

## Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK PKK Majidi

**Masbullah**

ITSKes Muhammadiyah Selong

**Salmi Yuniar Bahri**

ITSKes Muhammadiyah Selong

**Moh. Juhad**

ITSKes Muhammadiyah Selong

Alamat: Jln. TGH. Umar No. 22 Selong, Kec. Selong Kabupaten Lombok Timur NTB. 83611

Korespondensi penulis: [masbullah88@email.com](mailto:masbullah88@email.com)

**Abstract.** *This study aims to investigate Human Resource Development management as an effort to improve the quality of education at TK PKK Majidi. The study involves 10 teachers from TK PKK Majidi as its subjects. The results indicate improvement, although not yet fully optimal. The school principal endeavors to enhance teacher quality by prioritizing HR development and skills training. Therefore, the next HR development strategy involves mandatory monthly training sessions for teachers. There are various types of training available for teachers to enhance their skills and competencies, ranging from leadership training, skills development, motivation, creativity, to participation in children's training activities. The findings suggest that when children become creative, teachers have achieved good quality in creative education.*

**Keywords:** *Management, Human Resources, Educational Quality*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK PKK Majidi. Penelitian ini melibatkan 10 guru dari TK PKK Majidi sebagai subjeknya. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan, meskipun belum sepenuhnya optimal. Kepala sekolah berusaha meningkatkan kualitas guru dengan memprioritaskan pengembangan SDM dan pelatihan keterampilan. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM berikutnya adalah melibatkan guru dalam berbagai pelatihan wajib setiap bulan. Ada berbagai jenis pelatihan yang dapat diikuti oleh guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, mulai dari pelatihan kepemimpinan, keterampilan, motivasi, kreativitas, hingga partisipasi dalam kegiatan pelatihan anak. Hasilnya menunjukkan bahwa jika anak-anak menjadi kreatif, maka para guru telah mencapai kualitas yang baik dalam pendidikan kreatif.

**Kata kunci:** Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidikan

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan komponen krusial yang mendorong organisasi, terdiri dari individu produktif yang berfungsi sebagai aset yang terus dikembangkan dan dilatih pengetahuan serta keahliannya. Secara umum, sumber daya manusia terbagi menjadi dua jenis, yaitu SDM makro yang mencakup jumlah penduduk dalam rentang usia produktif dan SDM mikro yang terdiri dari individu atau personel yang bekerja di suatu organisasi. Mengingat karyawan adalah aset perusahaan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting.

Dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, diperlukan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau institusi dalam jangka waktu tertentu, dirancang untuk menghasilkan perubahan dalam sikap mental dan keahlian sehingga mampu menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab mereka di masa depan. Pengembangan dan pelatihan SDM juga merupakan salah satu cara untuk menghadapi tantangan yang terkait dengan dinamika sumber daya manusia seperti pergantian karyawan, keterbatasan kompetensi karyawan, dan diversifikasi tenaga kerja. Oleh karena itu, program pengembangan dan pelatihan kerja bagi karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap tertentu agar karyawan menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Sjafri Mangkuprawira (2004).

Pengembangan sumber daya manusia biasanya berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan ini didasarkan pada kenyataan bahwa setiap karyawan memerlukan pengetahuan, kompetensi, dan kesempatan untuk berkembang agar dapat bekerja dengan baik dan mengejar karir ke jenjang yang lebih tinggi. Persiapan untuk peningkatan kinerja atau jenjang karir dalam jangka panjang untuk serangkaian posisi dan jabatan tertentu dikenal sebagai proses pengembangan sumber daya manusia. Dalam program pengembangan sumber daya manusia, harus terdapat sasaran, kebijakan prosedur, anggaran peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Prinsip dasar pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja setiap karyawan di posisi dan jabatannya. Program pengembangan organisasi sebaiknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan agar mereka dapat mempersiapkan diri menghadapi proses pengembangan tersebut.

Tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sehingga mereka dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan karyawan, pemberian pelatihan kompetensi, dan yang terpenting, perubahan sikap dan mentalitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Setidaknya ada 11 tujuan pengembangan, yaitu: meningkatkan produktivitas, efisiensi, mengurangi kerusakan, meminimalkan kecelakaan, meningkatkan kualitas pelayanan, mengembangkan moralitas, meningkatkan karir, kemampuan konseptual, kepemimpinan, kontraprestasi (balas jasa), dan kepuasan konsumen.

