

**URGENSITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENGEMBANGKAN PENDIDIKAN
ISLAM : *LITERATURE REVIEW***

Ali Mu'tafi

Universitas Sains Al-Qur'an, Wonosobo, Indonesia

email: alimutafi@unsiq.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the urgency of training and development in human resource management to develop Islamic education in order to see the implications for Islamic educational institutions. This literature review research uses qualitative descriptive methods to analyze literature data. Research findings show that training and development in human resource management is absolutely necessary in order to develop Islamic education. This argument is based on the internal situation so that there is continuous improvement in quality, as well as global challenges so that the institution has good competitiveness so that it is not inferior to other institutions. Training and development by maintaining the identity of the institution, as well as paying attention to current issues. Research implications of the importance of increasing long-term human resources for the sustainability and progress of an institution. Research is expected to contribute to Islamic educational institutions in the scope of human resource management.

Keywords: *Training and Development, Islamic Education*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui urgensi pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan pendidikan Islam guna melihat implikasinya bagi lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini literature review menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis data literatur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia mutlak dilakukan dalam rangka mengembangkan pendidikan Islam. Argumen ini didasarkan pada situasi internal agar senantiasa terjadi peningkatan kualitas, serta tantangan global agar lembaga tersebut memiliki daya saing yang baik sehingga tidak kalah oleh lembaga lain. Pelatihan dan pengembangan dengan mempertahankan identitas ciri lembaga, serta memperhatikan isu-isu kekinian. Implikasi penelitian pentingnya peningkatan sumber daya manusia jangka panjang demi lestari dan majunya sebuah lembaga. Penelitian diharapkan berkontribusi bagi lembaga pendidikan Islam dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Pendidikan Islam

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga menjadi salah satu kunci yang menentukan berkembangnya suatu perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif melalui penerapan fungsi manajemen SDM yaitu suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.¹

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia.

Pentingnya sumber daya Orang ini harus dikenali oleh semua tingkat manajemen, termasuk dalam manajemen pendidikan Islam. Tidak peduli seberapa canggihnya teknologi Namun faktor manusia tetap memegang peranan penting keberhasilan suatu organisasi. Bahkan bisa dikatakan manajemen pada dasarnya adalah manajemen atau manajemen sumber daya manusia Sumber daya manusia identik dengan manajemen itu sendiri.²

Para karyawan atau pegawai baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan atau pegawai baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara optimal untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.³ Bahkan karyawan atau pegawai yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan diri dengan organisasi, orang-

¹ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952–62, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

² Fahmiah Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 518–534, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>.

³ Roszanadia Rusali et al., "A Narrative Analysis of Identification of Skills Needed for Management Training Module Development," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 15, no. 5 (2023): 1565 – 1578, <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i5/16828>.

orangnya, kebijakan-kebijakannya, dan prosedur-prosedurnya. Mungkin juga memerlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugasnya dengan sukses.⁴ Meskipun program orientasi serta pelatihan dan pengembangan memakan waktu dan biaya, hampir semua organisasi melaksanakannya, sebagai investasi bagi sumber daya manusia.

Dari pengantar di atas, di dalam makalah ini penulis membahas mengenai program pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan harapan program tersebut dapat menutupi diskrepansi kerja, serta dapat meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Dengan menjelaskan secara rinci program pelatihan dan pengembangan mulai dari pengertian, pentingnya pelatihan dan pengembangan, tujuan, tahapan-tahapan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, kemudian mengevaluasi serta evaluasi dan pengembangannya kemudian dilanjutkan dengan mengaitkan program pelatihan dan pengembangan dengan lembaga

pendidikan Islam, kaitannya masalah sumber daya manusia.

Untuk mencapai tujuan tinjauan yang disebutkan, dilakukan tinjauan sistematis terhadap literatur dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.⁵ Makalah ini menggunakan metodologi untuk meninjau artikel yang dikutip dalam database Sage, Taylor dan Francis Online, Springerlink, ScienceDirect, JSTOR, Wiley Online Library, dan Emerald dengan manajemen sumber daya manusia sebagai tema. Oleh karena itu studi untuk makalah ini menjadi penelitian pustaka dan bukan survei atau sejenisnya cara penelitian lainnya⁶. Setelah itu penulis mencoba membuat implikasi dari urgensi pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan pendidikan Islam.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dan Pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*Training*) dan Pengembangan (*development*) dapat didefinisikan sebagai usaha

⁴ Pete Greenan, "The Impact of Implementation Intentions on the Transfer of Training from a Management Development Program," *Human Resource Development International* 26, no. 5 (2023): 577–602, <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2174976>.

