

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam**Tiarani Mirela, Sedya Santosa**

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail: 20204092006@student.uin-suka.ac.id, sedyasantosa@uin-suka.ac.id

Abstract. *Teachers become the main target when Islamic educational institutions experience low student achievement results, with the assumption that teachers are incompetent, not creative, and also monotonous. So there are many assumptions that Islamic educational institutions need more professional human resources to face these challenges. This study uses a qualitative research method with a literature review approach. The purpose of this research is to describe the basics, objectives, stages and how important the development and training in Islamic educational institutions is to implement. Training can make the human resources of Islamic educational institutions more competent and professional, while development aims to trigger human resources to channel innovation and creativity. By going through the stages of planning, design training and development and evaluation, as well as development and training have an important role in helping to become wiser, able to solve problems, foster enthusiasm, reduce stress and frustration, increase job satisfaction, become more independent and hardworking and make more confident to face the challenges of the times. So that when Islamic educational institutions carry out development and training properly, they will produce good educators and education as well.*

Keywords. *Training & Development; Human Resources; Islamic education*

Abstrak. *Guru menjadi sasaran utama saat lembaga pendidikan Islam mengalami rendahnya hasil prestasi belajar para peserta didik, dengan perkiraan bahwa guru tidak kompeten, tidak kreatif, dan juga monoton. Sehingga banyaknya asumsi bahwa lembaga pendidikan Islam membutuhkan sumber daya manusia yang lebih profesional untuk menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literature. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menguraikan dasar-dasar, tujuan, tahapan dan betapa pentingnya pengembangan dan pelatihan dalam lembaga pendidikan Islam untuk dilaksanakan. Pelatihan dapat menjadikan sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam akan semakin kompeten dan profesional sedangkan pengembangan bertujuan untuk memicu sumber daya manusia untuk menyalurkan inovasi dan kreatifitasnya. Dengan melalui tahapan perencanaan, desain pelatihan dan pengembangan serta evaluasi, serta pengembangan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman. Sehingga ketika lembaga pendidikan Islam melakukan pengembangan dan pelatihan dengan baik akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik pula.*

Kata Kunci. *Pelatihan & Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Pendidikan Islam*



This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

A. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan pendidikan yang memiliki tujuan untuk membangun sumber daya manusia dalam berbagai aspek namun tentunya menjadikan Al-Qur'an dan juga hadist sebagai pedoman dan penunjuk arahnya (Warisno, 2018). Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Qur'an Surah An-Nisa ayat 9 yang berbunyi:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: "Hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar."

Menurut Rutinai Haholongan dkk menyatakan bahwa karena diduga rendahnya pencapaian hasil lembaga pendidikan dipengaruhi oleh kinerja pendidik/guru yang rendah, masalah yang sering terjadi adalah guru jarang memotivasi dan mengembangkan diri sendiri dan terjebak dengan cara pasif dan kurang kreatif, monoton dan lain sebagainya mestinya (Haholongan et al., 2019). Mengingat hal tersebut dapat kita ketahui bahwasanya begitu besarnya peran SDM yang harusnya menyadarkan Lembaga pendidikan Islam dengan usaha untuk membenahi kualitas diri sehingga Lembaga pendidikan Islam dapat senantiasa bergerak maju kedepan dan menghadapi berbagai tantangan pada dewasa ini (Basith, 2020). Pada tahap ini lembaga pendidikan Islam harusnya merasa tertekan dan tertantang (Choir, 2016).

Lembaga pendidikan membutuhkan tenaga pendidikan yang berkualitas. Sehingga pelatihan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Sinaga, n.d.). Taylor mengemukakan bahwa setiap personil suatu lembaga pendidikan membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini dipakai untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam suatu instansi dalam kemampuan dan tanggungjawabnya dalam pekerjaannya, yang mana dengan melalui pelatihan dan pengembangan tersebut para personil lembaga pendidikan akan mampu mengerjakan, meningkatkan dan juga mengembangkan pekerjaannya (Larasati, 2018).

Dalam penelitian terdahulu Nurmadiyah menyatakan bahwa setiap lembaga pendidikan harus mampu mempersiapkan program tentang cara-cara peningkatan profesionalisme dan kemampuan para tenaga kependidikan (Nurmadiyah, 2016). Dengan demikian tulisan ini akan menguraikan tentang Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam, yang sangat penting untuk dilakukan dengan tujuan menjadi rujukan dan dasar dalam melakukan pengembangan dan pelatihan dalam

lembaga pendidikan Islam yang terdiri dari Dasar-dasar Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam, Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam, Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Menurut Moleong sumber data penelitian kualitatifpun bervariasi baik dari lisan, tulisan, benda-benda yang diamati, dokumentasi dan hal-hal lainnya (Siyoto & Sodik, 2015). Adapun sumber dari literatur dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, dan juga laporan hasil penelitian yang relevan (Suwartono, 2014). Penggunaan literatur digunakan sebagai suatu cara untuk mengenali masalah yang sedang diteliti (Afiyanti, 2014).

Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data dari penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara sumber dan cara (Sugiono, 2018). Adapun dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur review baik dari jurnal ilmiah, buku, e-book, dan juga internet. Adapun dalam teknik analisis data menurut Sugiono dalam penggunaan model analisis data Miles dan Habermen terdapat tiga tahap yaitu: analisis data, reduksi data, dan verification (Sugiono, 2018). dalam penelitian ini pula peneliti melakukan analisis data dengan mencari berbagai literatur dari berbagai sumber kemudian melakukan reduksi data dengan cara memilah data yang sesuai dengan keperluan dan kebutuhan penelitian ini dari data-data yang telah dianalisis dan selanjutnya tahap terakhir yang peneliti lakukan ialah melakukan penarikan kesimpulan.

C. PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Dasar-dasar Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan manajemen sumber daya manusia didasari oleh kemajuan peradaban dunia, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan juga keharusan bersaing yang lebih produktif dalam suatu organisasi (Adamy, 2016). Menurut Gary Desser menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan para personil agar mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. (Poltak Sinambela, 2016). Menurut Seokidjo Notoatmodjo ada perbedaan antara pendidikan dan pelatihan antara lain: pertama dalam aspek pengembangan kemampuan pendidikan bersikap menyeluruh sedangkan pelatihan focus pada hal-hal tertentu. Kedua pendidikan menekankan kognitif dan afektif sedangkan pelatihan menekankan psikomotorik. Ketiga Pendidikan panjang masa pelaksanaannya melebihi 1 tahun sedangkan pelatihan di bawah satu tahun. Keempat materi yang disampaikan pada pendidikan bersikap umum sedangkan pelatihan lebih spesifik. Kelima penekanan penggunaan metode belajar mengajar lebih bersikap konvensional/klasik sedangkan pelatihan inkonvensional dan melaksanakan dengan "edu

game". Keenam Pendidikan akan mendapatkan ijazah sebagai tanda gelar sedangkan pelatihan akan mendapatkan sertifikat (Poltak Sinambela, 2016).

Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa tenaga pendidik yang melakukan pelatihan maupun pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah maupun lembaga-lembaga lainnya, dengan pertimbangan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memperhatikan sasaran, kebijakan, anggaran, kurikulum, peserta, dan juga waktu pelaksanaannya (Manshur, 2015).

Berikut merupakan table yang dikembangkan oleh (Mardiyanto, 2020):

Unsur	Pendidikan	Pelatihan	Pengembangan
Taksonomi	Kognitif, afektif, konatif	Psikomotorik, afektif	Kognitif, afektif, konatif
Dasar	Ilmu pengetahuan	Keterampilan	Pekerjaan
Proses	Suatu kegiatan yang disusun menjadi suatu program dalam mencapai ilmu pengetahuan yang mampu berguna untuk memperbaiki tingkah laku manusia yang dilaksanakan melalui pelatihan dan juga pengembangan	Rangkaian program dan juga pelaksanaan yang memiliki hubungan dengan ilmu pengetahuan dan memperbaiki keterampilan atau kemampuan untuk berkerja dengan efektif dan efisien sebagaimana yang diharapkan oleh sekolah/instansi tersebut.	Rangkaian kegiatan yang disusun menjadi sebuah program yang berhubungan dengan peningkatan atau penguatan keterampilan dalam menganalisa berbagai hal, memimpin, mengawasi, mengelola
Tujuan	Menjadikan wawasan menjadi lebih luas untuk menjadi manusia yang seutuhnya	Mempertajam keterampilan menuju kemampuan dalam bersaing	Adanya pembinaan kerja menuju pada profesionalismen seseorang dalam sekolah atau lembaga pendidikan

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam

Menurut Hani. T Handoko dan Suad Husnan menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan yang saling memiliki keterkaitan antara dengan yang lainnya. Latihan dan pengembangan ada untuk menghilangkan jarak ataupun batas antar para guru dari berbagai bentuk kemampuan guru dan permintaan jabatan, pelatihan dan pengembangan juga dapat meningkatkan efektifitas dan juga efisiensi kinerja guru dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang akan dicapai, dengan adanya pelatihan dan juga pengembangan maka tenaga kependidikan dapat menghindari adanya ketertinggalan dengan segala perkembangan dunia pendidikan dari berbagai sisi dan dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik. (Priyatna, 2017).