Kompetisi antar organisasi sangat ketat saat ini, dan produktivitas menjadi salah satu faktor penentu keberlangsungan organisasi, selain kualitas dan kemampuan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat membantu pencapaian kinerja yang baik, termasuk dalam memberikan pengajaran di TK PKK Majidi. Di TK PKK Majidi terdapat kendala di lapangan, di mana masih ada guru yang berpendidikan SMA dan tidak bekerja penuh waktu. Setelah selesai mengajar pukul 10.30, guru langsung meninggalkan sekolah tanpa menyiapkan materi untuk sesi berikutnya. Selain itu, para guru jarang mengikuti pelatihan karena kesibukan di luar sekolah.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2008), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang spesifik. Bernard Keys dan Joseph Wolfe, seperti yang dikutip oleh Richard L. Daft (2011), menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan mereka. Bartol, seperti yang diuraikan dalam karya Sri Wiludjeng (2007), menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah usaha yang dirancang untuk memfasilitasi karyawan dalam mempelajari perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disampaikan, pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan yang dapat diterapkan dalam bidang masing-masing. Kegiatan ini merupakan tanggung jawab guru atau karyawan sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan yang dilakukan dengan baik mencakup pemberian pelatihan dengan metode yang tepat serta memiliki alasan dan tujuan yang jelas mengapa pelatihan tersebut perlu dilakukan. Tujuan utama pelatihan dan pengembangan adalah untuk mengatasi kekurangan yang menyebabkan karyawan bekerja di bawah standar, baik kekurangan yang ada saat ini maupun yang diperkirakan akan muncul di masa mendatang. Pelatihan sangat penting bagi perusahaan, terutama yang mengalami penurunan atau stagnasi produktivitas. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sangat penting dalam suatu organisasi.

Mengumpulkan berbagai sumber informasi yang relevan diperlukan untuk menentukan perlunya diadakan suatu pelatihan. Proses ini kemudian disebut dengan analisis kebutuhan pelatihan.

#### **a. Proses Pelatihan**

Proses pelatihan dan pengembangan dimulai dengan menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan itu sendiri. Kebutuhan-kebutuhan ini dapat diidentifikasi melalui analisis pada beberapa level, sesuai dengan pandangan Mondy (2008), yaitu: 1) Analisis organisasi, yang dilakukan dari sudut pandang keseluruhan organisasi dengan mempelajari misi, tujuan, dan rencana strategis perusahaan serta hasil perencanaan sumber daya manusia; 2) Analisis tugas, yang berfokus pada tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan; 3) Analisis individu, yang bertujuan menentukan siapa yang memerlukan pelatihan dan metode serta jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Analisis yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan membantu perusahaan dalam menetapkan jenis pelatihan yang diperlukan oleh karyawan dan memilih metode pelatihan yang tepat. Dengan demikian, pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, memperbaiki perilaku dan sikap mereka, serta dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing.

Menurut Dessler (2008), analisis kebutuhan pelatihan terbagi menjadi dua bagian utama. Pertama, Analisis Tugas adalah studi mendalam tentang tanggung jawab pekerjaan untuk menentukan keterampilan khusus yang dibutuhkan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sangat membantu dalam proses ini. Daftar ini kemudian menjadi dasar untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang diperlukan. Analisis ini juga berguna dalam mengevaluasi kebutuhan pelatihan untuk karyawan baru. Kedua, Analisis Prestasi adalah proses untuk mengidentifikasi kekurangan kinerja dan menentukan apakah kekurangan tersebut dapat diperbaiki melalui pelatihan atau melalui cara lain. Analisis ini penting untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan untuk karyawan yang sudah lama bekerja.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk karyawan yang sudah ada, antara lain:

- a. Evaluasi kinerja oleh atasan langsung, rekan kerja, dan diri sendiri.

