

Perencanaan Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Organisasi Kelembagaan Pendidikan

Faridatul Jannah¹, Heni Listiana², Iik Timamah³, Faiqatul Munawwarah⁴

faridatul1407@gmail.com¹, h3n1.listiana@gmail.com²
iiktimamah23@gmail.com³, faiqatulmunawwarah89@gmail.com⁴

Institut Agama Islam Negeri Madura

Abstract

This research discusses the importance of the Strategic Plan (Renstra) for Education and Training (Diklat) in developing human resources (HR) in Islamic education organizations. The research background shows that to improve the quality of human resources, measurable and targeted planning is needed, which includes increasing the capabilities of teaching staff, management and administrative staff. The method used is library research with a qualitative approach, which involves collecting and analyzing secondary literature and official documents relevant to the topic of human resource development in the context of Islamic education.

The research results show that the Education and Training Strategic Plan is designed to meet the challenges of globalization by strengthening human resource capabilities in implementing educational technology and modern teaching methods, while maintaining Islamic identity and values. The discussion highlights the elements of strategic planning, such as vision, mission, situation analysis, and evaluation and monitoring, all of which play an important role in the effectiveness of the training program. This research concludes that sustainable and planned human resource development through the Education and Training Strategic Plan will contribute to improving the quality of Islamic education that is competitive and relevant in the modern era. Recommendations are also given to focus education and training programs on specific needs identified through in-depth situation analysis, in order to achieve the expected educational goals.

Keywords: *Training Strategy Planning, Training, Organizational Development, Educational Institutions.*

Abstrak

Penelitian ini membahas pentingnya Rencana Strategis (Renstra) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di organisasi pendidikan Islam. Latar belakang penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas SDM, diperlukan

perencanaan yang terukur dan terarah, yang mencakup peningkatan kemampuan tenaga pengajar, manajemen, dan staf administrasi. Metode yang digunakan adalah penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis literatur sekunder serta dokumen resmi yang relevan dengan topik pengembangan SDM dalam konteks pendidikan Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Renstra Diklat dirancang untuk memenuhi tantangan globalisasi dengan memperkuat kemampuan SDM dalam mengimplementasikan teknologi pendidikan dan metode pengajaran modern, sekaligus mempertahankan identitas dan nilai-nilai Islam. Pembahasan menyoroti unsur-unsur perencanaan strategis, seperti visi, misi, analisis situasi, serta evaluasi dan monitoring, yang semuanya berperan penting dalam efektivitas program Diklat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan dan terencana melalui Renstra Diklat akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan Islam yang kompetitif dan relevan di era modern. Rekomendasi juga diberikan untuk memfokuskan program Diklat pada kebutuhan spesifik yang diidentifikasi melalui analisis situasi yang mendalam, guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Kata kunci: *Perencanaan Strategi Pelatihan, Pelatihan, Pengembangan Organisasi, Kelembagaan Pendidikan*



Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan kualitas dan relevansi pendidikan yang mereka tawarkan. Persaingan di tingkat global mendorong institusi pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan cepat dalam metode pengajaran, kurikulum, dan teknologi. Di sisi lain, masyarakat semakin menuntut pendidikan yang tidak hanya berkualitas dari segi akademis, tetapi juga dapat membentuk karakter dan moral sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan Islam menjadi fokus utama.

Rencana Strategis (Renstra) untuk pengembangan SDM menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini. Renstra yang efektif harus terukur dan terarah, dengan penekanan pada peningkatan kompetensi tenaga pengajar, manajer, dan staf administrasi agar siap menghadapi dinamika pendidikan modern. Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dirancang secara khusus bertujuan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan kebutuhan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan manajemen organisasi. Hal ini mencakup tidak hanya penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Islam yang esensial. Pengembangan manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang kompleks, mengingat setiap individu memiliki kemampuan yang beragam. Oleh karena itu, partisipasi berbagai pihak sangat penting untuk memastikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik. Agar dapat berkontribusi secara aktif dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan.¹

Pentingnya Renstra Diklat juga tidak terlepas dari tuntutan masyarakat akan pendidikan yang inklusif dan relevan. Di tengah perubahan sosial dan budaya,

¹ Ramdanil mubarak, pengembangan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Islam al-fahim: jurnal manajemen Pendidikan Islam, vol 3. No. 2021, 132, DOI: 10.0118/alfahim.v3i2.183

lembaga pendidikan Islam diharapkan untuk menjaga identitas keislaman sambil berinovasi dalam metode pengajaran dan kurikulum. Dengan adanya Renstra yang baik, organisasi pendidikan Islam dapat merumuskan langkah-langkah konkret untuk mengatasi tantangan ini, sehingga dapat mencetak SDM yang unggul secara akademis serta memiliki integritas moral dan spiritual yang kuat.

