

Pengembangan Kemampuan Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Pendidikan Dan Latihan

Solehan Solehan

IAI Agus Salim Metro Lampung

Alamat: Jl. Jenderal Sutiyoso No.7, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung

Korespondensi penulis: solehanmetro2016@gmail.com

Abstract. As company organizations develop, the need for training both functionally and technically is very necessary, apart from filling positions but also in order to meet the demands of work and service needs to the community. The problem is, how human resources (employees) are able to meet the expectations that have been set based on the vision and mission of an institution, organization or company, from this problem it seems that there needs to be a balance between company orientation. which will be directed at the performance that must be expressed by employees in realizing optimal organizational development. In this article, the research used is qualitative descriptive research, so it uses phenomena in which there are interview points. The phenomenon used as a reference is development, education and training as well as employee performance skills. This phenomenon is then used as a reference to determine the efforts made by institutions, organizations and companies to improve employee human resource capabilities. Based on the results of interviews that have been conducted, it can be seen that in improving the quality of human resources, the role of education and training is very necessary, especially after trainees have attended training, because to know employee development, continuous evaluation is needed to monitor progress. Education and training are very necessary in order to improve the abilities, professionalism and discipline of employees which are then used as the driving force for achieving the company's vision and mission.

Keywords: Organizational Development ,Development of educational , training employee performance skills

Abstrak. Seiring dengan berkembangnya organisasi perusahaan maka kebutuhan akan pelatihan baik secara fungsional maupun teknis sangat diperlukan, selain untuk pengisian jabatan juga dalam rangka memenuhi tuntutan kebutuhan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat. Permasalahannya, bagaimana sumber daya manusia (pegawai) mampu memenuhi harapan yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi suatu lembaga, organisasi atau perusahaan, dari permasalahan tersebut nampaknya perlu adanya keseimbangan antara orientasi perusahaan. yang akan diarahkan pada kinerja yang harus diungkapkan oleh pegawai dalam mewujudkan pengembangan organisasi yang optimal. Dalam artikel ini penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, sehingga menggunakan fenomena yang didalamnya terdapat poin-poin wawancara. Fenomena yang dijadikan acuan adalah pengembangan, pendidikan dan pelatihan serta keterampilan kinerja pegawai, fenomena tersebut kemudian dijadikan acuan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh lembaga, organisasi dan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka peran pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan terutama setelah peserta pelatihan telah mengikuti pelatihan, karena untuk mengetahui pengembangan karyawan, diperlukan evaluasi yang berkesinambungan untuk memantau kemajuannya. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kemampuan, profesionalisme dan kedisiplinan karyawan yang kemudian dijadikan sebagai motor penggerak pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kata kunci: Berkembangnya Organisasi ,Pengembangan pendidikan , pelatihan keterampilan kinerja pegawai

LATAR BELAKANG

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dari keenam unsur manajemen yaitu : *man, money, methode, machines, materials*, dan *market* apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan. Unsur manusia (*man*) dianggap kekayaan (*aset*) utama dalam sebuah lembaga kerja, dan unsur tersebut harus dipelihara dengan baik, bukannya dimanfaatkan secara produktif karena

dianggap hanya sebagai faktor produksi. Pengembangan sumberdaya manusia dalam bentuk karyawan atau tenaga kerja perlu dilakukan oleh sebuah lembaga kerja baik swasta maupun nonswasta, karena karyawan atau tenaga kerja tersebut akan mampu memberikan manfaat bagi setiap lembaga kerja, karyawan itu sendiri, dan masyarakat sebagai konsumen. Pada prinsipnya, pengembangan karyawan atau tenaga kerja melalui pendidikan dan latihan adalah merupakan upaya peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan serta mengikuti program pengembangan, langkah selanjutnya ialah penilaian prestasi karyawan oleh manajer atau pimpinan, untuk menetapkan suatu kebijakan atau mengambil keputusan. Menetapkan kebijakan berarti menentukan sikap terhadap seorang karyawan atau pegawai, apakah karyawan tersebut akan dipromosikan, dimutasikan, atau diberhentikan.