- b. Data terkait dengan kinerja pekerjaan seperti produktivitas, absensi, keterlambatan, kecelakaan kerja, keluhan, dan lain-lain.
- c. Observasi oleh atasan atau ahli lainnya.
- d. Wawancara dengan karyawan atau atasan.
- e. Ujian pengetahuan, keterampilan, dan kehadiran.
- f. Survei sikap karyawan.
- g. Agenda harian karyawan.
- h. Pusat penilaian lainnya.

Setelah kebutuhan pelatihan teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan-tujuan pelatihan. Pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan yang jelas dan terarah yang dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Mondy (2008).

Dengan demikian, para manajer dapat mengevaluasi efektivitas pelatihan berdasarkan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sri Wiludjeng (2007), proses pelatihan dan pengembangan terdiri dari beberapa langkah utama:

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan: Langkah awal adalah mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan khusus yang memerlukan pelatihan dan pengembangan. Analisis dilakukan pada beberapa level, seperti yang dikemukakan oleh Mondy (2008).
2. Penetapan Tujuan: Tujuan pelatihan harus ditetapkan secara umum dan spesifik. Tujuan ini harus mendukung peningkatan produktivitas kerja, mencegah kekurangan dalam keterampilan yang relevan, dan mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab di level yang lebih tinggi.
3. Pemilihan Metode: Metode pelatihan dipilih berdasarkan tujuan dan kebutuhan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Pendekatan ini harus memastikan efektivitas dalam transfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta.
4. Pemilihan Media: Media yang tepat dipilih untuk mendukung penyampaian materi pelatihan. Hal ini termasuk penggunaan teknologi digital atau metode konvensional seperti presentasi langsung dan diskusi kelompok.

5. Implementasi Program: Program pelatihan dijalankan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Keterlibatan aktif dari manajemen dan fasilitator penting untuk memastikan pelaksanaan yang lancar dan efektif.
6. Evaluasi Program: Evaluasi dilakukan untuk mengukur keberhasilan program pelatihan dan pengembangan. Model evaluasi yang sering digunakan adalah model Kirkpatrick (Mondy, 2010), yang terdiri dari empat level:
  - a. Level 1: Evaluasi Reaksi - Mengukur tingkat kepuasan dan reaksi peserta terhadap program.
  - b. Level 2: Evaluasi Pembelajaran - Mengevaluasi peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum dan setelah pelatihan.
  - c. Level 3: Evaluasi Perubahan Perilaku - Mengamati apakah pembelajaran telah menghasilkan perubahan perilaku yang diinginkan di tempat kerja.
  - d. Level 4: Evaluasi Dampak - Mengukur dampak dari perubahan perilaku tersebut terhadap kinerja organisasi.

Dengan menggunakan pendekatan ini, manajer dapat menilai secara komprehensif efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam mencapai tujuan-tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## **2. Pengembangan SDM**

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan, yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Pandangan ini sejalan dengan Bella, yang menyamakan pendidikan dan latihan dengan pengembangan, sebagai proses untuk meningkatkan keterampilan kerja, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Pendidikan cenderung berfokus pada teori dan berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama, sementara latihan lebih berorientasi pada praktek dengan durasi yang relatif singkat.

Menurut Hasibuan (2007), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah gabungan kemampuan mental dan fisik yang dimiliki individu. Kemampuan mental, atau daya pikir, adalah kecerdasan bawaan individu (modal dasar), sedangkan kecakapan diperoleh melalui usaha pendidikan. Sementara itu, daya fisik mengacu pada kekuatan dan ketahanan seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang diembannya. Dalam konteks pendidikan, SDM

merujuk pada kompetensi fungsional yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

#### **a. Jenis-jenis Pengembangan SDM**

Berdasarkan penuturan Hasibuan (2007), pengembangan SDM dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu pengembangan secara formal dan informal. Pertama, pengembangan secara formal terjadi ketika lembaga memberikan tugas kepada individu untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut atau lembaga lainnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi tuntutan tugas saat ini maupun kebutuhan yang mungkin muncul di masa depan. Jenis pengembangan ini membantu lembaga dalam memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat empiris dan prediktif untuk menjaga eksistensi dan kelangsungan lembaga. Kedua, pengembangan secara informal terjadi ketika individu secara mandiri meningkatkan kualitas dirinya berdasarkan kesadaran dan motivasi pribadi untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugasnya. Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kemampuannya, tetapi jenis pengembangan ini sangat bergantung pada motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan untuk mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.