Selain itu, dengan memperhatikan perkembangan global, lembaga pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran. Literasi digital dan pemahaman terhadap teknologi informasi menjadi aspek penting yang harus dikuasai oleh SDM agar mereka dapat bersaing dan berkontribusi dalam memajukan pendidikan Islam secara global. Dalam kegiatan ini, informasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi landasan utama untuk mendukung berbagai kepentingan dan kebutuhan seseorang. Informasi bisa dapat dicapai melalui berbagai pendekatan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tahap akhir dari suatu kegiatan sering kali melibatkan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini krusial, karena keputusan yang dibuat akan menentukan kelanjutan dari kegiatan tersebut, apakah akan dilanjutkan sesuai rencana atau memerlukan perubahan tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.²

Renstra Diklat yang berfokus pada pengembangan kapasitas SDM dalam penggunaan teknologi informasi dan metode pengajaran yang inovatif akan sangat mendukung pencapaian tujuan ini. Akhirnya, pemantauan dan evaluasi program Diklat menjadi elemen penting untuk memastikan bahwa pengembangan SDM berjalan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Proses ini mencakup penilaian terhadap efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi pendidikan Islam dapat terus beradaptasi, melakukan perbaikan, dan memastikan bahwa SDM yang dihasilkan mampu mendukung perkembangan pendidikan yang kompetitif dan tetap berpegang pada prinsip-prinsip keislaman. Pelatihan merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

² Faridatul Jannah, dkk, manajemen dakwah di taman kanak-kanak, jurnal Pendidikan islam anak usia dini, vol. 1. No. 2, 2022, Doi: <https://doi.org/10.54150/altahdzib.v1i2.108>

Dengan pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang cukup, sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Pelatihan yang efektif akan memastikan karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan perusahaan, sekaligus membantu mereka beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan yang berkembang.³

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi dan merumuskan Rencana Strategis (Renstra) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam pengembangan sumber daya manusia yang dapat secara efektif mendukung visi dan misi organisasi pendidikan Islam. sehingga mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, berintegritas, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini menerapkan pendekatan kualitatif untuk menyelidiki dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam melalui Rencana Strategis (Renstra) pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini mengandalkan literatur sekunder, dokumen resmi, dan sumber-sumber daring sebagai data utama, yang dikumpulkan secara sistematis dengan perhatian pada tema-tema penting seperti pengembangan SDM, mutu pendidikan, dan pelaksanaan program pelatihan.

Langkah-langkah penelitian mencakup penentuan topik, pengumpulan dan pemilihan sumber, analisis data, serta penggabungan informasi. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode analisis konten secara kualitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengorganisasi dan menafsirkan informasi berdasarkan tema yang muncul. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi yang

³ Tirza Pingkan Pojoh, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttengo, [Vol. 2 No. 4 \(2014\)](#), 425. doi: <https://doi.org/10.35794/Emba.2.4.2014.6346>

terstruktur, dilengkapi dengan kutipan dan referensi yang mendukung argumen yang diangkat.

Akhir dari penelitian ini menyajikan kesimpulan yang merangkum temuan utama serta memberikan rekomendasi untuk praktik pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam. Rekomendasi ini ditujukan untuk membantu institusi pendidikan dalam menyusun Renstra yang lebih efisien dan efektif, sejalan dengan tantangan yang dihadapi di era modern. Dengan demikian, metode penelitian pustaka ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam yang berkualitas.

Pembahasan dan Hasil

1. Renstra Diklat Pengembangan SDM dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Islam

Untuk memperbaiki mutu sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan Islam, diperlukan perencanaan strategis (Renstra) yang terukur dan terarah. Pengembangan SDM ini meliputi peningkatan kemampuan para tenaga pengajar, manajemen, dan staf administrasi agar siap menghadapi tantangan pendidikan modern. Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dirancang untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum, teknologi pembelajaran, manajemen organisasi, serta pemahaman yang mendalam mengenai nilai-nilai Islam. Tujuan dari Rencana Strategis (Renstra) ini adalah membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam aspek akademis dan profesional, tetapi juga memiliki moralitas dan spiritualitas yang kuat sesuai dengan ajaran Islam. Manajemen Diklat adalah pendekatan sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk mengoptimalkan semua aspek dalam program Diklat agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Dengan pengelolaan yang baik, seluruh komponen Diklat dapat diintegrasikan dengan maksimal, sehingga

pelaksanaan program berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal sesuai harapan.⁴

