

Pelatihan dan Pengembangan Guru Sekolah Islam Terpadu

Sukirdi*, Bedjo Sujanto, Ivan Hanafi

Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

*sukirdi_mp16s3@mahasiswa.unj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya suatu rangkaian aktivitas yang dilakukan sekolah pada pelatihan dan pengembangan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dan kompetensi keagamaan guru. Sekolah Dasar Islam terpadu (SDIT) Iqra 1 Kota Bengkulu menjadi sekolah model di tingkat Provinsi maupun Nasional, baik dari sisi akademik maupun non-akademik, peserta didik, guru, dan lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan mendeskripsikan rangkaian aktivitas pelatihan dan pengembangan guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Iqra 1 Kota Bengkulu. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan model interaktif. Analisis data menggunakan teknik analisis interaktif yang terdiri dari: pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian: adanya sesuatu yang berbeda dari sisi *team work* yang terlibat, jenis pelatihan dan pengembangannya, kekayaan dan keragaman materi, keluasan manfaat bagi guru dan lembaga. Pelatihan dan pengembangan guru ini dilakukan dengan intensif. SDIT Iqra 1 sangat fokus pada pembinaan pelatihan dan pengembangan guru karena mereka sadar bahwa guru bukanlah segala-galanya namun segalanya berawal dari guru.

Kata kunci: guru, pelatihan, pengembangan.

Pendahuluan

Peran pendidikan sebagai proses transformasi sosial budaya, pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain (Umar & Sulo, 1995). Nyata bahwa, pendidikan faktor penting penentu bagi negara maju maupun negara dunia ketiga bahkan negara manapun. Semua memahami bahwa pada kenyataannya negara dengan memberikan perhatian serius kepada pendidikan akan menjadi negara yang berkembang pesat dan menjadi negara maju. Betapa Jepang telah memberikan pelajaran penting bagi kita, ketika Nagasaki dan Hirosima di luluh-lantakkan bom atom, hal pertama yang mereka persiapkan untuk bangkit adalah pendidikan. Melalui pendidikan, berbagai hal bisa dilakukan oleh anak bangsa. Hal ini karena mereka memiliki *life skill* yang terus dapat berkembang dan berdaya guna kemanapun dan dimanapun mereka berada. *Life skill* yang dikembangkan dalam pendidikan ialah *hard skill* dan *soft skill*. Faktor yang paling berperan dalam dunia pendidikan dan terkait dengan mutu pendidikan formal maupun non-formal adalah guru.

Guru merupakan faktor kunci maju mundurnya sekolah. Sebagai apapun kurikulum, sarana pra sarana, dan bidang garapan sekolah yang lainnya, tidak akan berarti banyak bagi sekolah jika tidak memiliki guru handal. Namun sebaliknya, sebuah sekolah dengan segala keterbatasannya akan mampu berdaya dan bangkit berprestasi jika memiliki guru yang handal. Untuk mendapatkan guru yang handal diperlukan sebuah perlakuan yang tepat, membutuhkan kerjasama semua stakeholder pendidikan. Salah satu perlakuan yang diperlukan bagi terwujudnya guru handal adalah dengan memberikan kegiatan peningkatan mutu yakni pelatihan dan pengembangan guru.

Posisi dan peran guru ini menjadi sangat penting karena sebagaimana yang dinukilkan oleh Wardani & Julaeha (2011), perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) yang sangat pesat membawa berbagai perubahan

dalam setiap aspek kehidupan manusia. Perkembangan IPTEKS yang pesat ini juga membuat peran pendidikan semakin penting karena pendidikan diasumsikan mampu mentransfer segala perubahan tersebut kepada peserta didik.

Guru merupakan pekerjaan profesional yang fokus pada pendidikan, pekerjaan profesional menurut Hammond & Goodwin (1993), pekerjaan profesional mempunyai karakteristik yang sama. Karakteristiknya adalah: (a) pekerjaan dilandasi/ dilaksanakan berdasarkan ilmu terkait yang disebut sebagai “*codified body of knowledge*” (b) ada mekanisme terstruktur untuk mengatur perekrutan, pendidikan, dan penetapan standar praktek yang etis dan tepat, serta (3) tanggung jawab utama adalah kemaslahatan/kepuasan klien.

