

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs AL URWATUL WUTSQO JOMBANG

Ahmad Budiyo
STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang
email: onobudi.stituw@gmail.com

Abstract: The Head of Madrasah has an important role in developing Educators and Education Personnel in the School, one of which is with Training and Development. Training and development is one of the functions of Human Resource Management. The implementation of training and development at MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang has been carried out even though it has not been effective but the activities at school have been running according to the rules that have been set. Then the formulation of the problem is to find out how the implementation of training and development of human resources at MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang. The research method uses descriptive qualitative. The data sources used are primary data and secondary data. The data collection methods used are interview, observation and documentation methods. Based on the results of this study, the implementation of training and human resource development in Al Urwatul Wutsqo Jombang has been well implemented, which is evidenced by the training process, namely by: determining the training needs to be carried out, training design, training implementation, training assessment. As for the development, it is proven by the existence of: career planning, career development, organizational development and performance appraisal management.

Keywords: Implementation of Training and Development of Human Resources

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya

tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki MSDM yang baik jika ingin mencapai tujuan-tujuannya.¹

Menurut Nurul urfarin, "Manajemen Sumber Daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun interal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakter seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting"², utamanya pada SDM generasi muda, they tend to have a desire to play an active role in leadership, take initiative, and utilize digital technology for positive transformation.³

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai rintangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja guru.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia memang tidak terlepas dari dua fungsi yaitu fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, Yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Serta fungsi operasional yang meliputi: analisis

¹ SP Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).12

²Nurul Ulfatin Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers., 2016). 3

³ Abd Muhith et al., "Challenges of Islamic Boarding School Organizational Culture in The Millennial Generation and The Digital Era 4 . 0" 6, no. 3 (2023): 457–74.

jabatan, perencanaan sumber daya manusia, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karier, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja.

Untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan, baik pada tingkat manajerial maupun operasional, telah banyak terjadi pegeseran paradigma atau cara pandang. Jika pada masa lalu, manajemen sumber daya manusia lebih bersifat sentralistik, sehingga operasionalisasi manajemen pada tingkat daerah dan tingkat satuan pendidikan hanya menekankan pada fungsi penataan sumber daya manusia (pendidik) yang telah ada, namun tidak demikian halnya fungsi manajemen pada masa sekarang.⁴

Paradigma manajemen SDM pada masa sekarang lebih menekankan upaya memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia itu dapat bekerja secara profesional dan sejahtera. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui cara demikian sekolah atau organisasi pendidikan memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produktif (*productive*), dan kompetitif (*competitive*).⁵

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali guru dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku guru yang sesuai dengan

⁴ Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

⁵ Soekarso Soekarso, "Manajemen: Paradigma Baru Dalam Menghadapi Perubahan," *The Winners* 8, no. 2 (2007): 184, <https://doi.org/10.21512/tw.v8i2.739>.

yang diharapkan sekolah, misalnya sesuai dengan budaya sekolah. Kemudian akan membekali guru dengan berbagai pengetahuan, kemampuan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Keberhasilan suatu pelatihan sangat ditentukan oleh berbagai faktor terutama setelah guru melaksanakan KBM.⁶

Pada prinsipnya, pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan (*development*) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya⁷

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap tenaga pendidik mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pendidik juga harus berubah, dan perubahan itulah yang diidentikan dengan pengembangan. Dengan pengembangan sumber daya manusia ini, maka akan memperkuat daya saing organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks.⁸

Upaya pemerintah dalam mengembangkan profesi pendidik semakin menguat untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang kuat dan dihormati sejajar dengan profesi lainnya yang

⁶ Alexs Nitesismito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia., 1982).130

⁷ Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*.