Rencana Strategis (Renstra) Diklat dalam pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi pendidikan Islam sehingga lebih efektif dalam mencapai visi dan misinya. Renstra ini disusun dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan, menganalisis kompetensi yang diperlukan, serta merencanakan langkah jangka pendek dan panjang. Fokus utama adalah meningkatkan kinerja SDM melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan dalam teknologi pendidikan, manajemen kurikulum, pengelolaan keuangan, dan pengembangan spiritual yang menyeluruh. Dengan adanya Renstra yang terarah, organisasi pendidikan Islam dapat lebih efisien dalam mencapai prestasi pendidikan yang unggul, baik secara akademis maupun moral.

Globalisasi menghadirkan tantangan bagi lembaga pendidikan Islam terkait kurikulum, kualitas pendidikan, dan metode pengajaran yang harus mampu bersaing di tingkat global. Dalam konteks ini, Diklat memiliki peran krusial dalam meningkatkan kapasitas SDM agar mampu memahami serta mengimplementasikan teknologi informasi, metode pengajaran modern, dan keterampilan manajerial yang sesuai dengan perkembangan zaman. Renstra Diklat dirancang untuk memastikan SDM di lembaga pendidikan Islam memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi, namun tetap mempertahankan identitas dan nilai-nilai Islam. Ini mencakup pelatihan yang mendukung pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran, peningkatan literasi digital, serta inovasi dalam pengajaran berbasis nilai-nilai Islam.

Salah satu komponen utama dalam Renstra Diklat adalah pelaksanaan evaluasi dan monitoring secara berkala untuk memastikan bahwa program pengembangan SDM berjalan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi ini melibatkan penilaian terhadap efektivitas pelatihan, peningkatan kompetensi SDM, serta dampak yang dihasilkan

⁴ AhmadRinaldi Siregar, dkk, Program Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru, jurnal Pendidikan dan konseling, vol, 2. No. 1, 2024, 91, <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jpdsk/article/view/948>

terhadap kinerja organisasi pendidikan Islam secara keseluruhan. Aspek penting yang diperhatikan dalam evaluasi mencakup indikator keberhasilan, seperti peningkatan kualitas pendidikan, kepuasan peserta didik, dan kemampuan lembaga dalam menjaga serta memperkuat identitas Islam. Monitoring rutin memungkinkan organisasi melakukan penyesuaian dan perbaikan secara berkesinambungan, sehingga SDM yang dihasilkan mampu mendukung perkembangan pendidikan Islam yang berdaya saing.

2. Unsur-unsur perencanaan strategis dan pentingnya program diklat dalam pengembangan SDM

Perencanaan strategis adalah suatu proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menentukan arah, menetapkan tujuan, dan merumuskan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan merupakan aspek krusial yang harus disusun dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Dengan adanya perencanaan yang baik, kegiatan yang akan dilaksanakan menjadi lebih jelas, terarah, dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini juga memastikan bahwa hasil dari kegiatan tersebut dapat memberikan manfaat yang optimal.⁵ Beberapa elemen atau unsur penting dalam perencanaan strategis meliputi:

a. Visi dan misi

Visi merupakan representasi dari masa depan yang diharapkan oleh organisasi, sementara misi menjelaskan tujuan utama keberadaan organisasi itu sendiri. Keduanya berfungsi sebagai pedoman dalam proses pengambilan keputusan.

b. Analisis Situasi:

Proses ini mencakup analisis internal yang mengevaluasi kekuatan dan kelemahan organisasi, serta analisis eksternal yang mengidentifikasi peluang dan ancaman. Metode yang umum digunakan dalam analisis ini adalah alat SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman).