Pelatihan dan pengembangan guru secara khusus tercantum dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia (1974) bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya memberikan pendidikan bagi para pegawai. Maksudnya, Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka membangun persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Guru tanpa ada pelatihan dan pengembangan akan mengalami kejenuhan dalam berpikir dan berinovasi. Sebaliknya, guru yang senantiasa melakukan pelatihan dan pengembangan akan mampu survival dari masa ke masa baik pikiran maupun kemampuannya dalam melakukan inovasi dalam menjalankan profesinya. Pelatihan dan pengembangan guru dilakukan oleh salah satu sekolah islam terpadu (SIT) yakni sekolah dasar islam terpadu (SDIT) Iqra 1 Kota Bengkulu. Penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam agar dapat diketahui bagaimana pelatihan dan pengembangan guru yang dilakukan di SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu.

Pelatihan dan Pengembangan

Goldstein & Gressner (dalam Kamil, 2010) mengungkapkan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai usaha yang sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep atau cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Pengalaman dalam pelatihan dapat diperoleh dari pendidikan yang merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari seorang individu dan merupakan investasi yang terpadu pada diri seseorang dalam interaksinya secara efektif dengan lingkungan sosial kemasyarakatan sekitar.

Kirsten & Clive (2012) mengatakan bahwa pengembangan profesional guru seperti berikut: *professional development (PD) for teachers is recognised as a key vehicle through which to improve teaching and, in turn, to improve student achievement*. Pengembangan profesional guru cara tepat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang berdampak pada meningkatkan prestasi siswa. Hal ini semua bergantung pada kualitas sang guru. Pengembangan guru sebagai sumber daya manusia, manajer sekolahlah yang menentukan. Hal ini sangat penting, sejauhmana kepala sekolah menganggap penting guru bisa dilihat dari besarnya perhatian pada pengembangan yang dilakukan, *managers are a critical factor in*

the growth and development of employees. Given the importance to the organization, it is important to determine whether, in fact, managers do support employee growth and development (Gilley, Gilley, Jackson & Lawrence, 2015).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peran dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabatnya (Darodjat, 2015).

Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan memerlukan mekanisme dan tahapan sehingga pelatihan dan pengembangan bisa yang dilakukan secara terukur dan sistematis. Adapun tahapan dan mekanisme pelatihan dan pengembangan menurut teori ada tiga tahapan, yakni: (a) penentuan kebutuhan pelatihan, (b) desain program pelatihan, dan (c) evaluasi program pelatihan (Gomes, 2003)

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan guru diantaranya, yaitu: Pertama, Pengetahuan tenaga kependidikan perlu pemutakhiran. Kedua, Tidak dapat disangkal bahwa pada masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya. Ketiga, Persamaan hak untuk memperoleh pekerjaan. Keempat, kemungkinan perpindahan tenaga. Selalu ada tenaga yang pindah ke lembaga lain atau berhenti karena sesuatu alasan (Haris & Martin, 1975). Tidak hanya itu, pengembangan guru untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Hasibuan, 2011)

Program pelatihan memiliki fungsi dan tugas pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya. Handalnya *system human resource management* (SHRM) pada organisasilah yang menyebabkan para pegawai tetap produktif dalam kondisi apapun, sebelum krisis maupun setelah krisis, "*their perceptions were influenced by the lack of access to training and developmental opportunities within their respective organizations* (Mitsakis, 2017)

Harun (2013) mengatakan, demi mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, guru harus menjadi sumber daya manusia utama yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama, hal ini disebabkan berbagai hal terkait dengan tantangan hari ini dan masa depan. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu ada dua, yakni: *Pertama*: pelatihan dan pengembangan kompetensi ilmu pendidikan. *Kedua*, pelatihan dan pengembangan kompetensi keagamaan.

