

## IMPLEMENTASI *TWO WEEKS OF TRAINING* SEBAGAI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DI MTS NU JOGOLOYO DEMAK

Mariya Ulfah<sup>1</sup>, Sukarman<sup>2</sup>, Eva Ordiana<sup>3</sup>, Khoirul Anwar<sup>4</sup>

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

e-mail: [232610001023@unisnu.ac.id](mailto:232610001023@unisnu.ac.id)<sup>1</sup>, [pakar@unisnu.ac.id](mailto:pakar@unisnu.ac.id)<sup>2</sup>, [232610001030@unisnu.ac.id](mailto:232610001030@unisnu.ac.id)<sup>3</sup>,  
[232610001012@unisnu.ac.id](mailto:232610001012@unisnu.ac.id)<sup>4</sup>

**Abstrak** –Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam peningkatan kinerja output yang baik. Memiliki tenaga pendidik yang baik bisa membantu menghasilkan output yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan implementasi *two weeks of training* sebagai pelatihan dan pengembangan di MTs NU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain naratif. Data penelitian diambil dari observasi, wawancara guru dan murid, dan analisis dokumen. Data dianalisis menggunakan lima tahapan menurut Miles dan Huberman (1992) dan Merriam (1992) yaitu, mentranskrip data, mengkode data, mereduksi data, menampilkan data, dan mengambil kesimpulan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *two weeks of training* memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru dalam mengelola kelas dan mempermudah siswa dalam memahami materi. Jenis pelatihan ini disediakan di liburan akhir tahun, tapi demonstrasi dari pelatihan tersebut dimasukkan di proses kegiatan mengajar dan belajar di kelas pada hari aktif. Terdapat empat fase yang dilakukan dalam proses pengembangan yaitu, fase diagnostik, fase desain, fase implementasi, dan fase evaluasi. Proses implementasi memiliki empat tahapan diantaranya, tahap merencanakan, tahap melakukan kegiatan, tahap evaluasi dan tahap menindaklanjuti. Pada tahap melakukan kegiatan melibatkan empat metode dalam merealisasikannya. Metode-metode tersebut adalah metode demonstrasi, metode mengerjakan sendiri, metode diskusi kelompok, dan metode pusat pengembangan.

**Kata Kunci:** pengembangan SDM, pelatihan SDM, *two weeks of training*.

### PENDAHULUAN

Bidang pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan nilai individu. Dengan kata lain, lembaga pendidikan berperan sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan masyarakat. Pendidikan membantu manusia menciptakan dan mempertahankan organisasi yang mereka miliki. Seperti yang dinyatakan oleh Nurmalasari dan Karimah (2020), manusia diciptakan sebagai makhluk organisasi. Ia lahir, berkembang, dan akan meninggal dalam organisasi. Di era persaingan global yang ketat, manusia berperan utama dalam menjaga kredibilitas organisasi. Dalam hal ini, semakin berkualitas manusia atau sumber daya manusia maka semakin bermutu dan semakin menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut (Effendi dan Sulistyorini, 2021). Pernyataan tersebut didukung oleh Sari (2021), dia menyatakan bahwa sumber daya manusia berperan penting untuk menggapai tujuan organisasi maupun lembaga pendidikan. Manusia merupakan perancang dan pemeran serta penentu tercapainya tujuan suatu organisasi oleh karena itu manusia berperan penting dan mendominasi dari setiap kegiatan organisasi. Dari hal ini, kita bisa mengungkapkan bahwa tujuan suatu organisasi atau lembaga bisa sukses tercapai jika kualitas sumber daya manusianya baik. Sejalan dengan hal tersebut, upaya-upaya yang terorganisasi, berkesinambungan dan menyeluruh dibutuhkan untuk melahirkan sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dinilai dari dua hal yaitu, kualitas fisik dan non fisik. Menurut Sutrisno (2010) yang dikutip oleh Sari (2021), terdapat dua aspek pengembangan sumber daya manusia yaitu, kuantitas dan kualitas. Kuantitas merupakan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan, kualitas fokus pada skills, knowledge, dan ability. Dalam hal ini, perpaduan kuantitas dan kualitas harus

balance karena kuantitas tanpa kualitas akan menjadi beban suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga pendidikan.