⁵ Louise Doyle et al., "An Overview of the Qualitative Descriptive Design within Nursing Research,"

Journal of Research in Nursing 25, no. 5 (2020): 443–55, <https://doi.org/10.1177/1744987119880234>.

⁶ Maemunah Indah Sari et al., "Robert Frager's Perception of Qalb with Sigmund Freud's Psychoanalytic Theory (Comparative Study)," *Jurnal Riset Agama* 3, no. 1 (2023): 100–114, <https://doi.org/10.15575/jra.v3i1.19579>.

terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan para pegawai.⁷ Secara konseptual pelatihan dan pengembangan dapat mengubah sikap para pegawai terhadap pekerjaannya. Secara otomatis pemahaman para pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah. Dengan memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek, afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinan (kognitif) serta menimbulkan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut. Dapat dipastikan pengetahuan yang ia peroleh dapat mengubah sikap seseorang. Pelatihan juga dapat dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bila mana dibutuhkan.⁸

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan

kemampuan. Tetapi, kalau dilihat dari tujuannya dua konsep tersebut dapat dibedakan. Progam Pelatihan adalah suatu proses yang didesain untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja saat ini, sementara Program Pengembangan dimaksudkan untuk mengembangkan ketrampilan untuk pekerjaan masa depan.⁹ Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara spesifik pada saat ini, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja dalam sebuah institusi.¹⁰

Secara spesifik pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional, untuk memperoleh ketrampilan teknis bagi karyawan operasional secara sistematis. Menurut Edwin B. Flippo¹¹

⁷ José F. Molina-Azorin et al., "Environmental Management, Human Resource Management and Green Human Resource Management: A Literature Review," *Administrative Sciences* 11, no. 2 (2021): 48, <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>.

⁸ Stefan Strohmeier, "Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification," *German Journal of Human Resource Management* 34, no. 3 (2020): 345–365, <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>.

⁹ James A. F. Stoner and Charles Wankel, "Framing the Inquiry into Risk Management and Climate

Change," in *Managing Climate Change Business Risks and Consequences*, 2012, 3–16, https://doi.org/10.1057/9781137011435_1.

¹⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta : Gramedia, 2009), hlm 168.

¹¹ Edwin B. Flippo, *Personel Management (Manajemen Personalia)* (Jakarta : Erlangga, 2013), hlm 71.

pelatihan merupakan tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, sedangkan pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

2. Urgensi Pelatihan dan Pengembangan

Terdapat beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia, antara lain : a) Pegawai yang direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, b) Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan dalam teknologi proses seperti teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, di mana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan ketrampilan para pegawainya agar dapat menggunakan teknologi tersebut untuk

menghindari keusangan pegawai, c) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitasnya (perusahaan dan pegawai), d) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.¹²

Sebagai akibat dari transisi faktor-faktor kritis keberhasilan dalam organisasi yang terjadi adalah adanya pekerjaan-pekerjaan yang dahulu bersifat *Unskilled* atau tidak hanya mengandalkan ketrampilan saja, namun sekarang justru pekerjaan tersebut berbasis pada pengetahuan (*knowledge*) yang tidak hanya membutuhkan *skills* tetapi juga *knowledge*, dan *ability*, dengan melalui proses pembelajaran secara terus menerus dalam format pelatihan. sifat dari pekerjaan tersebut adalah fokus atau pusat perhatian manajemen organisasi yang diarahkan pada kepentingan konsumen dan dianggap sebagai landasan bagi kemajuan organisasi. Oleh karenanya sifat dasar dalam perubahan manajemen adalah *the drive for quality*.¹³

¹² Hariandja, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, 169.

¹³ Jusuf Irianto, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan* (Surabaya : Insan Cendekia, 2011), 4-5.