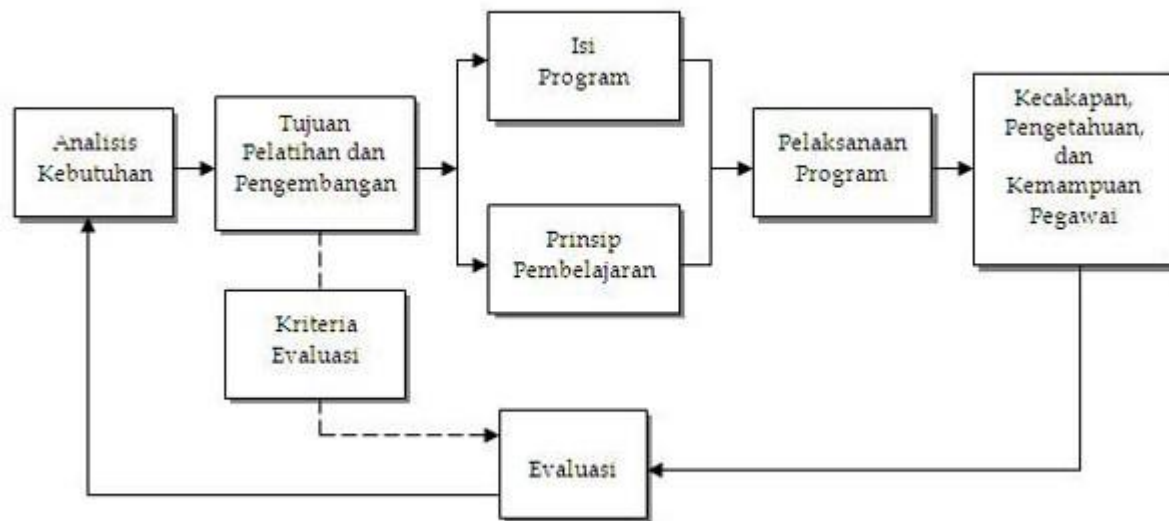
Menurut Edi Sutrisno mengemukakan beberapa sasaran tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia antara lain ialah: pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada jabatan posisi yang sedang ditempati dan meningkatkan produktivitas kinerja guru dan juga meningkatkan keuntungan bagi sekolah, dapat meningkatkan mutu kerja guru, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral dalam bekerja, dan menjaga kesehatan dan keselamatan, dan dapat menunjang pertumbuhan pribadi bagi tenaga pendidik dan kependidikan (Akilah, 2018).

Sedangkan menurut pendapat lain mengemukakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa setiap orang yang berada dalam sekolah tersebut dapat mengembangkan keahlian dan juga pengetahuannya untuk memudahkan dalam menjalankan tugas yang diampunya secara efektif dan efisien. Sehingga ketika para tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai kemampuan tekhnikal maupun konseptual akan memberikan dampak kepada pada pelanggan jasa pendidikan dengan baik juga (Masram & Mu'ah, 2015). Menurut Simamora (Priyatna, 2017), ada beberapa jenis pelatihan dan pengembangan diantaranya ialah: pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim, dan pelatihan kreativitas. Sedangkan menurut pendapat lain.

Tahap-Tahap Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan tahapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dikembangkan oleh (Priyatna, 2017) diantaranya ialah:

Proses/Tahap Program Pelatihan dan Pengembangan SDM



Sumber: Diadaptasi dari Werther and Davis (1996:287)

Menurut (Wiliandari, 2014) langkah-langkah program pelatihan antara lain: fase perencanaan, fase mendesain pelatihan, fase evaluasi kegiatan pelatihan. Pertama fase perencanaan, yang mana pada tahap ini dilakukan penyelarasan rancangan tenaga pendidik dan kependidikan dengan visi dan misi sekolah dengan tujuan untuk melakukan identifikasi kelebihan dan juga kekurangan para personil lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Henri Purba, 2018). Dalam fase perencanaan ini juga membantu lembaga pendidikan dengan sikap waspada dengan merancang rencana yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut (Soliha, 2006). Sehingga dapat dengan jelas diketahui bahwa dalam fase perencanaan berisi tentang perumusan, penetapan tujuan, dan berbagai sasaran lainnya yang akan diterapkan (Rahmi, n.d.)

