


## Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Pendidikan

Salimah<sup>1</sup>, Anis zohriah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pasca sarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

<p><b>Info Artikel</b></p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Januari, 2024 Disetujui: Februari, 2024 Dipublikasi: Maret, 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Pendidikan</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRAK</b></p> <p>Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya. SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. maka dalam penelitian menjelaskan betapa pentingnya atau urgensi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mengembangkan sumber daya manusia ke keadaan yang lebih baik untuk menyiapkan tanggung jawab dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui dua strategi, yaitu: pelatihan di tempat kerja (on the job training) dan pelatihan di luar tempat kerja (off the job training).</p> <p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Educational human resources (HR) are all humans involved in educational activities that affect management activities in the organization. The educational human resources consist of leaders, principals of schools / madrasahs, teachers / educators, students, administrative staff and so on. Educational human resources are an important factor in carrying out education management, with their contribution in the implementation of education can create quality humans. so in research explaining how important or urgent the development of human resources in the world of education, Human resource development is the process of developing human resources to a better state to prepare future responsibilities to achieve predetermined goals. Human resource development can be done through two strategies, namely: on-the-job training and off-the-job training.</i></p> <p style="text-align: right;">© 2023 Salimah, Anis Zohriah This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</p> <div style="text-align: right;">  </div>
<p>Keywords: <i>Development; Human Resource; Education</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: Anis zohriah</p> <p>Email: <a href="mailto:anis.zohriah@uinbanten.ac.id">anis.zohriah@uinbanten.ac.id</a></p>	

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang dominan dalam suatu lembaga atau organisasi, khususnya dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam pendidikan guna memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat. Menurut Notoadmodjo, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.<sup>1</sup> dari pernyataan tersebut bahwasanya sumber daya manusia merupakan salah satu kunci atas keberhasilannya suatu organisasi ataupun lembaga. Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan”. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membawa keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu lembaga atau organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai “urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan”.

Menurut Rutinai Haholongan dkk menyatakan bahwa karena diduga rendahnya pencapaian hasil lembaga pendidikan dipengaruhi oleh kinerja pendidik/guru yang rendah, 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. (Haholongan dkk., 2019). 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 & Santos, 2022).

## **Metode**

Artikel ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi Pustaka. Dalam studi pustaka, penulis melakukan kegiatan pengumpulan literatur-literatur yang berkaitan dengan konsep dasar manajemen pendidikan kemudian penulis melakukan penelaahan kembali terhadap literatur-literatur tersebut secara mendalam sehingga bisa menghasilkan inti dalam pembahasan dan hasil kesimpulannya tersebut

## HASIL

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi para karyawan yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan memang sangat perlu dilakukan melihat perkembangan zaman saat ini yang sangat pesat, yang mana pendidikan formal yang telah dicapai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan. (Cahya dkk., 2021) Kita bisa tau dan melihat betapa pentingnya pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia berikut Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi, yaitu:

1. organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang;
2. organisasi akan mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan;
3. organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan;
4. program organisasi tidak akan pernah ketinggalan dari para pesaingnya;
5. organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok;
6. mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru; 7) biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien; dan
7. organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. (Kadarisman, 2013, hlm. 41–42)

langkah –langkah program pelatihan antara lain: fase perencanaan, fase mendesain pelatihan, fase evaluasi kegiatan pelatihan.

## PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan. Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Menurut Sunarmintyastuti sumberdaya manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sumberdaya manusia merupakan salah satu komponen utama dari semua aktivitas yang dilakukannya (Sunarmintyastuti & Suprpto, 2019). Meskipun dalam proses pelaksanaan aktivitasnya banyak berbagai alternatif atau bantuan baik dari segi penggunaan peralatan yang canggih, akan tetapi hal tersebut tidak akan berarti tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri.