Massie, Tewa & Sendow (2015) mengatakan pelatihan bermakna sebagai kegiatan dari perusahaan/instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari

pegawainya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Teori ini selaras dengan jenis pelatihan dan pengembangan yang dilakukan SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu.

Jenis pelatihan dan pengembangan guru setidaknya ada empat perspektif, yakni, dari perspektif internal yang menonjolkan kognisi, dari perspektif eksternal menonjolkan interaksi sosial, menemukan dan mengembangkan antara perspektif eksternal dan internal serta mengembangkan sistem perspektif eksternal dan internal. Hal ini sebagaimana diungkapkan Zascerinska (2010) bahwa *“for teacher professional development on the pedagogical discourse are revealed: from the internal perspective accentuating cognition, from the external perspective accentuating social interaction, finding a balance between the external and internal perspectives and developing the system of the external and internal perspectives”*.

Manajer sekolah perlu mendorong pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru untuk mengatasi perubahan yang terjadi berkelanjutan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu bisa memperkuat internal sekolah dalam menghadapi perubahan lingkungan seperti: perubahan demografis, inovasi pendidikan skala besar, pembaharuan sosial budaya. Kemudian restrukturisasi segala tuntutan, tantangan eksternal yang muncul, pernyataan tersebut sebagaimana ungkapan Hendriks, Luyten, Scheerens, Slegers & Steen (2010) bahwa *“school managers need to foster teachers’ continuous professional development in order to cope effectively with on going changes and improve the quality of education. Strengthening internal school conditions to promote teachers’ professional development is considered an important prerequisite for addressing a continuous stream of changes in their environments (e.g. demographic changes, large-scale educational innovations, socio-cultural renewal), the multidimensional restructuring demands to which they must respond, and the considerable external pressures arising from the tighter “output” controls introduced by accountability policies”*.

Keunikan yang menarik untuk dikaji di SDIT IQRA 1 Kota Bengkulu ini adalah konsep Islam terpadunya yakni memadukan konsep profesionalitas (sains) dengan konsep Islamnya. SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu memiliki guru loyal, disiplin, religius, dan berprestasi. SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu merupakan sekolah swasta yang dijadikan sekolah model di tingkat lokal maupun nasional, hal ini dilihat dari banyaknya guru dan kepala sekolah dari provinsi Bengkulu, dibandingkan dengan guru yang ada di provinsi lain di Sumatera maupun pulau Jawa. Pada satu sekolah umumnya maksimal hanya ada dua wakil kepala sekolah (bidang kurikulum, dan kesiswaan), sedangkan di SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu memiliki 5 orang wakil kepala sekolah.

Berdasarkan paparan tersebut, diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan guru adalah upaya meningkatkan kapasitas guru dan lembaga dalam berbagai aspek yang diperlukan untuk meningkatkan kuantitas dan mutu kinerja. Setidaknya ada lima kapasitas peningkatan yaitu: meningkatkan kapasitas pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, dan meningkatkan kapasitas keagamaan. Tanpa ada pelatihan dan pengembangan maka sekolah akan sulit berkembang dan menjawab tantangan perkembangan teknologi.

Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali dan menginformasikan pelatihan dan pengembangan guru SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2019. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu: penelitian yang berakar pada latar alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, dan mengadakan analisis data secara induktif (Moleong, 2011). Hal senada sebagaimana ungkapan berikut: penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2017). Yin (2002) mengatakan dalam penelitian kualitatif ini menggunakan metode studi kasus yang mengacu pada penelitian yang mempunyai unsur *how* dan *why*.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah berkenaan aktivitas pelatihan dan pengembangan guru SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu. Data itu diperoleh melalui sumber data secara langsung yakni subjek yang menjadi *informan*. Data primer, berbentuk kata-kata atau bahasa verbal dari *informan* yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pendidikan di SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu. Sedangkan data sekunder berupa data yang tidak langsung di dapat dari informan, yaitu data yang berasal dari berbagai dokumen tertulis yang berkorelasi erat terhadap manajemen guru SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu.