Manajemen pendidikan dan latihan dalam hal ini berfungsi untuk merencanakan dan menetapkan program pengembangan kemampuan karyawan, yang tujuan pengembangan itu sendiri adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan atau pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun karyawan atau pegawai yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan atau pegawai baru dan karyawan atau pegawai lama. Untuk karyawan atau pegawai yang baru, tujuan diadakannya pendidikan dan latihan, agar karyawan atau pegawai tersebut, faham terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan untuk karyawan atau pegawai lama supaya mereka lebih memahami *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, dan *managerial skill*. Pengembangan karyawan atau pegawai bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan atau pegawai ditugaskan oleh perusahaan atau lembaga kerja bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, sehingga menjadi sebuah kewajiban bagi manajemen disetiap lembaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan karyawan atau pegawainya. Dari berbagai sumber, diketahui bahwa pengetahuan itu dapat diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman, untuk itu berbagai upaya yang dapat ditempuh adalah, penerapan program tugas belajar dalam rangka meningkatkan level pendidikan karyawan atau pegawai. Cara yang digunakan untuk melaksanakan pendidikan kepelatihan bisa dengan ‘paruh waktu’ maupun penuh waktu. Banyak perusahaan mencari program tugas belajar karyawan atau pegawainya dengan program *week-end*, dengan harapan agar tidak mengganggu waktu kerjanya di perusahaan. Manfaat lainnya bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dalam bangku kuliahnya dapat langsung diaplikasikan dalam pekerjaannya. Atau sebaliknya, bahwa persoalan-persoalan yang mereka jumpai dalam pekerjaan, dapat menjadi bahan diskusi dalam kegiatan kuliah. Terlepas dari apa

jenis programnya, maupun sistem pembayaran pendidikannya, menyediakan kesempatan bagi karyawan atau pegawai untuk meningkatkan pendidikannya, berarti memberi jalan bagi peningkatan kinerjanya secara individual. Selain melalui pendidikan formal, peningkatan pengetahuan dapat ditempuh melalui penyelenggaraan pelatihan teknis bagi karyawan. Meningkatkan akses informasi seputar topik pekerjaan karyawan dengan berbagai sarana dan teknologinya, serta memberikan ruang gerak yang lebih luas dan kreatif yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman langsung dalam menjawab persoalan-persoalan pekerjaan sehari-hari.

Pengembangan Karyawan Melalui Pendidikan dan Latihan dipandang sebagai Upaya untuk mengukur keberhasilan lembaga kerja atau perusahaan dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan. Pengembangan kemampuan karyawan juga bisa menentukan sikap atau keputusan yang akan diambil terhadap karyawan mengenai pengangkatan, penempatan dan pemecatan, pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan lembaga kerja perusahaan itu sendiri.

Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia, dan atau suatu tim. dalam program pengembangan yang telah menetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Metodetersebut juga harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Latihan/*training* diberikan kepada karyawan atau pegawai operasioal, sedangkan pendidikan/*education* diberikan kepada karyawan atau pegawai manajerial. Dengan demikian diharapkan moral kerja dan prestasi kerja karyawan atau pegawai meningkat. “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” (Uno Hamzah, 2012:85). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan atas delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan” (Hasibuan, 2011:94). Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, dan mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang baik, Dengan demikian diharapkan daya saing perusahaan meningkat. Pengembangan karyawan atau pegawai sangat bermanfaat karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis.

Dari latar belakang dan permasalahan yang dirumuskan menjadi rumusan masalah sebagaimana tersebut diatas, maka penulis ingin menguraikan lebih lanjut tentang “Upaya

Pengembangan Kemampuan karyawan atau pegawai melalui Manajemen Pendidikan dan Latihan”.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengembangan dan Kemampuan

Development atau pengembangan adalah, suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian seseorang (individu) baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan. Menurut DR H. Malayu S.P. Hasibuan (2011:69) “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.” Pendapat lainnya Justine T. Sirait (2006:6) menyatakan bahwa “Pengembangan ialah segala kegiatan yang berkaitan dengan ketrampilan melalui berbagai ketrampilan’, baik dari segi karir, pengetahuan, maupun kemampuan” Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa “Pengembangan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuannya.

