

Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam lembaga pendidikan Islam

Chika Falda Pasaribu

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
UIN Sjech Djamil Djambek Bukittinggi

Co-Author: **Chika Falda Pasaribu**

E-mail: chikafaldaaa@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. SDM yang berkualitas mencerminkan profesionalisme dan keunggulan lembaga dalam menghadapi dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep, proses, dan pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan adalah riset literatur dengan menganalisis berbagai literatur seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan pendidik dan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan zaman, sedangkan pengembangan SDM berfokus pada pembentukan karakter, loyalitas, tanggung jawab, dan motivasi kerja. Aspek kedua ini memainkan peran penting dalam menciptakan pendidik yang profesional, berintegritas, dan berlandaskan nilai-nilai Islam. Keberhasilan pelatihan dan pengembangan SDM dapat dilihat dari peningkatan kinerja, perubahan perilaku, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan global. Oleh karena itu, penguatan sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul, kompetitif, dan relevan di era modern.

Kata Kunci: pelatihan & pengembangan, sumberdaya manusia, pendidikan Islam

ABSTRACT

Training and development of Human Resources (HR) is a fundamental aspect in improving the quality of Islamic educational institutions. Quality human resources reflect the professionalism and excellence of the institution in dealing with the dynamics of science and technology development. This article aims to examine the concept, process, and importance of training and human resource development in Islamic educational institutions through a literature study approach. The method used is literature research by analyzing various literature such as books, journals, and relevant previous research results. The results of the study show that training and human resource development is carried out systematically through the

stages of planning, implementation, and evaluation. The training focuses on improving the competencies, skills, and knowledge of educators and education personnel according to the needs of the times, while human resource development focuses on character building, loyalty, responsibility, and work motivation. This second aspect plays an important role in creating educators who are professional, have integrity, and are based on Islamic values. The success of human resource training and development can be seen from performance improvement, behavior change, and adaptability to global changes. Thus, strengthening human resources is the main key in building superior, competitive, and relevant Islamic educational institutions in the modern era.

Keywords: training & development, human resources, Islamic education



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam pengelolaan institusi pendidikan. Mutu SDM yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja institusi, baik dari segi akademik maupun non-akademik (Sofiah & Pratama, 2024). 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). Mengelola sumber daya manusia adalah salah satu cara terbaik untuk mendapatkan hasil terbaik dari manajemen sekolah. Manajemen harus ada di semua lembaga pendidikan. Semua komponen manajemen ini termasuk manajemen kurikulum, pembelajaran, sarana dan prasarana, pembiayaan, dan, yang paling penting, manajemen sumber daya manusia. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, kita harus dapat bersaing secara sehat, cangih, dan terbuka dengan seluruh rekanan pemangku kepentingan. Ini secara otomatis membutuhkan kemampuan dalam pengendalian SDM. Institusi pendidikan harus mengubah sumber daya manusianya jika mereka ingin bertahan di era disrupsi (Reni Renanda & Jamilus, 2024)

Lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidikan yang berkualitas. Sehingga pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Sinaga, n.d.). Taylor mengemukakan bahwa setiap personil suatu lembaga pendidikan membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini dipakai untuk

menghindari kemungkinan terburuk dalam suatu instansi dalam kemampuan dan tanggungjawabnya dalam pekerjaannya, yang mana dengan melalui pelatihan dan pengembangan tersebut para personil lembaga pendidikan akan mampu mengerjakan, meningkatkan dan juga mengembangkan pekerjaannya (Larasati, 2018).

Dalam penelitian terdahulu Tiara Mirela mengatakan pengembangan dan pelatihan sangat penting dilakukan pada lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan profesionalisme guru dan juga tingkat kompeten para guru sehingga mampu mengembangkan lembaga pendidikan Islam dengan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dibandingkan dengan yang sebelumnya. Tentu hal ini melalui beberapa tahapan pengembangan dan pelatihan dalam lembaga pendidikan Islam diantaranya melalui tahapan perencanaan, tahapan desain pelatihan dan pengembangan serta tahap penilaian/evaluasi. Dan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia mengambil peranan yang penting dikarenakan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustrasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman (Mirela Tiarani & Sedyanta Santosa, 2022).