Peneliti memperoleh data penelitian dengan cara: *Pertama*, observasi yaitu: aktivitas guru di sekolah, kegiatan harian guru, agenda mingguan, bulanan kepala sekolah, dan berbagai kegiatan yang ada di sekolah (pelatihan, *workshop*, upacara, kegiatan keagamaan, kependuan, ekstrakurikuler, dan lain-lain), interaksi antara kepala sekolah dan guru, interaksi antara guru-guru. *Kedua*, peneliti melakukan wawancara dengan enam informan yang terdiri dari: kepala sekolah SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, wakil kepala sekolah bidang hubungan dengan masyarakat, wakil kepala sekolah bidang sarana pra sarana, dan wakil kepala sekolah bidang *'ulumul syar'i* SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu. *Ketiga*, peneliti mengambil data berupa dokumen, laporan ataupun buku yang berkaitan dengan pengelolaan guru di SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti mengetahui bahwa orang-orang yang dilibatkan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan, yakni: kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, ketua bidang kepegawaian, ketua bidang *hisbah* dan pendidikan agama Islam, ketua biro penjamin mutu dan kurikulum. Dengan *team work* ini pelatihan dan pengembangan guru akan semakin memperkaya ide dan gagasan dalam berinovasi.

Selain itu, berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti mengetahui tahapan dan mekanisme pelatihan dan pengembangan guru SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu, yakni: (a) analisis kebutuhan guru secara kuantitatif dan secara kualitatif; (b) menentukan tujuan dan materi pelatihan; (c) mendesain program, pelatihan dan pengembangan ini dibutuhkan ketepatan metodenya; (d) evaluasi terhadap pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan.

Secara garis besar diketahui ada dua jenis pelatihan dan pengembangan

guru, yaitu: Pertama, pelatihan dan pengembangan berkenaan dengan ilmu pendidikan diantaranya, meliputi: (a) materi AD/ART yayasan dan sekolah, (b) standar operasional prosedur (SOP) guru, (c) profile sekolah: visi, misi, tujuan, *Quality Assurance* SDIT IQRA kota Bengkulu, (d) *service excellent*, (e) guru profesional, (f) konsep pembelajaran terpadu dalam SIT, (g) *team work*, (h) *micro teaching*, (i) pembuat perangkat pembelajaran terpadu, dan (j) ikrar komitmen kerja. Kedua, pelatihan dan pengembangan kompetensi keagamaan terdiri dari beberapa bidang studi yakni: (a) bidang studi Al-Qur'an, (b) bidang studi hadits (c) bidang studi sirah nabi, (d) bidang studi sahabat, (e) bidang studi keperempuanan, (f) bidang studi *tadzkiyah*, (g) bidang studi *fikrul islam*, (h) bidang studi *kaifa ihdaitu*, (i) bidang studi manusia dan kebenaran, dan (j) bidang studi akidah, dan lain-lain. Agenda pelatihan dan pengembangan keagamaan ini dilakukan tiap pekan dan ada juga yang bulanan.

Manfaat pelatihan dan pengembangan guru SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu, yakni: (a) manfaat bagi guru secara pribadi, ia bisa menjaga semangat serta kepercayaan diri; (b) guru sebagai tenaga profesional, menjaga kualitas dalam menjalankan profesi; (c) menghilangkan sekat struktur dan guru-guru; dan (d) mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Pelaku pelatihan dan pengembangan guru tergabung dalam satu *team work*, yakni: kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, ketua bidang kepegawaian, ketua bidang *hisbah* dan pendidikan agama Islam, ketua biro penjamin mutu dan kurikulum. Kepala sekolah tidak berperan sebagai pemain tunggal dalam pelatihan dan pengembangan guru ini, namun yang tampak adalah sistem yang dibuat oleh *team work* yang menjadi satu kesatuan yang saling menguatkan. Di SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu, kepala sekolah tidak menjadi one man show dalam hal apapun termasuk dalam program pelatihan dan pengembangan guru. Pelatihan dan pengembangan guru tersebut didasarkan kesadaran internal top manajer dan manajer teknis sekolah secara bersama. Hal itu sesuai dengan konsep bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling berharga di sekolah. Hal itu, selaras dengan pernyataan bahwa "*school managers need to foster teachers' continuous professional development in order to cope effectively with on going changes and improve the quality of education. Strengthening internal school conditions to promote teachers' professional development is considered an important prerequisite for addressing a continuous stream of changes in their environments (e.g. demographic changes, large-scale educational innovations, socio-cultural renewal), the multidimensional restructuring demands to which they must respond, and the considerable external pressures arising from the tighter "output" controls introduced by accountability policies*" (Massie, Tewa & Sendow, 2015).