3. Rasioanalisis Pelatihan dan Pengembangan

Secara pragmatis program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif baik bagi individu maupun organisasi. Smith menguraikan profil kapabilitas individual berkaitan dengan *skills* yang diperoleh dari pelatihan. Seiring dengan penguasaan keahlian atau ketrampilan, penghasilan yang diterima individu akan meningkat. Pada akhirnya hasil penelitian akan membuka peluang bagi pengembangan karir baik individu maupun organisasi. Sehingga dengan konteks yang seperti ini peningkatan karir atau promosi ditentukan oleh pemilikan kualifikasi *skills*.

Smith¹⁴ menambahkan pula bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi dalam memberi kontribusi terhadap tiga permasalahan utama, yaitu : a) Pelatihan dan Pengembangan berpotensi meningkatkan produktivitas tenaga kerja, b) Pelatihan dan Pengembangan dapat meningkatkan kualitas keluaran tersebut; karyawan yang lebih terlatih tidak hanya lebih kompeten dalam pekerjaannya namun juga lebih sadar akan pentingnya tindakannya, c) Pelatihan dan Pengembangan meningkatkan kemampuan

organisasi dalam menghadapi perubahan; keberhasilan implementasi perubahan baik teknis (dalam bentuk pengajaran baru) maupun strategis (produk baru, pasar baru, dan lainnya) bergantung pada keterampilan anggota organisasi.

Mengenai manfaat peran pelatihan, yang saat-saat seperti ini sangat dibutuhkan, yang dikemukakan oleh para eksekutif dan konsultan dalam sebuah konferensi internasional yang dilakukan oleh *American society for training and development* (ASTD), adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat pelatihan berkaitan dengan produktivitas kerja adalah nyata, tetapi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja bergantung pada kompleksitas kerja. Untuk pekerjaan yang kompleksitas kerjanya rendah, pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga tiga kali lipat. Untuk pekerjaan yang kompleksitasnya menengah, pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja hingga dua belas kali lipat. Dan untuk pekerjaan yang kompleksitasnya tinggi, kenaikan produktivitas kerjanya sangat luar biasa sehingga sulit di ukur.

¹⁴ Craig Smith, "Brian Bonnyman, The Third Duke of Buccleuch and Adam Smith: Estate Management and Improvement in Enlightenment Scotland,"

International Review of Scottish Studies 42 (2017): 116–17, <https://doi.org/10.21083/irss.v42i0.4094>.

- b. Pandangan para eksekutif di Amerika Serikat, berdasarkan jajak pendapat yang dilakukan oleh DYG, Inc. pada bulan April tahun 1994, 66 % dari eksekutif puncak mengatakan bahwa pelatihan merupakan fungsi yang sangat penting, dan kurang dari 5% yang mengatakan tidak penting. Kemudian lebih dari 80% eksekutif puncak beranggapan bahwa pelatihan merupakan penentu keberhasilan dalam menggaet pelanggan, daya saing, efektivitas kelompok kerja atau gugus tugas, dan pengembangan keahlian sumber daya manusia.
- c. Hal lain yang menarik adalah pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan menurun. Ada tiga penyebabnya yaitu, adanya *restrukturisasi*, *out sourcing* pelaksanaan pelatihan, dan yang terakhir adalah adanya *merger* dan akuisisi yang melanda Amerika Serikat.¹⁵ Dari indikasi ketiga ini juga dapat disebabkan setidaknya tiga faktor, yang meliputi, kegagalan organisasi dalam memotivasi karyawan, kegagalan organisasi dalam memberi sarana

dan kesempatan yang tepat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan kegagalan organisasi memberi pelatihan secara efektif kepada karyawan.¹⁶ Dalam situasi yang seperti ini program pelatihan membutuhkan analisis kebutuhan pelatihan yang akan dibahas selanjutnya.

Perlu ditekankan disini tujuan yang utama dalam Pelatihan dan Pengembangan yakni, 1), pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutupi *diskrepansi* kerja, 2), program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan, akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif serta menghindarkan karyawan dari keuangan.¹⁷

4. Tahapan Pelatihan dan Pengembangan

Karena pentingnya program pelatihan dan pengembangan, maka seorang manajer SDM harus dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan secara efektif. Secara konseptual dapat dirumuskan bahwa

¹⁵ Hariandja, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, 174.