Pentingnya program Pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawannya di perusahaan. Setelah karyawan diterima melalui proses rekrutmen dan seleksi, karyawan akan ditempatkan pada posisi dan jabatan yang ditentukan. Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga biasanya perusahaan harus melakukan program pelatihan dan pengembangan untuk mereka tidak terkecuali untuk tercapainya Visi misi Bersama(Haryati, 2019).

Menurut Notoadmodjo, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.(notoatmodjo, 2003) Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.(Prihatminingtyas, 2005)

### **Pengertian pengembangan karir, pendidikan, pelatihan dan pembelajaran**

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi para karyawan yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan memang sangat perlu dilakukan melihat perkembangan zaman saat ini yang sangat pesat, yang mana pendidikan formal yang telah dicapai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.(Cahya dkk., 2021).

Pelatihan (training) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut wahyuningsi pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.(Wahyuningsih, 2019) Sedangkan Pengembangan adalah penyiapan pegawai untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda lebih tinggi di dalam suatu organisasi.(Bariqi, 2018) Menurut Kurniawati, pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta

ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. (kurniawati, 2014) Jadi Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi (Gustiana dkk., 2022).

Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. (Apriliana & Nawangsari, 2021) Pengembangan SDM adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan Kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel. (Holton, 2002) Untuk memastikan daya saing dan keberhasilan, manajer organisasi perlu menerima inovasi sebagai elemen kunci organisasi. Bagaimanapun, pendorong utama inovasi adalah SDM dan agar menjadi sukses perlu mendukung, merencanakan dan memelihara budaya inovasi. (Sunarto, 2020)

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karir berhubungan dengan konsepsi diri, identitas dan kepuasan individu. Karir berhubungan dengan kepuasan individu di organisasi. Seseorang yang merasa memperoleh jaminan karir akan merasa puas dan bekerja secara sungguh-sungguh. Pengembangan karir sendiri diperoleh melalui proses pembelajaran saat bekerja. Saat karyawan puas atas pekerjaan yang didapat akan menimbulkan intensif untuk meningkatkan kualitas kerja mereka untuk meraih prestasi kerja yang bagus dan meningkatkan kemampuan kerja mereka agar dapat menentukan arah karir serta mendapatkan tempat di organisasi tersebut. (Hakim dkk., 2018).

Selain pengembangan karir ada pula Pendidikan merupakan "usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran yang menyenangkan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat". Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Definisi Pendidikan dalam arti luas, Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung sepanjang hayat dalam segala lingkungan dan situasi yang memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan setiap individu. Bahwa pendidikan berlangsung selama sepanjang hayat (long life education). Sementara itu pengertian pendidikan dalam artian Sempit, Pendidikan merupakan upaya hasil yang diusahakan di lembaga terhadap peserta didik yang di serahkan padanya untuk memiliki kompetensi yang baik serta kesadaran penuh terhadap hubungan dan permasalahan sosial siswa. Definisi pendidikan berdasarkan pendekatan ilmiah ialah Pendidikan yang dipandang berdasarkan satu disiplin ilmu tertentu, misalnya menurut psikologi, sosiologi, politik, ekonomi, antropologi, dan lainnya. (Pristiwanti dkk., 2022).

Menurut Andi, pembelajaran merupakan proses perubahan yang disadari dan disengaja, mengacu adanya kegiatan sistemik untuk berubah menjadi lebih baik dari seorang

individu.(Setiawan, 2017) Menurut Juhinot Simanjuntak, tujuan pembelajaran ialah untuk mencapai suatu perubahan tingkah laku atau kemampuan siswa setelah melakukan suatu kegiatan belajar. menurut Shilphy A.O mengatakan bahwa model pembelajaran menurut shilphy adalah model yang prosedural atau sistematis yang berpedoman pada pencapaian tujuan pembelajaran, yang meliputi strategi, teknik, materi, alat, media, dan metode.(Shilpy, 2020).