Manajer sekolah dan semua sangat berkepentingan membina profesionalitas guru secara berkesinambungan untuk mengatasi perubahan yang terjadi guna meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu bisa memperkuat internal sekolah dalam menghadapi perubahan lingkungan, diantaranya perubahan demografis, inovasi pendidikan skala besar, pembaharuan sosial budaya. Kemudian restrukturisasi segala tuntutan, tantangan eksternal yang ada. Top manajer dan manajer teknis memiliki tanggungjawab dan penentu pelatihan dan pengembangan guru, setidaknya hal ini diperkuat oleh pernyataan: seberapa penting guru bagi manajer sekolah dapat dilihat dari besarnya perhatian pada

pengembangan guru yang dilakukannya, *managers are a critical factor in the growth and development of employees. Given the importance to the organization, it is important to determine whether, in fact, managers do support employee growth and development* (Gilley dkk., 2015).

Tahapan dan mekanisme pelatihan dan pengembangan guru SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu, yakni: (a) analisis kebutuhan guru secara kuantitatif dan secara kualitatif; (b) menentukan tujuan dan materi pelatihan; (c) mendesain program, pelatihan dan pengembangan ini dibutuhkan ketepatan metodenya; (d) evaluasi terhadap pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan. Tahapan itu sudah memenuhi kaidah teoritik seperti ungkapan ada tiga tahapan pelatihan dan pengembangan, yakni: (a) penentuan kebutuhan pelatihan, (b) desain program pelatihan, dan (c) evaluasi program pelatihan (Gomes, 2003).

Tujuan pelatihan dan pengembangan guru SDIT IQRA 1 Kota Bengkulu itu selaras dengan tujuan pelatihan dan pengembangan yang disampaikan diantaranya, yaitu: Pertama, Pengetahuan tenaga kependidikan perlu pemutakhiran. Kedua, Tidak dapat disangkal bahwa pada masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya. Ketiga, Persamaan hak untuk memperoleh pekerjaan. Keempat, kemungkinan perpindahan tenaga. Selalu ada tenaga yang pindah ke lembaga lain atau berhenti karena sesuatu alasan (Haris & Martin, 1975). Sesuai juga dengan pernyataan bahwa, "pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabatnya (Darodjat, 2015).

Manfaat pelatihan dan pengembangan guru SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu, yakni: (a) manfaat bagi guru secara pribadi, ia bisa menjaga semangat serta kepercayaan diri; (b) guru sebagai tenaga profesional, menjaga kualitas dalam menjalankan profesi; (c) menghilangkan sekat struktur dan guru-guru; dan (d) mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Ketika sumber daya manusia yang diberikan pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan, maka individu tersebut akan berada dalam posisi yang baik dan memberikan kontribusi kepada kelompok atau masyarakat mereka berada. Hasibuan (2011) juga mengungkapkan bahwa pengembangan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, manfaat pelatihan dan pengembangan memiliki manfaat yang besar bagi sekolah, diantara sebagaimana ungkapan: *professional development (PD) for teachers is recognised as a key vehicle through which to improve teaching and, in turn, to improve student achievement* (Kirsten & Clive, 2012). Pengembangan profesional guru merupakan cara paling tepat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pada gilirannya meningkatkan prestasi siswa serta sekolah secara umum. Kemudian, *professional development provides ongoing opportunities for educators to continue to improve their knowledge and skills so they can help students achieve* (Mizzel, 2010). Artinya, pengembangan profesional guru akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga guru dapat membantu siswa mencapai prestasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berarti sekolah menambah pengetahuan pada guru tentang hal organisasi, guru dapat beradaptasi dengan sekolah, guru produktif dan puas,