Kemampuan secara umum adalah “kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sondang. P. Siagian (2009:63), “Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.” Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual seseorang secara umum.

2. Kinerja Karyawan atau Pegawai

Karyawan atau pegawai merupakan aset sumberdaya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau lembaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas. Karyawan atau tenaga kerja merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan atau tenaga kerja, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali, kata karyawan atau tenaga kerja sering kita gunakan dalam kehidupan sehari-hari, atau bahkan kita

sandang sebagai gelar kebanggaan kita, akan tetapi tidak sedikit diantara kita yang tidak mengetahui definisi ataupun pengertian karyawan yang sebenarnya. Lantas, apa pengertian karyawan atau tenaga kerja itu? Yang dimaksud dengan karyawan atau tenaga kerja disini adalah, seseorang yang di angkat dan ditetapkan sebagai pekerja dalam sebuah lembaga atau perusahaan dengan imbalan pembayaran uang dalam bentuk gaji, sebagai akibat dari beban kerja yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa pendapat para ahli yang mendefinisikan pengertian kata karyawan sebagai berikut: Menurut Mulyadi Subari (2014:71) “Karyawan adalah penduduk usia kerja berusia 16 hingga 65 tahun atau jumlah total orang di suatu negara yang memproduksi barang dan jasa ketika ada permintaan untuk pekerjaan mereka dan mereka ingin berpartisipasi dalam kegiatan ini.” Hasibuan (2011:87) berpendapat bahwa “Karyawan merupakan seseorang yang menawarkan layanan, terlepas dari apakah itu energi atau kompensasi dalam jumlah yang ditentukan di awal.” Sedangkan Menurut Sedarmayanti “karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja atau karyawan. Suatu proses manajemen di mana hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.”

Dari pendapat beberapa ahli tersebut Jika diartikan secara sederhana, maka pengertian karyawan dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, dan dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

3. Manajemen Pendidikan dan Latihan

Yang dimaksud dengan “Manajemen Pendidikan dan latihan disini adalah, “upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen diklat guna mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Atau dengan kata lain Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) biasanya akan muncul karena adanya masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja organisasi, seperti penurunan prestasi yang mencakup menurunnya pelayanan dan menurunnya tingkat produksi, Atau karena adanya perubahan aturan, perundang-undangan yang berdampak pada pelaksanaan kerja sebuah institusi atau organisasi, sehingga dianggap perlu melakukan penyesuaian

Berangkat dari landasan teori dan rumusan masalah sebagaimana telah dikemukakan, maka Pada kenyataannya masih banyak perusahaan dan lembaga kerja lain baik Formal maupun nonformal yang hanya sekedar memberikan sosialisasi terhadap hal yang baru atau yang

diinginkan oleh manajemen. Namun upaya yang benar-benar dapat memacu pada pencapaian visi/misi lembaga baik skala mikro maupun makro belum dilaksanakan. Dengan demikian peneliti berkeyakinan bahwa setiap lembaga kerja atau perusahaan dituntut untuk selalu inovatif dalam hal meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia, disinilah pendidikan dan latihan mempunyai nilai guna yang teramat penting dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan kerja karyawan atau pegawai.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu “serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka” (Mahmud, 2011:31). Penelitian kepustakaan (*library research*) ialah penelitian yang menggunakan cara untuk mendapatkan data informasi dengan menempatkan fasilitas yang ada seperti buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah atau penelitian kepustakaan murni yang terkait dengan obyek penelitian. Adapun dalam kaitannya dengan hal ini, penulis paparkan prosedur penelitian Sesuai dengan karakteristik permasalahannya, maka penelitian ini menggunakan metode riset kualitatif, yaitu menekankan datanya pada analisa deskriptif berupa kalimat tertulis, yang diamati melalui pendekatan kualitatif. Hal ini penulis lakukan untuk menganalisis kajian terhadap pengembangan kemampuan kinerja karyawan melalui manajemen pendidikan dan latihan. “Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka melalui membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian” (M. Nazir, 2003:27).