### **Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia**

Kita bisa tau dan melihat betapa pentingnya pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia berikut Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi, yaitu:

1. organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang;
2. organisasi akan mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan;
3. organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan;
4. program organisasi tidak akan pernah ketinggalan dari para pesaingnya;
5. organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok;
6. mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru;
- 7) biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien; dan
7. organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.(Kadarisman, 2013, hlm. 41–42)

Sedangkan manfaat pengembangan sumber daya manusia untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan, yaitu:

1. memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual;
2. membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi;
3. menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati;
4. menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi;
5. memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal;
6. membuat kebijakan, aturan, dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan;
7. memperbaiki moral;
8. membangun kepaduan gerak;
9. menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi; dan
10. membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.(Kadarisman, 2013, hlm. 51)

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam Menurut (Manshur, 2015) menyatakan bahwa Sondang P. Siagian menyebutkan 10 manfaat yang menjadi penyebab pentingnya pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia diantaranya ialah: Pertama, membantu para personil menjadi seseorang yang mampu mengambil keputusan dengan lebih baik. Kedua meningkatkan kemampuan para anggota untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Ketiga adanya dorongan untuk semangat melaksanakan pekerjaan, Keempat, membantu para anggota untuk mendapai frustrasi, stress, dan juga konflik sehingga dapat memicu adanya

percaya diri yang timbul dalam diri sendiri. Kelima, memperoleh informasi tentang berbagai program yang berguna bagi anggota dan juga sekolah/organisasi tersebut. Keenam, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya semakin besarnya pengakuan atas kemampuan yang dimiliki seseorang. Selanjutnya semakin besarnya keinginan dan menjadi pekerja keras juga lebih mandiri. Selanjutnya mengurangi ketakutan seseorang terhadap tugas dimasa depan.

Menurut Wasty Sumanto dalam (Indayati, 2017) ada beberapa aspek penting pengembangan diantaranya ialah:

1. **Loyalitas** Loyalitas merupakan sikap komitmen dan kesetiaan (Umar, 2014), 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 (Fawaid, 2017).
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 (Hambali, 2016).
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. (Supratman dkk., 2020)
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 (Winarni, 2014).
6. **Peningkatan motivasi dan keteladanan** 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.

### **Langka-langkah program pelatihan**

Menurut Wiliandari langkah –langkah program pelatihan antara lain: fase perencanaan, fase mendesain pelatihan, fase evaluasi kegiatan pelatihan.

1. fase perencanaan, 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 perorangan personil lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Henri, 2018) Dalam fase

perencanaan ini juga membantu lembaga pendidikan dengan sikap waspada dengan merancang rencana yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut. (Soliha, 2006)

2. Fase kedua fase mendesain pelatihan menurut Jerold E. Keemp menyebutkan bahwa ada 4 hal yang harus diperhatikan dalam mendesain pelatihan ini diantaranya ialah; perencanaan pengajaran, pengajar, dan ahli mata pelajaran dan penilai. Sedangkan menurut Mardiyanto pendapat lainnya bahwa desain pelatihan harus dilandaskan kepada tujuh hal pokok diantaranya ialah: pelatih, peserta, pelaksana, tujuan, materi, strategi, dan evaluasi. (Mardiyanto, 2020)
3. Fase ketiga evaluasi, Program pelatihan dan pengembangan bisa dievaluasi berdasarkan pada kepada 5 hal diantaranya ialah: Pertama reaction/tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan tanggapan peserta pelatihan tentang proses pelatihan yang telah dilaksanakan. Kedua behaviors/kebiasaan para peserta setelah pelatihan dilakukan dengan sebelum mengikuti program pelatihan dan pengembangan tersebut. Ketiga learning/untuk mengetahui seberapa jauh pada peserta pelatihan menguasai materi yang diajarkan selama pelatihan berlangsung. Keempat organizational/untuk melihat kontribusi yang diberikan terhadap kelompok kerja/lembaga pendidikan Islam tersebut. Kelima cost effectivity/untuk melihat pembiayaan yang dilakukan untuk pelaksanaan program pelatihan dan pengembang SDM tersebut sehingga dapat menyeimbangkan dengan permasalahan yang timbul dalam sebuah lembaga pendidikan Islam. (Syaifuddin, 2018)

