

## **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TKQ Al Ukhuwwah Bandung**

Dewi Untari<sup>1\*</sup>, Wendy Muliadi<sup>2</sup>

Politeknik Kridatama<sup>1</sup>, STIE Kridatama Bandung<sup>2</sup>

\*Corresponding Author, email: [dewi1untari@gmail.com](mailto:dewi1untari@gmail.com)

Diterima: 21 Januari 2019  
Revisi : 07 Maret 2019  
Available Online: 30 April 2019

### **KEYWORD**

*Training, HR Development, Quality*

### **A B S T R A C T**

*The aim of the study was to study Human Resource Training and Development to Improve Education Quality at Al Ukhuwwah TKQ Bandung. The subjects in this study were TKQ Al Ukhuwwah teachers who gathered 12 teachers. The results in this study have increased, namely the results of the report even though the results have not been maximized. The principal to improve the quality of the teacher so that the development of HR and training takes precedence over skills, therefore the next HR development strategy is to involve the teacher in training with mandatory words in one month the teacher turns on. Not just one, there are many training teachers who can participate in improving skills, competencies, ranging from leadership training, skills training, skills training, motivational training, creativity training, or participating in child training activities to be able to be practiced from outside. children if there are results or not, the results show that children are creative means that the teacher already has quality in the field of creative education.*



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Some rights reserved

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen vital yang menggerakkan organisasi terdiri dari individu yang produktif yang berfungsi pula sebagai asset yang terus-menerus dikembangkan dan dilatih pengetahuan dan keahliannya. Secara umum sumber daya manusia dari dua jenis yaitu SDM makro berupa jumlah penduduk yang ada dalam rentang usia produktif dan SDM mikro yang merupakan individu atau personel yang bekerja pada suatu organisasi. Karena karyawan adalah asset perusahaan maka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi mutlak diperlukan

Dalam pelaksanaan Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang harus dilakukan adalah suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sikap mental dan keahlian sehingga mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggungjawabnya di masa depan. Pelaksanaan untuk melakukan Pengembangan dan pelatihan SDM juga adalah salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika

persoalan sumber daya manusia seperti: turn over karyawan, karyawan yang kompetensinya terbatas, diversifikasi tenaga kerja. Untuk itu melalui program pengembangan dan pelatihan kerja 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 dengan standar Sjafriz Mangkuprawira, (2004).

Pengembangan sumber daya manusia biasanya terkait dengan upaya upgrade kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerja sehingga menjadi lebih baik lagi. Pengembangan ini dilandaskan pada kenyataan bahwa setiap karyawan memerlukan pengetahuan, kompetensi, dan kebutuhan untuk berkembang supaya bisa bekerja dengan baik dan dapat meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk Persiapan kemajuan kinerja atau yang disebut dengan jenjang karir dalam jangka waktu panjang untuk serangkaian posisi dan jabatan tertentu inilah yang dipahami sebagai proses pengembangan sumber daya manusia.

Pada program pengembangan sumber daya manusia maka harus dicantumkan sasaran, kebijakan prosedur, anggaran peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Pada dasarnya Prinsip pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan di posisi dan jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan agar mereka dapat mempersiapkan dirinya menghadapi proses pengembangan tersebut.

Tujuan mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perbaikan yang dilakukan terkait dengan 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.

Kompetisi yang dilakukan oleh antar organisasi berlangsung dengan sangat ketat pada masa sekarang ini, persoalan produktivitas menjadi salah satu penentu keberlangsungan organisasi disamping persoalan kualitas dan kemampuan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat membantu pencapaian kinerja yang baik dalam memberikan pengajaran di TKQ Al Ukhuwwah.

Kendala dilapangan yang terjadi di TKQ Al Ukhuwwah guru masih ada yang berpendidikan SMA, guru di TKQ Al Ukhuwwah juga tidak bekerja dengan full time karena setelah mengajar selesai di pukul 10.30 guru langsung meninggalkan sekolah tanpa menyiapkan materi untuk berikutnya, guru jarang mengikuti pelatihan dikarenakan kesibukan diluar sekolah.

Dalam teori Mangkunegara (2008) mengungkapkan yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Bartol dalam Sri Wiludjeng (2007), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi karyawan mempelajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang keahlian masing-masing yang merupakan tanggung jawab guru atau karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan terkait Program pelaksanaan pengembangan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan baik merupakan pemberian pelatihan dengan metode yang tepat dan memiliki alasan serta tujuan yang jelas mengapa pelatihan tersebut perlu dilakukan. Tujuan dilakukan yang utama adalah pelatihan dan pengembangan menghilangkan kekurangan yang menyebabkan karyawan bekerja di bawah standar, baik kekurangan yang ada sekarang maupunantisipasi terhadap kekurangan yang akan terjadi di masa mendatang. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk

diberikan terhadap karyawan pada perusahaan-perusahaan dengan tingkat produktivitas tetap atau menurun. Melakukan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk melakukan pekerjaannya memiliki peranan yang penting dalam organisasi. Mengumpulkan banyak sumber informasi yang relevan dibutuhkan untuk menentukan perlu atau tidaknya diadakan suatu pelatihan. Proses ini kemudian disebut dengan analisis kebutuhan pelatihan.

Proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan Kebutuhan-kebutuhan yang dapat ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level (Mondy, 2008), yaitu: 1) Analisis organisasi, analisis dilakukan dari sudut pandang organisasi secara keseluruhan, mulai dari mempelajari misi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategik perusahaan, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia, 2) Analisis tugas, analisis berfokus pada tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, 3) Analisis orang, analisis berfokus pada individu untuk menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan dan metode serta jenis pelatihan seperti apa yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Analisis yang dilakukan untuk proses kebutuhan pelatihan akan membantu perusahaan dalam menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, pemilihan metode pelatihan yang tepat, sehingga pelatihan yang diadakan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, memperbaiki tingkah laku, sikap dan mampu untuk diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan.

Sedangkan yang diungkapkan oleh Dessler (2008) analisis kebutuhan pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu: 1) Analisis Tugas, analisis tanggungjawab tugas merupakan studi yang rinci dari pekerjaan untuk mengetahui keterampilan khusus yang dibutuhkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sangat membantu dalam hal ini. Daftar program kegiatan pelatihan dan pengembangan tanggung jawab dan keterampilan khusus ini akan menjadi referensi dasar dalam menentukan pelatihan yang dibutuhkan. Analisis ini merupakan tugas yang berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan baru, 2) Analisis Prestasi, merupakan proses verifikasi adanya defisiensi kinerja dan menentukan apakah defisiensi tersebut harus dikoreksi melalui pelatihan atau cara lain. Analisis ini berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan lama. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan lama. Termasuk kegiatan yang berkaitan dengan laporan kinerja dari penyelia, rekan kerja, dan diri sendiri; data yang terkait dengan kinerja pekerjaan (termasuk produktivitas, absen dan keterlambatan, kecelakaan, sakit dalam jangka pendek, keluhan, sisa, pengiriman terlambat, penurunan waktu, kualitas produk atau jasa, perbaikan, penggunaan peralatan, dan keluhan pelanggan); pengamatan oleh penyelia atau ahli lainnya; wawancara dengan karyawan atau penyeliannya; ujian untuk pengetahuan pekerjaan, keterampilan, dan kehadiran; survey sikap; agenda harian karyawan; dan pusat penilaian.

Setelah menetapkan penentuan indikator kebutuhan-kebutuhan pelatihan terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan-tujuan pelatihan. Pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan-tujuan yang terarah dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi Mondy (2008). Berdasarkan uraian tujuan-tujuan yang dikemukakan pelatihan tersebut, para manajer akan dapat menentukan apakah pelatihan telah berjalan dengan efektif.

Proses pelatihan dan pengembangan menurut Sri Wiludjeng (2007) terdiri dari: 1) Penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan; 2) Penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik; 3) Pemilihan metode; 4) Pemilihan media; 5) Implementasi program; dan 6) Evaluasi program. Tujuan dari proses ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, mencegah ketinggalan dalam keterampilan yang baru untuk pekerjaannya, dan mempersiapkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di level yang lebih tinggi. Langkah pertama dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan. Kebutuhan-kebutuhan untuk tercapainya pelatihan dapat ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level Mondy, (2008)

Model yang dilakukan Kirkpatrick untuk melakukan evaluasi pelatihan dan pengembangan yang digunakan secara luas dalam lingkungan pembelajaran Mondy, (2010). Level-level dalam model ini adalah: 1) Opini Peserta, mengevaluasi kebutuhan-kebutuhan program pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respon dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan pelanggan, 2) Tingkat Pembelajaran, setiap kegiatan organisasi melaksanakan dan

melakukan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan dan pengembangan. Desain kelompok control *pretest-posttest* adalah salah satu prosedur evaluasi yang mungkin digunakan. Dalam kegiatan ini prosedur yang dilakukan kedua kelompok kegiatan ini menerima tes yang sama dengan sebelum dan sesudah pelatihan. Kelompok percobaan menerima pelatihan sedangkan kelompok control tidak. Setiap kelompok berisi peserta yang ditunjuk secara acak. Perbedaan dalam hasil *pretest* dan *posttest* antara kedua kelompok tersebut digunakan untuk mengevaluasi pelatihan yang telah diberikan, 3) Perubahan Perilaku, pembuktian terbaik merupakan mengenai nilai muncul akan muncul ketika pembelajaran diterjemahkan menjadi perubahan perilaku yang berkelanjutan. Metode untuk mengukur perubahan perilaku yang sering digunakan adalah metode penilaian umpan balik 360-derajat. Pelaksanaan kegiatan ini merupakan metode yang merupakan metode penilaian kinerja atau kualitas kerja populer yang melibatkan masukan dari banyak level dalam perusahaan dan dari sumber-sumber eksternal, 4) Pencapaian Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan dan pengembangan adalah mengukur sejauh mana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan dampaknya secara nyata terhadap kinerja.

