

STRATEGI MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PRIBADI TENAGA KEPENDIDIKAN

Solehan

IAI Agus Salim Metro Lampung, Indonesia
solehanmetro2016@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sumber daya pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga kependidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif merupakan penelitian dengan maksud memahami fenomena yang muncul pada subjek penelitian, seperti perilaku, pandangan, motivasi, dan hal-hal lainnya yang dipaparkan dalam bentuk deskripsi dengan kata-kata dan Bahasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan melalui pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan adalah melakukan perencanaan dan pengadaan tenaga kependidikan melalui proses rekrutmen dan seleksi, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan, pengembangan melalui pelatihan, pendidikan dan sertifikasi, pengawasan dan penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Strategi Manajemen, Pelatihan Dan Pengembangan, Tenaga Kependidikan.

Abstract: This research is motivated by the fact that educational resources are an important factor in carrying out educational management, with their contribution to the implementation of education they can create quality people. Educational personnel as one of the human resources are personnel who play an important and strategic role, especially in efforts to improve the quality of education, because educational personnel directly interact with students daily. The aim of this research is to determine the management strategies for training and development and personal education staff. The research method used is a qualitative approach, which is research with the aim of understanding the phenomena that arise in the research subject, such as behavior, views, motivation, and other things which are explained in the form of descriptions using words and language. The results of the research show that efforts to improve the quality of education through the implementation of educational personnel management include planning and procuring educational personnel through recruitment and selection processes, placing educators and educational personnel according to needs, development through training, education and certification, monitoring and evaluating performance, and providing compensation. to maintain and improve the performance of educational staff.

Keywords: Management Strategy, Training and Development, Education Personnel.

Article History:

Received: 28-04-2024

Revised : 27-05-2024

Accepted: 30-06-2024

Online : 30-07-2024

A. LATAR BELAKANG

Tenaga Kependidikan yang berkualitas merupakan kebutuhan dalam dunia pendidikan. Kemudian, jelas bahwa berinvestasi dalam melatih tenaga kependidikan dan pembelajaran siswa sangat penting jika kita ingin mencapai tujuan dari mutu Lembaga pendidikan (Fardiansyah, 2022). Taylor dikutip (Sappaile, 2024) berpendapat bahwa semua karyawan di sekolah memerlukan pendidikan kerja formal. Staf lembaga pendidikan akan dapat mengerjakan, meningkatkan, dan mengembangkan pekerjaannya

sebagai konsekuensi dari pelatihan dan pengembangan, mencegah skenario terburuk terjadi dalam kemampuan dan tanggung jawab lembaga dalam pekerjaan.

Pengembangan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi pendidikan mutlak dilaksanakan oleh pimpinan dari suatu lembaga tersebut. Pengertian tenaga kependidikan mencakup seluruh tenaga yang ada dalam suatu organisasi pendidikan, khususnya tenaga guru dan karyawan (Marantika, 2020).

Membicarakan sumber daya manusia tidak lepas dari sekolah, dan masyarakat dalam hal perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi program kerja yang dilakukan di sekolah. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Demi mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, tenaga kependidikan harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama. Persaingan yang semakin ketat saat ini memerlukan keuletan, kesabaran, kemampuan mengantisipasi, kecepatan dan ketepatan berpikir serta bertindak agar tetap dapat berperan aktif di dalam proses pendidikan itu sendiri.

Dalam mengelola pengembangan tenaga kependidikan, seorang pimpinan atau kepala sekolah tidak bisa terlepas dari prinsip-prinsip manajemen. Menurut James A.F, Staner dikutip (A. Arifin, 2024) menjelaskan bahwa manajemen ialah “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Menurut Mulyasa sebagaimana dikutip oleh (Arifudin, 2022), Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi guru, juga keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Sedangkan manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan dapat tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diharapkan dengan kualifikasi dan kemampuannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas (Mulyasa, 2002).

Made Pidarta dikutip (Ningsih, 2024) mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang kepala sekolah seharusnya memperlihatkan kepemimpinan organisasi yang bebas dengan menjamin bahwa maksud dan tujuan diketahui dan diterima oleh semua personil. Tugas utama yang dilakukan kepala sekolah bersama guruguru dalam organisasinya adalah menyiapkan serangkaian garis-garis besar dan kriteria pengembangan.

Peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan harus menjadi prioritas utama bagi para pengelola lembaga, terlebih pada masa kini dengan tumbuhnya banyak lembaga-lembaga baru yang memberikan berbagai keunggulan-keunggulan yang menarik minat masyarakat dengan program yang berkualitas dengan berbagai inovasi dan kreatifitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Mutu sekolah itu akan menjadi perhatian masyarakat yang selama ini menginginkan pendidikan yang berkualitas bagi anak-anaknya, sehingga diharapkan setelah tamat dan mendapatkan ijazah sebagai bukti telah menyelesaikan studi dari lembaga tersebut dan terdapat perubahan, baik secara jasmani, rohani maupun agama.

Menurut Nurmadiah dikutip (Rifky, 2024) bahwa semua sekolah perlu memiliki sumber daya untuk mengembangkan kursus yang mengajarkan guru bagaimana melayani siswa dan masyarakat dengan lebih baik. Demikian penelitian ini akan menguraikan Dasar-dasar Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, yang tujuannya adalah sebagai acuan dan dasar untuk melakukan pengembangan dan pelatihan di lembaga tersebut. Pentingnya Diklat dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, dan Tujuan Diklat dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam.

Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Menurut Yohanas dikutip (Kartika, 2022) bahwa program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Menurut Edwin B. Flippo dikutip (Nuary, 2024) menjelaskan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Harsono dikutip (Sembiring, 2024) menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pendidikan dan pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian tertentu, atau pengetahuan tertentu.

Simamora dikutip (Djafri, 2024) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
3. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
4. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
5. Membantu dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi tentang dasar, tujuan, dan tahapan pengembangan dan pelatihan di lembaga pendidikan Islam, serta pentingnya mempraktekkan rencana tersebut. Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia di lembaga-lembaga Islam, dan

pengembangan dapat memotivasi orang-orang ini untuk memanfaatkan kreativitas dan inovasi mereka.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga kependidikan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Tanjung, 2020) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Chadijah, 2017) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Chadijah, 2023) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga kependidikan. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Nasem, 2018).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga kependidikan dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Ulfah, 2021).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Arifudin, 2021).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Arifudin, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya

yang membagikan pandangan strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga kependidikan.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Rohimah, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Arif, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Paturochman, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Ramlil, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga kependidikan.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (B. Arifin, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Sanulita, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Arifudin, 2022) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Chadijah, 2022) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu strategi manajemen pelatihan dan pengembangan serta pribadi tenaga kependidikan.

Menurut Muhamdijir dalam (Arifudin, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua operasional Lembaga Pendidikan Islam didorong oleh pertimbangan sumber daya manusia (SDM), yang diawasi secara ketat. Lembaga memanfaatkan berbagai sumber daya manusia, termasuk staf non-pengajar termasuk pustakawan, teknisi, dan asisten pelaksana. Sumber Daya Manusia merupakan aspek integral dari infrastruktur kompleks yang membentuk lembaga pendidikan. Semua bagian ini memiliki tujuan dan terhubung dalam beberapa cara. Untuk memenuhi tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah, diperlukan adanya manajemen yang tepat.

Mengingat definisi manajemen di atas, jelas bahwa proses manajemennya harus mencerminkan empat peran utama seorang manajer atau supervisor yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan (pengendalian). Akibatnya, manajemen digambarkan sebagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengatur semua bagian dari suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan berhasil dan efisien diwujudkan. Di bagian berikut, peneliti akan membagi masing-masing tugas manajerial ini:

1. Perencanaan (Planning)

Menurut (Mulyasa, 2006) mengemukakan bahwa “perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Di sisi lain, G.R. Terry dikutip (Kartika, 2020) mengatakan, “Perencanaan ialah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan/asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Perencanaan adalah mencari tahu sebelumnya apa yang perlu dilakukan, bagaimana hal itu akan dilakukan, siapa yang akan melakukannya, dan apa yang akan dilakukan. Perencanaan sering dianggap sebagai jembatan antara keadaan sekarang dan bagaimana hal itu diharapkan di masa depan. Meskipun sulit untuk meramalkan keadaan masa depan yang tepat karena banyaknya keadaan yang berada di luar kendali manusia yang memengaruhi rencana tersebut, kita tidak dapat membiarkan masa depan menjadi kebetulan dengan tidak melakukan persiapan apa pun.