Adapun pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan Islam memiliki strategi diantaranya:

1. Perencanaan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari: idiom sebagai prinsip yang menjadi dasar untuk melakukan pengembangan dan pelatihan, manajemen partisipatoris yang memberikan tanggung jawab untuk melaksanakan program yang sedang dijalankan, selanjutnya MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang di dalamnya diharapkan memiliki saran, masukan, dan penilaian dalam program yang direncanakan dan yang dilaksanakan dan pelatihan secara internal dan eksternal untuk pelatihan dan pengembangan yang bersifat kedalam dengan mengadakan seminar dan lain-lain dan pelatihan dan pengembangan yang bersifat keluar dengan cara mengirimkan delegasi dalam lembaga pendidikan Islam.
2. Proses program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari: Penilaian kebutuhan, memberikan dorongan semangat dan keyakinan, mengkondisikan lingkungan pembelajaran, memastikan pelaksanaan pelatihan, memilih metode pelatihan dan mengevaluasi program pelatihan.
3. Hasil program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari: transfer of knowledge yaitu meningkatkan kemampuan agar mampu menyampaikan keilmuan yang diajarkan secara efektif dan efisien, prestasi; prestasi yang didapatkan oleh pendidik, tenaga kependidikan dan juga peserta didik hendaknya mendapatkan apresiasi dari lembaga pendidikan Islam tersebut. (Supratman dkk., 2020)



### **Jenis-jenis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia**

Pelatihan ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu: simulasi (simulation) dan presentasi informasi (presentation information). Jenis pelatihan yang pertama adalah simulasi (simulation), dilakukan dengan menggunakan alat atau mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya meskipun sebenarnya hanya tiruan. Teknik simulasi dapat dilakukan dengan beberapa macam cara, yaitu: 1) studi kasus (case study) adalah serangkaian fakta permasalahan yang disajikan dalam bentuk tertulis ataupun naratif yang harus dianalisis dan dipecahkan oleh peserta training; 2) permainan peran (role playing) adalah pelatihan dan pengembangan dimana para peserta diminta untuk merespon permasalahan khusus yang biasanya muncul di pekerjaan-pekerjaan mereka dengan meniru situasi di dunia nyata; 3) permainan bisnis (business games) adalah bentuk pelatihan simulasi yang dilakukan secara berkelompok yang bertugas memecahkan masalah tertentu dalam perusahaan tiruan; 4) pelatihan beranda (vestibule) adalah pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan dan memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka untuk mengerjakan pekerjaan tersebut; 5) pelatihan laboratorium (laboratory training) adalah pelatihan yang dilaksanakan dengan cara membawa peralatan laboratorium dengan cara membawa peserta ke dalam situasi dimana mereka dapat menyaksikan, merasakan dan mencoba sendiri peran mereka; 6) pelatihan sensitivitas (sensitivity training) adalah pelatihan bagi para peserta pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar mereka dengan menuntun diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku mereka; 7) direktur muda (multiple management) adalah pelatihan yang para pesertanya didorong untuk berfikir dan bekerja pada perusahaan dengan wawasan yang mereka miliki secara menyeluruh, bukan hanya bidang khusus mereka sendiri; 8) pelatihan alam terbuka (outbond) adalah pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan sumber daya manusia yang berlangsung di alam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arum jeram, sepeda gunung, dan lain sebagainya, dengan tujuan mengembangkan dan mengasah keahlian antar pribadi, seperti keyakinan diri, penghargaan diri, tim kerja dan kepercayaan; dan 9) pelatihan keranjang surat (in-basket training) adalah bentuk pelatihan dimana para peserta diminta untuk menangani sejumlah dokumen, pesan e-mail, memo, laporan dan pesan telepon, peserta bertindak sesuai dengan informasi yang termuat dalam pesan-pesan tersebut.