Dari hal tersebut, kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan lembaga pendidikan. Di sini lembaga pendidikan bertugas mengembangkan mutu kompetensi setiap individu (Nurmaidah, 2015). Pendidik sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pembangunan bangsa. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aset penting dalam mencetak manusia yang bermartabat, 'alim, independen, dan sejahtera. Peran sumber daya manusia di lembaga pendidikan diharapkan bisa menyelamatkan sumber daya manusia lain dari gerusan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Solehan, 2022). Peranan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dipastikan memiliki kontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini karena, pada dasarnya, pendidikan yang berkualitas dan bermutu berasal dari sumber daya manusia yang bermutu pula (Na'im, 2021). Ini bisa dikatakan bahwa berkembang tidaknya suatu institusi pendidikan terletak pada baik tidaknya manajemen pengelolaan. Melalui peran tersebut, instansi pendidikan akan memproduksi manusia pembelajar yang diungkapkan dengan gemar mencari, menggunakan, dan mengkomunikasikan informasi (Solehan, 2022).

Selain itu, mutu tenaga pendidik sangat mempengaruhi output dari proses pengembangan diri, proses pembelajaran. Apabila kompetensi pendidik tidak di-upgrade secara berkelanjutan maka output yang dihasilkan kurang maksimal. Dengan kata lain, lembaga pendidikan tersebut gagal dalam menjalankan tugas utamanya yakni, mengembangkan nilai dari individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Nadeak (2020) bahwa untuk mencapai tujuan, visi, dan misi lembaga pendidikan, sumber daya manusia harus dikembangkan dan dikelola secara terus menerus. Oleh karena itu, suatu lembaga pendidikan harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni supaya pelaksanaan proses pendidikan berjalan secara efektif sehingga tujuan daripada itu bisa dicapai secara mudah (Darmawan, 2021).

Namun, kenyataannya, banyak lembaga pendidikan yang mengabaikan pengembangan kompetensi dari setiap tenaga kependidikan. Mereka beranggapan bahwa mereka telah mendapatkan pengetahuan dan kompetensi yang cukup di dunia kampus mereka masing-masing. Ironisnya perspektif tersebut tidak hanya datang dari tenaga kependidikan saja tetapi juga datang dari kepala beserta wakil kepala. Sedangkan, hakikatnya, apa yang telah mereka dapatkan sangatlah berbeda dengan kondisi dengan siswa yang mereka didik dalam pengembangan diri. Sehingga, banyak siswa yang merasa kemampuannya kurang maksimal setelah menyelesaikan pendidikan di level tertentu.

Terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terkait telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Seperti, Solehan (2022), Hartati dan Murtafiah (2022), Muslih dkk. (2022), Priyatna (2016), Rohman dan Hidayah (2022), Pujiarti dkk. (2023), Effendi dan Sulistyorini (2021), Sari (2021), Yulanda dkk. (2017) dan Wiliandari (2014) mengungkapkan dalam penelitian mereka bahwa pengembangan dan pelatihan sangat dibutuhkan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Kegiatan-kegiatan tersebut membantu menghasilkan dan menjadi manusia yang berkualitas. Mereka juga menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan kegiatan tersebut, penyelenggara harus membuat perencanaan yang matang dan melakukan beberapa tahapan yang sesuai dengan visi dan misi. Simbolon dan Iswantir (2023), Mubarak dkk. (2023), Pujiharti (2019), Hartati dan Murtafiah (2022), Zuanda dkk. (2024), Dacholfany (2017), Mudarris (2022), Kalgis dkk. (2022) dan Ritawati (2015) juga menyatakan dalam penemuan mereka bahwa pelatihan dan pengembangan di dunia pendidikan harus eksis