Perencanaan pendidikan, kemudian, mengacu pada pemilihan yang disengaja dari suatu tindakan yang akan dilakukan selama jangka waktu tertentu (periode perencanaan) untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan yang memenuhi tujuan yang dinyatakan sistem dan kemampuan sistem untuk memenuhi kebutuhan pembangunan masyarakat. Dalam pengertian ini, sarana formal, nonformal, dan informal yang dengannya pendidikan diberikan adalah aspek yang benar-benar berbeda dari keseluruhan yang sama.

Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal, yang merupakan sistem pelembagaan yang bertingkat-tingkat yang meliputi jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Model pendidikan formal ini masih dianggap sebagai standar emas pengajaran. Untuk memberikan berbagai kesempatan belajar yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, pendidikan nonformal adalah kegiatan belajar yang sistematis dan teratur yang dilakukan di luar lembaga. Sebaliknya, pembelajaran sepanjang hayat melalui pendidikan informal merupakan proses yang tidak terstruktur.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Istilah "pengorganisasian" berasal dari kata kerja "mengorganisasikan," yang menyiratkan untuk mengumpulkan sistem elemen yang saling berhubungan sedemikian rupa sehingga hubungan mereka satu sama lain dan dengan keseluruhan terkait.

Menentukan apa yang perlu dilakukan, membagi pekerjaan itu menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola, mengalokasikan tugas kepada individu, menetapkan garis wewenang, dan mengidentifikasi ketergantungan adalah semua contoh

tugas organisasi. Sementara organisasi adalah alat atau wadah statis, pengorganisasian adalah fungsi manajemen aktif.

Tindakan pengorganisasian memerlukan mengidentifikasi, mengkategorikan, dan menjadwalkan banyak tugas yang diperlukan untuk menyelesaikan misi, menugaskan individu untuk peran ini, memperlengkapi mereka dengan sumber daya yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan memberi mereka tingkat tanggung jawab yang sesuai untuk mencapai tujuan mereka, hasil yang ditugaskan, sesuatu yang sedang dilakukan.

G.R. Terry, sebagaimana dikutip (Tanjung, 2022), mendefinisikan pengorganisasian sebagai proses membina interaksi perilaku kooperatif di antara individu-individu untuk tujuan mencapai tujuan bersama dalam lingkungan kerja yang optimal.

Harold Koontz dan Cyril O'Donnell dikutip (Supriani, 2022) berpendapat bahwa peran organisasi manajer mencakup hal-hal seperti menentukan apa yang harus dilakukan, memecahnya menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola, menunjuk seseorang yang bertanggung jawab atas setiap bagian, dan menunjuk mereka untuk melakukannya.

Dengan latar belakang pengetahuan ini, kita dapat mengidentifikasi beberapa elemen penting dari struktur organisasi yang efektif, antara lain sebagai berikut: adanya tujuan yang ingin dicapai; penetapan dan pengelompokan pekerjaan; wewenang dan tanggung jawab; hubungan antar elemen; dan penentuan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan dan profesinya.

3. Kepemimpinan (Leading)

Pemimpin adalah salah satu aspek terpenting dalam manajemen karena dia adalah aset utama dan kekuatan pendorong di balik semua yang terjadi dalam bisnis. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam misinya bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menjalankan kekuatan kepemimpinannya dengan cara yang kreatif dan dinamis. Karena energi dan daya cipta mereka yang tak terbatas, organisasi yang dipimpin oleh para pemimpin seperti itu cenderung menjadi lebih aktif dan produktif daripada sebelumnya. Setiap orang dengan bawahan adalah pemimpin, yang merupakan terjemahan dari pemimpin (juga manajer, kepala, ketua, direktur, presiden, dll). Tidak perlu diperdebatkan karena bagaimana setiap organisasi memilih untuk menggunakan frasa ini bergantung pada kebiasaan atau preferensinya.

