

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GURU SLB PADA YAYASAN PENDIDIKAN MANDIRI PUTRA LOWONG

Aisyah Arum Sari, Rona Netanya Tifani, Susdiyanto, Dasmadi
Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi
Email: aisyaharum04@gmail.com, ronatifany8@gmail.com, dan
cusdiyanto@gmail.com, dasmadi@unisri.ac.id.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran manajemen sumber daya manusia di Yayasan Mandiri Pendidikan Putra Lowong. Data diperoleh melalui studi kasus dengan melakukan observasi langsung terhadap kepala sekolah dan guru-guru di SLB Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong. Pelatihan dan pengembangan memegang peranan kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di sektor pendidikan. Hal ini menjadi penting karena tenaga kerja mungkin belum sepenuhnya siap untuk tugas-tugas mereka mengingat perubahan kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan. Meskipun secara administratif para pekerja mungkin sudah memenuhi persyaratan, namun mereka perlu terus mengikuti perkembangan pendidikan yang relevan dengan tugas mereka. Strategi pengembangan SDM lebih ditekankan pada peningkatan keterampilan, dan partisipasi dalam berbagai pelatihan diwajibkan. Lebih lanjut, penting untuk diakui bahwa satu pelatihan saja tidak cukup. Terdapat beragam jenis pelatihan yang dapat diikuti untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Hasil dari laporan tahun 2023 menunjukkan peningkatan kualitas guru setelah mengikuti berbagai pelatihan dan seminar. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif secara parsial terhadap peningkatan keterampilan guru di SLB Yayasan Mandiri Pendidikan Putra Lowong. Dengan meningkatnya pelatihan dan keaktifan dalam mengikuti kegiatan bersama siswa-siswi, guru dapat mengikuti perkembangan muridnya dengan lebih efisien dan memanfaatkan keahlian mereka dengan lebih optimal.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, Pendidikan, Pelatihan dan pengembangan, Pengaruh manajemen sumber daya manusia.

Abstract: This study aims to examine the role of human resource management at the Mandiri Pendidikan Putra Lowong Foundation. Data was obtained through a case study by directly observing the headmaster and teachers at the Special Education School of the Mandiri Pendidikan Putra Lowong Foundation. Training and development play a crucial role in improving the performance of the workforce in the education sector. This is important because the workforce may not be fully prepared for their tasks given the changing needs of society in the field of education. While administratively the workers may already meet the requirements, they still need to keep up with the relevant developments in education. The strategy for human resource development is primarily focused on enhancing skills, and participation in various training programs is mandatory. Furthermore, it is important to acknowledge that one training session is not sufficient. There are various types of training that can be undertaken to enhance skills and

competencies. The results from the 2023 report indicate an improvement in the quality of teachers after participating in various training sessions and seminars. Overall, training and development of human resources play a crucial role in enhancing the quality of education and the performance of teachers. The results of this study indicate that human resource management has a positive partial effect on improving the skills of teachers at the Mandiri Pendidikan Putra Lowong Special Education School. With increased training and active participation in activities with students, teachers can more efficiently track the progress of their students and utilize their expertise more effectively.

Keywords: Human resource management, Education, Training and development, Influence of human resource management

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan layanan Pendidikan yang berkualitas tidak hanya merupakan hak bagi anak-anak pada umumnya, tetapi juga bagi anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus (ABK) (Putra, Suarsana, & Suharta, 2020; Rahmawati & Suarsana, 2014; I M, Suarsana, Mahayukti, Sudarma, & Yoga, 2018). Penyediaan Pendidikan bagi ABK dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, termasuk Pendidikan inklusi, integrasi, maupun segregasi. Dalam konteks Pendidikan segregasi, ABK ditempatkan di lingkungan sekolah terpisah dari lingkungan sekolah anak-anak normal, seringkali dikenal dengan sebutan Sekolah Luar Biasa (SLB). (Juniantari et al., 2021)

