

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI TAMAN KANAK-KANAK

Erna Kusumawati
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
E-mail: ernaku1903@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima: 5
Desember 2022
Direvisi: 7
Desember 2022
Disetujui: 10
Desember 2022

ABSTRAK

Tuntutan organisasi terhadap sumber daya manusia berkualitas mutlak diperlukan untuk bisa memenangkan persaingan, bahkan banyak organisasi yang saling bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia di Taman Kanak-Kanak. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yaitu dengan mendapatkan data secara alamiah, meliputi pengumpulan data melalui observasi, wawancara berstruktur dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan kepada guru-guru di Taman Kanak-Kanak Indonesia yang berada di 5 wilayah Kota dan 1 Kabupaten Kepulauan Seribu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dikaji berdasarkan dua strategi yaitu strategi pertama yaitu peserta pendidikan, tujuan pendidikan, metode pendidikan, waktu pendidikan, biaya pendidikan dan tempat pendidikan, serta dimensi kedua yaitu pelatihan dengan indikator peserta pelatihan, tujuan pelatihan, metode pelatihan, waktu pelatihan, biaya pelatihan dan tempat pelatihan. Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat mempersiapkan guru dan kepala sekolah dapat memenuhi kualifikasi dan profesionalisme kerja dan pada akhirnya menjadikan peserta didik di jenjang Taman Kanak-Kanak menjadi manusia yang diharapkan oleh bangsa negara dan agama..

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Guru; Kepala sekolah

ABSTRACT

Organizational demands for quality human resources are absolutely necessary to be able to win the competition, even many organizations are competing with each other to get a quality workforce. This study aims to examine human resource development strategies in kindergarten. The method used is descriptive qualitative method by obtaining data naturally, including data collection through observation, structured interviews and document analysis. Interviews were conducted with teachers at Indonesian Kindergartens in 5 City areas and 1 Thousand Islands District. This study concludes that human resource development strategies can be studied based on two

strategies, namely the first strategy, namely educational participants, educational objectives, educational methods, educational time, educational costs and educational venues, and the second dimension, namely training with indicators of trainees, training objectives, methods training, training time, training costs and training venues. Human resource development strategies can prepare teachers and school principals to meet work qualifications and professionalism and ultimately make students at the Kindergarten level the human beings expected by the nation, state and religion.

Keywords: *Human Resource Development; Teacher; Principal*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara organisasi yang sejenis (Hasibuan, 2018). Berdasarkan data Human Development Index (Indeks Pengembangan Manusia) bahwa Indonesia berada pada peringkat ke-111 dari 189 negara di dunia. Peringkat ini adalah sama dengan peringkat di tahun 2017. Perbandingan dengan negara-negara ASEAN lainnya, Singapura di urutan ke-9, Brunei Darussalam di urutan ke-43, Thailand berada di urutan ke-77, Malaysia berada di urutan ke-61, Filipina di urutan ke-106 maka prestasi Indonesia tidak lebih baik. Ada tiga dimensi yang dijadikan dasar perhitungan, yaitu keberlangsungan hidup yang sehat dan berumur panjang, tingkat pengetahuan serta standar hidup layak (UNDP, 2021).

Strategi pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan khususnya di era digital saat ini. Organisasi yang memiliki reputasi bagus akan semakin maju dan organisasi yang memiliki reputasi buruk akan melemah. Tuntutan organisasi terhadap sumber daya manusia berkualitas mutlak diperlukan untuk bisa memenangkan persaingan, bahkan banyak organisasi yang saling bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas. Organisasi yang dapat mencapai kesuksesan adalah organisasi yang mengerti akan pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia dan mengetahui upaya apa saja yang harus ditempuh untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Hubungan seorang karyawan dengan pimpinan organisasi bukan hanya terikat atas hubungan kerja saja, namun selayaknya secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai suatu bentuk apresiasi seorang pimpinan organisasi terhadap karyawan dalam aspek humanis