Adapun tahap-tahap yang harus ditempuh peneliti dalam penelitian kepustakaan adalah Pertama, mengumpulkan bahan-bahan penelitian. Bahan yang dikumpulkan adalah berupa informasi data empirik yang bersumber dari buku-buku, jurnal, hasil laporan penelitian resmi maupun ilmiah dan literatur lain yang mendukung tema penelitian ini. Kedua, membaca bahan kepustakaan. Dalam membaca bahan penelitian, pembaca harus menggali secara mendalam bahan bacaan yang memungkinkan akan menemukan ide-ide baru yang terkait dengan judul penelitian. Ketiga, Membuat catatan penelitian. Keempat, Mengolah catatan penelitian. Semua bahan yang telah dibaca kemudian diolah atau dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang disusun dalam bentuk laporan penelitian” (Mestika Zed, 2008:3). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Berdasarkan definisi penelitian kualitatif di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif datanya

dinyatakan dalam bentuk variable tidak menggunakan angka-angka dan dianalisis tanpa menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengembangan kemampuan melalui Pendidikan dan latihan merupakan proses pembelajaran yang mengarah kepada pengembangan kemampuan pegawai, sedangkan yang dimaksud kemampuan disini adalah, “suatu kapasitas yang dimiliki individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan,” sedangkan menurut Akhmat Sudrajat (2010:11), “*ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.” maka Pengembangan kemampuan dapat diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, untuk meningkatkan potensi keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Selain dari pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan maka kesalahan penempatan seseorang untuk menduduki subah jabatan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya hasil kerja, untuk itu seorang manajer atau pimpinan harus mampu menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian/kapasitasnya untuk menempati fungsi/jabatan, ataupun ketika mengalokasikan pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan harus memenuhi “*the right man on the right place*”.

Pimpinan menjadi penentu yang sangat dominan dalam sebuah perkembangan lembaga yang dipimpinnya. Kearah mana lembaga dibawa atau misi/visi apa yang diorientasikan dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Segala bentuk inovasi terhadap perubahan Perusahaan atau lembaga kerja menjadi hal yang perlu dipikirkan. pada *performance* ini, pemimpin harus memiliki kekuatan pribadi sehingga bawahan patuh terhadap pemimpin karena rasa hormat, dan kaguman atas ide-idenya bukan hanya patuh karena takut terhadap pimpinan. Kekuatan referensi, yang bersumber dari karakteristik kepribadian pimpinan dapat memulai adanya hubungan saling menghormati, dan pemimpin akan dengan mudah mengidentifikasi bawahan sehingga bawahan mau secara moral otonom (tidak dengan paksa) mengikuti pemimpinnya. Jika hal ini dapat dilakukan maka akan menghasilkan komitmen yang luar biasa pada bawahan. Perbaikan kinerja akan sulit dilakukan oleh pegawai tanpa intervensi dari program pelatihan maupun pendidikan, ntuk itu harus ada waktu yang dikhususkan pada pegawai melakukan proses pembelajaran dengan diikutkan program pendidikan dan latihan sesuai

dengan yang dibutuhkan, sehingga pada akhirnya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.