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana, pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu relative singkat. SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu Hasibuan, (2007). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penuturan Hasibuan (2007), terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.

Tahapan pengembangan SDM sebagaimana pendapat Simamora (2001): Tahap pertama: Tahapan pengembangan SDM dimulai dari tahap identifikasi kebutuhan pengembangan. Dalam tahap ini digali proses pengembangan apa yang paling cocok bagi individu tertentu dengan melakukan assesment mengenai strengths dan areas for development dari tiap individu (karyawan). Assesment yang dapat dilakukan dengan melalui pola assesment center atau juga melalui observasi dan evaluasi dari atasan masing-masing (cara ini lebih praktis dibanding harus menggunakan assesment center). Tahap kedua: dari hasil assesment, langkah selanjutnya merumuskan program pengembangan apa yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan. Dalam perumusan program pengembangan hasil assesment ini tidak hanya didasarkan pada kelemahan karyawan, namun justru harus lebih bertumpu pada kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (pendekatan semacam ini disebut sebagai *strengthbased development*). Jenis program atau proses pengembangan yang disusun juga tidak mesti harus berupa training di kelas. Ada banyak program alternatif program pengembangan lain seperti: 1) Mentoring (karyawan yang dianggap senior dan memiliki keahlian khusus menjadi mentor bagi sejumlah karyawan lainnya), 2) Project/special assignment (penugasan khusus untuk menambah job exposure), 3) Job enrichment (memperkaya bobot pekerjaan), 4) On-the-job training. Tahapan berikutnya adalah melakukan monitoring dan pelaksanaan evaluasi pelaksanaan program pengembangan yang telah disusun. Dalam fase ini, setiap progres

---

pelaksanaan program dimonitor efektivitasnya dan kemudian pada akhir program dievaluasi dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dan juga pada kinerja bisnis.

Kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut mutu sumber daya manusia, kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan berketerampilan. Oleh karena itu upaya meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program pelatihan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya yang dilakukan adalah peningkatan pendidikan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Notoatmodjo, (2003). Menurut Pasolong (2013) Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi". Sedangkan Menurut Ndraha (2012) kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan 21 menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan". Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2009) adalah tenaga kerja didalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan data sampel sumber data yang dilakukan secara purposive ditempat penelitian, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi Sugiyono, (2012).

Menurut Nazir (2011) studi kepustakaan meliputi kegiatan pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh bahan dan referensi yang lebih mendalam tentang kajian yang diteliti. Sumber pustaka yang diteliti berasal dari buku, jurnal, media cetak, dan media elektronik, serta sumber dari literatur lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru TKQ Al Ukhuwwah terkait tentang kualitas pengajaran. Guru yang ada di TKQ Al Ukhuwwah berjumlah 12 guru. Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh keterangan serta menganalisis data sehingga data-data tersebut dapat memberikan informasi untuk penelitian. Sumber data yang diperoleh peneliti melalui observasi langsung dengan kepala sekolah dan guru yang ada di TKQ Al Ukhuwwah. Data juga diperoleh dari berbagai sumber yaitu buku-buku, internet, dokumentasi dan data-data lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti untuk dapat memperoleh bahan pemikiran teoritis dengan tahap penelitian.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pendidikan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Kegiatan tersebut adalah merupakan penerak dan juga pendorong dari pihak instansi pendidikan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga kerja pendidikan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik

Berdasarkan kendala yang terjadi di perihal pelatihan dan pengembangan SDM maka pihak sekolah yaitu kepala sekolah membuat strategi dengan cara mengadakan rapat dalam satu bulan di lakukan rapat dua kali untuk mengetahui kinerja yang di lakukan guru. Dan memantau hasil pengajaran yang di berikan kepada anak apakah sudah tersampaikan materi yang sesuai dengan kurikulum apakah masih terjadi kendala-kendala lain.

Berdasarkan pengukapan dalam teori Mangkunegara (2008) yang merupakan pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisirdi mana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. 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.