Taman Kanak-Kanak merupakan salah satu institusi pendidikan anak usia dini formal yang sudah diakui keberadaannya oleh pemerintah sejak 71 tahun lalu, akan tetapi umur yang sudah lama belum tentu menunjukkan kualitas dari sebuah organisasi. Hal ini dipacu oleh berbagai hal diantaranya adalah pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja organisasi menunjukkan hasil seluruh individu yang merupakan sumber daya manusia di organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja individu. Setiap orang memegang peran kunci dalam menunjukkan produktivitas

sehingga meningkatkan kinerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu standar yang telah ditetapkan. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam pengembangan sumber daya manusia yang maksimal antara lain melalui program sertifikasi guru dengan meningkatkan kesejahteraan guru yang sejalan dengan tuntutan peningkatan profesionalisme kerja guru. Salah satu syarat guru sebagai pendidik profesional adalah memiliki kualifikasi akademik dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, (Sofyandi, 2008). Hal ini berkaitan erat dengan sertifikasi guru yang merupakan salah upaya dalam peningkatan mutu guru dan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru profesional ialah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang yang menjadi sumber penghasilan serta memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan dengan dkualifikasi akademik, kompetensi dan tanggung jawab didalamnya, (Anwar, 2018). Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi dan profesionalitas untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran secara maksimal. *Performing teaching profession properly dependson teachers' continuously updated knowledge. the teachers created meaningful activities which moved their students to participate actively.*(Rusznyak, 2018).

The teachers created meaningful activities which moved their students to participate actively. The requirements of teaching profession as efficient and professional teachers are complex but not difficult to accomplish, (Tütünis & Yalman, 2021). Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pemerintah telah melakukan upaya pemberdayaan guru dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas lebag a pendidikan dan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Manaf (2016) yang mengemukakan bahwa pemberdayaan guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan mengalami peningkatan maupun penurunan yang disebabkan oleh pemberdayaan guru dan profesionalisme guru.

Peningkatan profesionalisme guru tidak dapat dipandang hanya dari satu sisi saja, tetap ada beberapa faktor yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru antara lain unsur-unsur yang ada di lembaga sekolah yang memiliki keterkaitan langsung satu dengan yang lainnya. Hasil penelitian oleh Harso (2012) mengenai efektivitas sekolah menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi efektifitas sekolah antara lain : 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) iklim/budaya sekolah, 3) komitmen organisasi, 4) komite sekolah, 5) kinerja sekolah termasuk kinerja sumber daya manusia, 6) disiplin kerja dan 7) sarana dan prasarana.

Amirudin dalam jurnal berjudul “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Implikasinya” melakukan penelitian terhadap metode pengembangan yang ada di UIN Raden Intan Lampung. Tujuan manajemen sumber daya manusia dijabarkan dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut; 1. Tujuan sosial, 2. Tujuan organisasi: 3. Tujuan fungsi: 4. Tujuan personel. Untuk mencapai tujuan-tujuan manajemen sumber daya

manusia tersebut, perlu dilakukan oleh lembaga pendidikan agar semua fungsi SDM dalam lembaga pendidikan khususnya UIN Raden Intan berjalan stabil dan seimbang sehingga semua tujuan pendidikan secara keseluruhan yang sudah direncanakan dapat terwujud dengan baik (Amirudin, 2018).

Rahyasih dalam jurnal penelitian berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia” melakukan penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia dosen dan karyawan Universitas Pendidikan Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, studi literatur dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pengembangan SDM UPI pada periode 2000-2005 dan periode 2006-2010 melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan kualifikasi pendidikan, yang mendorong sumber daya manusia dapat bekerja secara profesional. Meski diakui masih terdapat beberapa hambatan seperti perkembangan karir tenaga akademik yang sangat lamban dari sisi jabatan akademik (Rahyasih, 2016).