karena hal tersebut mempengaruhi kualitas output. Dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, penyelenggara harus memahami konsep manajemen seperti, perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, pengembangan sdm, dan sistem informasi. Mereka juga menekankan bahwa terdapat empat strategi yang harus dipersiapkan sebelum menyelenggarakan kegiatan-kegiatan tersebut, contohnya, keluar dari comfort zone, memprioritaskan kegiatan yang mengandung positive impact, menerima dan menawarkan feedback yang berkualitas, dan membentuk karakter individu sesuai dengan keahliannya.

Selanjutnya, Chotimah dan Nisa (2019), Nurmalasari dan Karimah (2020), Tamrin (2019), Nasem dkk. (2018), Ilyas dan Bahagia (2021), Warisno (2018), Nurmaidah (2015) dan Fina dan Rahman (2024) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara efektif berhasil membawa pengaruh yang signifikan terhadap lembaga dan pengguna jasa. Ditinjau dari sudut sumber daya manusia, efektivitas pelatihan dan pengembangan terlihat dari perubahan sikap, penambahan ilmu pengetahuan, dan perbaikan lembaga. Sedangkan, tinjauan dari sudut pandang instansi sendiri, keberhasilan pelatihan dan pengembangan diketahui dari peningkatan performa tenaga pendidik dan kependidikan, peningkatan prestasi peserta didik dan pencapaian standar nasional pendidikan. Selain itu, Dini dkk. (2023), Bahri (2022), Jumadi (2023) dan Hilal (2021) menambahkan terkait munculnya beberapa kendala dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia oleh karena itu kegiatan tersebut harus berjalan sesuai dengan model, konsep, dan terselenggara secara sistematis agar problematika yang lahir bisa diminimalisir bahkan tidak muncul sama sekali.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, ini bisa disimpulkan bahwa topik-topik yang telah dieksplorasi oleh peneliti lain adalah penerapan, konsep, model, dan strategi pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan, peran dan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap SDM di lembaga pendidikan dan kendala yang dihadapi dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Di sini, terdapat beberapa peneliti terdahulu yang merekomendasikan bidang yang perlu diinvestigasi secara mendalam. Rekomendasi tersebut diambil sebagai pertimbangan kami melakukan studi ini. Hartati dan Murtafiah (2022) merekomendasikan untuk mendiskusikan model tertentu sebagai pelatihan SDM di dunia pendidikan. Simbolon dan Iswantir (2023) merekomendasikan untuk konsen terhadap strategi pelatihan dan pengembangan di sekolah menengah. Kalgis dkk. (2022) merekomendasikan untuk mengeksplor implementasi pelatihan dan pengembangan SDM yang ada di lembaga pendidikan.

Berdasarkan rekomendasi-rekomendasi tersebut, peneliti tertarik untuk menginvestigasi bagaimana implementasi two weeks of training sebagai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo, bagaimana prosedur implementasi two weeks of training sebagai pelatihan sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak, dan bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan menjelaskan penerapan two weeks of training sebagai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, guru dan siswa, di level sekolah menengah. Studi ini menggunakan penelitian kualitatif karena penelitian ini mengeksplor prosedur penerapan two weeks of training (TOT) di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak. Berkaitan dengan fokus penelitian, desain naratif akan digunakan di penelitian

terkini ini. Itu digunakan untuk memaparkan prosedur dari penerapan two weeks of training secara detail dan koheren.

Untuk pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan beberapa instrumen, yaitu lembar dan pedoman observasi, lembar dokumentasi, dan pedoman wawancara. Instrumen observasi fokus pada kegiatan two weeks of training. Kemudian, lembar dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang dibutuhkan, contohnya, rencana pembelajaran, materi dan media pembelajaran dan training.