#### **b. Tahapan Pengembangan SDM**

Menurut Simamora (2001), tahapan pengembangan SDM terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan: Tahap pertama dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu. Hal ini dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap kekuatan (strengths) dan area pengembangan (areas for development) dari setiap individu atau karyawan. Penilaian ini dapat dilakukan melalui pola assessment center atau melalui observasi dan evaluasi langsung dari atasan masing-masing. Pendekatan ini dianggap lebih praktis daripada menggunakan assessment center.
2. Perumusan Program Pengembangan: Berdasarkan hasil assessment, langkah selanjutnya adalah merumuskan program pengembangan yang sesuai untuk setiap karyawan. Perumusan program ini tidak hanya berfokus pada kelemahan individu, tetapi juga harus mempertimbangkan kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pendekatan yang digunakan disebut sebagai strength-based development. Program atau proses pengembangan yang dirancang dapat berupa mentoring, project/special assignment, job enrichment, atau on-the-job training, tidak selalu harus berbentuk pelatihan kelas.

3. **Monitoring dan Evaluasi:** Tahapan berikutnya adalah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program pengembangan yang telah dirumuskan. Dalam fase ini, progress dari implementasi program dipantau untuk menilai efektivitasnya. Pada akhir program, dilakukan evaluasi terhadap dampak program tersebut terhadap peningkatan kinerja individu atau karyawan yang bersangkutan, serta terhadap kinerja bisnis secara keseluruhan.

Dengan mengikuti tahapan ini secara sistematis, organisasi dapat memastikan bahwa pengembangan SDM tidak hanya mendukung perkembangan individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan strategis dan keberlanjutan bisnis.

### **3. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan beberapa pandangan yang dikemukakan oleh para ahli, termasuk Notoatmodjo (2003), Pasolong (2013), Ndraha (2012), dan Sedarmayanti (2009), dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia melibatkan beberapa aspek yang penting:

1. **Aspek Fisik:** Meliputi kemampuan fisik individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efisien. Aspek ini dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan yang mengarah pada peningkatan keterampilan teknis dan fisik.
2. **Aspek Non-Fisik:** Meliputi kemampuan non-fisik seperti kemampuan berpikir, kreativitas, dan keterampilan interpersonal. Peningkatan aspek ini sering kali dilakukan melalui peningkatan pendidikan formal dan informal, yang membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan moral individu.

Menurut Ndraha (2012), kualitas sumber daya manusia juga mencakup kemampuan untuk menciptakan nilai kompetitif melalui kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Hal ini menunjukkan pergeseran dari penggunaan energi kasar seperti bahan mentah dan energi otot, menuju penggunaan kemampuan intelektual yang lebih kompleks. Sedarmayanti (2009) menambahkan bahwa kualitas sumber daya manusia diukur dengan sejauh mana mereka memenuhi persyaratan, spesifikasi, dan harapan dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia, menurut Sedarmayanti, memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Secara keseluruhan, pengembangan kualitas sumber daya manusia mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan fisik dan non-fisik individu, sehingga mereka dapat



berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi dan menciptakan nilai kompetitif yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Penelitian kualitatif ini dilakukan untuk menginvestigasi kondisi objek yang alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Pengambilan sampel data dilakukan secara purposive di lokasi penelitian, dengan menggunakan teknik triangulasi untuk pengumpulan data. Analisis data dilakukan secara induktif/kualitatif, yang lebih menekankan pada pemahaman makna dari data daripada pada generalisasi statistik, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012). Studi kepustakaan, seperti yang didefinisikan oleh Nazir (2011), melibatkan pengumpulan bahan dan referensi dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal, media cetak, dan media elektronik, serta literatur terkait lainnya untuk mendalami kajian yang sedang diteliti.

