

Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Insan Qur'ani

Muhammad Yasir¹

¹ Akademi Keuangan Perbankan (AKUBANK) Nusantara, Aceh Timur, Aceh, Indonesia

Article Info

Article history:

Received April 17, 2024

Revised Mei 21, 2024

Accepted Juni 15, 2024

Keywords:

Pelatihan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Tenaga Pendidik

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendokumentasikan dan menjelaskan Sistem Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Insan Qur'ani, sebuah lembaga pendidikan yang berkomitmen pada pengembangan potensi siswa secara holistik, mencakup aspek akademis dan moral. Dalam konteks ini, sistem pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik memainkan peran penting dalam membentuk kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan langkah-langkah dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan sistem pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MTsS Insan Qur'ani. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak terkait, tinjauan dokumen, serta observasi langsung terhadap proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh lembaga. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi kebijakan, strategi, dan prosedur yang digunakan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTsS Insan Qur'ani mengimplementasikan pendekatan holistik dalam pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Evaluasi ini mempertimbangkan tidak hanya aspek keahlian akademis, tetapi juga nilai-nilai keislaman, etika profesi, dan kemampuan interpersonal. Proses pelatihan dan pengembangan ini diarahkan untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik memiliki kinerja yang mumpuni dan selaras dengan visi serta misi lembaga.

Corresponding Author:

Muhammad Yasir

Akademi Keuangan Perbankan (AKUBANK) Nusantara, Aceh Timur, Aceh, Indonesia

yasir.sanz@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pembangunan manusia seutuhnya merupakan cita-cita utama bangsa Indonesia. Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai modal dasar pembangunan serta kunci keberhasilan dalam mencapai sasaran pembangunan nasional. Negara yang maju ditandai dengan semakin tingginya tingkat pendidikan masyarakatnya. Sebuah bangsa juga akan dianggap mandiri jika mampu mewujudkan masyarakat yang berkehidupan layak, sejajar, dan setara dengan bangsa lain, dengan kekuatan sendiri. Salah satu indikator utama keberhasilan tersebut adalah peningkatan kualitas SDM, yang terlihat dari banyaknya tenaga profesional yang mampu memenuhi kebutuhan dan memajukan pembangunan.

Pembangunan SDM harus diarahkan pada tiga aspek utama:

1. Pengembangan Potensi dan Kreasi: Setiap warga negara harus dapat mengembangkan potensi, inisiatif, dan daya kreasi mereka sepenuhnya, selama hal ini tidak merugikan kepentingan umum.
2. Kesejahteraan Rakyat: Pembangunan kesejahteraan harus memperhatikan hak setiap warga negara atas taraf kesejahteraan yang layak, serta kewajiban mereka untuk ikut serta dalam upaya mewujudkan kemakmuran masyarakat.
3. Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi: Ilmu pengetahuan dan teknologi harus dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat.

Kualitas SDM sangat penting karena mereka tidak hanya menjadi pelaku utama dalam proses pembangunan tetapi juga merupakan hasil dari pembangunan itu sendiri. Dengan kata lain, pembangunan SDM adalah proses yang berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

Pengembangan SDM adalah tugas yang kompleks dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Hal ini harus dilakukan melalui proses pendidikan yang berkualitas. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi oleh Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan ini dapat dilihat dari hasil lulusan siswa dan mahasiswa yang sering kali sulit bersaing dalam kompetisi ilmiah maupun pasar kerja karena kemampuan teknis dan moral yang kurang memadai.

Jika Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata SDM, baik dari segi intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Pendidikan memegang peranan kunci dalam upaya ini, karena dengan pendidikan, ilmu pengetahuan dapat dikuasai. Di sinilah peran tenaga pendidik menjadi sangat penting. Mereka adalah ujung tombak yang menyampaikan dan mengembangkan karakter peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas.

Tenaga pendidik menduduki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter peserta didik. Mereka adalah individu yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku siswa sehingga proses pendidikan dapat berlangsung dengan baik. Proses ini akan berjalan dengan lancar jika pendidik mampu memberikan contoh yang baik dalam lingkungan pendidikan. Peran utama pendidik adalah menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan dalam suatu situasi tertentu yang berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa.

Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Mereka sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja pendidik yang baik. Tanpa pendidik yang profesional dan berkualitas, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan memberikan hasil yang signifikan.