Baik guru dan siswa dilibatkan dalam penelitian ini. Mereka mendapatkan pertanyaan wawancara yang berbeda. Untuk guru, pertanyaan wawancara fokus pada pengaruh training terhadap pembangunan atmosfer kegiatan pembelajaran, perspektif mereka terkait training, tahap-tahapan dalam memberikan training kepada siswa, persiapan implementasi two weeks of training, dan bagaimana cara untuk menyelesaikan masalah dalam pengeimplementasian training. Sedangkan, untuk siswa, ini konsen pada perspektif mereka terkait training tersebut. Terkait hal ini, wawancara dilakukan untuk mendapatkan data lebih dalam. Selain itu, data hasil dari observasi dieksplorasi lebih dalam di tahap ini.

Setelah mengumpulkan data, peneliti melakukan lima tahap analisis data. Pertama, data yang telah terkumpul ditranskrip dalam bentuk kalimat yang jelas. Setelah itu, mereka dikode berdasarkan tema. Kemudian, data yang tidak relevan dengan rumusan masalah direduksi. Selanjutnya, data dideskripsikan dalam bentuk teks naratif. Dalam hal ini, ini menjelaskan klasifikasi informasi terkait implementasi two weeks of training terlebih dahulu. Akhirnya, penarikan kesimpulan berdasarkan catatan atau data observasi dan wawancara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari data analisis menjawab tiga rumusan masalah seperti, bagaimana implementasi two weeks of training sebagai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo, bagaimana prosedur implementasi two weeks of training sebagai pelatihan sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak, dan bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak. Studi mendiskusikan tentang bagaimana mengorganisasikan pelatihan dan pengembangan yang atraktif dengan menggunakan two weeks of training agar dapat mencapai tujuan dari kegiatan tersebut, meningkatkan kualitas diri individu dan lembaga organisasi.

### **Implementasi Two Weeks of Training sebagai Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan dan pengembangan konsen pada peningkatan kompetensi dan ketahanan setiap orang yang terlibat dan yang akan terlibat dalam proses pengembangan. Di studi terkini ini, pelatihan dan pengembangan difokuskan pada peningkatan kemampuan sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi. Terkait peningkatan kompetensi, studi ini memberikan two weeks of training kepada sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo.

Two weeks of training atau pelatihan dua minggu merupakan jenis pelatihan tahunan yang diselenggarakan di MTs NU Jogoloyo. Pelatihan ini diselenggarakan setiap liburan panjang akhir tahun tiba. Sesuai namanya, training ini diberikan kepada guru selama dua minggu. Terdapat berbagai konsen peningkatan yang telah dilakukan di MTs NU Jogoloyo selama durasi pelatihan tersebut. Konsen-konsen pelatihan tersebut adalah peningkatan kecakapan teknologi, contohnya, pembuatan ppt yang kekinian dan menarik, peningkatan kemampuan komunikasi dengan berbagai macam lawan bicara, pengembangan dalam

membangun atmosfer pembelajaran yang aktif, dan pengembangan terkait pendidikan karakter.

Pada minggu pertama, training fokus pada pembuatan media pembelajaran baik yang bersifat IT, powerpoint, atau yang bersifat realia. Di sini, guru dilatih untuk menganalisis kecocokan penggunaan media dan konteks pembelajaran. Setelah itu, guru dibimbing untuk menentukan media yang tepat dengan konteks pembelajaran. Setelah fase itu, semua guru diarahkan untuk menciptakan media pembelajaran berbasis IT. Dalam situasi ini, mereka diarahkan untuk membuat ppt dari aplikasi microsoft Powerpoint dan Canva. Sedangkan, pada minggu kedua, semua kegiatan fokus pada fase dan tahapan proses pengembangan. Proses implementasi two weeks of training sebagai pelatihan dan pengembangan bisa dilihat dari pendapat beberapa guru sebagai berikut:

Guru 1: “Ini pelatihan tahunan mbak. Setiap tahun memang terjadi di sekolahan kami. Pelatihan ini, kami lakukan ketika liburan semester genap mbak. Jadi tidak mengganggu kegiatan belajar dan mengajar. Pelatihannya sangat menarik karena memfasilitasi kami untuk selalu mengembangkan skill kami.” (Wawancara#1, 28062024)

Guru 3: “Pelatihan ini sangat membantu saya untuk menciptakan situasi pembelajaran yang menarik bagi siswa saya. Sehingga apa-apa yang saya berikan kepada mereka bisa dengan mudah mereka dapatkan. Ini karena proses pembelajaran di kelas saya tidak seutuhnya konvensional.” (Wawancara#2, 28062024)

Guru 4 dan 5: “Kami sangat senang dan antusias ketika liburan sekolah tiba. Meskipun kami nggak punya waktu liburan tapi nggak papa karena kemampuan dan ketrampilan kami selalu berkembang. Dengan adanya pelatihan ini, kami merasa siap ketika menghadapi siswa di kelas.” (Wawancara#3, 28062024)

Guru 6: “Hari ini kegiatan kami masih meneruskan aktifitas hari kemarin ya mbak. Kami masih mendesign media pembelajaran, PPT ya... . Selain itu, kami juga menganalisis ketepatan dan kecocokan media pembelajaran yang kami buat dengan kebutuhan dan karakteristik anak zaman sekarang. ... tentu saja ini sangat sangat bermanfaat, khususnya untuk saya yang sudah tua ya mbak. Ilmu yang saya dapat dulu dengan apa yang harus murid saya dapatkan kan beda karena tuntutan dunia juga sudah berbeda. Jadi dengan adanya ini, tentu membantu kami untuk terus mengembangkan pengetahuan.” (Wawancara#11, 29062024)

Selain dari sudut pandang guru, studi ini juga mengeksplor perspektif peserta didik terkait berapa jauh dampak dari two weeks of training, yang telah diberikan kepada guru-guru mereka, terhadap pengorganisasian kelas. Hal ini bisa diketahui dari opini beberapa siswa sebagai berikut:

Siswa 1: “Sebagian besar guru saya sudah cukup sepuh ya mbak... Tapi untuk pengajarannya sama aja dengan guru-guru yang masih muda. Mudah dipahami dan menarik. Jadi nggak bosan ketika belajar di kelas.” (Wawancara#21, 30062024)

Siswa 3 dan 4: “Kami enjoy dengan pembelajaran di kelas. Setiap guru memiliki kesan dan ciri khas tersendiri menurut kami. Ketika pelajaran di kelas, setiap guru sering menyiapkan media pembelajaran yang sangat menarik. Kadang kami tidak sabar dengan hal menarik di pertemuan berikutnya karena memang menyenangkan itu di kelas dan materinya mudah difahami.” (Wawancara#23, 30062024)

Berdasarkan data yang diperoleh, two weeks of training memiliki dampak positif terhadap pengembangan kompetensi guru dalam mengelola kelas. Ini membuat guru melek akan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, ini juga membuat guru menjadi adaptable terhadap perbedaan zaman beserta tuntutan di dalamnya sehingga tidak ada gap antara kompetensi guru dan bekal yang dibutuhkan peserta didik.

Hasil data penelitian tersebut sejalan dengan Chotimah dan Nisa (2019), Nurmalasari dan Karimah (2020), Tamrin (2019), Nasem dkk. (2018), Ilyas dan Bahagia (2021), Warisno (2018), Nurmaidah (2015) dan Fina dan Rahman (2024) mendiskusikan mengenai pemerolehan dampak yang signifikan ketika pengembangan dan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia.