⁸ Teguh.

sudah lama berkembang, hal ini terlihat dari lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang ini jelas menggambarkan bahwa pemerintah mencoba mengembangkan profesi pendidikan melalui perlindungan hukum dengan standar tertentu yang diharapkan dapat mendorong pengembangan profesi pendidikan. perlindungan hukum memang diperlukan terutama secara sosial agar civil effect dari profesi pendidik mendapat pengakuan yang memadai, namun hal itu tidak serta merta menjamin berkembangnya profesi pendidik secara individu, sebab dalam konteks individu justru kemampuan untuk mengembangkan diri sendiri menjadi hal yang paling utama yang dapat memperkuat profesi pendidik, oleh sebab itu upaya untuk terus menerus memberdayakan guru merupakan suatu keharusan agar kemampuan pengembangan diri para pendidik makin meningkat⁹

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mendorong pemerintah untuk terus mengembangkan kemampuan profesi pendidikan, salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik yaitu dengan diterapkannya pelatihan dan pengembangan di Madrasah, khususnya di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang. MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang adalah salah satu Madrasah yang terletak di Dusun Bulurejo desa Bulurejo kecamatan Diwek Kabupaten Jombang, di MTs ini tenaga pendidiknya diharuskan melaksanakan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan diluar maupun didalam sekolah, agar tercapainya suatu tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Implementasi penelitian dan Pengembangan Manajemen sumber daya manusia di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang

⁹ Chairunnisa Connie, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: Raja Grafindo, 2016). 120

ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati¹⁰. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Berikut proses pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu dengan wawancara (*Interview*), Observasi dan dokumentasi. Dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data antara lain data *reduction*, data *display*, *verification/conclusion drawing*.¹¹

DISKUSI TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang

Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapat perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, karena merupakan kunci keberhasilan pendidikan¹². Dengan diterapkannya pelatihan dan pengembangan di madrasah diharapkan dapat membantu para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan profesional. Dalam sebuah organisasi atau sekolah berharap pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik atau memuaskan.

¹⁰ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017).

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

¹² Ino Bachtryanto, Pardiman Pardiman, and Ridwan Basalamah, "Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam," *Reflektika* 16, no. 1 (2021): 69, <https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.542>.

Namun dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan dan perilakunya tidak banyak berubah, bahkan dalam berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan perilaku guru menjadi kurang baik.

Hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa guru di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang, sudah melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan baik dan sesuai dengan indikator yang penulis lakukan yaitu melaksanakan penentuan kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian penilaian pelatihan, perencanaan karier, pengembangan karier, pengembangan organisasi dan manajemen penilaian kinerja

Implementasi pelatihan sumber daya manusia di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang, dimulai dari penentuan:

1. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan

Mendesain program pelatihan pihak sekolah melakukan pemetaan baik mengenai ketersediaan anggaran, sarana prasarana. membuat desain program berdasarkan kebutuhan sekolah dan berdasar besar kecilnya anggaran digunakan untuk pelatihan.

2. Perencanaan Pelatihan

Untuk perencanaan kebutuhan pelatihan itu sering melakukan survei. Survei terhadap apa yang dibutuhkan oleh SDM itu sendiri, apa yang dibutuhkan oleh satuan kerja yang ada di lingkungan unit kerja, maka dari beberapa masukan, beberapa saran, beberapa survei yang kita lakukan.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Pada dasarnya, kegiatan pelatihan guru masuk ke dalam bagian integral manajemen dalam bidang ketenagaan di madrasah sebagai upaya untuk mengembangkan keterampilan dan

pengetahuan guru, dengan harapan guru bisa memperoleh keunggulan kompetitif serta memberikan pelayanan terbaik. Dengan kata lain, melalui pelatihan guru mereka bisa bekerja lebih produktif serta kualitas kinerja meningkat. Desain sebuah pelatihan tidak bisa dilepaskan kepada teori belajar yang mendasarinya. Pada dasarnya kita mengenal dua teori belajar: (a) teori belajar bagi anak-anak, dan (b) teori belajar bagi orang dewasa. Kedua teori memiliki dasar yang berbeda secara filosofis sehingga pada prakteknya akan kelihatan teori yang paling cocok untuk pelatihan guru-guru. Adapun untuk kegiatan pelatihan biasanya diadakan diluar seperti mengikuti seminar-seminar, workshop, MGMP. Dan kepala sekolah pernah mengadakan pelatihan didalam sekolah yaitu tentang kurikulum 2013, kemudian Kurikulum merdeka Belajar, kemudian untuk acaranya sendiri tidak ada hambatan semuanya berjalan dengan lancar.