Dari hasil wawancara kepala sekolah guru di Al Ukhuwwah sudah mengalami peningkatan yaitu terliat dari laporan yang walapun hasil tersebut belum maksimal. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk trus meningkatkan kualitas guru maka Pengembangan SDM lebih banyak mengarah kepada skill, karena itu strategi pengembangan SDM selanjutnya adalah dengan mengikutsertakan guru pada berbagai pelatihan dengan kata wajib dalam satu bulan guru bergatian. Tidak cukup hanya satu, ada sekian banyak pelatihan guru yang bisa diikuti untuk meningkatkan skill, kopetensi, mulai dari pelatihan kepemimpinan, pelatihan coaching, pelatihan soft skill, pelatihan motivasi, pelatihan kreatifitas atau ikut serta dalam kegiatan lomba anak utk melihat apakah yang di dapat dari luar di praktekan kepada anak apakah ada hasil atau tidak. dan lain sebagainya. Salah satu yang menyediakan jasa pengembangan SDM.

Dari hasil wawancara ada hasil kreatifitas anak yang di peroleh yaitu melalui kreatifitas mobis. Mobis adalah mainan edukasi untuk melatih sistem motorik halus pada anak. Mobis dapat di bentuk menjadi apa saja sesuai dengan tema misalkan pesawat, kapal laut, dll. Berikut adalah bentuk mobis dan mobis yang sudah di buat oleh anak. Berikut adalah gambar mobis.



Gambar 1 Bentuk Mobis-mobis



Gambar 2: Mobis di aplikasikan oleh guru diterapkan kepada anak

Berdasarkan informasi yang di dapat dari TKQ Al Ukhuwwah bahwa mobis tersebut dapat dijadikan program sekolah bukan hanya di anak yang terlihat kualitas tetapi mau tidak mau guru di tuntut untuk bias mengajarkan kepada anak dalam membuat bentuk apapun dari alat yaitu mobis.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guru sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh sekolah. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, memberikan pelatihan kompetensi, dan yang terpenting merubah sikap dan mentalitas guru 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.

Analisis suatu kebutuhan pelatihan dan pengembangan akan membantu perusahaan dalam menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, pemilihan metode pelatihan yang tepat, sehingga pelatihan yang diadakan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, memperbaiki tanggung jawab dan sikap, dan mampu diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan. Sedangkan yang diungkapkan teori Dessler (2008) analisis kebutuhan merupakan pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu; (1) Analisis Tugas merupakan studi yang rinci dari pekerjaan untuk mengetahui keterampilan khusus yang dibutuhkan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sangat membantu dalam hal ini. Program draf kegiatan tanggung jawab dan keterampilan khusus ini akan menjadi referensi dasar dalam menentukan pelatihan yang dibutuhkan. Analisa tugas ini berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan baru; (2) Analisis Prestasi merupakan proses verifikasi adanya defisiensi kinerja dan menentukan apakah defisiensi tersebut harus dikoreksi melalui pelatihan atau cara lain. Analisis ini berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan lama. Adabeberapa metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan lama. Termasuk kegiatan laporan-laporan kinerja dari penyelia, rekan kerja, dan diri sendiri; data yang terkait dengan kinerja pekerjaan (termasuk produktivitas, absen dan keterlambatan, kecelakaan, sakit dalam jangka pendek, keluhan, sisa, pengiriman terlambat, kualitas produk dan jasa penurunan waktu, perbaikan, penggunaan peralatan, dan keluhan pelanggan); pengamatan oleh penyelia atau ahli lainnya; wawancara dengan karyawan atau penyeliannya; ujian untuk pengetahuan pekerjaan, keterampilan, dan kehadiran; survey sikap; agenda harian karyawan; dan pusat penilaian.

Setelah penentuan kebutuhan-kebutuhan pelatihan terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan-tujuan pelatihan. Pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan-tujuan yang terarah dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi Mondy, (2008). Berdasarkan tujuan-tujuan pelatihan tersebut, para kepala sekolah akan dapat menentukan apakah pelatihan telah berjalan dengan efektif.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa TQK Al Ukhuwwah sudah dapat masuk dalam kegiatan pelatihan kreativitas edukasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah TKQ Al Ukhuwwah juga suda memberikan peraturan yaitu yang mewajibkan guru untuk mengikuti pelatihan dalam satu bulan 1 kali dengan cara bergantian. Mewajibkan rapat evaluasi hasil pengajaran dan menyampaikan kendala-kendala yang terjadi kepada anak atau juga kemajuan yang didapatkan oleh anak didik TKQ Al Ukhuwwah

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi saran yang tepat agar dilakukan secara bertahap demi kelangsungan guru agar tetap menjaga kualitas pendidikan dan menjadi nilai tambah untuk orang tua murid menitipkan anak nya untuk sekolah di TKQ Al Ukhuwwah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- 
- Mangkunegara A. Prabu. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Moh Nazir, (2011). *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiludjeng, Sri. (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.