Implementasi model sistem informasi pendidikan dan pelatihan berdasarkan ILMIS (Integrated Learning Management Information System) dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Terdapat lima faktor agar model ini berhasil yaitu dukungan manajemen, budaya belajar para karyawan, kesiapan sistem SDM, kesiapan teknologi dan komitmen tim pendidikan dan pelatihan (Sasetio & Muljono, 2018).

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Taman Kanak-Kanak di DKI Jakarta. Sumber daya manusia yang semakin kompeten dalam bidangnya akan membantu pengembangan organisasi. Dengan demikian, penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat di organisasi menjadi sangat penting. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas sumber daya manusia mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkat kemampuan kerjanya serta memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi agar dapat berkembang secara lebih dinamis karena hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting di dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki strategi sendiri dalam mengembangkan sumberdaya manusia. Alfred Chandler mendefinisikan strategi sebagai penetapan sasaran dan tujuan jangka panjang organisasi, dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan (Sopiah dan Sangadji, 2018). Businessdictionary.com menjelaskan bahwa:

Strategi adalah metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan atau solusi untuk masalah. Strategi dapat juga diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan dan penyusunan sumber daya untuk digunakan seefektif dan seefisien mungkin. (Business Dictionary, n.d.).

Istilah pengembangan sumber daya manusia sama dengan istilah pembelajaran dan pengembangan. Menurut Armstrong, istilah pembelajaran dan pengembangan (learning and development) telah menggantikan istilah

pengembangan sumber daya manusia, setidaknya untuk para praktisi (Armstrong, 2014). Hasibuan berpendapat bahwa, “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.” (Hasibuan, 2018). Pengembangan sumber daya manusia (HR development) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Sikula (dalam Priansa) menyebutkan bahwa: Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan sumber daya manusia (Priansa, 2018).

Sikula dalam (Hasibuan, 2018), development in reference to staffing and personel matters is a long term educational process utilizing systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes (pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dimana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum). Menurut Flippo (Hasibuan, 2018), education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment (pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh).

Pengembangan sumber daya manusia organisasi memiliki banyak tujuan, baik secara eksternal maupun secara internal. Tujuan pengembangan sumber daya manusia secara internal adalah: 1) Meningkatkan produktivitas kerja, 2) Melakukan efisiensi, 3) Meningkatkan efektivitas, 4) Pencegahan kerusakan, 5) Mengurangi kecelakaan kerja. 6) Peningkatan pelayanan internal. 7) Moral pegawai. 8) Karir, 9) Kepemimpinan, 10) Sukses kepemimpinan dan 11) Kompensasi (Priansa, 2018).

Prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas dan kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya di masa yang akan datang. Program pengembangan adalah suatu jenis rencana yang konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan (Hasibuan, 2018). Beberapa prinsip lainnya yang penting untuk diperhatikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia berikut ini:

Tabel 1
Prinsip Pengembangan SDM

No	Prinsip	Penjelasan
1.	Motivasi	Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi tersebut timbul dari dorongan diri sendiri (internal) maupun dorongan dari luar

	dirinya (eksternal). Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dalam proses pengembangan sumber daya manusia.
2. Laporan Kemajuan	Hasil pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai pada saat sebelum mendapat pengembangan, dan pegawai pada saat sebelum mendapat pengembangan, dan pegawai pada saat setelah memperoleh program pengembangan. Perbandingan tersebut dapat bersifat positif dan negatif, artinya pengembangan pegawai tersebut apakah dapat meningkatkan produktivitas, dan efisiensi kerja pegawai, atau sebaliknya.
3. Latihan	Pegawai pada dasarnya dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang baru. Untuk itu, diperlukan program pengembangan sumber daya manusia yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan mampu di praktikkan dalam pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian praktik yang dimiliki pegawai. Pengembangan sumber daya manusia melalui latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit, namun hasil yang diperoleh akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.
4. Perbedaan Individu	Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan sumber daya manusia yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan.