4. Penilaian dan Evaluasi Pelatihan

MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang, mensupervisi terlebih dahulu sebelum di kirim kemudian setelah diadakan pelatihan itu pihak MTs melihat cara mengajarnya apakah ada peningkatan atau tidak. Madrasah melaksanakan Evaluasi pelatihan, dengan cara melihat lagi cara mengajarnya dikelas dan kepala sekolah mengadakan supervise kelas untuk mengevaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan dan kepala Madrasah melakukan evaluasi serta rancangannya seperti apa dengan dibantu oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum.

B. Pengembangan

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi seorang guru dan konselor karena hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata

lain, jika karir seorang guru/konselor meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat yang salah satunya dibuktikan dengan peningkatan gaji yang ia terima dan tentunya hal ini akan membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja.

1. Perencanaan Karir

Dalam perencanaan karir yang dilakukan oleh guru yaitu dengan berusaha mendapatkan nilai agar karirnya naik, disiplin diantaranya selain itu mengembangkan diri, menulis PTK, mengikuti workshop, diklat, dan menjalankan tugas-tugas secara professional.

2. Pengembangan Karier

Pengembangan karir guru ini meliputi penugasan, kenaikan jabatan/pangkat, dan promosi. Penugasan yang diberikan berdasarkan pada senioritas, prestasi kerja dan disesuaikan dengan linearitas bidang studi. Kenaikan pangkat/jabatan diberikan atas dasar penilaian kinerja, kompetensi, dan angka kredit. Dan promosi guru dilakukan berdasarkan kompetensi dan kemauan.

3. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi khususnya untuk organisasi sekolah sejauh ini berjalan dengan baik karena ada di bagian tertentu yang mereka laksanakan. pengembangan organisasi di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang sudah cukup baik, yaitu dengan adanya perlombaan dengan membawa nama lembaga yaitu MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang, hal ini dilaksanakan guna untuk mengembangkan Madrasah agar lebih maju dan menjadikan sekolah yang dapat bersaing diluar.

4. Manajemen dan Penilaian Kinerja

Manajemen penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sudah berjalan dengan baik dan cukup bagus, karena kepala sekolah mempunyai penilaian tersendiri untuk guru yang ada di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang

KESIMPULAN

Implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Al-Urwatul Wutsqo Jombang dilakukan dengan beberapa tindakan, yaitu: menentukan kebutuhan pelatihan yang akan dilaksanakan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan. Adapun dalam pengembangan yaitu dengan dibuktikan dengan adanya perencanaan karier, pengembangan karier, pengembangan organisasi dan manajemen penilaian kinerja. Dengan terlaksananya pelatihan dan pengembangan guru disekolah diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtryanto, Ino, Pardiman Pardiman, and Ridwan Basalamah. "Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam." *Reflektika* 16, no. 1 (2021): 69. <https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.542>.
- Connie, Chairunnisa. *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Raja Grafindo, 2016.
- Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017.

Muhith, Abd, Yudo Dwiyono, Siti Munawati, Ali Mustofa, and Sugeng Haryanto. "Challenges of Islamic Boarding School Organizational Culture in The Millennial Generation and The Digital Era 4 . 0" 6, no. 3 (2023): 457-74.

Nitesismito, Alexs. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia., 1982.
Soekarso, Soekarso. "Manajemen: Paradigma Baru Dalam Menghadapi Perubahan." *The Winners* 8, no. 2 (2007): 184.
<https://doi.org/10.21512/tw.v8i2.739>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Teguh, Nurul Ulfatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers., 2016.