¹⁶ Irianto, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*, hlm 4.

¹⁷ Diksha et al., "Training and Development Management System: A Review," *International Journal For Multidisciplinary Research* 5, no. 3 (2023): 3, <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.3771>.

program pelatihan dan pengembangan dengan meliputi :

a. Analisa Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Pada tahapan pertama ini organisasi melakukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs analysis*), yaitu mengetahui *performance Problems*, yaitu berkaitan dengan kinerja dimana karyawan perusahaan mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara unjuk kerja dengan standar kerja yang ditetapkan. *new system and technology*, berkaitan dengan penggunaan sistem komputer, produser atau teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki efisiensi operasional perusahaan. serta *automatic and habitual training*.

Berkaitan dengan pelatihan yang secara tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu, misalnya kewajiban legal seperti dalam masalah kesehatan dan keselamatan kerja,¹⁸ dengan tujuan analisis kebutuhan yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan

apa yang sebetulnya kebutuhan tersebut akan dapat membantu perusahaan dalam menggunakan sumber daya (dana, waktu, dan lainnya) secara efektif sekaligus untuk menghindari kegiatan pelatihan dan pengembangan yang tidak perlu. yaitu dengan mengetahui ketrampilan kerja yang spesifik yang dibutuhkan, menganalisa ketrampilan dan kebutuhan calon yang akan di latih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi,¹⁹ yaitu dapat dilakukan dengan sebuah proses tanya jawab (*asking questions getting answers*). Pertanyaan diajukan kepada setiap karyawan, dan kemudian membuat verifikasi dan dokumentasi tentang berbagai masalah dimana akhirnya kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat diketahui untuk memecahkan masalah tersebut. Masalah yang membutuhkan pelatihan selalu berkaitan dengan *lack of skills or knowledge*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *training and development needs analysis* (TNA) merupakan sebuah proses yang membandingkan kinerja aktual dan kinerja standar. Oleh karena itu fungsi dari

¹⁸ Irianto, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*, hlm 17.

¹⁹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Diana Angelica (Jakarta : Salemba Empat, 2015), hlm 217.

TNA adalah : 1) mengumpulkan informasi tentang *skills, knowledge* dan *feelings* pekerja; 2) mengumpulkan informasi tentang *Job Content* dan *job context*; 3) mendefinisikan kinerja standar dan kinerja aktual dalam rincian yang operasional; 4) Melibatkan *stakeholders* dan membentuk dukungan; 5) Memberi data untuk melakukan perencanaan.

b. Menentukan Sasaran dan Materi Program Pelatihan.

Setelah adanya analisa kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan, sebagai standar pengukuran prestasi kerja individu dan efektivitas program. Yaitu dengan proses penentuan tujuan yang harus berorientasi kepada kinerja, dan dapat diukur secara kuantitatif. Kemudian dengan menyediakan manual pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan, dan yang terakhir adalah tentang isi pelatihan kualitas harus terdiri dari komponen teknik dan perilaku. Hal ini terutama pada pelatihan untuk manajer dan atasan.²⁰

c. Penentuan Metode Pelatihan dan Prinsip-prinsip belajar yang digunakan.

Setelahnya merumuskan tujuan dan isi program, maka dilakukanlah pemilihan metode pelatihan dan pengembangan. Metode yang akan dapat dipakai bisa dalam bentuk *on the job training*, yaitu yang dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung. Baik secara formal maupun informal, dan *an of the job training*, yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan.²¹ Metode *on the job training*, merupakan metode yang sering digunakan. Karyawan di latih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya dari karyawan lain), dengan metode yang dapat digunakan yaitu : 1) *rotasi jabatan*, 2) membimbing melaksanakan pekerjaan, 3) magang (*apprenticeship*), 4) *coaching*, 5) penugasan sementara.

Sedangkan metode pelatihan *of the job training*, yaitu tempat berlatih di luar pekerjaan karyawan, oleh institusi pendidikan dan pelatihan, menyangkut : 1) metode simulasi, 2) studi kasus, 3) role

²⁰ Fandy Tjiptono and Anastasia Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta : Andi Offset, 2014), hlm 220-221.

