

Pelatihan dan Pengembangan SDM di SMA Laboratorium Percontohan UPI

Muhammad Andi Juwandi¹, Yulan Triani Legistia²

^{1,2}Sekolah Tinggi Agama Islam Syamsul Ulum, Sukabumi, Indonesia

*Correspondence: E-mail: muhammadjuwandi98@gmail.com

ABSTRACT - ABSTRAK

Human Resource Management (HRM) is one of the efforts that can be made by an organization or institution to manage its human resources in order to achieve goals together and optimally. One part of HRM is the training and development of human resources, which is a method commonly used in an organization or agency, especially in the field of education. This is because it can support education so that it can develop even more. For example, in terms of the quality of education, the quality of teaching or educational staff and students, graduates, or the output produced from education, The researcher chose the UPI Pilot Laboratory High School because it is one of the educational institutions in the city of Bandung that usually participates in training and development activities for teachers and their students. The research results obtained regarding human resource training and development are very good to emulate for other schools, because the purpose of participating in this training and development is to improve the quality of education in the school concerned

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga yang untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat mencapai tujuan secara bersama dan optimal. Salah satu bagian dari MSDM ini adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimana merupakan suatu cara yang biasa digunakan didalam sebuah organisasi ataupun instansi, terumata dalam bidang pendidikan. Hal ini dikarenakan dapat menunjang pendidikan agar bisa lebih berkembang lagi. Misalnya, dalam hal mutu pendidikan, kualitas tenaga pendidik atau kependidikan dan peserta didik, hingga lulusan atau output yang dihasilkan dari pendidikan. Peneliti memilih SMA Laboratorium Percontohan UPI karena merupakan salah satu lembaga pendidikan di Kota Bandung yang biasanya selalu mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk para guru dan peserta didiknya. Hasil penelitian yang didapat mengenai pelatihan dan pengembangan SDM ini sangat bagus untuk dicontoh bagi sekolah lain, karena tujuan dari mengikuti pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk meingkatkan mutu pendidikan di sekolah yang bersangkutan

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 3 Jan 2023

First Revised: 6 Feb 2023

Accepted: 19 Mar 2023

First Available online: 23 Mar 2023

Publication Date: 1 Apr 2023

Keyword;: Coaching;
Development; Human Resources.

Kata Kunci: Pelatihan;
Pengembangan; Sumber Daya
Manusia

1. PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan SDM sudah sering kita dengar didalam dunia kerja, organisasi, dan instansi pendidikan. Pelatihan dan pengembangan ini sangat penting bagi tenaga kerja ataupun sumber daya manusia yang akan mendapatkan jabatan atau profesi untuk masa depan (Bariqi, 2018; Gustiana dkk, 2022). Contohnya dalam instansi pendidikan, tenaga pendidik ini sangat diperlukan karena mereka mempunyai peran penting untuk menjadikan peserta didiknya menjadi cerdas dan berakhlak. Maka dari itu, pelatihan dan pengembangan itu perlu dilakukan atau diadakan untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor dari perkembangan kebutuhan masyarakat sekitar dalam dunia pendidikan (Priyatna, 2017)

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu (Syahputra dan Tanjung, 2020; Hasiah dan Fauziah, 2021). Sedangkan pengembangan adalah konsekuensi dari hasil pendidikan dan pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pelatihan dan pengembangan dapat membantu organisasi untuk meningkatkan daya saing secara tidak langsung, karena nilai perusahaan akan semakin meningkat melalui kualitas aset tak berwujud (*intangible assets*) (Nurhayati, 2017; Ivan dan Wening, 2023). Pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Maulyan, 2019). Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Sanusi dkk, 2021)

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja (Sirojudin dan Waqfin, 2020), yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan

pribadi, mempersiapkan karyawan untuk promosi dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif (Fahruji, 2023)

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan menurut Simamora dalam Sibuea (2021) adalah: 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas; 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima; 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan; 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia; 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja; 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu studi sistematis tentang suatu masalah pendidikan dengan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber, untuk mendapatkan pemecahan masalah atau saran tindakan selanjutnya (Nurhalim dan Puspita, 2021). Analisis kebutuhan pelatihan merupakan sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan apa sebetulnya kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas (Hartania dan Yulianthini, 2020). Informasi kebutuhan tersebut akan dapat membantu perusahaan dalam menggunakan sumberdaya (waktu, dana, dan lain-lain) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan pelatihan yang tidak diperlukan.