meningkatkan produktivitas dalam mengajar seperti ungkapan *as one example, the Science Teachers Learning from Lesson Analysis program (STeLLA) seeks to strengthen teachers understanding of how to teach science productively* (Hammond & Goodwin, 1993). Secara rinci manfaat pelatihan dan pengembangan seperti yang diungkapkan oleh Kulkarni (2013), yaitu: (a) *These programs develop the employee morale, increase the productivity, job satisfaction and commitment of the employees towards the organizational goals;* (b) *These programs also aim at the progress of the individuals in their personal and professional lives;* (c) *They improve the communication between all levels of management which helps in minimizing conflicts between different levels of employees;* (d) *Such types of programs lead to effective negotiation and enable the designing of the contracts which satisfy all sorts of employees;* (e) *These programs enhance efficiency of management and strengthen employee organization;* (f) *These programs improve the leadership, problem solving, interpersonal and conflict resolution skills of the employees;* (g) *They are important for sharpening and utilization of the employees' creative and innovative skills.*

Program pelatihan dan pengembangan bermanfaat untuk: (a) mengembangkan moral, kepuasan, dan komitmen karyawan; (b) kemajuan individu dan profesional; (c) meningkatkan komunikasi antar semua jenjang dan meminimalkan konflik; (d) negosiasi yang efektif dan merancang kontrak yang memuaskan semua; (e) efisiensi manajemen dan memperkuat karyawan; (f) meningkatkan keterampilan kepemimpinan, pemecahan masalah interpersonal, dan resolusi konflik karyawan; (g) mengasah dan memanfaatkan keterampilan kreatif dan inovatif karyawan.

Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan guru yang dilakukan oleh SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu memiliki keselarasan dengan pelatihan dan pengembangan guru secara teoritis, baik secara pengertian, mekanisme, jenis pelatihan, maupun manfaat penelitian. Perbedaan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh SDIT Iqra 1 Kota Bengkulu terletak pada nilai pembingkai atau konten yang memuat nilai-nilai keagamaan yang sangat dominan. Kompetensi keagamaan menjadi ruh utama dalam pelatihan dan pengembangan guru baik intensitas, keragaman materi, dan fokus perhatian. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan pembelajaran terpadu antara nilai sains dan Islam. Konsep tersebut merupakan standar pembelajaran yang harus diterapkan guru Sekolah Islam Terpadu (SIT).

Daftar Rujukan

- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Gilley, J. W., Gilley, A. M., Jackson, S. A., & Lawrence, H. (2015). Managerial practices and organizational conditions that encourage employee growth and development. *Performance Improvement Quarterly*, 28(3), 71-93.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hammond, L. D., & Goodwin, A. L. (1993). Progress toward professionalism in teaching. In Gordon Cawellti (Ed.). *Challenges and achievements of*

- American Education*. Alexandria: Association for supervision and curriculum development.
- Haris, A. & Martin, L. (1975). *Curriculum Innovation*. London: The Open University Press.
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Islamika*, 13(2), 167-176.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendriks, M., Luyten, H., Scheerens, J., Slegers, P., & Steen, R. (2010). *Teachers' Professional Development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia. (1974). *Pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Kulkarni, P. P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *Researchers World*, 4(2), 136-143.
- Massie, R., Tewa, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635-645.
- Mitsakis, F. V. (2017). Employees' perspectives on strategic human resource development before and after the global financial crisis: evidence from the Greek banking sector. *International Journal of Training and Development*, 21(4), 285-303.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, T., & Sulo, L. (1995). *Pengantar Pendidikan. Proyek Pembinaan dan Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Dirjen DIKTI Depdikbud.
- Wardani, I G. A. K, & Julaeha, S. (2011). *Encouraging teacher's profesional development through open and distance learning*. Paper presented at The 24th ICDE World Conference, Nusa Dua, Bali, 2-5 Oktober 2011.
- Yin, R. K. (2002). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.