



Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam

Mutmainnah Mutmainnah^{1*}, Sagaf S. Pettalongi² & A. Markarma³

¹Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

^{2,3}Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Penulis korespondensi: Mutmainnah, E-mail: mutmainnahsuralele306@gmail.com

INFORMASI INFORMASI

Volume: 3

KATA KUNCI

Pelatihan
Pengembangan SDM Lembaga
Pendidikan Islam

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu lembaga dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga. Asumsi bahwa lembaga pendidikan Islam membutuhkan sumber daya manusia yang lebih profesional untuk menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur atau *library research*. Tujuan dari penelitian ini untuk menguraikan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan dan betapa pentingnya pengembangan dan pelatihan dalam lembaga pendidikan Islam untuk dilaksanakan. Tahapan dalam penelitian yaitu perencanaan, desain pelatihan dan pengembangan serta evaluasi, serta pengembangan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustrasi, meningkatkan kepuasan kerja.

1. Pendahuluan

Pendidikan Islam merupakan pendidikan yang memiliki tujuan untuk membangun sumber daya manusia dalam berbagai aspek namun tentunya menjadikan Al-Qur'an dan juga hadist sebagai pedoman dan penunjuk arahnya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Omeri, 2015). Pendidikan nasional juga harus menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial serta kesadaran pada sejarah bangsa dan sikap menghargai jasa para pahlawan serta berorientasi pada masa depan (Al Syaifullah et al., 2021).

Lembaga Pendidikan Islam merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan dengan tujuan mengubah tingkah laku individu ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar, berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam. Selain menjalankan proses belajar mengajar, secara umum Lembaga Pendidikan mengelola kegiatan public relations berupa manajemen komunikasi dengan para pemangku kepentingan (stakeholders) yaitu publik internal dan publik eksternal. Stakeholders merupakan semua kelompok yang tercakup dalam ranah internal dan eksternal yang mempunyai pengaruh dalam menentukan kesuksesan lembaga. Kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu SDM yang dimiliki (Al Syaifullah et al., 2021).

*Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Datokarama Palu. Makalah dipresentasikan Pada Seminar Nasional Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0 (KIIIES 5.0) Ke-3 Pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Sebagai Presenter.

Masalah yang sering terjadi adalah guru jarang memotivasi dan mengembangkan diri sendiri dan terjebak dengan cara pasif dan kurang kreatif, monoton dan lain sebagaimana mestinya. Mengingat hal tersebut dapat kita ketahui bahwasanya begitu besarnya peran SDM yang harusnya menyadarkan Lembaga pendidikan Islam dengan usaha untuk membenahi kualitas diri sehingga Lembaga pendidikan Islam dapat senantiasa bergerak maju kedepan dan menghadapi berbagai tantangan pada dewasa ini.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pelatihan

Pelatihan pendidikan merupakan salah satu dimensi manajemen pendidikan Islam yang berperan krusial dalam peningkatan kompetensi pendidik. Efektifitas implementasi manajemen pendidikan di lembaga pendidikan merupakan hal mutlak dalam menciptakan layanan pendidikan yang bermutu. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha dalam bentuk proses tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap dan perilaku sesuai dengan perubahan teknologi atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan biasanya dilaksanakan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif karena adanya peningkatan kompetensi secara personal (Prasetyo & Salabi, 2021).

2.2 Pengembangan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam setiap organisasi, karena faktor sumber daya manusia sangat dominan dalam proses kerja organisasi, maka untuk mencapai tujuan organisasi perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, keterampilan, perilaku serta pengetahuan pegawai. Disamping itu, perubahan yang terjadi seiring modernisasi baik dalam lingkup organisasi maupun di luar organisasi menuntut untuk pengembangan sumber daya manusia, sehingga sebagai investasi dalam organisasi, sdm memegang peranan penting terhadap pertumbuhan suatu bangsa. Untuk itu sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia suatu keniscayaan, karena kondisi lingkungan yang dinamis, penempatan pegawai, tidak selalu menyebabkan keberhasilan, kondisi lingkungan yang cenderung berubah mengharuskan organisasi secara kontinyu melakukan penyesuaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi (Priyatna, 2017).

2.3 Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat membina dan menghasilkan sumber daya manusia Islami sehingga menghasilkan alumni yang bermutu dengan memiliki wawasan ilmu pengetahuan, skill dan teknologi dan punya bekal iman takwa sehingga dapat menguasai, mengembangkan dan mengaplikasikan dengan tetap dilandasi nilai-nilai agama, moral, dan akhlak mulia sesuai dengan norma aturan agama maupun pemerintah. Peranan lembaga pendidikan Islam di Indonesia dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi sangatlah penting, pada umumnya lembaga pendidikan Islam di negara Indonesia masih mengalami ketertinggalan dibanding negara lain, bahkan terasing dari keperluan dan realitas sosial, ekonomi, pendidikan, serta budaya masyarakatnya (Dacholfany, 2017).

