesembilan, memiliki sedikit kecemasan tentang hal-hal yang akan datang mengenai pekerjaan. (Manshur, 2015)

Wasty Sumanto mencantumkan beberapa faktor penting dalam pertumbuhan dan pengembangan (Indayati, 2017). Diantaranya :

1. Loyalitas
   Pendidik dan tenaga kependidikan lainnya menunjukkan pengabdian kepada lembaga pendidikan Islam dengan rajin melakukan tugas yang diberikan dalam upaya untuk memajukan tujuan lembaga yang telah ditetapkan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan melalui pelatihan dan pendidikan (Umar, 2014).
2. Taat peraturan
   Ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib sekolah sangat penting untuk menjaga ketertiban di sekolah Islam, dan ini berlaku untuk semua anggota komunitas sekolah, termasuk guru, administrator, dan siswa (Fawaid, 2017).
3. Tanggung jawab
   Para pendidik di sekolah-sekolah Islam, dan pendidikan Islam secara lebih luas,

memiliki tanggung jawab yang luar biasa dan terpuji atas keberhasilan operasi lembaga secara keseluruhan. Agar para pendidik dan tenaga kependidikan madrasah memiliki profesionalisme yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, maka penting bagi mereka untuk memiliki rasa tanggung jawab yang sama atas keberhasilan lembaga (Hambali, 2016).

4. Sikap kerja
   Pendidik dan anggota lain dari sektor pendidikan perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kolaboratif dan dapat beradaptasi dalam persiapan untuk berbagai tantangan yang pasti akan mereka hadapi di masa depan (Supratman et al., 2020a).
5. Tinggi perhatian terhadap murid
   Perhatian guru kepada siswa hanyalah awal dari pengaruh guru terhadap hasil belajar siswa, dan seorang pendidik yang kompeten dan profesional sangat penting untuk mencapai tujuan ini dan melaksanakannya secara efektif (Winarni, 2015).
6. Peningkatan movitasi dan keteladanan

Individu yang termotivasi adalah individu yang menunjukkan dorongan atau inisiatif dalam mengejar tujuan yang secara intrinsik bermanfaat (Pujiharti, 2017). Seseorang yang didorong dan terinspirasi dikatakan sangat termotivasi, karena kualitas ini menunjukkan keinginan untuk mengambil tindakan (Ryan & Deci, 2000).

KESIMPULAN

Pengembangan dan pelatihan sangat penting jika lembaga pendidikan Islam ingin menghasilkan guru yang lebih profesional dan kompeten dari pendahulunya dan yang dapat menggunakan guru tersebut untuk menciptakan lembaga pendidikan Islam yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Hal ini tentunya dibina dan dididik di lembaga pendidikan Islam melalui berbagai metode, seperti pengembangan kurikulum, penilaian, dan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. Unimal Press.

Afiyanti, Y. (2005). Penggunaan Literatur Dalam Penelitian Kualitatif. Jurnal Keperawatan Indonesia, 9(1), 32–35.

Akilah, F. (2018). Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(1), 657–674.

Al-Qahtani, H. M. (2015). Teachers' Voice: A Needs Analysis of Teachers' Needs for Professional Development with the Emergence of the Current English Textbooks. English Language Teaching, 8(8), 128–141.

Armstrong, M. (2006). Human resource management practice. Distributed Computing (10th Ed.). Https://Doi. Org/10.1002/9781118802717.

Basith, A., & Rahmawati, I. (2020). Kontribusi Kinerja Komite Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sarana Prasarana Pendidikan. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam) p ISSN, 2477–4987.

Daft, R. L., & Marcic, D. (2016). Understanding management. Cengage Learning. Evans, L. (2002). What is teacher development? Oxford Review of Education, 28(1),
123–137.

Fawaid, M. M. (2017). Implementasi Tata Tertib Sekolah Dalam Meningkatkan Karakter Kedisiplinan Siswa. Jurnal Civic Hukum, 2(1), 9.

Haholongan, R., Maronrong, R., Effendi, S., & Krisnando, K. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Integrated Bisnis Simulator (IBS) pada Guru SMK di Jakarta. Jurnal Ilmiah Pangabdhi, 5(1).

Hambali, M. (2016). Manajemen pengembangan kompetensi guru PAI. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (J-MPI), 1(1), 75–89.

Hamzah, B. U. (2007). Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia. Bumi Aksara: Jakarta.
Indayati, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sekolah Dasar Islam di Tulungagung. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 2(1), 69–92.
Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
Manshur, U. (2015). Manajemen Program Pelatihan Dan Pengembangan Bahasa Arab.
PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan, 2(1).
Mardianto, M. (2000). Desain pelatihan: sebuah alternatif pengembangan sumber daya manusia. Tarbiyah: Jurnal Kependidikan Dan Keislaman, 29(8), 30–36.
Masram, M., & Mu'ah, D. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher.
Mulyasa, H. E. (2022). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara. Nurmadiah, N. (2015). Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia. Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban, 3(2).
Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam.
Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 5(09), 21.
Purba, J. H. (2018). Perencanaan strategi sumberdaya manusia dan prestasi kerja karyawan. Jurnal Manajemen, 4(1), 43–51.
Rahmi, S. R. S. (2019). Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan. Intelektualita, 5(1).
Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54–67.
Schuler, S. (1997). Randall dan Susan E Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Abad Ke-21).
Sinaga, R. (2018). Peran Penting Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Mudiraindure, 7(1).
Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. literasi media publishing.
Soliha, E. (2006). Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif. Fokus Ekonomi, 5(3), 291–305.
Sugiono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta.
Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020a). Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan serta Pribadi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 5(2), 160–174.
Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020b). Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan serta Pribadi Tenaga Pendidik dan Kependidikan M. Angga Supratman1, Gatot Sujono2, Fadly Usman3. Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 160–174.
Syaifuddin, S. (2019). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU MELALUI
PENDEKATAN MOTIVASI. Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 3(1).
Tanang, H., & Abu, B. (2014). Teacher professionalism and professional development practices in south Sulawesi, Indonesia. Journal of Curriculum and Teaching, 3(2), 25–42.
Umar, H. (2014). Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pelanggan pada penerbangan low cost carrier. Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik, 1(2), 127–138.
Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten. Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan, 3(02), 99–113.
Wiliandari, Y. (2014). Rancangan pelatihan dan pengembangan sdm yang efektif.
Society, 5(2), 93–110.
Winarni, S. (2015). Pengaruh perhatian guru, motivasi belajar, dan kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar biologi siswa SMA Negeri 2 Bantul. Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan, 3(2), 81–87.
Yasin, A. F. (2011). Pengembangan Kompetensi Pedagogik guru pendidikan Agama islam di

madrasah (studi kasus di MIN Malang I). El-Qudwah.