²¹ Hariandja, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, hlm 184.

playing, 4) management games, 5) latihan laboratorium (*laboratory training*), 6) program pengembangan eksklusif, 7) metode presentasi informasi, melalui: beberapa metode antara lain: ceramah dan diskusi, presentasi vide, konferensi , programmed instruction, dan studi sendiri (self-study).²²

5. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Setelah orang-orang yang dilatih itu telah menyelesaikan pelatihannya atau barang kali pada interval yang direncanakan dalam program tersebut, sebuah perusahaan atau organisasi mengevaluasi program tersebut untuk melihat pencapaian sasaran dari program tersebut, dan apakah metode yang ini terbaik untuk mencapai sasaran itu? Evaluasi dapat dilakukan dengan jalan :

- a. Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan, yaitu dengan menanyakan secara langsung kepada para peserta, antara lain yang dapat dilakukan dengan cara menyebar angket.
- b. Pengetahuan yang di peroleh melalui pengalaman latihan, yaitu diukur dengan seberapa besar tambahan pengetahuan yang diperoleh setelah pelatihan dilakukan. Ini

dapat dilakukan dengan mengadakan *pre test* yakni tes sebelum pelatihan, dan *post test*, yakni tes sesudah pelatihan.

- c. Perubahan perilaku. Dapat diketahui dengan mengukur perubahan perilaku setelah pelatihan dilakukan. Ini memang suatu pekerjaan yang sulit. Tetapi bisa juga dengan menanyakan pada atasannya, rekan kerja, atau melakukan pengamatan dilapangan (observasi).
- d. Perbaikan pada organisasi. Dapat dilihat dari perputaran kerja yang menurun, kecelakaan kerja yang makin rendah, menurunnya ketidakhadiran, dan penurunan biaya proses.

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia Jangka Panjang

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang berbeda dengan latihan. Hal ini adalah merupakan aspek yang semakin penting dalam organisasi. Melalui pengembangan para karyawan yang ada sekarang, departemen personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penarikan karyawan baru. Bila para karyawan dapat dikembangkan secara tepat, lowongan pekerjaan lebih mungkin dipenuhi lebih dahulu secara internal. Promosi dan transfer juga menunjukkan kepada karyawan

²² Intan Holy, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan. Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,"

Jesya 6, no. 2 (2023): 1761–71, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>.

bahwa mereka mempunyai kesempatan peningkatan karir. Manfaat pengembangan juga dapat dirasakan perusahaan melalui peningkatan kontinuitas pekerjaan dan semakin besarnya rasa keterikatan di dalam diri karyawan terhadap perusahaannya.²³

Tidak menutup kemungkinan juga kepada karyawan yang baru, dengan diawali proses pelatihan sebelum mengerjakan pekerjaannya, agar sesuai dengan tujuannya, sehingga dapat mengembangkan potensinya yang dimilikinya dengan konsep pengembangan secara berkesinambungan dan kontinyu, sehingga organisasi atau perusahaan dapat menghadapi beberapa tantangan. Antara lain mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosio teknis dan perputaran tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.²⁴

Urgentitas Pelatihan dan Pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mengembangkan Pendidikan Islam

Konsep-konsep yang telah dipaparkan diatas, sangat signifikan bila diterapkan di dalam sebuah lembaga pendidikan Islam, sebab

dalam diskursus yang selama ini lembaga pendidikan Islam mengalami penurunan dalam hal kualitas pendidikannya bila dibandingkan dengan pendidikan secara umum. Pada tahapan pengelolaannya tidak di tata secara teratur sehingga prosesnya pun berjalan apa adanya.

Apabila konsep pelatihan dan pengembangan ini diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam, sangat membantu sekali dalam peningkatan kualitas pendidikannya. Mulai dari sistem perekrutan guru atau karyawan yang diseleksi sesuai dengan job analysis, job description dan job specification, dalam segi kualitasnya, kemudian diseleksi, setelah penyeleksian selesai kemudian dilaksanakan proses pelatihan (Training) dengan tujuan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan. Karena belum tentu seorang guru yang baru diseleksi kemudian dipekerjakan langsung, karena tidak semua orang yang baru dipekerjakan akan bereaksi sama, karenanya para atasan harus waspada, menindaklanjuti dan mendorong karyawan baru untuk mengadakan program pelatihan.