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis*). Pendekatan kualitatif menggunakan analisis data untuk meneliti dan mencatat isyarat-isyarat kecil untuk memahami konteks dan membangun ilustrasi yang lebih besar untuk data (Studi et al., 2020). Deskriptif kualitatif merupakan metode untuk menganalisis informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan deskripsi dan ilustrasi terperinci. Dalam teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara mengumpulkan dokumentasi beberapa sumber penelitian baik jurnal dan buku, data yang diperoleh di analisis dari beberapa sumber tersebut selanjutnya dilakukan verifikasi atau ditarik kesimpulan untuk menguatkan perolehan data yang diuraikan menjadi hasil dalam penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Peningkatan kinerja di satuan pendidikan haruslah melakukan pelatihan agar mempunyai tujuan yang dititikberatkan untuk memperbaiki efektivitas dan mencapai tujuan sasaran program kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pendidikan dan pelatihan atau yang lebih dikenal sebagai (Diklat), secara sederhana Diklat dapat didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*), disingkat KSA atau juga disebut kompetensi (Prasetyo & Salabi, 2021). Evaluasi dimaknai sebagai proses penilaian. Sedangkan penilaian pendidikan sering terjadi kesalahan yang disebabkan berbagai factor, antara lain: terletak pada alat ukurnya, terletak pada orang yang

melakukan penilaian, terletak pada peserta yang dinilai, terletak pada situasi dimana penilaian berlangsung. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan lembaga pendidikan tentu akan memperoleh manfaat yang diperoleh. Dalam meningkatkan kualitas suatu lembaga pendidikan tentu dibutuhkan sebuah manajemen atau pengelolaan yang baik terutama pada bidang SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai dua posisi penting, yaitu a) merupakan bagian penting dari organisasi yang berkaitan dengan dimensi manusia, (b) merupakan fungsi staff atau pendukung dalam organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk selalu ditingkatkan keterampilannya, dimotivasi untuk berprestasi lebih baik, diusahakan untuk tetap tinggi komitmennya dan tetap betah (Priyatna, 2017).

Adapun Konsekuensi logis dari usaha peningkatan mutu pendidikan Islam adalah dibutuhkan kemauan untuk meningkatkan mutu secara maksimal dari setiap komponen sistem pendidikan, mulai dari sumber daya manusia maupun yang berupa material resources. Dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan, visi dan misi yang diinginkan, oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan berusaha memberikan kepedulian dan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat di dalam lembaga pendidikan (Dacholfany, 2017).

Tolak ukur yang dapat dipergunakan untuk mengukur hasil pelatihan atau pengembangan SDM diantaranya adalah :

1. Perubahan kinerja
Perubahan dari hasil pekerjaan merupakan salah satu petunjuk dari efektifitas program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan. Hal ini semua dapat diketahui dari prestasi kerja karyawan, prakarsa karyawan, dan sebagainya.
2. Perubahan kepribadian dan tingkah laku
perubahan-perubahan dalam tingkah laku dari para karyawannya secara berkala akan membantu pemimpin dalam membandingkan kepribadian dan perilaku karyawan.
3. Ujian
Dengan cara ini suatu pengukuran dilakukan mengenai tingkat sampai dimana pengetahuan yang telah diperoleh karyawan
4. Penilaian oleh peserta
Dalam pengukuran ini, sikap-sikap dan pendapat karyawan sangatlah penting, karena hal ini mencerminkan sampai sejauh mana tingkat perubahan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan atau pengembangan.
5. Pemeriksaan oleh ahli
Peninjauan kembali bentuk pelatihan atau pengembangan, para pengajar, peserta, jenis pelatihan atau pengembangan, dapat dilakukan oleh para ahli di bidangnya. Seorang ahli memiliki pengalaman yang baik dan mendalam mengenai program pelatihan atau pengembangan yang tepat guna. Bertambahnya kompetensi, Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja, Meningkatkan komitmen lembaga pendidikan

5. Kesimpulan

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja baik dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa setiap orang yang berada dalam sekolah tersebut dapat mengembangkan keahlian dan juga pengetahuannya untuk memudahkan dalam menjalankan tugas yang diampunya secara efektif dan efisien.

Pengembangan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman. Sehingga ketika lembaga pendidikan Islam melakukan pengembangan dan pelatihan dengan baik akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik.

Referensi

- Al Syaifullah, S., Ulfah Nasution, N., & Sofiah Sinaga, N. (2021). Relevansi Manajemen Kesiswaan Guna Menopang Kelembagaan Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(8), 1420–1428. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i8.254>
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01), 1–13. <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Prasetyo, M. A. M., & Salabi, A. S. (2021). Model Evaluasi dan Instrumen Program Pendidikan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(1), 101–117. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i1.1608>
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Studi, M., Pandemi, S., Andri, M., Nidk, S., Permata, N., & Nidn, S. (2020). *Tfr*.