### **Prosedur Implementasi Two Weeks of Training sebagai Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Setelah menentukan menyelenggarakan two weeks of training sebagai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak. Kegiatan tersebut memiliki visi untuk mewujudkan eksistensi yang kompetitif. Supaya visi peningkatan pengetahuan, penyempurnaan keahlian dan perilaku pekerja berjalan efektif, penyelenggara menggunakan model pelatihan secara selektif. Disini, model yang digunakan memiliki beberapa tahapan atau fase yang harus ditempuh sebagai berikut:

Pertama adalah tahap perencanaan. Tahapan ini dimulai dengan menetapkan tujuan pelatihan. Kemudian, tahapan persiapan ini dilanjutkan dengan kegiatan-kegiatan seperti, menyelesaikan administrasi perizinan dan surat kerjasama dengan lembaga terkait, musyawarah antara penyelenggara dan pengelola Madrasah Tsanawiyah NU Jogoloyo Wonosalam Demak mengenai waktu, tempat pelaksanaan, apa yang perlu dipelajari oleh para pekerja, yang tidak boleh dilepas kaitanya dengan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Kedua adalah tahapan menyelenggarakan pelatihan. Pada tahap ini, penyelenggara memberikan metode demonstrasi, praktek langsung, mengerjakan sendiri, rotasi kerja, diskusi kelompok, dan pusat pengembangan kepada sumber daya manusia dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut. Dalam demonstrasi, kegiatan yang dilakukan adalah pemberian materi dengan cara praktek dan pemberian contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu tugas. pemberian materi pelatihan melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memberikan kesempatan terjadinya peningkatan kemampuan guru. Terkait dengan kegiatan praktek langsung, metode ini terutama dilakukan pada latihan yang berbasis manajerial dan tugas-tugas yang melibatkan profesionalism. Kemudian metode mengerjakan sendiri, melalui metode ini, guru mendapatkan materi pelatihan dan mempunyai ruang untuk menyusun beberapa proyek. Dari hal tersebut, mereka juga belajar dari beberapa kesalahan yang dilakukannya selama proses pelatihan. Metode ini memiliki tujuan supaya guru mampu beradaptasi secara lebih cepat terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang mereka miliki. Metode selanjutnya adalah rotasi kerja. Metode pelatihan ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan ilmu pengetahuan guru terhadap pekerjaan-pekerjaan di setiap divisi di tempat mereka mengabdikan. Selain itu, ini juga bertujuan untuk mengurangi kejenuhan guru terhadap rutinitas aktifitas yang dilakukan setiap hari.

Pada tahapan menyelenggarakan pelatihan, penyelenggara melibatkan metode off the job training juga. Metode-metode tersebut adalah diskusi kelompok dan pusat pengembangan. Diskusi kelompok, metode ini digunakan untuk memberikan materi-materi dengan menempuh kegiatan diskusi yang mana guru yang ikut pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan. Selain itu adalah pusat pengembangan. Pelatihan jenis ini memberikan ruang yang luas kepada guru untuk mengikuti program-program pelatihan yang telah dibentuk dan diselenggarakan oleh pusat-pusat pengembangan serta memiliki kesempatan untuk bekerjasama dengan lembaga yang membutuhkan pelatihan.

Ketiga adalah tahapan evaluasi kegiatan pelatihan. Tahapan ini bertujuan menilai

kegiatan pelatihan yang telah diselenggarakan. Fase ini tidak ditujukan untuk menilai prestasi peserta pelatihan. Pada tahap ini, evaluasi mengenai hasil dari pelatihan diuji coba atau dipraktikkan.

Dari deskripsi tersebut, ini dapat diketahui bahwa salah satu point yang dinilai dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan adalah terkait pembaharuan, penyempurnaan dan peningkatan keahlian melaksanakan tugas setelah pelatihan selesai. Untuk menjadikan hasil pelatihan yang positif, setelah pelatihan, para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diberikan pengalaman-pengalaman sebagai berikut:

- a. Diberikan kepercayaan dan diberi kesempatan dan ruang oleh atasannya untuk mengaplikasikan ketrampilan yang baru didalamnya.
- b. Tidak kaku dalam mengaplikasikan hasil pelatihan dan pengembangan. Ini maksudnya memahami situasi pekerjaan dan mampu menerapkan hasil yang telah dipelajari dan diciptakan.