Sumber: (Priansa, 2018)

Peserta dalam pengembangan sumber daya manusia dijelaskan oleh Priansa adalah Peserta yang akan mengikuti pengembangan sumber daya manusia biasanya adalah pegawai baru dan pegawai lama, baik di level tenaga operasional maupun di level manajerial organisasi.

Hasibuan menjelaskan peserta pengembangan sumber daya manusia yaitu: Peserta yang akan mengikuti pengembangan dari suatu organisasi adalah karyawan baru dan karyawan lama, baik tenaga operasional atau karyawan manajerial. Karyawan baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada organisasi. Mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan/pekerjaannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilaksanakan agar teori dasar yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan

secara baik dalam pekerjaannya. Karyawan lama, yaitu karyawan lama oleh organisasi ditugaskan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada Balai Pusat Latihan Kerja. Pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan organisasi, penggantian mesin lama dengan mesin baru, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pengembangan karyawan lama perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill, supaya moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat (Hasibuan, 2018).

Metode atau strategi yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang dijelaskan Priansa diantaranya adalah metode pendidikan (education) dan metode pelatihan (training). Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk pegawai dalam level yang lebih operasional.

1. Metode pendidikan (education)

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan sumber daya manusia. Hasil pendidikan dapat dilihat dari adanya perubahan tingkah laku. Hal tersebut mengandung arti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai. Tingkah laku baru (hasil perubahan) tersebut dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan adalah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya, yang diharapkan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Lembaga pendidikan, terutama pendidikan formal, pada dasarnya memberikan output berupa perubahan sikap dan perilaku sebagai output pendidikan perlu dirumuskan terlebih dahulu dalam tujuan pendidikan merupakan rumusan-rumusan penting sikap dan perilaku. Metode pendidikan biasanya sebagai suatu metode pengembangan untuk pegawai manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk pegawai operasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan pegawai operasional.

2. Metode pelatihan (training)

Metode pelatihan dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan adalah menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang pegawai, dan beberapa hal lainnya terkait dengan pegawai. Ruang lingkup pelatihan lebih sempit dibandingkan dengan pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu. Pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus menerus yang disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaan pegawai (Priansa, 2018).

Hasibuan menjelaskan metode pengembangan terdiri atas:

1. Metode latihan atau training

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar

peserta, latar belakang peserta dan lain-lain. Metode-metode latihan menurut Sikula (Hasibuan, 2018) adalah:

- a. On the job
Para peserta latihan langsung kerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas
 - b. Vestibule
Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasa diselenggarakan dalam suatu organisasi industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
 - c. Demonstration and example.
Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang di demonstrasikan.
 - d. Simulation
Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
 - e. Apprenticeship
Metode ini adalah cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
 - f. Classroom methods
Metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture (pengajaran), conference (rapat)/programed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.
2. Metode pendidikan (education method)
- Metode pendidikan/development menurut Sikula (Hasibuan, 2018) adalah sebagai berikut:
- a. Training methods atau classroom method
Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga digunakan sebagai metode pendidikan (development), karena manajer adalah karyawan.
 - b. Under study
Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
 - c. Job rotation and planned progression
Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan,
 - d. Coaching and counseling
Coaching adalah metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya
Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.
 - e. Junior board of executive or multiple management

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah organisasi

- f. Committee assignment
Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan
- g. Business games
Business games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu
- h. Sensitivity training
- i. Sensitivity training dimaksudkan para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang lebih efektif.
- j. Other development method
Metode ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer (Hasibuan, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus untuk mengkaji strategi pengembangan yang dilakukan oleh Guru Taman Kanak-Kanak di DKI Jakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi (pengamatan), Wawancara (interview) dan studi dokumentasi.