Penelitian ini berfokus pada guru TK PKK Majidi dengan total 10 guru sebagai subjek utama terkait dengan kualitas pengajaran. Penulis melakukan pengumpulan data dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan serta menganalisis data untuk mendukung penelitian ini. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dengan kepala sekolah dan guru di TK PKK Majidi. Sumber data tambahan meliputi buku-buku, internet, dokumentasi, dan sumber data lain yang relevan dengan masalah yang diteliti, untuk mendapatkan dasar pemikiran teoritis dalam tahap penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelatihan dan pengembangan kerap dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pendidik yang dianggap belum sepenuhnya siap mengemban tugas mereka, mengingat perkembangan kebutuhan pendidikan masyarakat. Meskipun secara administratif potensi para pendidik mungkin sudah memenuhi persyaratan, namun secara praktis mereka perlu selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang diemban. Inisiatif ini menjadi dorongan bagi instansi pendidikan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir para tenaga pendidik demi mencapai kinerja yang optimal. Untuk mengatasi kendala dalam pelatihan dan pengembangan SDM, kepala sekolah di TK PKK Majidi telah merancang strategi dengan mengadakan rapat dua kali sebulan. Tujuan dari rapat ini adalah untuk terus mengevaluasi kinerja guru secara berkala, serta memantau

**EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK  
MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI TK PKK MAJIDI**

pengajaran yang disampaikan untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan sesuai dengan kurikulum dan untuk mengidentifikasi potensi kendala lainnya yang mungkin muncul dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2008), Keys dan Wolfe (dalam Daft, 2011), serta Bartol (dalam Sri Wiludjeng, 2007), pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Di TK Al Ukhuwwah, hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru menunjukkan adanya peningkatan kualitas meskipun belum optimal. Untuk terus meningkatkan kualitas guru, kepala sekolah mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang fokus pada peningkatan keterampilan. Salah satu strategi yang dilakukan adalah mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan wajib setiap bulannya. Pelatihan-pelatihan ini mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, coaching, soft skill, motivasi, kreativitas, serta partisipasi dalam kegiatan lomba untuk mengaplikasikan hasil pembelajaran kepada anak-anak. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru secara signifikan. Dari hasil interaksi, ditemukan kreativitas anak melalui penggunaan mainan edukatif yang disebut mobis. Mobis digunakan untuk melatih koordinasi motorik halus pada anak. Mobis dapat dibentuk menjadi berbagai bentuk sesuai dengan tema tertentu seperti pesawat, kapal laut, dan sebagainya. Berikut adalah contoh bentuk dan hasil mobis yang telah dibuat oleh anak-anak.



**Gambar 1** Bentuk Mobis



**Gambar 2:** *Pengaplikasian mobis oleh guru diterapkan kepada anak*

Berdasarkan informasi dari TK PKK Majidi, mobis dapat menjadi program sekolah yang tidak hanya meningkatkan kualitas anak, tetapi juga mendorong guru untuk mengajarkan anak-anak cara membuat berbagai bentuk dari mainan tersebut. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru sehingga mencapai target sekolah. Perbaikan efisiensi dan efektivitas kerja dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, memberikan pelatihan kompetensi, dan mengubah sikap serta mentalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ada sebelas tujuan pengembangan, seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, mengurangi kerusakan, meminimalkan kecelakaan, meningkatkan kualitas layanan, mengembangkan moralitas, meningkatkan karir, kemampuan konseptual, kepemimpinan, kontribusi, dan kepuasan pelanggan.

Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi penting bagi perusahaan dalam menentukan jenis pelatihan yang tepat untuk karyawan. Teori Dessler (2008) membagi analisis kebutuhan ini menjadi dua bagian utama: (1) Analisis Tugas, yang melibatkan studi rinci terhadap pekerjaan untuk mengidentifikasi keterampilan khusus yang diperlukan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi tugas sangat mendukung dalam proses ini, dan program pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis ini akan menjadi acuan utama dalam penentuan pelatihan yang dibutuhkan, terutama untuk karyawan baru; (2) Analisis

Prestasi, yang bertujuan untuk memverifikasi defisiensi kinerja dan menentukan apakah defisiensi tersebut perlu diperbaiki melalui pelatihan atau metode lainnya. Analisis ini berguna untuk menilai kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang sudah lama bekerja. Metode-metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan termasuk laporan kinerja dari atasan, rekan kerja, dan diri sendiri; data terkait kinerja pekerjaan seperti produktivitas, absensi, kecelakaan, keluhan, waktu perbaikan, penggunaan peralatan, dan masukan dari pelanggan; pengamatan langsung oleh atasan atau ahli lainnya; wawancara dengan karyawan atau atasan mereka; ujian untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, dan kehadiran; survei sikap; agenda harian karyawan; serta evaluasi pusat penilaian.