Fase kedua fase mendesain pelatihan menurut Jerold E. Keemp menyebutkan bahwa ada 4 hal yang harus diperhatikan dalam mendesain pelatihan ini diantaranya ialah; perencanaan pengajaran, pengajar, dan ahli mata pelajaran dan penilai. Sedangkan menurut pendapat lainnya bahwa desain pelatihan harus dilandaskan kepada tujuh hal pokok diantaranya ialah: pelatih, peserta, pelaksana, tujuan, materi, strategi, dan evaluasi (Mardiyanto, 2020). Sedangkan strategi pelatihan yang efektif meliputi strategi kecepatan/penanaman sikap bersaing dengan waktu dalam melaksanakan fungsinya,

strategi inovasi/adanya pembaharuan dan inisiatif dalam berfikir yang produktif, Strategi Peningkatan kualitas yang bertolak ukur pada keinginan dan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut. (Wiliandari, 2014).

Fase ketiga evaluasi, Program pelatihan dan pengembangan bisa dievaluasi berdasarkan pada kepada 5 hal diantaranya ialah: Pertama reaction/tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan tanggapan peserta pelatihan tentang proses pelatihan yang telah dilaksanakan. Kedua behaviors/kebiasaan para peserta setelah pelatihan dilakukan dengan sebelum mengikuti program pelatihan dan pengembangan tersebut. Ketiga learning/untuk mengetahui seberapa jauh pada peserta pelatihan menguasai materi yang diajarkan selama pelatihan berlangsung. Keempat organizational/untuk melihat kontribusi yang diberikan terhadap kelompok kerja/lembaga pendidikan Islam tersebut. Kelima cost effectivity/untuk melihat pembiayaan yang dilakukan untuk pelaksanaan program pelatihan dan pengembang SDM tersebut sehingga dapat menyeimbangkan dengan permasalahan yang timbul dalam sebuah lembaga pendidikan Islam Syaifuddin, 2018).

Adapun pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan Islam memiliki strategi diantaranya (Supratman et al., 2020):

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

Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam

Menurut (Manshur, 2015) menyatakan bahwa Sondang P. Siagian menyebutkan 10 manfaat yang menjadi penyebab pentingnya pelatihan dan pengembangan sumberdaya

manusia diantaranya ialah: Pertama, membantu para personil menjadi seseorang yang mampu mengambil keputusan dengan lebih baik. Kedua meningkatkan kemampuan para anggota untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. Ketiga adanya dorongan untuk semangat melaksanakan pekerjaan, Keempat, membantu para anggota untuk mendapai frustrasi, stress, dan juga konflik sehingga dapat memicu adanya percaya diri yang timbul dalam diri sendiri. Kelima, memperoleh informasi tentang berbagai program yang berguna bagi anggota dan juga sekolah/organisasi tersebut. Keenam, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya semakin besarnya pengakuan atas kemampuan yang dimiliki seseorang. Selanjutnya semakin besarnya keinginan dan menjadi pekerja keras juga lebih mandiri. Selanjutnya mengurangi ketakutan seseorang terhadap tugas dimasa depan.(Manshur, 2015).

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

1. Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap komitmen dan kesetiaan (Umar, 2014), yang mana kesetiaan tersebut yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan sebagai bentuk loyalitas kepada lembaga pendidikan Islam dan menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dari pengembangan dan pelatihan secara efektif dan juga efisien.

2. Taat peraturan

Taat peraturan merupakan suatu tindakan yang dilaksanakan dari tata tertib dan juga aturan yang dibuat dalam suatu lembaga pendidikan Islam, yang mana tata tertib tersebut akan berjalan dengan baik apabila dapat dipatuhi oleh semua warga sekolah baik itu pendidik, tenaga kependidikan maupun peserta didik (Fawaid, 2017).

3. Tanggung jawab

Para tenaga pendidik dan juga pendidikan Islam mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dan sangat terpuji dalam pelaksanaan seluruh proses kegiatan pada lembaga pendidikan Islam tersebut. Sehingga rasa tanggung jawab tersebut bisa dijalankan dengan baik ketika para pendidik dan tenaga kependidikan tersebut dapat memiliki sifat profesional dalam menjalankan seluruh pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam lembaga pendidikan Islam tersebut (Hambali, 2016).

4. Sikap kerja

Menciptakan budaya kerja untuk membangun kebersamaan dengan menciptakan *partnership*, tidak menempatkan diri lebih tinggi namun para tenaga pendidik dan kependidikan harus terus menciptakan budaya kerja yang kondusif dan fleksible dengan berbagai situasi yang dihadapi nantinya (Supratman et al., 2020).