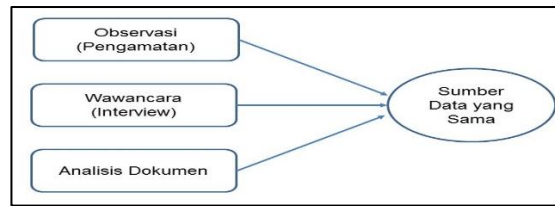
Tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikannya dalam suatu susunan yang sistematis, kemudian mengolah dan menafsirkan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan model interaktif (Miles & Huberman, 1994) serta didukung oleh pendapat Moleong, yang terdiri dari tiga hal yaitu:

1. Reduksi data
Reduksi data ialah proses seleksi, fokus, penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data yang muncul dalam catatan atau transkrip penelitian.
2. Penyajian data (data display)
Penyajian data ialah pengorganisasian, perampingan, dan penyusunan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Kesimpulan / conclusions
Dari permulaan pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti benda-benda, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Penarikan kesimpulan, hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh.

Pembuktian kembali atau verifikasi dapat dilakukan untuk mencari pembenaran dan persetujuan, sehingga validitas dapat tercapai (Moleong, 2017). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data melalui teknis triangulasi dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda untuk

mengetahui data yang telah dikumpulkan valid atau tidak. Pemeriksaan keabsahan data ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data
Sumber: Data Olahan (2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Pendidikan

1. Peserta Pendidikan

Peserta pendidikan artinya peserta yang mengikuti program pendidikan yang disediakan oleh berbagai instansi formal. Peserta pendidikan terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Program pendidikan perlu dipastikan berjalan dengan baik agar pendidikan tepat sasaran sehingga peserta pendidikan disiapkan terlebih dahulu. Pemilihan peserta pendidikan penting dilakukan supaya materi pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan latar belakang masing-masing peserta, tepat sasaran sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Proses pemilihan peserta pendidikan perlu mempertimbangkan kebutuhan peserta untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan bidang pekerjaan dan sesuai kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan di Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak DKI Jakarta maksudnya adalah sasaran yang ingin dicapai setelah peserta pendidikan selesai mengikuti program pendidikan. Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan keahlian manajerial. Hasil pendidikan dapat dilihat dari adanya perubahan tingkah laku. Tujuan pendidikan ditentukan berdasarkan kesesuaian hasil pendidikan dengan tujuan organisasi. Tujuan pendidikan berhubungan erat dengan pemilihan peserta pendidikan. Tujuan pendidikan perlu dibuat agar pendidikan sebagai salah satu upaya pembentukan perubahan perilaku yang dilakukan organisasi dapat berjalan dengan baik. Tujuan pendidikan dilakukan di awal sebelum memulai pendidikan. Tujuan pendidikan di Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak DKI Jakarta adalah perubahan tingkah laku yaitu meningkatkan keahlian sehingga hasil pendidikan dapat mencapai tujuan organisasi.

3. Metode Pendidikan

Metode pendidikan Jakarta adalah cara atau teknik penyampaian pendidikan yang dipilih dalam suatu program pendidikan. Kriteria metode pendidikan harus mempertimbangkan kemudahan akses untuk peserta, jarak peserta, efektivitas dan efisiensi program pendidikan yang akan dijalankan, situasi dan kondisi, dana yang tersedia. Metode pendidikan perlu ditentukan agar

materi pendidikan dapat tersampaikan kepada peserta secara efisien dan efektif. Proses penentuan metode pendidikan dengan mempertimbangkan materi dan efektivitas metode dan menyesuaikan isi materi topik pendidikan. Metode pendidikan yang digunakan adalah training methods atau classroom method, understudy, job rotation and planned progression, coaching and counseling dan business games. Metode pendidikan adalah teknik penyampaian pendidikan yang dipilih agar pendidikan dapat terselenggara secara efektif dan efisien.