Terakhir adalah tahapan menindaklanjuti. Pada tahapan ini, penyelenggara dan pengelola lembaga menindaklanjuti terkait tercapainya visi dan misi pelatihan dan pengembangan. Dalam hal ini, mereka konsen terhadap pertimbangan apakah tujuan yang dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan diinginkan pada tahap perencanaan atau tidak. Selain itu, tahapan ini juga berkaitan dengan pemecahan masalah dari permasalahan dan kurang yang timbul selama kegiatan berlangsung.

### **Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan**

Seperti tahapan-tahapan yang telah dijelaskan pada point sebelumnya, proses pengembangan sumber daya manusia di MTs NU Jogoloyo Wonosalam Demak melibatkan empat fase yaitu, fase diagnostik, fase desain, fase implementasi, dan fase evaluasi.

- a. Fase diagnostik berkaitan dengan mendiagnosis kebutuhan pengembangan yang berhubungan dengan kebutuhan organisasi, kelompok bahkan individu. Rencana pengembangan ini harus bisa menjawab kebutuhan-kebutuhan tersebut secara menyeluruh. Fase memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus dan keahlian tertentu sehingga setiap individu memiliki bekal untuk proses pengembangan berikutnya.
- b. Fase desain merupakan fase merancang rencana. Di MTs NU, terdapat beberapa poin yang terlibat dalam proses merancang rencana tersebut. Diantaranya adalah 1) problematika madrasah dan kebutuhan program pengembangan sebagai bagian awal, 2) menggambarkan dan menyeleksi tujuan serta mempertimbangkan dampak yang dilahirkan, 3) menentukan pihak-pihak yang terlibat, 4) merencanakan pengganti dengan proses identifikasi, 5) menentukan waktu pelaksanaan, 6) mendesain kebutuhan manusia dalam bernilai kegiatan, 7) meng-hire peserta, 8) merancang gambaran waktu, langkah-langkah, dan evaluasi, dan 9) menentukan jadwal monitoring.
- c. Fase implementasi merupakan fase pelaksanaan program-program pengembangan berdasarkan dengan apa yang telah direncanakan. Dalam fase ini, beberapa pihak terkait melakukan penilaian relevansi program yang ditentukan dan koordinasi untuk menciptakan tenaga yang profesional.
- d. Fase evaluasi merupakan fase terakhir dari proses pengembangan. Kegiatan di fase ini adalah mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat performa administrasi dan menganalisis metode yang digunakan selama proses pengembangan. Di sini, penyelenggara menilai berhasil atau tidaknya program dari program tersebut menyimpang atau tidak dari apa yang telah direncanakan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan, ini bisa disimpulkan bahwa implementasi two weeks of training di MTs NU Jogoloyo diselenggarakan selama dua minggu. Minggu pertama berupa pemberian materi dan kegiatan proses pengembangan. Minggu kedua sepenuhnya diisi kegiatan-kegiatan dari proses pengembangan. Proses pengembangan dilakukan dengan empat fase yaitu, fase diagnostik, fase desain, fase implementasi, dan fase evaluasi. Sedangkan proses implementasi memiliki empat tahapan diantaranya, tahap merencanakan, tahap melakukan kegiatan, tahap evaluasi dan tahap menindaklanjuti. Pada tahap melakukan kegiatan memasukan empat metode. Metode-metode tersebut adalah metode demonstrasi, metode mengerjakan sendiri, metode diskusi kelompok, dan metode pusat pengembangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2022). Meningkatkan kualitas manajemen lembaga pendidikan islam melalui sumber daya manusia di era pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), <https://www.pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/munaddhomah/article/view/158>
- Chotimah, C. & Nisa, K. (2019). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA bertaraf internasional amanatul ummah Pacet [Naskah Presentasi]. Seminar Nasional Multidisiplin 2019, Unwaha Jombang.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid*, 1(1), <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/330>
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management dalam Dunia Pendidikan; model, teknik dan implementasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Effendi, M., & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), <https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/40>
- Fajriyanti, D. dkk. (2023). Tantangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital (literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Fina & Rahman, D. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Nazzama Journal of Managemen Education*, 3(2), <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/45999/19613>
- Hartati, S. & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan islam. *An Naba: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Pendidikan Islam*, 5(2), <https://ejournal.darulfattah.ac.id/index.php/Annaba/article/view/161>
- Hilal, R. F. (2021). Analisis peranan lembaga pendidikan dan pelatihan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas pada bidang penerbangan di Indonesia, *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(1), <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/view/241>
- Ilyas, A. & Bahagia. (2021). Pengaruh digitalisasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi di lembaga pendidikan dan pelatihan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1173>
- Jumadi, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar inklusi Al-Irsyad al islamiyyah Depok. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 2(2), <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1183>
- Kalgis, J. N. dkk. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Wonung of Educational Research*, 1(3), <https://ejournal.unima.ac.id/index.php/wunong/article/view/5770>
- Mubarok, R. F., Setyabudi, C. M., & Mayastisari, V. (2023). Model pengasuhan taruna akademi kepolisian berbasis teknologi informasi: analisis pada lembaga pendidikan dan pelatihan