Melalui artikel ini, penulis ingin menggali lebih dalam tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. yaitu upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kerja para pendidik maupun tenaga kependidikan. Pembahasan fokus mencakup bagaimana lembaga pendidikan Islam merancang program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman, memperkuat nilai-nilai keislaman dalam proses pengembangan SDM, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual dan profesional secara seimbang. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi kunci dalam membentuk lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan risetriset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai

referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya (Adlini et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam lembaga pendidikan

Menurut (Mulyasa, 2022), salah satu tanda sekolah yang baik adalah bagaimana mendorong pertumbuhan profesional para pendidikannya. 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. Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan dengan organisasi lainnya (Mukhlison Effendi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan hal ini juga berarti bahwa mengelola sumberdaya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan di lembaga pendidikan tinggi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi Pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan (Amelia et al., 2022).

Dengan demikian, sumber daya manusia pendidikan yang dimaksud disini adalah: (1) Tenaga pendidik, terdiri atas Pembimbing, penguji, pengajar/dosen, dan pelatih; (2) Tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan dan pustakawan; (3) Tenaga teknis ke pendidikan terdiri atas laporan dan teknisi sumber belajar; (4) Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan di luar sekolah dan; (5) Tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administrasi kependidikan. Mulyati, yang mengutip pendapat Mondy, Noe, dan Premeaux menyatakan bahwa pengembangan SDM meliputi pelatihan (training), pengembangan (development), pengembangan karir (career development), dan penilaian kinerja (performance appraisal) (Wijaya, 2021).

Pelatihan sumberdaya manusia dalam pendidikan Islam merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian

yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya (Sawaluddin & Rustandi, 2020).

Pengembangan (development) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan keahlian (skill) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Sedangkan penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal dan review periodik dan evaluasi kinerja individu atau tim. Latihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia, organisasi dan harapan-harapan untuk performance tertentu (Sawaluddin & Rustandi, 2020).

Dalam latihan diciptakan suatu lingkungan para tenaga kependidikan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang. Peningkatan sumberdaya manusia lembaga pendidikan tinggi harus dilakukan dengan berbagai langkah-langkah yang konstruktif sesuai dengan kebutuhannya, namun untuk menyederhanakan konstruksi tersebut maka setidaknya bisa di garisbawahi sebagai berikut yaitu dengan langkah Pendidikan dan Pelatihan peningkatan manajemen dan kompetensi sumber daya manusia tersebut.

Menurut (Wiliandari, 2014) langkah –langkah program pelatihan antara lain: fase perencanaan, fase mendesain pelatihan, fase evaluasi kegiatan pelatihan. Pertama fase perencanaan, yang mana pada tahap ini dilakukan penyelarasan rancangan tenaga pendidik dan kependidikan dengan visi dan misi sekolah dengan tujuan untuk melakukan identifikasi kelebihan dan juga kekurangan para personil lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Henri Purba, 2018). Dalam fase perencanaan ini juga membantu lembaga pendidikan dengan sikap waspada dengan merancang rencana yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut (Soliha, 2006). Sehingga dapat dengan jelas diketahui bahwa dalam fase perencanaan berisi tentang perumusan, penetapan tujuan, dan berbagai sasaran lainnya yang akan diterapkan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan islam

Istilah "pengembangan SDM" digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan yang menyeluruh dan menyeluruh untuk mengubah perilaku individu yang terlibat dalam proses pekerjaan dengan menggunakan berbagai strategi dan teknik belajar yang relevan. Konsep ini mengatakan bahwa selama proses mengubah perilaku,

berbagai tindakan terjadi yang di dalamnya ada tiga komponen yaitu pendidikan, belajar, dan perkembangan. Tidak ada unsur pendidikan yang tidak bertujuan untuk menentukan metode dan taktik terbaik untuk mengubah perilaku. Sebaliknya, mereka mencoba menunjukkan bagaimana interaksi terjadi antara orang dengan orang-orang di sekitar mereka, termasuk pendidik, dan antara mereka sendiri. Perubahan dari keadaan yang sebelumnya tidak memiliki kemampuan ke keadaan yang akhirnya memiliki kemampuan merupakan bagian dari perkembangan, (Kurniawan, 2020).

Sebagai sumberdaya manusia di lembaga pendidikan, guru menghadapi banyak masalah. Mereka tidak hanya harus memenuhi tuntutan profesional, tidak hanya itu, tetapi juga harus mampu mengikuti perubahan zaman, seperti kemajuan teknologi dan informasi. Guru tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk mengajar di institusi pendidikan; Selain itu, mereka harus menyadari bahwa mereka adalah orang yang digugu dan ditiru. Guru tidak hanya harus mengajar siswa, tetapi mereka juga harus membimbing karakter siswa untuk menyiapkan generasi yang lebih baik di masa depan. Mereka mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, meskipun mereka menghadapi banyak tantangan.