Ada dua metode yang digunakan perusahaan untuk pelatihan, yaitu: *on the job training* dan *off the job training* (Azis, 2021; Antari, 2022). *On the job training*, yaitu pelatihan ini dilakukan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya. Beberapa bentuk pelatihan *on the job training*, yaitu diantaranya: *counching/understudy*, pelatihan magang/*apprenticeship training*. Sedangkan *Off the job training*, pelatihan yang menggunakan situasi di luar pekerjaan, dipergunakan apabila banyak pekerja yang harus dilatih dengan cepat seperti halnya dalam penguasaan pekerjaan. Beberapa bentuk pelatihan *off the job training*, yaitu diantaranya: *lecture*, presentasi dengan video, *vesibule training*, bermain peran (*role playing*), studi kasus, *self study*, *laboratory training*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pelatihan dan pengembangan SDM di SMA Labschool ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan metode deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang berdasarkan pada post-positivisme atau filsafat, yang digunakan untuk mengkaji keadaan objek yang alamiah, sumber yang

digunakan dalam melakukan pendekatan kajian pustaka ini adalah buku, jurnal, artikel, dan karya-karya ilmiah yang relevan dengan penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, dalam penelitian kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena secara jelas.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau arti orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, yang berkaitan dengan penelitian. Secara relatif ada pula data kuantitatif terkait data subyek penelitian dan sarana sebagai data pelengkap. Disamping lokasi penelitian, sumber data ini juga mencakup *key informan* yang diharapkan dapat memberikan keterangan tentang topik penelitian secara akurat dengan mewawancarai kepala sekolah sebagai *key informan*.

1. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep Pelatihan dan Pengembangan SDM di SMA Labschool UPI

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai tingkat bawah (pelaksana).

Konsep pelatihan dan pengembangan SDM di sekolah Labschool UPI yaitu ada kegiatan workshop dalam beberapa hari untuk merevitalisasi kembali tentang kurikulum dan Pengembangan akademik dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau mengikutsertakan seminar-seminar di luar namun tetap relevan dengan kompetensi yang akan diajarkan. Misalnya dengan cara pelatihan kreativitas ataupun bahasa. Biasanya Pengembangan itu bisa Kapan saja bisa Kapan saja tergantung kebutuhan. Biasanya dilakukan pada awal tahun dengan cara *In House Training* (IHT). Selain itu, karena sekolah kita berada di lingkungan UPI, maka banyak sekali undangan dari setiap fakultas kepada sekolah terutama guru-guru dalam mengikuti kegiatan pelatihan atau workshop.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Guru di SMA Labschool UPI

Pelatihan dan pengembangan, keduanya memiliki kesamaan, yaitu memberi pengajaran dalam penambahan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap agar tujuan

organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien. Mengutarakan perbedaan antara pelatihan dan pengembangan terletak pada bobot materi program. Berdasarkan asumsi, bahwa dalam organisasi terdapat tiga kemampuan yang harus dimiliki karyawan, yaitu kemampuan atau keterampilan teknis, kemampuan untuk melakukan interaksi dengan orang lain, dan kemampuan teori atau konsepsi. Dengan demikian, dalam setiap program pelatihan dan pengembangan, materi yang diberikan akan meliputi ketiga kemampuan dengan intensitas bobot berbeda.

Ada sangat banyak manfaat dari pelatihan dan pengembangan SDM. Menurut Schuler dan Khaeruman dan Hartoko (2021) setidaknya ada 5 poin manfaat pentingnya, antara lain:

- 1) Pelatihan dan pengembangan SDM mampu mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk. Kegiatan pengembangan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai saat ini dirasa kurang dapat bekerja secara efektif, serta ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.
- 2) Pelatihan dan pengembangan SDM Meningkatkan produktivitas Individu & Tim. Mengikuti program pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru. Hal ini bukan hanya bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka namun juga kerja tim secara keseluruhan.
- 3) Pelatihan dan pengembangan SDM Meningkatkan fleksibilitas angkatan kerja. Dengan banyaknya ketrampilan yang dimiliki, maka akan lebih fleksibel juga bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Contoh saja jika organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.
- 4) Pelatihan dan pengembangan SDM Meningkatkan komitmen karyawan. Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.
- 5) Pelatihan dan pengembangan SDM Mengurangi turn over dan absensi. Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat turn over absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

Tujuan dari pelatihan dan pengembangan itu pada akhirnya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Terutama dalam guru mata pelajaran khusus agar diikutsertakan dalam berbagai pelatihan dan pengembangan potensinya. Contohnya, seperti guru dari lulusan biologi mengajar mata pelajaran biologi. Di SMA Labschool UPI terkait dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan membuat para guru atau tenaga pendidik lebih produktif dan lebih adaptif. Hal ini secara langsung akan membuat organisasi atau instansi lebih adaptif pula, sehingga akan meningkatkan kemampuan dan keuntungan organisasi atau instansi.