Manajemen SDM, khususnya dalam konteks tenaga pendidik, sangat diperlukan untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Hal ini harus dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan agar pengembangan SDM dapat berjalan dengan baik. Manajemen SDM bertujuan agar setiap orang dalam organisasi pendidikan memiliki pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Namun, dalam kenyataannya, aspek pengelolaan SDM sering kali kurang mendapat perhatian dari para manajer pendidikan. Rapat kerja, seminar, lokakarya, dan diskusi tentang pendidikan sebagian besar hanya membahas kurikulum dan prosesi belajar mengajar, tetapi bagaimana caranya agar belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan baik oleh pelaksana pendidikan sering kali diabaikan. Hal ini dapat dilihat dari sistem perencanaan SDM, sistem rekrutmen, sistem pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi SDM yang sering kali tidak tepat sasaran, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

Salah satu masalah yang sering muncul dalam pengelolaan SDM adalah kesenjangan antara kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan dengan tuntutan efektivitas dan efisiensi kerja. Banyak pelaksana pendidikan yang kurang menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang komprehensif. Selain itu, sering kali para pelaksana pendidikan tidak terlatih dengan baik dalam menghadapi percepatan pembaharuan dalam bidang pendidikan.

Di sinilah pentingnya peran pimpinan lembaga pendidikan sebagai manajer pendidikan. Mereka perlu menggali, menyalurkan, membina, dan mengembangkan potensi serta kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajer pendidikan harus mampu menunjukkan efektivitas dalam mengelola SDM, terutama dalam hal kepegawaian dan hubungan antarpegawai.

Madrasah Tsanawiyah, sebagai lembaga pendidikan Islam tingkat menengah, memiliki keunggulan dalam mencetak generasi Islami yang cerdas dan berakhlak mulia. Para siswanya adalah anak-anak yang mulai beranjak ke masa remaja, suatu masa yang sangat penting dalam perkembangan kepribadian. Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah tidak hanya fokus pada aspek akademis tetapi juga pada pendidikan agama yang sangat penting untuk membentuk karakter siswa.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh Madrasah Tsanawiyah dalam era globalisasi ini sangat besar. Mereka harus mampu mencetak generasi Islami yang siap menghadapi tantangan global. Untuk itu, diperlukan pendidik yang tidak hanya memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, tetapi juga memiliki motivasi keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Pendidik yang baik akan mencurahkan seluruh kemampuannya dalam mendidik siswa dengan tanggung jawab kepada Tuhan, sehingga kinerja mereka dapat dilihat dari prestasi siswa.

Manajemen yang baik sangat diperlukan untuk mengelola SDM di Madrasah Tsanawiyah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidik harus memiliki kompetensi profesional dalam jenjang pendidikan apa pun. Manajemen SDM di Madrasah harus mampu mendongkrak kualitas pendidikan dengan mengelola pendidik secara efektif dan efisien.

Penelitian tentang manajemen SDM pendidik di Madrasah Tsanawiyah Swasta Insan Qurani sangat relevan dalam konteks ini. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi dan temuan tentang manajemen SDM, khususnya manajemen tenaga pendidik, untuk memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah.

Pembangunan SDM adalah kunci keberhasilan pembangunan nasional. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan SDM, dan tenaga pendidik adalah ujung tombak dalam proses ini. Manajemen SDM yang baik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Madrasah Tsanawiyah, sebagai lembaga pendidikan Islam, memiliki tantangan dan peluang unik dalam mencetak generasi Islami yang cerdas dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, penelitian dan upaya untuk meningkatkan manajemen SDM pendidik di Madrasah Tsanawiyah sangat relevan dan penting untuk masa depan pendidikan di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan SDM tenaga pendidik di MTsS Insan Qur'ani.

Pelatihan dan pengembangan sebenarnya merupakan dua kegiatan yang berbeda, meskipun diantara keduanya terdapat hubungan yang erat. Kedua kegiatan itu, selain sebagai kegiatan MSDM, juga merupakan salah satu bagian pengembangan organisasi yang bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang lebih baik dari sebelumnya, melalui peningkatan kinerja SDM yang dimiliki.

Menurut Dessler (2015:284) pelatihan adalah: "Proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya mencakup beberapa pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Pelatihan juga sebagai suatu proses jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Sikula (Priansa, 2016:147) mengemukakan bahwa: "Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada di dalam organisasi". Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan.

Pada dasarnya tujuan pelatihan dan pengembangan adalah terpenuhinya standar pekerjaan dalam pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau karyawan secara individual di bidang kerjanya masing-masing. Dengan kata lain tujuan pelatihan adalah terwujudnya perilaku kerja yang semula tidak sesuai menjadi sesuai dengan persyaratan pelaksanaan kerja yang efektif, efisien, produktif dan yang sesuai dengan proses serta hasilnya berkualitas.