Secara sederhana, pengembangan sumberdaya manusia mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Sumberdaya manusia unggul membutuhkan waktu, seperti yang terjadi dalam fungsi manajemen pada umumnya. Beberapa cara lain untuk melihat pengembangan sumber daya manusia adalah pengadaan atau penyaluran karyawan, pembayaran karyawan, integrasi antar komponen, dan pengintegrasian antar komponen. Langkah pertama dalam proses pengembangan SDM di institusi pendidikan adalah analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang. Proses yang baik dan cermat menghasilkan pendidikan dan pendidik berkualitas; Seseorang dianggap sebagai pendidik dan kependidikan berkualitas di institusi pendidikan jika mereka mempertimbangkan faktor-faktor ini saat bekerja (Reni Renanda & Jamilus, 2024).

Ia akan mengutamakan standar dan kualitas pekerjaan, dan ia akan menggunakan waktu dengan efisien dan efektif. Perangkat pembelajaran yang dirancang dengan baik akan digunakan oleh guru dan memberikan layanan terbaik di lingkungan pendidikannya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi juga diperlukan untuk lembaga pendidikan Islam. Menurut perspektif Islam, Menurut perspektif Islam, konsep penciptaan manusia menunjukkan bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT dan bertindak sebagai khalifah di dunia. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam harus mengikuti contoh Nabi Muhammad SAW.

Menurut Wasty Sumanto dalam (Indayati, 2017) ada beberapa aspek penting pengembangan diantaranya: 1) Loyalitas. Loyalitas merupakan sikap komitmen dan kesetiaan yang mana kesetiaan tersebut yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan sebagai bentuk loyalitas kepada lembaga pendidikan Islam dan menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dari pengembangan dan pelatihan secara efektif dan juga efisien; 2) Taat peraturan. Taat peraturan merupakan suatu tindakan yang dilaksanakan dari tata tertib dan juga aturan yang dibuat dalam suatu lembaga pendidikan Islam, yang mana tata tertib tersebut akan berjalan dengan baik apabila dapat dipatuhi oleh semua warga sekolah baik itu pendidik, tenaga kependidikan maupun peserta didik; 3) Tanggung jawab. Para tenaga pendidik dan juga pendidikan Islam mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dan sangat terpuji dalam pelaksanaan seluruh proses kegiatan pada lembaga pendidikan Islam tersebut. Sehingga rasa tanggung jawab tersebut bisa dijalankan dengan baik ketika para pendidik dan tenaga kependidikan tersebut dapat memiliki sifat profesional dalam menjalankan seluruh pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam lembaga pendidikan Islam tersebut; 4) Sikap kerja. Menciptakan budaya kerja untuk membangun kebersamaan dengan menciptakan partnership, tidak menempatkan diri lebih tinggi namun para tenaga pendidik dan kependidikan harus terus menciptakan budaya kerja yang kondusif dan fleksible dengan berbagai situasi yang dihadapi nantinya; 5) Tinggi perhatian terhadap murid.

Dapat disimpulkan bahwasanya guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil belajar dari peserta didik yang dimulai dari memberikan perhatian kepada peserta didik, yang mana hal tersebut akan tercapai dan juga dapat terlaksana dengan baik apabila guru merupakan orang yang kompeten dan juga profesional. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting (Pujiharti, 2017), memiliki motivasi berarti melakukan sesuatu, dengan arti kata seseorang yang memiliki dorongan dan inspirasi adalah orang yang memiliki motivasi yang memiliki energi atau diaktifkan menuju tujuan yang dianggap termotivasi. 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.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. SDM yang berkualitas mencerminkan profesionalisme dan keunggulan lembaga secara keseluruhan. Melalui pelatihan dan pengembangan yang terencana, lembaga pendidikan Islam dapat membentuk tenaga pendidik yang kompeten, berintegritas, dan memiliki kesadaran spiritual tinggi. Proses pelatihan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja sesuai kebutuhan zaman. Sementara itu, pengembangan SDM menekankan pembentukan karakter, loyalitas, dan motivasi kerja yang kuat. Keberhasilan program ini terlihat dari peningkatan kinerja, perilaku, dan kolaborasi tenaga pendidik. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi landasan utama bagi lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berdaya saing global.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- 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.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.

- Reni Renanda., & Jamilus. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1), 254–264.
- Kurniawan, B. (2020). Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2), 105–125.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish
- Mirela Tiarani & Sedya Santosa. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam Tiarani Mirela, Sedya Santosa. *Peltihan Dan Pengembangan...*, 7(1), 44.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nurmadiyah, N. (2015). Hubungan Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan SumberDaya Manusia. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 3(2).
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396.
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 12, 18