⁵ Novena yulastika, ali nurhadi, Rencana Strategi Diklat Pengembangan Sdm Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Islam Di Era Digital, vol. 5. No, 1, 2022, 71, DOI: <https://doi.org/10.36835/al-fikrah.v5i1.107>

c. Penetapan Tujuan dan Sasaran:

Tujuan merujuk pada hasil yang ingin dicapai dalam jangka panjang, sedangkan sasaran adalah langkah-langkah konkret yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan harus memenuhi kriteria SMART, yang terdiri dari spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batas waktu.

d. Strategi

Strategi adalah rencana aksi yang dirumuskan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam merancang strategi, penting untuk mempertimbangkan sumber daya yang tersedia serta kondisi lingkungan yang ada. Manajemen merupakan strategi perencanaan yang dirancang untuk menetapkan berbagai tugas dalam proses pendidikan. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas berkualitas untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Di lingkungan sekolah, manajemen mencakup pengelolaan dan penyediaan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah dan guru, serta pengaturan berbagai kegiatan pembelajaran. Selain itu, manajemen sekolah juga berfungsi untuk mengendalikan hal-hal yang tidak rasional, memastikan bahwa semua aspek pendidikan berjalan dengan terarah dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.⁶

e. Implementasi

Implementasi adalah tahap di mana rencana strategis dilaksanakan. Proses ini mencakup penentuan tanggung jawab, pengalokasian sumber daya, dan pengembangan rencana tindakan yang rinci.

f. Monitoring dan Evaluasi

Tahap ini mencakup pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana untuk memastikan bahwa organisasi tetap berada pada jalur yang sesuai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Selain itu, jika diperlukan,

⁶ Faridatul Jannah, dkk, Peningkatan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Implementasi Manajemen Pendidikan, jurnal Pendidikan islam anak usia dini, vol. 3. No 1, 2024, 20, DOI: <https://doi.org/10.54150/altahdzib.v3i1.224>

akan dilakukan penyesuaian untuk memperbaiki proses yang berjalan. Penggunaan teknologi dalam administrasi sekolah, pembelajaran daring, serta pemantauan kinerja guru berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Teknologi administrasi sekolah memungkinkan pengelolaan data siswa, pencatatan kehadiran, catatan akademik, dan pengaturan keuangan sekolah dilakukan dengan lebih akurat dan efisien. Sistem berbasis teknologi memudahkan akses informasi, mempercepat proses administratif, serta memastikan data lebih terorganisir dan transparan. Dengan pemanfaatan teknologi ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif, mendukung keputusan berbasis data, serta merespons kebutuhan secara lebih cepat.⁷

Program pendidikan dan pelatihan (diklat) memegang peran yang sangat krusial dalam pengembangan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa alasan mengapa program diklat sangat krusial:

a) Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan

Program diklat memberikan kepada karyawan kemampuan dan wawasan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih optimal. Selain itu, ini juga membantu mereka untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan tren industri terbaru.

b) Peningkatan Produktivitas

Karyawan yang mengikuti pelatihan biasanya lebih produktif karena merasa lebih percaya diri dan memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.

⁷ Faiqatul munawwarah, dkk, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia, jurnal Pendidikan agama islam, vol.5. no 1, 2024. 155, Doi: <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.335>

c) Retensi Karyawan

Investasi dalam pengembangan karyawan melalui program diklat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, yang pada gilirannya membantu mengurangi angka turnover karyawan.

d) Pengembangan Karir

Program diklat mendukung karyawan dalam mengembangkan karir mereka dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam peran mereka, sehingga menumbuhkan kemungkinan untuk dipromosikan.

e) Mendukung Inovasi dan Kreativitas:

Pelatihan dapat mendorong pemikiran kreatif dan inovatif, sehingga karyawan dapat berpikir di luar kebiasaan dan berkontribusi pada pengembangan produk dan proses baru.

f) Meningkatkan Kualitas Layanan:

Dalam organisasi yang berfokus pada pelanggan, program diklat membantu karyawan menyediakan layanan yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan.

3. Proses perencanaan strategis dan posisi kegiatan diklat dalam pengembangan SDM

- a. Pentingnya Diklat Diklat atau pendidikan dan pelatihan merupakan komponen krusial dalam pengembangan SDM. Melalui diklat, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi yang sudah ada. Langkah ini berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau perilaku melalui

pengalaman, dengan tujuan membangun keterampilan, sehingga mencapai kinerja yang efektif. Selain itu, pelatihan memberikan manfaat dalam mengembangkan kemampuan baik individu maupun organisasi untuk menghadapi tantangan di masa depan.⁸

- b. Kegiatan Diklat sebagai Bagian dari Rencana Strategis Kegiatan diklat harus selaras dengan rencana strategis organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi kebutuhan pelatihan yang berdasarkan pada analisis lingkungan yang telah dilakukan. Tahap awal kegiatan ini dimulai dengan pemaparan materi oleh narasumber kepada peserta dalam sesi pengenalan dan pelatihan dasar penulisan karya ilmiah. Materi pertama yang dibahas adalah teknik mencari referensi melalui lembaga indeks. Narasumber menjelaskan bahwa metode penelusuran referensi yang paling umum dan mudah dijangkau oleh mahasiswa adalah menggunakan Google Scholar atau Google Cendekia.⁹ Kegiatan diklat dapat mencakup berbagai bentuk, seperti:

1. Pelatihan teknis: Untuk meningkatkan keterampilan spesifik yang diperlukan dalam pekerjaan.
2. Pelatihan kepemimpinan: Untuk mengembangkan kemampuan manajerial di kalangan karyawan.
3. Program pengembangan diri: Untuk mendukung pertumbuhan individu dan profesional.