Prosedur Pelaksanaan program pendidikan dan latihan sangat bergantung kepada keputusan pimpinan untuk menyelenggarakannya, dan itupun harus berdasarkan pada data yang valid, yang dihimpun melalui penilaian. Penilaian ini digunakan untuk mendiagnosis masalah-masalah yang dihadapi oleh pegawai/karyawan dan tantantangan-tantangan kedepan demi pengembangan kinerja. Dalam menilai karyawan atau pegawai pimpinan dapat memperoleh informasi melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada para pegawai atau mencermati kinerja pegawai. Selain itu bisajuga dilihat dari catatan-catatan laporan kerja. Penilaian terhadap kemampuan kerja mencakup ruang lingkup permasalahan-permasalahan pada level organisasi (*organizational needs assessment*), meliputi standar kinerja yang harus dipenuhi oleh pegawai, persyaratan kualifikasi pegawai untuk pencapai misi organisasi, sistem organisasi yang barangkali mempengaruhi kinerja pegawai, serta perubahan-perubahan srategi organisasi yang mempengaruhi kualifikasi kerja juga menjadi bagian yang dianalis. Mungkin saja perlu penambahan fungsi atau bagian baru dalam organisasi. Asesmen pada kebutuhan kerja (*task needs assesment*) yakni melakukan analisis terhadap standard kinerja dan, persyaratan kualifikasi untuk memenuhi sebuah fungsi/tugas/pekerjaan, yang memungkinkan untuk dapat diterapkan dalam kelancaran organisasional, Atas dasar analisa hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan tadi maka pimpinan harus sesegera mungkin berusaha meningkatkan kemampuan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan sumberdaya yang dimiliki melalui program pendidikan dan latihan, karena pelaksanaan pendidikan dan latihan sangat tergantung kepada manajemen pendidikan dan latihan yang diselenggarakan, antara lain pada ketepatan memilih materi pendidikan dan latihan kualitas nara sumber sebagai pemateri, metode pelatihan serta evaluasi yang dilakukan. Untuk itu pemilihan nara sumber harus benar-benar sesuai dengan bidang keahlian serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Karena analisa terhadap kebutuhan pendidikan dan latihan sebagai suatu tahapan dalam penyusunan program terkait dengan jenis, prosedur, model dan teknik pendidikan dan latihan perlu dilakukan dalam manajemen pendidikan dan latihan. Analisa dapat dimulai dari analisis tugas/fungsi yang ada, kualifikasi persyaratan untuk memenuhi fungsi tersebut, kemudian mencari solusi jenis pendidikan dan latihan yang meliputi: materi yang harus disajikan, metode diklat yang tepat untuk memenuhi jenis kualifikasi yang diperlukan terkait dengan ketrampilan dan bidang keahliannya. yang pada akhir penyelenggaraan diklat harus dievaluasi untuk mengetahui efektivitasnya merubah atau

meningkatkan perilaku pegawai dalam upaya peningkatan kinerja. Dijelaskan oleh Russel, dalam Sulistiyani & Rosidah (2003:3) bahwa tahapan Pendidikan dan latihan meliputi:

1. Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program diklat,
2. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan,
3. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) bertujuan untuk menilai apakah diklat telah mencapai tujuan yang diharapkan.

Atas dasar pendapat tersebut maka program diklat harus benar-benar dirancang sesuai dengan kebutuhan. Sebagai gambaran singkat siklus proses, sebelum pelaksanaan pendidikan dan latihan, maka perlu dilakukan analisis kebutuhan, pengembangan tujuan pendidikan dan latihan serta pengembangan kriteria evaluasinya. Hasil dari pengembangan tujuan yang telah ditentukan kemudian dijadikan bahan pertimbangan pemilihan jenis pelatihan beserta desain pendidikan dan latihan. Selanjutnya adalah pelaksanaan pelatihan, yang pada akhirnya dilakukan pengukuran hasil yakni membandingkan dengan kriteria pengembangan pegawai yang telah ditentukan dan itu dilakukan sebagai tahapan terakhir, tahap terakhir ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan diklat telah memenuhi harapan atau tujuan dari diklat yang sudah dicanangkan sebelumnya, atau apakah diklat mampu menjawab permasalahan-permasalahan kinerja kepegawaian atau organisasi.

KESIMPULAN

Manajemen Pendidikan dan Latihan dapat mengembangkan kemampuan kinerja karyawan atau pegawai, Pendidikan dan Latihan mempunyai dampak positif pada peningkatan kinerja dan hasil diklat sesuai dengan kriteria pengembangan tujuan yang telah ditentukan. Pendidikan dan Latihan harus dilaksanakan secara berkesinambungan, yang pada akhir pelaksanaan senantiasa dilakukan evaluasi hasil (*result*), untuk mengetahui sejauh mana program diklat telah memenuhi tujuan organisasi yang dicanangkan. Apabila terjadi gap atau ketidaksesuaian antara kenyataan yang ada dengan harapan atau tujuan maka perlu dilakukan filter terhadap sebab-sebab kegagalan tersebut bilamana mungkin perlu dilakukan tahap evaluasi ulang.

REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmud. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sudrajat. (2010). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Minahasa. *Jurnal Sosio Ekonomi*, 14(1), 11-24.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Uno, H. P. B. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.