Rencana pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus sangat bergantung pada kekhasan masing-masing siswa agar potensi mereka dapat berkembang secara optimal (Mais, 2018). Proses pembelajaran yang optimal dapat dicapai apabila para pengajar memiliki pemahaman yang memadai tentang penggunaan berbagai media pembelajaran, mengingat bagi ABK, media bukan hanya berfungsi sebagai mediator dalam pembelajaran, melainkan juga sebagai alat bantu untuk memfasilitasi kebutuhan ketunaan, terapi, dan juga rehabilitasi. Media pembelajaran dapat disesuaikan dengan kondisi dan potensi individu ABK (Mais, 2018)

Peningkatan kualitas dan keterampilan guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki dampak yang penting bagi tumbuh kembang siswa. Sumber daya manusia yang terampil dan terlatih secara efektif berperan dalam mendorong tujuan Pendidikan di SLB. Oleh karena itu, perlunya peningkatan kemampuan dan kompetensi guru menjadi fokus utama dalam meningkatkan kualitas layanan Pendidikan yang disediakan di SLB. Melalui pelatihan yang memadai, guru dapat memperoleh wawasan baru, strategi pembelajaran yang inovatif, dan pemahaman mendalam tentang pendekatan terbaik dalam menghadapi tantangan unik dalam pembelajaran siswa berkebutuhan khusus. Pengembangan guru juga penting dalam menyiapkan mereka untuk menghadapi tugas dan tanggungjawab yang beragam dan kompleks di masa depan. Dengan demikian keterampilan guru SLB memberikan dampak positif bagi pertumbuhan dan kemajuan Pendidikan di lingkungan SLB. (Gustiana et al., 2022)

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan usaha untuk meningkatkan keterampilan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Ini didasarkan pada fakta bahwa setiap karyawan membutuhkan pengetahuan, kemampuan, dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang agar dapat bekerja secara efektif dan meraih kemajuan karier. Proses ini juga dikenal sebagai persiapan untuk meningkatkan kinerja atau naik jabatan dalam jangka waktu panjang untuk berbagai posisi dan tanggung jawab tertentu. Pengembangan sumber daya manusia

melibatkan suatu proses pengubahan perilaku (behavior engineering). Kata "belajar" menurut pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektivitasnya. (Dewi Untari, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja (Rowley dan Jackson, 2012: 88). Pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk kepentingan peningkatan kinerja guru di SLB pada YPMPL (Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong) untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian guru SLB di YPMPL.

Bagaimana pengaruh diadakannya pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perbaikan yang sudah dilakukan terkait efektivitas dan efisiensi kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, memberikan pelatihan kompetensi, dan yang terpenting merubah sikap dan mentalitas karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Setidaknya ada 11 tujuan pengembangan antara lain: produktivitas, efisiensi, mengurangi kerusakan, minimalisasi kecelakaan, meningkatkan kualitas pelayanan, mengembangkan moralitas, peningkatan karir, kemampuan konseptual, kepemimpinan, kontrapretasi (balas jasa), dan kepuasan konsumen. (Dewi Untari, 2019).

Kualitas sumber daya manusia mencakup seberapa baik mereka dalam hal kemampuan fisik dan non fisik. Aspek fisik termasuk kekuatan tubuh, sedangkan aspek non fisik mencakup kemampuan berpikir dan keahlian kerja. Untuk meningkatkan kualitas fisik, dapat dilakukan melalui program pelatihan. Sementara untuk meningkatkan kemampuan non fisik, fokus pada peningkatan pendidikan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Notoatmodjo, (2003).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru SLB di Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong.

METODE

Metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam studi ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah suatu cara penelitian di mana peneliti menyelidiki secara mendalam satu kasus tertentu dalam berbagai bidang. Mereka mengumpulkan informasi secara komprehensif dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Kasus ini bisa berupa suatu peristiwa, aktivitas, proses, dan program (Creswell, 2016; Assyakurrohim et al., 2023).

Penelitian ini memfokuskan pada guru-guru di SLB Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong dalam konteks kualitas pengajaran. Terdapat sepuluh guru di SLB ini. Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, penulis melakukan analisis data setelah melakukan pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dengan kepala sekolah dan guru di SLB tersebut. Selain itu, data juga diperoleh dari

berbagai sumber seperti buku, internet, dokumentasi, dan data terkait lainnya yang relevan dengan masalah penelitian ini untuk mendukung pemikiran teoritis dalam proses penelitian.