- c. Evaluasi dan Pengukuran Hasil Diklat Setelah kegiatan diklat dilaksanakan, penting untuk mengevaluasi efektivitasnya. Hasil evaluasi pasca pelaksanaan diklat menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta. Materi yang disampaikan selama diklat berhasil memberikan wawasan baru yang signifikan bagi para peserta atau alumni diklat, dan secara nyata berdampak positif pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

⁸ Riska gustiana dkk, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (satuan kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia, jurnal ekonomi dan sistem informasi, vol. 3. No. 6. 2022, 658, Doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>

⁹ Ratri candra hastari, pelatihan penelusuran referensi dan pencegahan plagiasi pada kegiatan diklat dasar karya tulis ilmiah, jurnal pengabdian masyarakat, vol.3. no 1. 2021, 21, Doi: <https://doi.org/10.32503/cendekia.v3i1.1582>

Penambahan pengetahuan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi serta profesionalisme peserta dalam menjalankan peran mereka di lingkungan kerja.¹⁰ Evaluasi ini dapat dilakukan melalui:

1. Umpan balik peserta: Mengumpulkan pendapat dari peserta tentang materi, metode pengajaran, dan relevansi pelatihan.
2. Pengukuran kinerja: Membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah mengikuti diklat untuk melihat perubahan yang terjadi.

4. Strategi pengembangan organisasi (institusi pendidikan Islam)

Untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan Islam, diperlukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) yang terukur dan terarah. Pengembangan SDM mencakup peningkatan kompetensi tenaga pengajar, manajemen, dan tenaga administrasi agar siap menghadapi tantangan pendidikan modern. Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dirancang untuk memperkuat keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum, teknologi pembelajaran, manajemen organisasi, serta pemahaman yang mendalam mengenai nilai-nilai Islam. Rencana strategis ini bertujuan untuk membentuk SDM yang tidak hanya unggul dalam aspek akademis dan profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kuat sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Pengembangan organisasi adalah keterampilan esensial yang harus dimiliki oleh entitas pemerintah untuk dapat beradaptasi dan responsif terhadap tuntutan zaman. Dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, kebutuhan masyarakat dan cara pelayanan publik juga berubah dengan cepat. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengimplementasikan strategi yang inovatif dan berkelanjutan dalam pengembangan organisasi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan publik, tetapi juga memastikan bahwa organisasi pemerintah dapat memenuhi ekspektasi

¹⁰ Razali yunus, evaluasi pasca diklat barang milik negara (BMN) pada balai diklat keagamaan aceh tahun 2018, *jounar of education science*, vol. 5, no 1, 2019, 19. DOI: <https://doi.org/10.33143/jes.v5i1.356>

masyarakat serta menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan.¹¹

Renstra Diklat dalam konteks pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi pendidikan Islam agar lebih efektif dalam merealisasikan visi dan misi yang telah ditentukan. Perancangan Renstra ini meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, analisis kompetensi yang diperlukan, serta perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Fokus utama adalah peningkatan kinerja SDM melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan dalam teknologi pendidikan, manajemen kurikulum, pengelolaan keuangan, dan pengembangan spiritual yang holistik. Dengan adanya Renstra yang terstruktur, organisasi pendidikan Islam dapat lebih efisien dalam mencapai tujuan pendidikan yang unggul, baik dalam aspek akademik maupun moral.

Globalisasi membawa tantangan bagi lembaga pendidikan Islam dalam hal kurikulum, mutu pendidikan, dan metode pengajaran yang kini harus mampu bersaing di tingkat global. Dalam konteks ini, Diklat berperan penting dalam memperkuat kemampuan SDM untuk memahami dan mengaplikasikan teknologi informasi, metode pengajaran modern, serta keterampilan manajerial yang sesuai dengan perkembangan zaman. Renstra Diklat dirancang agar SDM di lembaga pendidikan Islam memiliki kemampuan adaptif yang tinggi sambil mempertahankan identitas dan nilai-nilai Islam. Ini mencakup pelatihan yang mendorong pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, peningkatan literasi digital, serta inovasi metode pengajaran yang berbasis nilai-nilai Islam.