Analisis Kebutuhan Guru dan Peserta Didik dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM di SMA Labschool UPI

Sekolah itu ada dua penilaian, yaitu penilaian kinerja kepala sekolah dan akreditasi sekolah. Semuanya itu dari beberapa komponen yang dinilai oleh assesor itu ujung-ujungnya adalah siswa atau daya serap siswa. Sehingga, dapat dianalisis bersama bahwa kebutuhan siswa ini sangat penting. Misalnya kita kekurangan ruangan, sehingga sekarang hanya ada lab fisika dan kimia sedangkan lab biologi merangkap dengan kimia. Sedangkan menurut teori hal ini sebenarnya harus dipenuhi karena keterbatasan tersebut. Jika dilihat dari hasil validasi akreditasi standar sarana kita belum mencapai.

Selain itu, analisis kebutuhan guru harus sesuai kompetensinya. Di sekolah SMA Labschool UPI memang masih ada yang belum sesuai, misalnya guru Pendidikan Lingkungan Hidup (PLH) itu kan seharusnya dari biologi, tetapi di kita itu latar belakangnya dari jurusan teknik. Namun guru tersebut juga sudah tersertifikasi. Namun, alangkah baiknya guru itu mengajar sesuai dengan kompetensi yang sesuai. Analisis itu terdapat beberapa tingkatan, tingkatan yang pertama itu ada tingkat organisasi atau lembaga kemudian tingkatan kedua itu ada jenjang kepangkatan atau profesi dan tingkatan terakhir itu ada individu atau perorangan dari tingkatan tersebut.

Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM di SMA Labschool UPI

Metode pelatihan dan pengembangan SDM ini sangat bermacam-macam. Hal ini dikarenakan semakin banyak metode semakin banyak pula cara yang dapat dipakai dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Menurut Priansa (2016) berikut adalah beberapa metode yang biasanya digunakan dalam pelatihan dan pengembangan SDM, antara lain: 1) *On the Job Training*; 2) *Vestibule*; 3) *Apperenticeship*; 4) *specialist Course*.

Metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan SDM di SMA Labschool UPI yaitu ada dua, pertama dengan metode *on the job training*, seperti *job rotation*, bimbingan, pelatihan posisi, dan penugasan yang direncanakan. Semua metode pelatihan dan pengembangan ini dilakukan oleh sekolah kepada para tenaga pendidik atau kependidikan dan akan mendapatkan sertifikat. Kalau PNS biasanya untuk kenaikan pangkat, dan yang mengeluarkannya itu mengetahui badan pengelola sekolah atau dari pengembangan sekolah laboratorium. Metode yang kedua yaitu metode *off the job training*, dengan cara simulasi (studi kasus, *role playing*, *business game*, *vestibule training*, *laboratory training*, dan presentasi (kuliah, video, konferensi, studi sendiri).

4. KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua istilah yang berkaitan yang dimaksudkan untuk merencanakan dan menganalisis suatu hal yang dapat memudahkan dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan, sikap dan perilaku, hingga kemampuan yang ingin dicapai. Tujuan dan manfaat dari pelatihan dan pengembangan juga sangat banyak, salah satunya adalah untuk meningkatkan eksistensi diri. Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan ini harus dilakukan dengan cermat dan hati-hati agar organisasi atau lembaga yang akan menyelenggarakan atau mengikuti pelatihan dapat berjalan dengan lancar.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N. N. W. (2022). Peningkatan kinerja karyawan melalui *on the job training* dan *off the job training* dimasa pandemi covid-19 pada ldp tanjung bungkak denpasar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 1685-1692.
- Azis, D. (2021). Peningkatan kinerja karyawan melalui *on the job training* dan *off the job training* dimasa pandemi covid-19. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 81-89.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hartania, P. N., Yulianthini, N. N., & Bagia, I. W. (2020). Analisis kebutuhan pelatihan karyawan pada hotel. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(1), 52-61.

- Hasiah, H., & Fauziah, F. (2021). Pengaruh pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai outsourcing pada pusat pemanduan lalu lintas penerbangan makassar pada pt. angkasa pura I. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 39-45.
- Ivan, M. P., & Wening, N. (2023). Human capital sebagai bagian dari intelligent capital dalam daya saing perusahaan. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 3(3), 279-295.
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 191-201.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104-110.
- Nurhayati, S. (2017). Analisa pengaruh intellectual capital terhadap kinerja pasar dan kinerja keuangan pada perusahaan Iq45 yang terdaftar di bursa efek indonesia periode tahun 2010-2013. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 9(1), 133-172.
- Pahrudi, R. A. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan sdm melalui pengalokasian dana khusus (pelatihan) di mts syafa'aturrasul teluk kuantan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 25-32.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Sanusi, D., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan akademik di universitas puangrimaggalatung sengkang. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 95-110.
- Sibuea, N. A. (2021). Learning by doing, training and life skills. *Mudabbir (Journal Research And Education Studies)*, 1(2), 91-103.
- Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen sumberdaya manusia (sdm) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sma 1 darul ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275-275.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.