5. Tinggi perhatian terhadap murid

Dapat disimpulkan bahwasanya guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil belajar dari peserta didik yang dimulai dari memberikan perhatian kepada peserta didik, yang mana hal tersebut akan tercapai dan juga dapat terlaksana

dengan baik apabila guru merupakan orang yang kompeten dan juga profesional (Winarni, 2014).

6. Peningkatan motivasi dan keteladanan

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting (Pujiharti, 2017), memiliki motivasi berarti melakukan sesuatu, dengan arti kata seseorang yang memiliki dorongan dan inspirasi adalah orang yang memiliki motivasi yang memiliki energi atau diaktifkan menuju tujuan yang dianggap termotivasi (Ryan & Deci, 2000).

D. KESIMPULAN

Pengembangan dan pelatihan sangat penting dilakukan pada lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan profesionalisme guru dan juga tingkat kompeten para guru sehingga mampu mengembangkan lembaga pendidikan Islam dengan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dibandingkan dengan yang sebelumnya. Tentu hal ini melalui beberapa tahapan pengembangan dan pelatihan dalam lembaga pendidikan Islam diantaranya melalui tahapan perencanaan, tahapan desain pelatihan dan pengembangan serta tahap penilaian/evaluasi. Dan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia mengambil peranan yang penting dikarenakan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustrasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman.

E. REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press. <https://id1lib.org/book/11032863/592e16>
- Afiyanti, Y. (2014). Penggunaan Literatur Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 9(1). <https://doi.org/10.7454/jki.v9i1.157>
- Akilah, F. (2018). Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 657-674. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.311>
- Basith, A. (2020). Kontribusi Kinerja Komite Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Sarana Prasarana Pendidikan. 5(1), 12.
- Choir, A. (2016). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i1.3371>
- Fawaid, M. M. (2017). Implementasi Tata Tertib Sekolah Dalam Meningkatkan Karakter Kedisiplinan Siswa. *Jurnal Civic Hukum*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.22219/jch.v2i1.9899>

- Haholongan, R., Maronrong, R., Effendi, S., & Krisnando, K. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Integrated Bisnis Simulator (IBS) Pada Guru SMK Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 5(1). <https://doi.org/10.21107/Pangabdhi.V5i1.5158>
- Hambali, M. (2016). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Pai. *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/Jmpi.V1i1.3229>
- Henri Purba, J. (2018). Perencanaan Strategi Sumberdaya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Mejemen*, 4(1), 9.
- Indayati, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sekolah Dasar Islam Di Tulungagung. *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 2(1). <https://doi.org/10.18860/Jmpi.V2i1.4361>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Manshur, U. (2015). *Manajemen Program Pelatihan Dan Pengembangan Bahasa Arab*. 03(01), 15.
- Mardiyanto. (2020). Desain Pelatihan: Sebuah Alternatif Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyah*, 29, 11.
- Masram, & Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Zifatama*, 229.
- Nurmadiyah, N. (2016). Hubungan Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Al-Afkar : Jurnal Keislaman & Peradaban*, 3(2). <https://doi.org/10.28944/Afkar.V3i2.102>
- Poltak Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. <https://id1lib.org/book/6106110/62a59f>
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/Ei.V5i09.87>
- Pujiharti, E. S. (2017). Tembang "Lir-Ilir" Bagi Guru Guna Menumbuhkan Motivasi Belajar Di Pendidikan Formal (Studi Kasus Di Tk Wahid Hasyim Dinoyo Malang). *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(2). <https://doi.org/10.18860/Jmpi.V1i2.3963>
- Rahmi, S. (N.D.). *Perencanaan SDM Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan*. 18.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/Ceps.1999.1020>
- Sinaga, R. (N.D.). *Peran Penting Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 9.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Dunia Publishing.
- Soliha, E. (2006). Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. *Fokus Ekonomi*, 5(3), 15.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020). Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 160-174. <https://doi.org/10.18860/Jmpi.V5i2.10301>
- Suwartono. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Andi Offset.

- Syaifuddin. (2018). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Basis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. *At-Ta'lim*, 17(2), 10.
- Umar, H. (2014). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Pelanggan Pada Penerbangan Low Cost Carrier*. 01(02), 12.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten Lampung Selatan. *Ri'ayah*, 03(02), 15.
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 12, 18.
- Winarni, S. (2014). Pengaruh Perhatian Guru, Motivasi Belajar, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Belajar Biologi Siswa SMA Negeri 2 Bantul. *JURNAL BIOEDUKATIKA*, 2(1), 42-45. <https://doi.org/10.26555/Bioedukatika.V2i1.4111>