Menurut Nazir (2011), studi kepustakaan adalah upaya untuk mengumpulkan data dengan tujuan mendapatkan informasi dan referensi yang lebih mendalam terkait dengan kajian yang sedang diteliti. Pada penelitian ini peneliti mengambil data dari hasil seminar yang diadakan kemudian akan ditarik kesimpulan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan guru SLB pada Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan sering diterapkan sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja di bidang pendidikan yang mungkin belum sepenuhnya siap dalam menjalankan tugasnya karena adanya perubahan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Secara administratif, para pekerja di bidang pendidikan mungkin sudah memenuhi persyaratan pekerjaan mereka, namun pada kenyataannya, mereka perlu mengikuti atau menyelaraskan diri dengan perkembangan pendidikan yang sesuai dengan tugas yang diemban atau akan diemban. Kegiatan ini didorong dan diinisiasi oleh instansi pendidikan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir bagi tenaga kerja pendidikan, dengan tujuan memperoleh kinerja yang unggul.

Menurut teori Mangkunegara (2008), pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir. Dalam proses ini, pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang terbatas. Hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong menunjukkan adanya peningkatan setelah para guru atau pendidik mengikuti berbagai pelatihan dan seminar. Salah satu seminar yang baru saja terlaksana yaitu Seminar Perdagogik Anak Berkebutuhan Khusus, meskipun belum mencapai tingkat maksimal. Hal ini juga terlihat dari laporan yang ada pada Yayasan di tahun 2023 Yang disampaikan oleh ketua Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong dilaporkan tahun 2023 dari Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong yang disampaikan oleh Ketua Yayasan menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas guru. Fokus utama dari program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengembangan keterampilan (skill). Untuk mencapai tujuan ini, strategi berikutnya adalah mengikutsertakan para guru dalam berbagai pelatihan, dengan persyaratan wajib untuk setiap guru berpartisipasi dalam setidaknya satu kegiatan pelatihan setiap bulannya.

Penting untuk diakui bahwa satu pelatihan saja tidak cukup. Ada berbagai jenis pelatihan yang tersedia bagi guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Mulai dari pelatihan kepemimpinan, coaching, soft skill, hingga motivasi dan kreativitas. Selain itu, para guru juga dapat berpartisipasi dalam kegiatan lomba anak untuk melihat sejauh mana konsep-konsep yang mereka pelajari dari luar dapat diterapkan dalam praktek dan memberikan hasil yang positif. Adanya penyedia jasa pengembangan SDM juga merupakan salah satu alternatif yang dapat membantu pelaksanaan strategi ini. Dengan demikian, laporan ini mencerminkan komitmen Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia,

khususnya para guru, demi meningkatkan mutu pendidikan yang mereka berikan.. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk meningkatkan hasil-hasil tersebut.

Seorang pimpinan sekolah harus jeli mengidentifikasi dan mengklasifikasikan per-masalahan yang ada sehingga menjadi suatu skala prioritas pemecahan apalagi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru. Masalah-masalah yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan tantangan yang harus diselesaikan karena hal tersebut akan menjadi pelajaran yang berharga untuk mengambil keputusan di kemudian hari. Kepala sekolah sebaiknya memiliki cara atau strategi yang baik dalam menentukan solusi yang tepat dengan melibat-kan sumber daya yang ada di sekolah dalam rangka mengatasi masalah peningkatan kinerja guru. (Dwi Yuniarti, 2019)

Kepala sekolah aktif berupaya untuk terus meningkatkan kualitas para guru. Fokus dari pengembangan SDM lebih ditujukan pada peningkatan keterampilan (skill). Oleh karena itu, strategi lanjutan untuk pengembangan SDM adalah melibatkan guru-guru dalam berbagai program pelatihan dan seminar. Diwajibkan agar setiap guru berpartisipasi dalam setidaknya satu kegiatan pelatihan setiap bulannya. Tidak hanya satu jenis pelatihan, tersedia beragam jenis pelatihan yang dapat diikuti oleh guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.

