

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
SEBAGAI BASIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**

SYAIFUDDIN

Abstract: *Human Resources (HR) is the most important thing as a great potential in humans and this must be explored and forged as much as possible. To create human resources in the organization must be carried out in the form of education and training that aims to improve the mastery of various skills and techniques for carrying out certain work for the present needs, while the development aims to prepare employees ready to assume certain positions in the future. In the Human Resources development stage, there are development methods, namely On the Job Training (OT, Rotation, Internship, Lecture Classes and Video Presentations, Vestibule Training, Game Role and Model Behavior, Case Study, Simulation, Independent Learning and Programmed Learning Process, Laboratory Practices, Action Training (Action Learning), Role Playing, In-Basket Technique, Games Management, Behavior Modeling, Outdoor Oriented Programs.*

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan, dan Sumber Daya Manusia*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terpusat pada kegiatan seleksi, penempatan, pengupahan, pelatihan, transfer, promosi serta berbagai tindakan lainnya, yang fokusnya adalah pada kepentingan

organisasi kerja. Tugas utama dari pengelolaan sumber daya seringkali hanya mengusahakan agar personil dapat bekerja secara efektif. Dalam artian yang lebih luas pengembangan sumber daya manusia terutama meliputi pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan ilmu dan skil.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi suatu keharusan bagi sebuah organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru ditempatkan di tempat yang baru sering sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program pendidikan atau pelatihan keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan.

B. PEMBAHASAN

Perguruan tinggi, dalam hal ini IAIN Bengkulu, memiliki tujuan dan sasaran untuk dapat menjalankan tri dharma perguruan tinggi secara maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perguruan tinggi, baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perguruan tinggi, dalam hal ini IAIN Bengkulu, dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu ini IAIN Bengkulu berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu

berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya membantu menjalankan tri dharma perguruan tinggi.

1) Tipe-tipe efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

Program pelatihan dan pengembangan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan:

- a) reactions: Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama,
- b) Learning: Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan.
- c) Behaviors: Perilaku dari para peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka. Langkah ini penting karena sasaran dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku atau performansi para peserta pelatihan setelah diadakan program pelatihan.
- d) Organizational result: tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.
- e) Cost effectivity: ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

Adapun dalam proses tahapan pengembangan dan pelatihan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Pengembangan dan pelatihan dapat dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran ini kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja.

2) Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM

Setiap perguruan tinggi yang menjalankan pelatihan untuk para karyawan atau dosen akan membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Berikut ini merupakan beberapa metode pelatihan yang ada yang dapat diterapkan:

a) *On the Job Training (OT)*

On the Job Training (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Salah satu pendekatan On the Job Training yang sistematis adalah Job Instruction Training (JIT).

b) *Rotasi*

Untuk pelatihan silang (cross-train) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Disamping memberikan variasi kerja bagi karyawan, pelatihan silang (crossing training) turut membantu organisasi ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampangan atau terjadi pengunduran diri.

c) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik Off the Job Training. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi. Asistensi dan kerja sambil disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

d) Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam Off the Job Training tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah. Televisi, film, slide dan film pendek sama dengan ceramah. Material organisasi yang bermakna menjadi kekuatannya, bersamaan dengan minat audiens.

e) Pelatihan Vestibule

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin beberapa organisasi menggunakan pelatihan vestibule. Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material organisasi bermakna dan umpan balik.

f) Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta

memberikan respon sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya. Idealnya mereka harus dapat melihat diri mereka sebagaimana orang lain melihat mereka. Teknik ini juga digunakan untuk mengubah sikap, misalnya untuk meningkatkan pemahaman rasial, juga membantu mengembangkan keterampilan interpersonal.

g) *Case Study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh organisasi atau organisasi lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan instruktur adalah sebagai katalis dan fasilitator. Seorang instruktur yang baik adalah instruktur yang dapat melibatkan setiap orang untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

h) *Simulasi*

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi adalah suatu contoh. Kedua, simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa games atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

i) *Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram*

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu

tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interaksi singkat saja. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini.

j) *Praktik Laboratorium*

Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan keterampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain. Pengalaman berbagi perasaan dan memahami perasaan, perilaku, persepsi dan reaksi merupakan hasilnya. Biasanya profesional terlatih menjadi fasilitator.

k) *Pelatihan Tindakan (Action Learning)*

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh organisasi, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam organisasi). Fokus kelompok dalam mengatasi masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksplorasi solusi, menggarisbawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan ini muncul ketika kelompok tersebut secara teknik atau prosedur mengalami kebuntuan.

l) *Role Playing*

Role Playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi dan diminta untuk memainkan peranan, dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan oleh peserta yang lain. Kesuksesan metode ini tergantung dari

kemampuan peserta untuk memainkan peranannya sebaik mungkin.

m) *In-Basket Technique*

Melalui metode in-basket technique, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari para manajer, dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, komplain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian mengambil keputusan dan tindakan.

n) *Management Games*

Management games menekankan pada pengembangan kemampuan problem-solving. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

o) *Behavior Modeling*

Modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar di mana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah. Sifat mendasar dari modeling adalah bahwa suatu proses belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman aktual, melainkan melalui observasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain.

p) *Outdoor Oriented Programs*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah outing, seperti arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, dan lain-lain.

C. KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi suatu keharusan bagi sebuah organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru ditempatkan di tempat yang baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program pendidikan atau pelatihan keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting sebagai potensi besar dalam diri manusia dan hal ini harus digali dan ditempa semaksimal mungkin. Untuk menciptakan sumber daya manusia dalam organisasi haruslah dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pada tahap pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat metode-metode pengembangannya yaitu On the Job Training (OT, Rotasi, Magang, Ceramah Kelas dan Presentasi Video, Pelatihan Vestibule, Permainan Peran dan Model Perilaku, Case Study, Simulasi, Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram, Praktik Laboratorium, Pelatihan Tindakan (Action Learning), Role Playing, In-Basket Technique, Management Games, Behavior Modeling, Outdoor Oriented Programs.

Penulis : Drs. H. Syaifuddin, MM (syaifuddinbkl2017@gmail.com)
Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra 2006. *Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt. Bank ABC)*. Tesis. Program Pascasarjana. Program Studi Magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta:PT.Indeks
- Fahmi 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Kadarisman. M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Melayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Nawawi H. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Noe, R. A et all. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Novita V. 2008. *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Di Bank Danamon*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.