4. Waktu Pendidikan

Waktu pendidikan adalah durasi berapa lama pendidikan tersebut berjalan dari permulaan sampai akhir. Waktu pendidikan relatif lebih panjang dibandingkan dengan waktu pelatihan. Waktu pendidikan menyesuaikan kegiatan operasional. Waktu pendidikan memperhatikan materi apa saja yang perlu diberikan dalam pendidikan tersebut serta kualifikasi peserta dan aktivitas apa saja yang akan dilakukan dalam program pendidikan tersebut. Waktu pendidikan perlu ditentukan agar peserta dapat mengatur pekerjaan masing-masing sebelum mengikuti pendidikan sehingga operasional pekerjaan tidak terganggu dan agar peserta dapat mengikuti pendidikan dengan optimal. Waktu pendidikan ditentukan sebelum pendidikan dimulai dengan mempertimbangkan keadaan peserta dan bobot materi yang akan disampaikan, kemudian dikalkulasikan dengan satuan waktu sehingga dapat diprediksi berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam penyampaian program pendidikan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi program pendidikan, waktu pendidikan sudah ditentukan berdasarkan aktivitas apa saja yang perlu dibawakan. Waktu pendidikan diinformasikan secara jelas kepada peserta sebelum pendidikan dimulai. Waktu pendidikan mempertimbangkan materi pendidikan dan memiliki durasi lebih panjang dibanding waktu pelatihan, waktu pendidikan perlu diinformasikan secara jelas.

5. Biaya Pendidikan

Biaya pendidikan adalah sejumlah dana yang harus disiapkan organisasi agar terlaksananya pendidikan. Biaya pendidikan relatif lebih besar dibandingkan dengan biaya pelatihan. Biaya pendidikan ditentukan berdasarkan alat-alat yang dibutuhkan untuk menunjang penyampaian materi program pendidikan, biaya yang dibutuhkan peserta dan tenaga pendidik selama menjalankan program pendidikan serta kesanggupan organisasi. Biaya pendidikan direncanakan setiap tahunnya dalam rencana anggaran program pendidikan tahunan organisasi. Biaya pendidikan perlu ditentukan agar kegiatan pendidikan yang dijalankan dapat berjalan lancar sesuai harapan dan anggaran organisasi untuk pendidikan dapat dikendalikan.

6. Tempat Pendidikan

Tempat pendidikan berada di lokasi Perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta yang diakui oleh Pemerintah. Tempat pendidikan ditentukan berdasarkan luas tempat dan fasilitas yang tersedia yang dapat menampung sejumlah peserta sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, situasi dan

kondisi peserta pendidikan, situasi dan kondisi yang terjadi saat ini, ketersediaan organisasi, efektivitas program pendidikan. Tempat pendidikan penting ditentukan agar pendidikan yang akan dijalankan dapat dipersiapkan dengan baik oleh para pendidik.

Tempat pendidikan merupakan lokasi pendidikan yang biasanya adalah ruang kelas dan penting untuk menunjang efektivitas program.

B. Strategi Pelatihan

1. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan adalah sumberdaya manusia yang mengikuti program pelatihan yang disediakan oleh berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta. Kriteria peserta pelatihan antara lain adalah kesesuaian antara program pelatihan dan kualifikasi peserta, jabatan peserta, analisis kebutuhan pelatihan dari peserta, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang perlu ditingkatkan oleh peserta, dan lain-lain. Proses pemilihan peserta pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan peserta untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dengan memperhatikan hasil kinerja dan kompetensi selama bekerja lalu dibuatlah analisis kebutuhan pelatihan oleh pimpinan, dari analisis tersebut dipilih SDM yang perlu ditingkatkan keahliannya melalui pelatihan yang ada.

Berdasarkan catatan pengamatan, terlihat bahwa peserta pelatihan disesuaikan dengan materi pelatihan. Terdapat beberapa program dari bagian Sumber Daya Manusia yang merupakan pelatihan, yaitu: Penelitian Tindakan Sekolah bagi Kepala Sekolah, Penelitian Tindakan Kelas bagi guru-guru, PAUD HI (Pengembangan Anak Usia Dini Holistik Integratif), Kewirausahaan,

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan maksudnya adalah sasaran yang ingin dicapai setelah peserta pelatihan selesai mengikuti program pelatihan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keahlian teknis yang mendukung kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan pelatihan perlu dibuat agar peserta mengetahui hasil akhir atau harapan setelah selesai mengikuti pelatihan. Tujuan pelatihan penting agar organisasi dapat memastikan peserta pelatihan menerima materi dengan baik. Tujuan pelatihan dimaksudkan agar program pelatihan yang akan dijalankan dapat terukur keberhasilannya dan terarah programnya.

