

Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Oleh:

Lenny Hasan, SE., MM

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang

ABSTRAK

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai rangkaian upaya untuk mewujudkan manusia seutuhnya dan mencakup pembangunan sumber daya manusia, baik sebagai insan maupun sebagai sumber daya pembangunan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Pembangunan manusia sebagai sumber daya pembangunan menekankan manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin, profesionalisme, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang berwawasan lingkungan maupun kemampuan manajemen. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga merupakan tuntutan yang tumbuh dengan perkembangan pembangunan yang makin cepat dan kompleks. Perkembangan ekonomi, industrialisasi, arus informasi, dan perkembangan iptek yang pesat makin menuntut sumber daya manusia yang tinggi kualitasnya. Kemajuan tercermin dari makin tingginya tingkat pendidikan, kesehatan, dan pendapatan penduduk, serta dimilikinya nilai budaya yang berorientasi ke masa depan dan pencapaian prestasi.

Bangsa yang maju dan mandiri hanya mungkin terbentuk dari ketangguhan kualitas manusia dan masyarakatnya, kekukuhan ekonomi, ketahanan nasional, penguasaan iptek yang didukung dengan upaya mempertahankan serta meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilakukan karena adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan yang terbaik harus disediakan dan diberikan oleh organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi agar dapat menghasilkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang bagus untuk bersaing dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja dari organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi yang lain.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan dan Manajemen Sumber Daya Manusia

I. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, pendapat dari Yuniarsih dan Suwatno (2011:1). Dalam manajemen SDM menganggap bahwa tenaga kerja adalah kekayaan atau asset utama dari organisasi atau perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Maka perlu dilakukan pengembangan SDM agar tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan menjadi produktif, serta mampu dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang rutin. Pendidikan dan pelatihan dilakukan agar sumber daya manusia dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Investasi dalam bidang pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan sebagai katalisator utama pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen SDM, dengan anggapan bahwa semakin terdidik dan terlatihnya SDM, semakin tinggi pula tingkat kesadaran SDM dan partisipasinya dalam organisasi atau perusahaan.

II. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar tenaga kerja. Organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi menyadari bahwa pegawai atau karyawan (SDM) bukanlah sapi perah yang hanya dimanfaatkan tenaganya untuk kepentingan organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi semata. Tetapi sumber daya manusia juga menjadi aset organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi yang harus selalu ditingkatkan kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan produktifitas. Di samping itu juga untuk mengantisipasi era globalisasi dan pemberlakuan pasar bebas serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. SDM pada dasarnya masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya, untuk itulah organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi merancang program pendidikan dan pelatihan untuk mempersempit keterbatasan yang ada pada sumber daya manusianya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana sumber daya manusia (SDM) dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan

dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Heindjrachman (2002:228), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2006:92), pengertian pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada pegawai, karyawan, SDM atau proses membantu pegawai, karyawan, SDM untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Menurut Nitisemito (1992:62) pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simamora (2004), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

III. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan tersebut berkaitan erat dengan jenis organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi. Susilo Martoyo (2000:54) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai, karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemito (1992: 117), bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

- 1) Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
- 2) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- 3) Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang.
- 4) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Oemar (2007:14), yaitu:

- 1) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
- 2) Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan diri SDM sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
- 3) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
- 4) Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

IV. Tahap-Tahap dalam Pendidikan dan Pelatihan

Sebelum pendidikan dan pelatihan akan dijalankan, kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan perlu dianalisis lebih dahulu sebagai langkah atau tahapan penilaian dari proses pendidikan dan pelatihan.

Menurut Syafri (2003) tahapan dalam pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

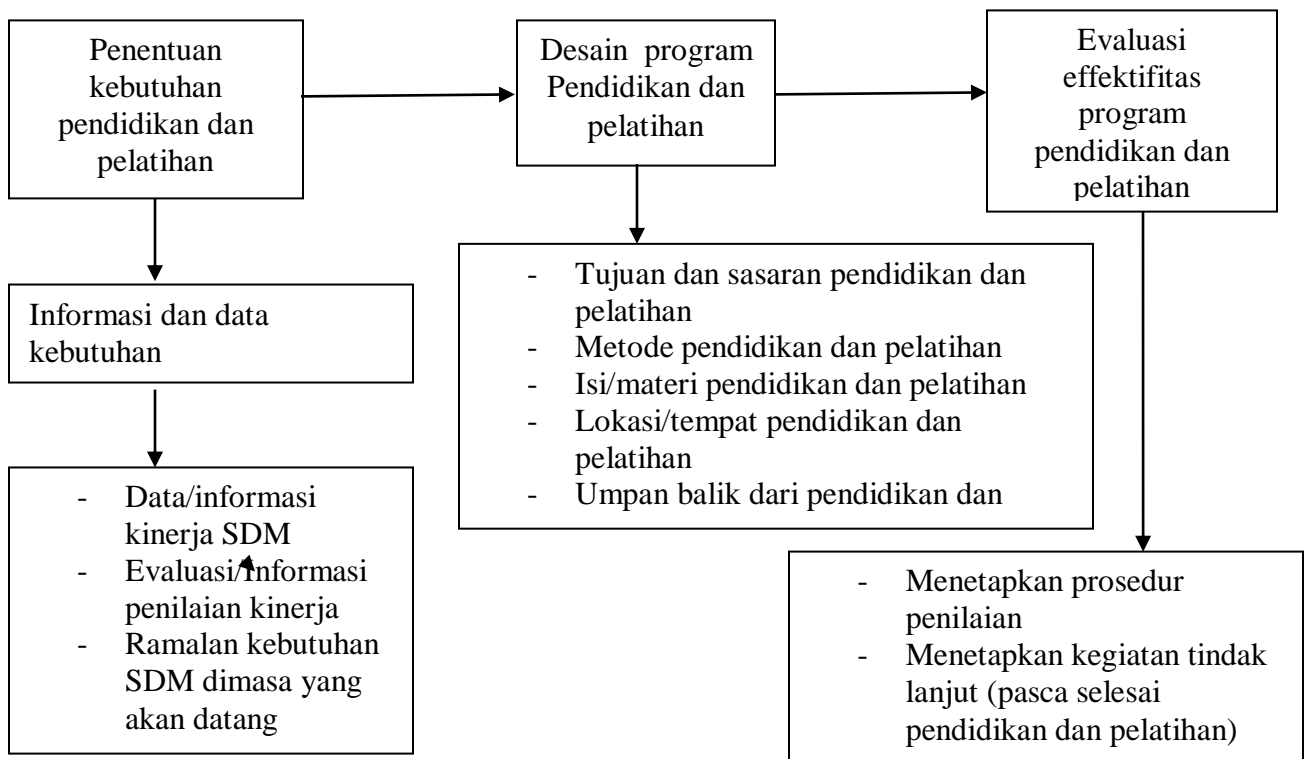
- a. Penilaian kebutuhan pendidikan dan pelatihan, meliputi penilaian kebutuhan perusahaan, penilaian kebutuhan tugas, dan penilaian kebutuhan karyawan.
- b. Perumusan tujuan pendidikan dan pelatihan, sehingga harus ada keterkaitan antara input, output, outcome dan impact, serta pendidikan dan pelatihan itu sendiri.
- c. Prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan, harus memuat partisipasi, pendalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman dan memiliki kriteria.
- d. Merancang dan menyeleksi prosedur pendidikan dan pelatihan, harus memuat materi dan metode program pembelajaran, serta pengevaluasian.

Menurut Gomes (2003), ada 3 tahapan dalam pendidikan dan pelatihan, yakni:

- a. Penentuan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (*assessing education and training needs*). Tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu atau tidak program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- b. Mendesaian program pendidikan dan pelatihan (*designing education and training*

program). Menentukan metode yang dipilih, harus memenuhi prinsip-prinsip umum yaitu memotivasi para peserta, peserta berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, memberikan keterampilan-keterampilan, memberikan feedback, mendorong hasil dari pendidikan dan pelatihan ke pekerjaan, efektif dari segi biaya.

- c. Evaluasi efektifitas program pendidikan dan pelatihan (evaluating education and training program effectiveness). Menguji keefektifan pendidikan dan pelatihan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.



Gambar 1.
Model Tahapan Penyusunan Program Pendidikan dan Pelatihan

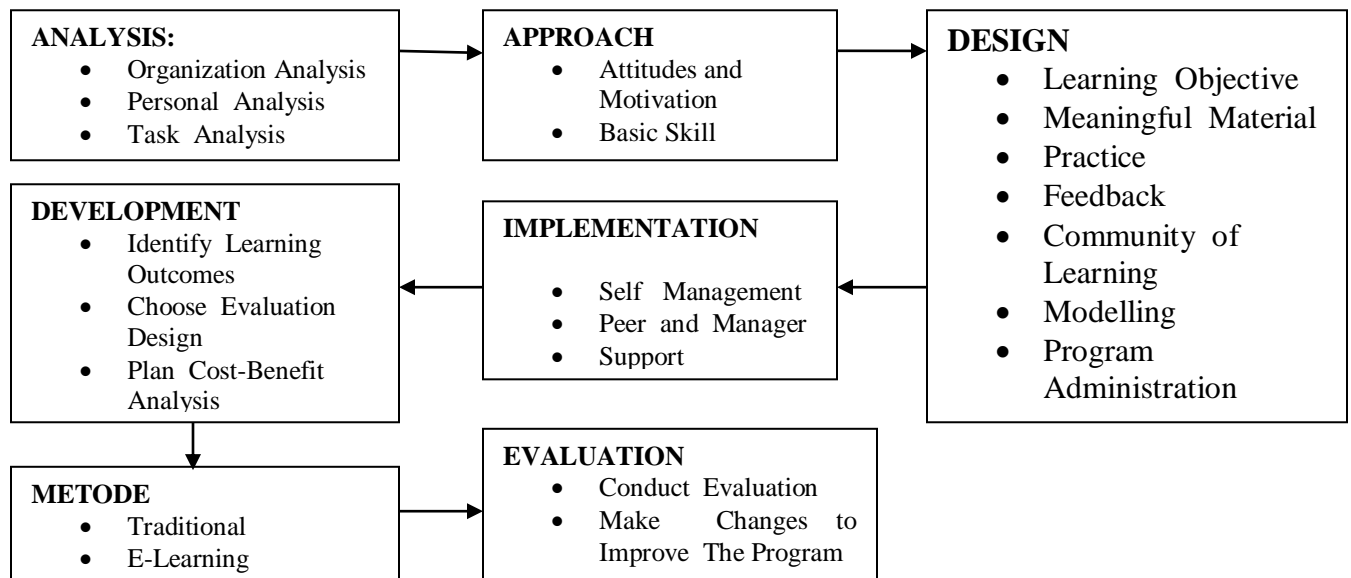
Sedangkan Noe (2005:6) mengemukakan bahwa ada 7 (tujuh) tahap dalam proses perancangan agar pendidikan dan pelatihan efektif, yaitu:

- 1) Mengadakan penilaian terhadap kebutuhan.
- 2) Memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan dalam pendidikan dan pelatihan.
- 3) Menciptakan lingkungan belajar.
- 4) Memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pendidikan dan pelatihan dalam

pekerjanya.

- 5) Mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil (*outcomes*) yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan seperti perilaku, pembelajaran, keahlian, memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pendidikan dan pelatihan.
- 6) Memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran.
- 7) Mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar supaya dapat meningkatkan efektifitas pendidikan dan pelatihan.

Serangkaian proses perancangan pendidikan dan pelatihan seperti Gambar 2, berikut ini:



Gambar 2.
Proses Merancang Pendidikan dan Pelatihan

V. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi. Menurut Hartatik (2014:91) ada beberapa manfaat dari pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
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 sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan.

VI. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora, 2006:278) ada 5 (lima) jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian.

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang.

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah bagian dari pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya.

VII. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode pengembangan SDM yang didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pekerjaan atau meningkatkan keahlian, kecakapan memimpin, serta untuk mengambil keputusan. Menurut Hasibuan (2003:77), metode-metode pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

a. On The Job

Peserta pendidikan dan pelatihan bekerja di tempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode ini ada 2 (dua) cara yaitu formal dan informal. Cara formal, pengawas menunjuk seorang karyawan senior untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya peserta pendidikan dan pelatihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

b. Vestibule

Metode pendidikan dan pelatihan yang dilakukan didalam kelas atau bengkel suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan suatu pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut, melalui percobaan dengan membuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

c. Demonstration and example

Metode pendidikan dan pelatihan ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan cara mengerjakan sesuatu pekerjaan. Metode ini mengharuskan peserta melihat sendiri teknik pengerjaannya beserta penjelasan, bahkan jika perlu boleh mempraktekkannya.

d. Simulation

Pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja.

e. Apprenticeship

Cara mengembangkan keahlian pertukaran, sehingga para peserta yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan tersebut.

f. Classroom methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, metode studi kasus, diskusi dan seminar.

g. Lecture (ceramah atau kuliah)

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah banyak di suatu kelas. Pelatih mengajarkan metode-metode yang diperlukan, sedang yang dilatih mencatat serta mempresentasikannya. Metode ini Merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif.

h. Conference (rapat)

Dalam metode ini, pelatih harus memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan masalah tersebut. Jadi dalam metode ini kedua pihak, pelatih dan peserta sama-sama berperan aktif, dengan begitu diharapkan peserta terlatih untuk menerima dan mempersepsikan pendapat orang lain, serta dapat mengambil kesimpulan atau keputusan dari permasalahan yang akan dihadapi nanti dalam dunia kerja.

i. Programmed Instruction

Bentuk pelatihan ini menuntut peserta agar dapat belajar sendiri, karena langkah-langkah pengerjaan sudah deprogram, biasanya dengan komputer, buku atau mesin pengajar. Program ini meliputi pemecahan Informasi dalam beberap bagian kecil, sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling terhubung.

VIII. Mengukur Effectivitas Pendidikan dan Pelatihan

Menilai hasil pendidikan dan pelatihan mutlak dilakukan untuk mengetahui apakah program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan efektif atau tidak. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:138-139) berhasil atau tidaknya program pendidikan dan pelatihan dapat diketahui dengan jalan menilai cara pendidikan dan pelatihan tersebut, sebagai berikut:

1. Reaction

Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pendidikan dan pelatihan. Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti: untuk mengetahui sejauh mana para peserta merasa puas dengan program untuk maksud diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan, untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap represif untuk mengikuti program pelatihan.

2. 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.

3. *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.

4. *Organizational result*

Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

5. *Cost effectivity*

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.

Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi sumber daya manusia, sebagai upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang siap untuk menghadapi pekerjaan yang dianggap belum dikuasai oleh sumber daya manusia tersebut. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab kerja, sehingga sumber daya manusia atau tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien yang akan memberikan dampak baik bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi sumber daya manusia itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Heidjrachman R. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta. Laksana.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia.
- Noe. 2005. *Human Resources Management*. New York. Mc Graw Hill.
- Nitisemito, A. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.