- polri tahun 2022. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), <https://doi.org/10.24815/jimps.v6i3.27565>
- Mudaris, B. (2022). Profesionalisme guru di era digital; upaya dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. *Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 2(6), <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/alsys/article/view/640>
- Muslih dkk. (2022). Pelatihan SDM sekolah KKM MA Mranggen dalam pembuatan konten media sosial untuk branding instansi sebagai media promosi PPDB. *Abdimasku*, 5(3), <https://abdimasku.lppm.dinus.ac.id/index.php/jurnalabdimasku/article/view/679>
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Na'im, Z. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nurmaidah. (2015). Hubungan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Al-Afkar*, 3(2), <http://ejournal.fiaiunisi.ac.id/index.php/al-afkar/article/view/102>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), <http://serambi.org/index.php/managere/article/view/57>
- Priyatna, M. (2016). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan islam. *Edukasi Islam Jurnal Pendidikan Islam*, 5, <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/87>
- Pujiharti, E. S. (2019). Pengelolaan sumber daya manusia efektif di lembaga pendidikan islam. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3783>
- Pujiarti, E. dkk. (2023). Orientasi dan pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1), <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11244>
- Ritawati, R. A. (2015). Perencanaan dan pengembangan guru/dosen sebagai sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan formal. *Istinbath*, (16), <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/istinbath/article/view/789/697>
- Rohman, J. & Hidayah, N. (2022). Manajemen pengembangan sumber daya manusia madrasah. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman*, 8, <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/554>
- Sari, M. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, 1(8), <https://fusion.rifainstitute.com/index.php/fusion/article/view/43>
- Symbolono, A. M. Y. & Iswantari. (2023). Pengembangan manajemen lembaga pendidikan islam di era disrupsi. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 15(1), <https://journal.uiad.ac.id/index.php/al-qalam/article/view/1565>
- Solehan. (2022). Implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan islam. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), <https://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/Jiip/article/view/464>
- Tamrin, M. I. (2019). Peningkatan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan agama non formal di era global. *Menara Ilmu*, 13(2), <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/1194>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lulusan pada lembaga pendidikan islam di kabupaten Lampung selatan. *Ri'ayah*, 3(2), <https://ejournal.metrouniv.ac.id/index.php/riayah/article/view/1322>
- Wulandari, Y. (2014). Rancangan pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif. *Society; Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 12, <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1460/740>
- Zuanda, S. dkk. (2024). Konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif di lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12849>.