Secara konkrit tujuan pelatihan dan pengembangan dapat kita rumuskan sebagai berikut:

- 1) Guru menguasai keterampilan kerja yang lebih baik dari sebelumnya, termasuk menguasai keterampilan kerja baru yang mutakhir di bidangnya.
- 2) Guru meningkat pengetahuannya sesuai dengan bidang kerjanya dan sesuai pula dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat yang dilayani.
- 3) Guru bertambah baik sikap dalam mengimplementasikan nilai-nilai terhadap pekerjaan, hubungan kerja dan dalam mematuhi ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Ada dua pendekatan yang bisa digunakan dalam menjalankan program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- a) Pelatihan di tempat kerja (On-The-Job Training)

On-The-Job Training adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja atau di dalam organisasi. Kebaikan dari pendekatan ini adalah para peserta dapat belajar langsung pada kenyataan dan peralatan. Sedangkan kekurangannya, pelaksanaan sering kali tidak teratur dan tidak sistematis serta kurang efektif jika instruktur atau pengawas kurang berpengalaman. Pelatihan di tempat kerja ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: magang (apprentice) dan pelatihan instruksi jabatan (Job Instruction Training).

b) Pelatihan di luar jabatan (Off-The-Training)

Pelatihan di luar jabatan adalah pelatihan yang dilaksanakan di luar organisasi. Hal ini bisa dilakukan melalui perkuliahan, presentasi, simulasi, bermain peran, seminar, lokakarya, maupun dengan melakukan training di alam terbuka atau door training.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pemilihan pendekatan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa yang diambil adalah data yang menggambarkan pemahaman pengelola sekolah, dalam hal ini adalah pemahaman kepala sekolah terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Insan Qur'ani, khususnya menyangkut dengan sistem rekrutmen sumber daya manusia pada madrasah tersebut. Disamping itu, pendekatan ini juga bertujuan untuk mendapatkan pemahaman dan penafsiran secara mendalam dan natural tentang makna dari fenomena dan realitas yang muncul di lapangan.

Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat membangun suatu teori secara induktif yang selanjutnya digunakan untuk mendapatkan temuan substantif sesuai dengan fokus penelitian yang diabstraksikan sebagai temuan formal. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hal ini berarti bahwa data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data-data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan dokumen resmi lainnya.

Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme/interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Adapun alasan peneliti menggunakan metode kualitatif karena peneliti ingin memahami secara mendalam masalah fenomena, peristiwa atau gejala yang diteliti dengan lebih menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena untuk selanjutnya dihasilkan sebuah teori. Pokok dari pada penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri karena peneliti sebagai instrumen kunci dengan teknik pengumpulan data secara triangulasi atau gabungan dari beberapa sumber. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks melalui pengumpulan data dari latar belakang alami dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen yang kuat.

Penelitian ini murni berdasarkan dari apa yang terjadi di lapangan dan data-data yang didapat bukanlah mencari-cari kesalahan melainkan apa adanya sesuai dengan yang ditemukan oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung. Pelaksanaan penelitian dan kajiannya didasarkan pada proses pencarian data secara lengkap. Untuk selanjutnya data tersebut disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata - kata. Penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Oleh karena itu, apa yang dituliskan oleh penulis haruslah nyata dengan fakta-fakta yang terjadi karena yang tertulis akan menjadi sumber ilmu bagi orang lain yang belum pernah melihat maupun mendengar langsung tapi sudah dapat mengetahui melalui hasil penelitian yang sudah tertulis.

Menurut Satori dan Komariah (2017:27-32), penelitian kualitatif memiliki delapan karakteristik, yaitu: (1) Memiliki latar alamiah dengan sumber data yang langsung dan instrumen kuncinya adalah peneliti; (2) bersifat deskriptif; (3) bekerja dengan fokus pada proses dan hasil merupakan keniscayaannya; (4) analisis data dilakukan secara induktif; (5) menjadikan "makna" sebagai yang esensial; (6) menjadikan fokus studi sebagai batas penelitian; (7) desain awalnya bersifat tentatif dan verifikatif; dan (8) menggunakan kriteria khusus untuk ukuran keabsahan data dan penelitian kualitatif untuk kepentingan grounded theory.

Oleh karena itu, penelitian ini harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin, bersikap selektif, hati-hati dan bersungguh-sungguh dalam menjangkau data sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga data yang terkumpul benar-benar relevan dan terjamin keabsahannya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelatihan merupakan upaya mengubah perilaku dan memberikan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan teknologi yang begitu cepat. Melalui pelatihan akan tercipta lingkungan dimana para pekerja dapat mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalannya. Pelatihan biasanya difokuskan pada peningkatan profesional bagi para pekerja dan membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. Dengan kata lain, pelatihan merupakan suatu aktifitas yang ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja pada saat sekarang, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.