Salah satu aspek krusial dalam Renstra Diklat adalah evaluasi dan monitoring berkala untuk memastikan bahwa program pengembangan SDM berjalan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi ini mencakup penilaian efektivitas pelatihan, peningkatan kompetensi SDM,

¹¹ Muthia Zahra Farhati, dkk, Strategi Pengembangan Organisasi Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai, jurnal karimah tauhid, vol.3, no. 2. 2024,1359, Doi: <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>

serta dampaknya terhadap kinerja keseluruhan organisasi pendidikan Islam. Dalam proses evaluasi, penting untuk mempertimbangkan indikator keberhasilan seperti peningkatan kualitas pendidikan, kepuasan peserta didik, dan kemampuan lembaga dalam menjaga serta memperkuat identitas Islam. Monitoring rutin memungkinkan organisasi untuk melakukan penyesuaian dan perbaikan berkelanjutan, sehingga SDM yang dihasilkan mampu berkontribusi pada kemajuan pendidikan Islam yang bersaing.

Kesimpulan

Diklat yang terstruktur dan terarah merupakan instrumen vital dalam pengembangan SDM bagi organisasi pendidikan Islam. Melalui perencanaan strategis yang matang dan berfokus pada peningkatan kualitas akademik dan spiritual, program Diklat berperan penting dalam memperkuat kapasitas SDM untuk menjawab tantangan pendidikan modern. Implementasi program yang mencakup literasi digital, keterampilan manajerial, dan nilai-nilai Islam membantu menciptakan SDM yang adaptif, profesional, dan berintegritas tinggi. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan memastikan bahwa program Diklat berjalan sesuai tujuan dan tetap relevan dengan perubahan zaman. Dengan demikian, Renstra Diklat menjadi landasan penting dalam mendukung organisasi pendidikan Islam untuk mencapai misi dan visinya secara efektif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ramdanil mubarak, pengembangan manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan islam al-fahim: jurnal manajemen Pendidikan islam, vol 3. No. 2021, 132, DOI: 10.0118/alfahim.v3i2.183
- Faridatul Jannah, dkk, manajemen dakwah di taman kanak-kanak, jurnal Pendidikan islam anak usia dini, vol. 1. No. 2, 2022, Doi: <https://doi.org/10.54150/altahdzib.v1i2.108>
- Tirza Pingkan Pojoh, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttengo, [Vol. 2 No. 4 \(2014\)](https://doi.org/10.35794/Emba.2.4.2014.6346), 425. doi: <https://doi.org/10.35794/Emba.2.4.2014.6346>
- AhmadRinaldi Siregar, dkk, Program Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru, jurnal Pendidikan dan konseling, vol, 2. No. 1, 2024, 91, <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpdsk/article/view/948>

Novena yuliasatika, ali nurhadi, Rencana Strategi Diklat Pengembangan Sdm Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Islam Di Era Digital, vol. 5. No. 1, 2022, 71, DOI: <https://doi.org/10.36835/al-fikrah.v5i1.107>

Faridatul Jannah, dkk, Peningkatan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Implementasi Manajemen Pendidikan, jurnal Pendidikan islam anak usia dini, vol. 3. No 1, 2024, 20, DOI: <https://doi.org/10.54150/altahdzib.v3i1.224>

Faiqatul munawwarah, dkk, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia, jurnal Pendidikan agama islam, vol.5. no 1, 2024. 155. DOI: <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.335>

Riska gustiana dkk, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (satuan kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia, jurnal ekonomi dan sistem informasi, vol. 3. No. 6. 2022, 658, Doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>

Ratri candra hastari, pelatihan penelusuran referensi dan pencegahan plagiasi pada kegiatan diklat dasar karya tulis ilmiah, jurnal pengabdian masyarakat, vol.3. no 1. 2021, 21, Doi: <https://doi.org/10.32503/cendekia.v3i1.1582>

Razali yunus, evaluasi pasca diklat barang milik negara (BMN) pada balai diklat keagamaan aceh tahun 2018, jounar of education science, vol. 5, no 1, 2019, 19. DOI: <https://doi.org/10.33143/jes.v5i1.356>

Muthia Zahra Farhati, dkk, Strategi Pengembangan Organisasi Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai, jurnal karimah tauhid, vol.3, no. 2. 2024, 1359, Doi: <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>