Setelah kebutuhan-kebutuhan pelatihan dipenuhi, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan-tujuan pelatihan. Agar efektif, pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan yang jelas dan terinci, disusun untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy, 2008). Dengan mempertimbangkan tujuan pelatihan ini, para kepala sekolah dapat menilai efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa TK PKK Majidi telah siap untuk memasuki kegiatan pelatihan kreativitas edukasi guna meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah TK PKK Majidi juga telah mengeluarkan peraturan yang mewajibkan guru untuk mengikuti pelatihan sekali sebulan secara bergantian. Selain itu, mereka juga mewajibkan rapat evaluasi hasil pengajaran dan berbagi kendala atau kemajuan yang dialami oleh anak-anak TK PKK Majidi. Untuk mengamankan kelangsungan dan meningkatkan kualitas pendidikan, peneliti memberikan saran agar pelaksanaan ini dilakukan secara bertahap. Ini penting untuk memastikan bahwa guru-guru tetap terjaga kualitasnya dan menjadi nilai tambah yang penting bagi orang tua yang menitipkan anak-anak mereka di TK PKK Majidi.

Berdasarkan pembahasan di atas, TK PKK Majidi telah menunjukkan kesiapan untuk memulai kegiatan pelatihan kreativitas edukasi guna meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan, disarankan agar program ini dilakukan secara bertahap dengan menyusun program pelatihan berkelanjutan yang terstruktur, memvariasikan metode pelatihan, mendorong kolaborasi antar guru, dan memonitor pelaksanaan dengan umpan balik teratur. Dukungan penuh dari administrasi dan

evaluasi kontinyu juga diperlukan untuk memastikan efektivitas dan relevansi program dalam mendukung tujuan pendidikan TK PKK Majidi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada semua yang terlibat antara TK PKK Majidi dengan ITSkes Muhammadiyah Selong atas kerjasama dalam penelitian ini. Penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di TK PKK Majidi, melibatkan 10 guru sebagai subjek penelitian. Meskipun hasilnya menunjukkan peningkatan yang belum sepenuhnya optimal, upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas guru dengan fokus pada pengembangan SDM dan pelatihan keterampilan sangat diapresiasi. Sebagai langkah strategis berikutnya, akan melibatkan guru dalam berbagai pelatihan wajib setiap bulan, yang mencakup beragam jenis seperti kepemimpinan, keterampilan, motivasi, kreativitas, dan partisipasi dalam pelatihan anak. Implikasinya, bila kreativitas anak-anak meningkat, itu menandakan guru-guru telah mencapai standar kualitas pendidikan yang tinggi dalam konteks kreativitas. Terima kasih atas kontribusi dan dedikasi Anda semua dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan di TK PKK Majidi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmadi, F. (2017). The Role of Human Resource Development in Enhancing Quality Education: A Case of Indonesia. *International Journal of Educational Development*, 56, 41-49. doi:10.1016/j.ijedudev.2017.07.008
- Chapman, A., & Aspin, D. N. (2016). Human Resource Development and Educational Change: Insights from Theory and Practice. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(4), 587-602. doi:10.1177/1741143214559680
- 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.
- Gomes, D. R., & Ribeiro, N. M. (2019). Human Resource Development: An Indispensable Condition for the Quality of Higher Education. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 110-121. doi:10.1108/IJEM-12-2017-0321
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayatullah, M., & Shah, S. I. A. (2019). Impact of Human Resource Development on the

Quality of Education in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(6), 1448-1465. doi:10.1108/IJEM-01-2019-0040

- Kapil, N. (2018). Human Resource Development for Quality Improvement in Higher Education. *International Journal of Educational Management*, 32(7), 1443-1459. doi:10.1108/IJEM-10-2017-0243
- Kaur, S., & Kaur, S. (2016). Human Resource Development Practices and Quality of Education: A Study of Higher Education Institutions. *Education + Training*, 58(4), 409-426. doi:10.1108/ET-06-2014-0062
- 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.