Penting untuk diakui bahwa satu pelatihan saja tidak cukup. Ada berbagai macam pelatihan yang dapat diikuti oleh guru-guru untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, termasuk pelatihan kepemimpinan, coaching, soft skill, motivasi, kreativitas, seperti halnya seminar yang diikuti oleh seluruh guru di Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong. Seminar Perdagogik Anak Berkebutuhan Khusus, seminar tersebut sangat berguna untuk meningkatkan pengetahuan, skill, dan kemampuan guru di yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong dalam menambah strategi ketika mengajar. Hal ini bertujuan untuk mengamati sejauh mana metode atau pengetahuan yang diperoleh dari luar dapat diterapkan dalam praktik dan memberikan hasil. Dalam upaya ini, terdapat penyedia jasa pengembangan SDM yang dapat membantu mengimplementasikan strategi ini. Menurut Bartol dalam Sri Wiludjeng (2007), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi guru mempelajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Pelatihan dan pengembangan tentunya dapat meningkatkan kinerja tenaga didik. Hal ini dapat terlihat mulai dari meningkatnya disiplin para guru terhadap waktu maupun disiplin terhadap peraturan atau tata tetib yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Selain itu kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan kinerja guru. (Dwi Yuniarti, 2019)

Pada penelitian Suganda menjelaskan bahwa nilai t hitung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melebihi t table. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya keterkaitan yang kuat antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan peningkatan ketrampilan guru di SLB. Pengaruh positif secara parsial dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap ketrampilan guru

menunjukkan pentingnya upaya peningkatan kompetensi dan kualifikasi para pendidik. Melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang terarah, guru mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan pendampingan bagi siswa-siswi berkebutuhan khusus. Dengan demikian program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi guru SLB akan berkontribusi secara nyata dan memajukan kualitas Pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus. (Sugandha et al., 2019)

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan manajemen sumber daya manusia pada Yayasan Mandiri Pendidikan Putra Lowong. Teknik perolehan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara studi kasus. Penulis mengumpulkan informasi melalui observasi langsung dengan kepala sekolah dan guru guru di SLB Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong. Pelatihan dan pengembangan merupakan langkah kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di bidang pendidikan. Hal ini penting karena tenaga kerja mungkin belum sepenuhnya siap untuk tugas-tugas mereka karena perubahan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Meskipun administratif para pekerja mungkin sudah memenuhi persyaratan, namun mereka perlu terus mengikuti perkembangan pendidikan yang sesuai dengan tugas mereka.

Strategi pengembangan SDM lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan, dan keikutsertaan dalam berbagai pelatihan adalah hal yang diwajibkan. Selain itu, penting untuk diakui bahwa satu pelatihan saja tidak cukup, ada berbagai jenis pelatihan yang dapat diikuti untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Hasil dari laporan tahun 2023 menunjukkan adanya peningkatan dalam kualitas guru setelah mengikuti berbagai pelatihan dan seminar. Kesimpulannya, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini adalah peranan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif secara parsial dengan peningkatan keterampilan guru di SLB Yayasan Mandiri Pendidikan Putra Lowong. Dengan ditingkatkannya pelatihan dan keaktifannya mengikuti kegiatan dengan para siswa siswi untuk mengikuti perkembangan para muridnya sehingga dapat menyesuaikan dengan keahlian mana yang guru dapat kembangkan dengan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3 (01), 1–9.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6).
- Juniantari, M., Saindra Santyadiputra, G., & Ayu Tirtayani, L. (2021). Pelatihan Perancangan, Pembuatan, dan Penggunaan Media Adaptif bagi Guru-Guru SLB Negeri 1 Klungkung. *JURNAL WIDYA LAKSANA*, 10(1).
<https://doi.org/10.23887/jwl.v10i1.29536>
- Mangkunegara A. Prabu. (2008). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Moh Nazir, (2011). Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia.

- Rowley, Chris & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The. Key Concepts. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 88.
- Sugandha, S., Wibowo, Fx. P., & Hendra, H. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.JEMBO ENERGINDO. *Dynamic Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1963>
- Untari, Dewi., & Muliadi, Wendi. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TKQ Al Ukuwwah Bandung. *JURNAL INOVASI PENDIDIKAN EKONOMI*, 9(1).
- Yuniarti, Dwi., & Lingga. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Muntok. *Efektor*, 6(1)
- Wiludjeng, Sri. (2007). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