²³ Siti Hapsah Pahira and Rio Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 02 (2023): 810–17, <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.

²⁴ Wulansari Wulansari and Budi Hidayat, "Dampak Penguatan Layanan Kesehatan Primer Negara Thailand: Literatur Review," *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 8, no. 6 (2023): 4052–64, <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.12324>.

Begitu juga dengan guru atau karyawan senior atau (lama) juga masih tetap diberikan pelatihan-pelatihan lagi. Apalagi dengan tantangan perubahan sosial yang terus berubah, sangat dibutuhkan pula karyawan yang biasa menyesuaikan dengan adanya persaingan global. Baik guru atau karyawan baru atau lama, masih terus dilakukan program pelatihan dengan ketrampilan teknis dari saat ini atau masa mendatang (dalam pengembangan) agar kiranya dapat terukur kualitas guru dan karyawan. Karena salah satu ukuran dari keberhasilan belajar-mengajar adalah adanya out-put yang cerdas dan berkualitas serta bermoral, tentunya keberadaan sebuah lembaganya pun ikut merasakan keberhasilannya. Salah satunya dari kepercayaan konsumen (stake holder) yang merasa kepuasan tersendiri. Dengan proses perbaikan secara berkelanjutan atau terus menerus.

Tidak hanya seorang guru dan karyawan saja yang diberikan program pelatihan dan pengembangan. Tetapi manajer atau dalam hal

ini (kepala sekolah, madrasah, bahkan rektor) dalam lembaga pendidikan Islam, juga tidak kalah pentingnya dengan diberikan program pelatihan dan pengembangan manajerial kepada mereka. Bahkan disinilah bentuk kerjasama yang harus dijalin agar seorang manajerial dapat menjalankan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai seorang atasan kepada bawahan.

Argumentasi tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Deci dan Semin, bahwa manajemen pendidikan Islam berfungsi sebagai organisasi yang bertanggung jawab menempatkan umat Islam pada posisi bersaing dalam skala global,²⁵ disamping penguatan dari dalam.²⁶ Manajemen pendidikan Islam merupakan tantangan bagi setiap lembaga pendidikan Islam, termasuk pendidik dan pemimpin manajemen lembaga.²⁷ Proses pengelolaan sumber daya pendidikan Islam secara efektif dan efisien dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan Islam dengan prinsip-prinsip panduan dan nilai-nilai inti yang berorientasi pada kesuksesan.²⁸

²⁵ Deti Elice and Semin, "Philosophy of Islamic Education Management: Islamic Education Management Challenges in Facing Globalization Era," *Journal of Multidisciplinary Cases* 3, no. 03 (2023): 28–34, <https://doi.org/10.55529/jmc.33.28.34>.

²⁶ Robingun Suyud El Syam and Ali Mu'tafi, "Edukasi Islam Melalui Manajemen Strategik Entitas Setan Dalam Merusak Mahligai Rumah Tangga," *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat* 2, no. 1 (2023): 40–57, <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v2i1.1923>.

²⁷ Amiruddin Siahaan et al., "Islamic Education Management: A Study of Multicultural Paradigm," *Educational Administration: Theory and Practice* 29, no. 01 (2023): 12–28, <https://doi.org/10.17762/kuey.v29i1.585>.

²⁸ Mawan Rinaldi Silalahi*, Miftah Royyani Fahmi, and Awaluddin Siregar, "Principles of Islamic Education Management," *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 2 (2023): 319–24, <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24643>.