Jenis pelatihan kedua adalah presentasi informasi (presentation information). Teknik presentasi informasi dapat dilakukan dengan beberapa macam cara, yaitu: 1) kuliah (lecture) adalah pelatihan penyajian informasi secara lisan; 2) seminar (conference), dilakukan dengan cara berkelompok lalu berdiskusi dan diawasi oleh evaluator, kemudian evaluator mengukur dan menilai hasil diskusi yang telah dilakukan peserta; 3) presentasi video (video presentation), dilakukan dengan tujuan agar yang bersangkutan dapat melihat kembali apa yang telah dilakukan agar dapat dijadikan pelajaran dan penyempurnaan; 4) belajar mandiri (self study) adalah upaya karyawan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan sebanyak mungkin sesuai dengan kebutuhan tanpa adanya instruksi; 5) tugas baca dan riset yang diawasi (supervised reading and research) adalah tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan persetujuan yang telah disepakati. (Sedarmayanti, 2011).

## **SIMPULAN**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mengembangkan sumber daya manusia ke keadaan yang lebih baik untuk menyiapkan tanggung jawab dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa manfaat yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi; dan manfaat sumber daya manusia bagi personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan. Sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia, meliputi: productivity (dicapainya produktivitas pegawai dan organisasi); quality (meningkatkan kualitas produksi); human resources planning (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia); moral (meningkatkan semangat dan tanggung jawab); indirect compensation (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung); health and safety (memelihara kesehatan mental dan fisik); obsolescence prevention (mencegah menurunnya kemampuan pegawai); dan personal growth (pertumbuhan kemampuan personal secara individual pegawai). Jadi disini kita tahu urgensi pengembangan sumber daya manusia itu sangatlah penting.

## **UCAPAN TERIMAKASIH JIKA ADA**

Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua saya yang telah membantu baik itu secara moral dan materil dan tak lupa pula terimakasih untuk dosen matakuliah dan serta teman-teman seperjuangan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 4(2).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6).
- Haholongan, R., R, M., S, E., & K, K. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Integrated Bisnis Simulator (IBS) Pada Guru SMK Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 5(1). <https://doi.org/10.21107/Pangabdhi.V5i1.5158>

- Hakim, Y. R. A., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2018). *PERANAN HUBUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 03(01).
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Henri, P., J. (2018). Perencanaan Strategi Sumberdaya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Mejemen*, 4(1), 9.
- Holton, E. (2002). Theoretical assumptions underlying the performance paradigm of human resource development. *Human Resource Development International*, 5(2), 199–215.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Grafindo.
- kurniawati. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1 ed.). universitas terbuka.
- Mardiyanto. (2020). Desain Pelatihan: Sebuah Alternatif Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyah*, 29(11).
- Mirela, T., & Santos, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1). <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jmpi/index>
- notoatmodjo, soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. rineka cipta.
- Prihatmingtyas, B. (2005). *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja*. FISIP Press.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. refika aditama.
- Setiawan, A. (2017). *Belajar dan Pembelajaran*. Uwais inspirasi Indonesia.
- Shilpy, A. O. (2020). *A. Octavia, 2020. Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja. Sleman: CV Budi Utama*. budi utama.
- Soliha, E. (2006). Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. *Fokus Ekonomi*, 5(3), 15.
- Sunarmintyastuti, L., & Suprpto, H. A. (2019). Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an ArRahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2). <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>



- Sunarto, A. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0*. 4(2).
- Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020). Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2). <https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i2.10301>
- Syaifuddin. (2018). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Basis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. *At-Ta'lim*, 17(2), 10.
- Wahyuningsih, S. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*.