Kepemimpinan dapat dianggap sebagai proses menginspirasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan, Sutrisno dikutip (Ulfah, 2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi tindakan seseorang atau kelompok.

Soepardi dikutip (Ulimaz, 2024) menjelaskan bahwa di sisi lain, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah "kemampuan untuk menggerakkan, membujuk, mendorong, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, memerintahkan, melarang, menghukum (jika diperlukan), dan membina agar orang berfungsi sebagai media manajemen dan membantu mencapai tujuan yang ditetapkan." Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terdiri dari setidaknya tiga elemen yang saling berhubungan, seorang pemimpin dan sifat-sifatnya, pengikut, dan konteks kelompok di mana pemimpin dan pengikut berinteraksi.

4. Pengawasan (Controlling)

Tidak ada konsensus tentang bagaimana menerjemahkan "kontrol" dari bahasa Indonesia; beberapa menggunakan "pengawasan", sementara yang lain menggunakan "kontrol". Istilah "pengawasan" atau "pengendalian" mengacu pada praktik mengawasi apa pun; mencatat; menjelaskan; mengajar; memandu; dan memperbaiki sejumlah kesalahpahaman. Efektivitas dari setiap proses manajemen tergantung pada pengawasan, yang harus dilihat secara keseluruhan daripada sebagai serangkaian tugas terpisah.

Manajemen sumber daya manusia telah berkembang sebagai hasil dari kemajuan ilmu pengetahuan dan pendidikan di seluruh dunia, serta kebutuhan bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar tetap kompetitif.

Pelatihan, sebagaimana didefinisikan oleh Gary Desser dikutip (Hanafiah, 2021) adalah "setiap tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas individu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif". Seokidjo Notoatmodjo dikutip (Apiyani, 2022) menegaskan bahwa ada perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, antara lain sebagai berikut:

Pertama, pendidikan lebih menekankan pada ketelitian dalam pengembangan keterampilan pendidikan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada tujuan tertentu. Kedua Pendidikan menitik-beratkan pada perkembangan mental dan emosional siswanya, sedangkan pelatihan lebih mementingkan pengembangan keterampilan fisik. Ketiga, jangka waktu pelatihan kurang dari satu tahun, sedangkan jangka waktu pendidikan jauh lebih lama. Keempat, topik pendidikan mencakup bidang yang lebih luas sementara pelatihan membahas secara spesifik. Kelima, Penggunaan cara pengajaran yang lebih tradisional dan konvensional saat pelatihan tidak lazim dan melibatkan "permainan pendidikan". Keenam, Sedangkan pelatihan akan mendapat sertifikat, pendidikan keenam akan mendapat ijazah sebagai bukti gelar.

Pelatihan dan pengembangan, seperti yang telah ditunjukkan oleh Hani T. Handoko dan Suad Husnan dikutip (Tanjung, 2021) menjelaskan bahwa ditujukan untuk tujuan yang sama tetapi berbeda. Tenaga kependidikan dapat mengikuti segala perkembangan dunia pendidikan dari berbagai sudut pandang dan melaksanakan suatu pekerjaan secara lebih efektif dengan bantuan pelatihan dan pengembangan yang ada untuk menghilangkan jarak atau batasan antar guru dari berbagai bentuk kemampuan dan permintaan (tuntutan) pekerjaan.

Menurut Edi Sutrisno dikutip (Bairizki, 2021), tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: meningkatkan kinerja pada jabatan saat ini, meningkatkan kinerja dan produktivitas guru, meningkatkan keuntungan sekolah, meningkatkan kualitas kerja guru, meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan semangat kerja, memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja, dan mendorong pengembangan profesional mereka sendiri. Sedangkan pandangan (Masram & Mu'ah., 2015) adalah bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah membekali setiap anggota fakultas dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, bermanfaat bagi klien jasa pendidikan ketika pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan baik teknis maupun konseptual.

Banyak jenis pelatihan dan pengembangan yang ada, seperti yang dijelaskan oleh Simamora dikutip (Siregar, 2021): pelatihan keterampilan khusus, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsi, pelatihan tim, dan pelatihan kreativitas.