Tujuan pelatihan perlu melihat masing masing keterampilan karyawan dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional. Proses penentuan tujuan pelatihan dilakukan berdasarkan pemaparan strategi organisasi yang akan dicapai dan standar operasional yang telah dirumuskan, maka diadakan diskusi untuk membuat program pelatihan dan penentuan tujuan pelatihan untuk mendukung pencapaian strategi organisasi tersebut. Berdasarkan catatan pengamatan, terlihat bahwa peserta pelatihan disesuaikan dengan materi pelatihan. Terdapat beberapa program dari bagian Sumber Daya Manusia yang merupakan pelatihan, yaitu: Penelitian Tindakan Sekolah bagi Kepala Sekolah, Penelitian Tindakan Kelas bagi guru-guru, PAUD HI (Pengembangan Anak Usia Dini Holistik Integratif), Kewirausahaan,

3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan di Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak DKI Jakarta adalah cara atau teknik penyampaian pelatihan yang dipilih dalam suatu program pelatihan. Metode pelatihan ditentukan berdasarkan efisiensi dan efektivitas penyaluran materi pelatihan.

Proses penentuan metode pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan materi, durasi waktu dan efektivitas metode. Proses pelatihan dilakukan dalam proses pembuatan analisis kebutuhan training. Proses pelatihan dilakukan melalui diskusi tim SDM dengan memperhatikan program pelatihan yang akan dijalankan, ditentukan metode pelatihan yang sesuai dengan keadaan yang ada. Berdasarkan observasi pelatihan yang pernah dilakukan, yaitu English Class, metode pelatihan yang dilakukan adalah bervariasi yaitu on the job, demonstration and example, simulation, classroom methods dengan teknik lecture, studi kasus, role playing serta diskusi.

Metode pelatihan adalah teknik penyampaian pelatihan yang dipilih agar pelatihan dapat terselenggara secara efektif dan efisien.

4. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan di Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak DKI Jakarta maksudnya adalah durasi berapa lama pelatihan tersebut berjalan dari permulaan sampai akhir. Ciri dari waktu pelatihan adalah berdurasi pendek atau berjangka waktu lebih pendek dibandingkan dengan waktu pendidikan. Waktu pelatihan ditentukan berdasarkan materi yang akan dibawakan, aktivitas yang dilakukan dalam pembahasan materi, operasional, situasi dan kondisi yang ada. Waktu pelatihan ditentukan saat membuat program pelatihan dan melihat isi materi yang akan disampaikan, direncanakan waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut. Penentuan waktu pelatihan penting dilakukan agar peserta dapat mengatur waktu sehingga operasional pekerjaan tidak terganggu, agar pelatihan dapat terjadi sesuai dengan target jumlah peserta yang diinginkan serta agar program pelatihan yang dijalankan terukur efektivitas dan efisiensinya serta tidak mengganggu kegiatan operasional organisasi. Proses penentuan waktu pelatihan adalah materi yang akan disampaikan dikalkulasi dengan satuan waktu sehingga dapat diprediksi berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam penyampaian program pelatihan tersebut agar efektif dan efisien

Berdasarkan contoh salah satu pelatihan yang dilaksanakan yaitu Berdasarkan catatan pengamatan, terlihat bahwa peserta pelatihan disesuaikan dengan materi pelatihan. Terdapat beberapa program dari bagian Sumber Daya Manusia yang merupakan pelatihan, yaitu: Penelitian Tindakan Sekolah bagi Kepala Sekolah selama 40 Jam Pelajaran, