

## Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Velnika Elmanisar<sup>1</sup>, Nellitawati<sup>2</sup>, Hanif Alkadri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Padang, Indonesia

e-mail: [velnika30@gmail.com](mailto:velnika30@gmail.com)

### Abstrak

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi guru dan tenaga kependidikan diharapkan mampu melakukan tugasnya dan memiliki kapabilitas sesuai kebutuhan kompetensi, sehingga berdampak pada penilaian akhir peserta didik. Jenis dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui, mendiskripsikan dan menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, sehingga manfaat dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu mengisi kekosongan keterampilan yang ada dalam tim, membantu organisasi atau tenaga kependidikan untuk tetap relevan dalam menghadapi perubahan, seperti perubahan kurikulum, teknologi, persaingan yang meningkat, atau perubahan dalam kebijakan dan peraturan.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia*

### Abstract

Training and development of human resources conducted aim to enhance the skills, knowledge, and abilities of teachers and educational staff, enabling them to work more effectively and efficiently in performing their tasks. The importance of training and development of human resources for teachers and educational staff is expected to enable them to perform their duties and possess capabilities according to competency needs, thus impacting the final assessment of students. The type of research in this study is qualitative with a descriptive method. The results of the research conducted are aimed at understanding, describing, and analyzing how the training and development of teacher and educational staff competencies in the Education Department of West Sumatra Province are carried out, so that the benefits of human resource training and development can help fill skill gaps within teams, aid organizations or educational personnel to remain relevant in facing changes, such as curriculum changes, technology, increased competition, or changes in policies and regulations.

**Keyword:** *Human Resource Training and Development*

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi dan modernisasi merupakan pintu gerbang dalam menyambut perubahan yang universal. Perubahan-perubahan yang terjadi bisa kita rasakan dalam semua aspek kehidupan tanpa terkecuali khususnya pendidikan. Hasil pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik juga maka dari itulah dibutuhkan sekali pendidik yang memiliki kualitas yang tinggi dan mampu bersaing. Kemajuan yang dirasakan melahirkan banyak persaingan antar pelaksana pendidikan yang mana tidak hanya bersaing di tingkat lokal, tetapi juga di tingkat global. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari organisasi sebab semakin berkualitas sumber daya manusia dinaggap dapat menjalankan tupoksi sebagai pendidik. Salah satu faktor yang menunjang pembangunan atau peningkatan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Organisasi harus mendukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian keunggulan dan keberhasilan organisasi. Manusia merupakan penggerak dalam berpikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan, sehingga instansi atau unit kerja harus memberikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawainya agar dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki organisasi atau instansi tersebut.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dengan melaksanakan bentuk pelatihan yang memadai sehingga pegawai memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebab pelatihan tidak bisa kita pisahkan dari sebuah pembinaan secara menyeluruh dan outputnya nanti adalah peningkatan mutu profesionalisme.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Pengembangan adalah penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Menurut Handoko (2013) dalam Juwita (2019), suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan, karena pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Selain itu pelatihan adalah sebuah usaha yang dilakukan untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian dari seorang pegawai. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pelatihan maka hal ini bisa dilaksanakan secara berkelanjutan dan pada akhirnya para pegawai dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi instansi tempat mereka bernaung.

Pengembangan diartikan sebagai kesiapan seorang individu dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau malah lebih tinggi dalam sebuah instansi pendidikan, organisasi, lembaga ataupun sebuah perusahaan. Pengembangan sifatnya adalah formal yang menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan

untuk banyak kepentingan yang akan datang. Tujuan yang lebih luas dari pengembangan ini adalah kemampuan seseorang dalam mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau perubahan yang mungkin saja direncanakan. Pengembangan juga diartikan sebagai sebuah bentuk cara dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan atau pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia merupakan perbaikan kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap sebuah organisasi, perusahaan dengan tanggung jawab yang strategis dan etis juga sosial. Pelatihan kerja menurut UU. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja pada tingkat keterampilan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sjafri Mangkuprawira (2004) mengatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki visi dalam upaya peningkatan kompetensi karyawan yang merupakan guru dan tenaga kependidikan, dalam bentuk diklat, workshop, bimbingan teknis, serta sosialisasi terkait program peningkatan kapasitas dan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di Provinsi Sumatera Barat, dan salah satu misi dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat point 3 (tiga) yaitu meningkatkan tata kelola dan akuntabilitas manajemen pendidikan, yang mana tata kelola pendidikan merupakan suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan penilaian pendidikan agar bisa mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Pada tahun anggaran 2024 jumlah guru dan tenaga kependidikan berjumlah lebih kurang 25.000 yang terdiri dari PNS 12.000, Non PNS 8.000 dan guru Yayasan berjumlah 5.000, ditinjau dari hasil rapor mutu pendidikan Provinsi Sumatera Barat, tiga hal yang perlu ditingkatkan dalam mencapai hasil yang optimal bagi guru dan kependidikan dalam melaksanakan tugas, yaitu kemampuan Literasi guru, Kemampuan Numerasi dan Kebiasaan guru yang belum berpusat pada siswa. Untuk mengatasi persoalan diatas perlu adanya upaya peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan sehingga salah satu program unggulan Gubernur Sumatera Barat dibidang pendidikan yaitu Sumatera Barat yang cerdas dan sehat tercapai dengan baik. Strategi yang dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam upaya peningkatan SDM guru dan tenaga kependidikan yaitu meningkatkan kemampuan IT Guru dan Tenaga Kependidikan, meningkatkan kemampuan literasi melalui Bimtek, IHT, workshop, serta beasiswa Rajawali (pendidikan S1 dan S2). Meningkatkan kemampuan Numerasi, Meningkatkan kemampuan strategi mengajar, dan penilaian.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di lingkungan dinas pendidikan Sumatera Barat dapat menjadi aset penting yang nantinya akan menjadi pendukung terhadap kemajuan, sehingga keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting

di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi, hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi instansi yang unggul dalam hal kinerjanya.

Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya di dalam organisasi.

## METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara mendalam terkait dengan objek penelitian yaitu Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan Studi Pustaka. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan menurut Miles dan Huberman yaitu *Data collection* (Pengumpulan Data), *Data Condensation* (Kondensasi Data), *Data Display* (Penyajian Data), *Conclusion Drawing/Verification*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pelatihan Sumber daya Manusia

Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (*seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik*) atau pelatihan keahlian (*seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan*). Chris Rowley, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hal. 436.

Menurut Rivai (2014 : 164) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.” Dan menurut (Dessler 2016:). pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut Nitisemito (2001) dalam Tendean, dkk (2017) pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya usaha untuk mengembangkan keterampilan semata. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah

proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Sasaran yang ingin dicapai pada Pelatihan adalah peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pengembangan cenderung lebih bersifat formal yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan yang akan datang

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut (Krismiyati, 2017:44) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Sedangkan Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88) Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Menurut *Handoko (2010 :104)*, Pengembangan (*development*) karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Secara umum Pengembangan (*development*) dalam konsep human resource development artinya sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzali dalam Kadarisman (2013:5) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan Pengembangan menurut Sikula dalam Priansa (2016: 147), merupakan upaya melalui beberapa proses pendidikan jangka panjang yang melibatkan metode terstruktur dan terorganisir dengan tujuan karyawan manajerial memperoleh pengetahuan secara konseptual dan teoritis. Pengembangan yaitu prosedur menciptakan kegiatan belajar secara terstruktur. Dengan tujuan agar dapat menentukan seluruh tindakan (aktivitas) yang akan dilakukan dalam cara pembelajaran dengan tetap mencermati kemampuan maupun kompetensi peserta didik.

### **Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu organisasi dalam memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Studi yang dilakukan oleh Aragon-Sanchez dan Sanchez-Marin (2005) menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang

puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Yogyakarta: BPFE, 1992*), hal. 02

Menurut Sedarmayanti (2010:164) pelatihan bertujuan mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (proses pendidikan jangka pendek). Menurut Mangkunegara (2017) dalam Juwita (2019), tujuan pelatihan yaitu : Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai di perusahaan. Meningkatkan kualitas kerja. Meningkatkan perencanaan SDM yang sudah ada. Memberikan motivasi agar pegawai dapat bersaing dengan yang lain dan mampu berprestasi secara maksimal. Tujuan dan sasaran dari program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dalam organisasi akan berbeda - beda tergantung pada tingkatan karyawan tersebut dalam organisasi. Untuk karyawan pada tingkat operasional misalnya, tujuan pelatihan yang utama adalah untuk mengurangi kecelakaan kerja. Sedangkan bagi karyawan pada tingkat manajerial diarahkan untuk meningkatkan kepercayaan dari kepekaan, dan stabilitas sosial. Pelatihan dan pengembangan SDM juga dapat membantu organisasi dalam memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Studi yang dilakukan oleh Aragon-Sanchez dan Sanchez-Marin (2005) menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia dan memperkuat posisi organisasi dalam pasar global. Organisasi di Indonesia harus memperhatikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara terus-menerus agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, memperkuat keunggulan kompetitif, meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan, serta meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dilakukan sebagai bentuk optimalisasi kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berdaya saing dengan kompetensi yang tinggi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan dinas pendidikan sumatera barat membantu guru dan tenaga kependidikan dalam upaya peningkatan kemampuan guru dan tenaga kependidikan yang optimal, hal ini terlihat dari

adanya peningkatan kemampuan literasi, numerasi dan cara mengajar Guru dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan tuntutan kurikulum. Menciptakan lingkungan positif dan memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan tumbuh dan berkembang secara profesional. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu guru dan tenaga kependidikan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih terlatih dan terampil, sehingga Dinas pendidikan provinsi Sumatera Barat dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar global.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aragón-Sánchez, A., & Sánchez-Marín, G. (2005). Strategic orientation, management characteristics, and performance: A study of Spanish SMEs. *Journal of Small Business Management*, 43(3), 287–308. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2005.00138.x>
- Chris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2013). Jakarta: Rajawali Pers, hal. 436.
- Chris Rowley & Keith Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Indeks*. Jakarta
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1), 44.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (2013). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Rivai, V, M. Ramly, T. Mutis dan Willy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*,. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2010):164
- Sugoyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hal. 02
- Tendean, Bella, dkk. (2017). Hubungan Penggunaan Alat Kontrasepsi Suntik Depomedroksi Progesteron Asetat (DMPA) dengan Tekanan Darah pada Ibu di Puskesmas Ranotana Weru : *ejournal Keperawatan (e-Kp) Volume 5 Nomor 1*
- Undang-undang No. 13 tahun (2023) Pasal 1 ayat 9 Tentang Pelatihan Kerja