C. KESIMPULAN

Setelah dibahas dan dianalisis, temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia mutlak dilakukan dalam rangka mengembangkan pendidikan Islam. Argumen ini mendasarkan pada situasi internal agar senantiasa terjadi peningkatan kualitas, serta tantangan global agar lembaga tersebut memiliki daya saing yang baik sehingga tidak kalah oleh lembaga lain. Pelatihan dan pengembangan dengan mempertahankan identitas ciri lembaga, serta memperhatikan isu-isu kekinian. Implikasi penelitian pentingnya peningkatan sumber daya manusia jangka panjang demi lestari dan majunya sebuah lembaga. Penelitian diharapkan berkontribusi bagi lembaga pendidikan Islam dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, Fahmiah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat, 2015.
- Diksha, Aditi Kaushal, Sunita, and Gurvinder Singh. "Training and Development Management System: A Review." *International Journal For Multidisciplinary Research* 5, no. 3 (2023): 1–7. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.3771>.
- Doyle, Louise, Catherine McCabe, Brian Keogh, Annemarie Brady, and Margaret McCann. "An Overview of the Qualitative Descriptive Design within Nursing Research." *Journal of Research in Nursing* 25, no. 5 (2020): 443–55. <https://doi.org/10.1177/1744987119880234>.
- Elice, Deti, and Semin. "Philosophy of Islamic Education Management: Islamic Education Management Challenges in Facing Globalization Era." *Journal of Multidisciplinary Cases* 3, no. 03 (2023): 28–34. <https://doi.org/10.55529/jmc.33.28.34>.
- Flippo, Edwin B. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta : Erlangga, 2013.
- Greenan, Pete. "The Impact of Implementation Intentions on the Transfer of Training from a Management Development Program." *Human Resource Development International* 26, no. 5 (2023): 577–602. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2174976>.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Gramedia, 2009.
- Holy, Intan, Haedar Haedar, and Sari Ratna Dewi. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jesya* 6, no. 2 (2023): 1761–71. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>.
- Irianto, Jusuf. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya : Insan Cendekia, 2011.
- Molina-Azorin, José F., Maria D. López-Gamero, Juan José Tarí, Jorge Pereira

- Moliner, and Eva M. Pertusa-Ortega. "Environmental Management, Human Resource Management and Green Human Resource Management: A Literature Review." *Administrative Sciences* 11, no. 2 (2021): 48. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>.
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 02 (2023): 810–17. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.
- Rusali, Roszanadia, Nor Baizura Md Yusop, Hazrina Ghazali, Noraida Omar, and Rosita Jamaluddin. "A Narrative Analysis of Identification of Skills Needed for Management Training Module Development." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 15, no. 5 (2023): 1565 – 1578. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i5/16828>.
- Sari, Maemunah Indah, Gustiana Isya Marjani, Juni Ratnasari, and Kaisya Azizah Khairunnisa. "Robert Frager's Perception of Qalb with Sigmund Freud's Psychoanalytic Theory (Comparative Study)." *Jurnal Riset Agama* 3, no. 1 (2023): 100–114. <https://doi.org/10.15575/jra.v3i1.19579>.
- Siahaan, Amiruddin, Candra Wijaya, Rusydi Ananda, Fatkhur Rohman, and Ojak Manurung. "Islamic Education Management: A Study of Multicultural Paradigm." *Educational Administration: Theory and Practice* 29, no. 01 (2023): 12–28. <https://doi.org/10.17762/kuey.v29i1.585>.
- Silalahi*, Mawan Rinaldi, Miftah Royyani Fahmi, and Awaluddin Siregar. "Principles of Islamic Education Management." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 2 (2023): 319–24. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24643>.
- Smith, Craig. "Brian Bonnyman, The Third Duke of Buccleuch and Adam Smith: Estate Management and Improvement in Enlightenment Scotland." *International Review of Scottish Studies* 42 (2017): 116–18. <https://doi.org/10.21083/irss.v42i0.4094>.
- Stoner, James A. F., and Charles Wankel. "Framing the Inquiry into Risk Management and Climate Change." In *Managing Climate Change Business Risks and Consequences*, 3–16, 2012. https://doi.org/10.1057/9781137011435_1.
- Strohmeier, Stefan. "Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification." *German Journal of Human Resource Management* 34, no. 3 (2020): 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952–62. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Syam, Robingun Suyud El, and Ali Mu'tafi. "Edukasi Islam Melalui Manajemen Strategik Entitas Setan Dalam Merusak Mahligai Rumah Tangga." *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat* 2, no. 1 (2023): 40–57. <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v2i1.923>.
- Tjiptono, Fandy, and Anastasia Diana. *Total Quality Management*. Yogyakarta : Andi Offset, 2014.
- Wulansari, Wulansari, and Budi Hidayat. "Dampak Penguatan Layanan Kesehatan Primer Negara Thailand: Literatur Review." *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 8, no. 6 (2023): 4052–64. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.12324>.