Adapun bentuk program pelatihan yang telah dilakukan di MTsS Insan Qur'ani sebagaimana disampaikan oleh kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Madrasah mengadakan penataran sendiri dengan menyewa tutor yang dianggap profesional dan dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan madrasah.
- b. Madrasah bekerjasama dengan madrasah lain melalui kelompok kerja kepala madrasah yang sama-sama membutuhkan penataran sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidiknya.
- c. Madrasah mengirim para tenaga pendidik untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh madrasah lain, atau lembaga departemen yang membawahi.

Pelatihan merupakan upaya mengubah perilaku dan memberikan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan teknologi yang begitu cepat. Kasmir (2017:126) mengatakan bahwa: "Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya". Melalui pelatihan akan tercipta lingkungan di mana para pekerja dapat mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalannya. Pelatihan biasanya difokuskan pada penyediaan profesional bagi para pekerja dan membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal melakukan manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik, MTsS Insan Qur'ani telah dapat melaksanakannya dengan baik, meskipun hal tersebut dilakukan melalui penataran yang dilakukan sendiri oleh madrasah, mengadakan penataran yang dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas belajar mengajar tenaga pendidik yang dilakukan dengan cara kerjasama dengan madrasah lain maupun melalui program pengiriman guru untuk mengikuti workshop pembelajaran, pelatihan, seminar, lokakarya, dan workshop yang berkaitan dengan bidang pendidikan.

Hal ini dipertegas oleh beberapa guru MTsS Insan Qur'ani yang penulis wawancarai yang mengatakan bahwa: "Kepala madrasah setiap tahun membuat program pelatihan untuk sumber daya tenaga pendidik dalam bentuk kegiatan pelatihan dalam membuat perangkat pembelajaran, di samping itu juga mengutus tenaga-tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang menyangkut dengan pendidikan baik yang bekerjasama dengan madrasah-madrasah lain maupun yang diselenggarakan oleh kemenag".

Hal ini juga disampaikan oleh waka kurikulum madrasah Ibu Nur Afnidar, S. Pd dalam wawancara dengan penulis mengatakan bahwa: "Pelatihan untuk tenaga pendidik selain dilakukan oleh madrasah sendiri, kepala madrasah juga mengirim guru-guru untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan diluar madrasah seperti di kabupaten atau provinsi".

Pengembangan mempersiapkan tenaga pendidik untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan lembaga pendidikan. Gouzali (Kadarisman, 2014:5) mengemukakan sebagai berikut: "Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi".

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa MTsS Insan Qur'ani sangat memperhatikan tentang kualitas tenaga pendidik hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik yang dilakukan secara rutin.

Semua tenaga pendidik memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan oleh MTsS Insan Qur'ani sendiri maupun yang dilaksanakan oleh instansi lainnya. Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan telah direncanakan secara matang, baik dari segi waktu pelaksanaan, narasumber, pendanaan maupun hasilnya.

Untuk tenaga pendidik yang diikutsertakan dalam pelatihan yang diadakan diluar madrasah biasanya diikuti oleh tenaga pendidik secara bergantian tujuannya supaya ada pemerataan dan semua tenaga pendidik

nantinya akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang sama atau paling tidak pengetahuannya tidak berbeda.

Setelah mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan biasanya akan dievaluasi dan akan diminta laporan pertanggungjawaban oleh kepala madrasah yang kemudian akan ditindaklanjuti dengan mempraktikkan apa yang telah didapat saat pelatihan berlangsung seperti pembuatan perangkat pembelajaran maupun mensosialisasi hasil pelatihan dengan para tenaga pendidik yang belum memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan jika pelatihan tersebut diselenggarakan diluar MTsS Insan Qur'ani.

4. KESIMPULAN

Pelatihan merupakan upaya mengubah perilaku dan memberikan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan teknologi yang begitu cepat. Sedangkan pengembangan merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat dan minat serta perilaku. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk tenaga pendidik telah dilakukan secara terprogram dan rutin setiap tahun baik yang dilakukan oleh internal madrasah maupun bekerjasama dengan pihak lain ataupun melalui program pengiriman guru untuk mengikuti workshop pembelajaran, pelatihan, seminar, dan workshop yang berkaitan dengan bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016
- [2] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016
- [3] Priansa, Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2016
- [4] Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015
- [5] Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017
- [6] Sondang, P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013
- [8] Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014
- [9] Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015