Namun masih ada metode khusus yang digunakan untuk mengajarkan kurikulum tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah, menurut (Supratman, 2020) menjelaskan bahwa strategi tersebut diantaranya adalah :

1. Pendidik dan profesional lain di bidang pendidikan dapat mengambil manfaat dari program pelatihan dan pengembangan yang mengikuti ide-ide yang terkandung dalam idiom. manajemen melalui partisipasi di mana tugas-tugas yang terkait dengan menjalankan program didelegasikan, MGMP (Konferensi Guru Mata Pelajaran) juga diharapkan dapat memberikan bimbingan, masukan, dan evaluasi terhadap program dan pelatihan yang dikembangkan dan dilaksanakan, baik internal maupun eksternal, melalui seminar dan kegiatan pelatihan dan pengembangan ke dalam dan ke luar lainnya dengan cara internasionalisasi mengirimkan perwakilannya ke universitas-universitas Islam.
2. Pelatihan dan pengembangan untuk guru dan staf sekolah lainnya melibatkan mencari tahu apa yang mereka butuhkan bantuan, memberi mereka kepercayaan diri untuk melakukannya, menciptakan pengaturan yang optimal untuk belajar, memastikan bahwa pelatihan benar-benar dilakukan, memilih metode yang tepat untuk digunakan, dan menganalisis efektivitasnya.
3. Prestasi guru dan siswa harus diakui oleh sekolah Islam sebagai konsekuensi dari program pelatihan dan pengembangan. Manfaat program ini antara lain peningkatan transfer pengetahuan, atau kemampuan untuk mengungkapkan apa yang telah diajarkan secara lebih efektif dan efisien.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa semua operasional Lembaga pendidikan Islam didorong oleh pertimbangan sumber daya manusia (SDM), yang diawasi secara ketat. Lembaga memanfaatkan berbagai sumber daya manusia, termasuk staf pengajar dan non-pengajar termasuk pustakawan, teknisi, dan asisten pelaksana. Sumber Daya Manusia merupakan aspek integral dari infrastruktur kompleks yang membentuk lembaga pendidikan. Semua bagian ini memiliki tujuan dan terhubung dalam beberapa cara. Untuk memenuhi tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah, diperlukan adanya manajemen yang tepat. Mengingat definisi manajemen di atas, jelas bahwa proses manajemennya harus mencerminkan empat peran utama seorang manajer atau supervisor yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan (pengendalian). Akibatnya, manajemen digambarkan sebagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengatur semua bagian dari suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan organisasi berhasil dan efisien diwujudkan.

Adapun berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran diantaranya perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang sudah membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504.
- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, A. (2024). The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151–159.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan, Peningkatan Produksi Dan Perluasan Pemasaran Keripik Singkong Di Subang Jawa Barat. *INTEGRITAS : Jurnal Pengabdian*, 4(1), 21–36.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Chadijah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Chadijah, S. (2022). Interferensi bahasa dalam komunikasi massa Dedi Mulyadi di channel youtube Kang Dedi Mulyadi. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 140–152.
- Chadijah, S. (2023). Upaya Guru Meningkatkan Kemampuan Berbicara Siswa Melalui Penerapan Metode Role Playing Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 161–174.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Pada Pendidikan Formal)*.

- Bandung: Widina Media Utama.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.
- Kartika, I. (2020). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(2), 137–150.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Masram & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2006). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia grup.
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 209–218.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Paturochman, I. R. (2024). Pluralism And Multiculturalism Education. *International Journal Of Society Reviews*, 2(3), 564–573.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Sanulita, H. (2024). Analysis Of The Effectiveness Of Audio Visual Learning Media Based On Macromedia Flash Usage On School Program Of Increasing Student Learning Motivation. *Journal on Education*, 6(2), 12641–12650.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Supratman. (2020). Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan serta Pribadi

- Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 160–174.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.
- Ulfah, U. (2021). Implikasi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea) Bagi Pemberdayaan Bimbingan Dan Konseling Dalam Mengembangkan Kompetensi Konselor. *Jurnal Tahsinia*, 2(1), 67–77.
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161.
- Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI) Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.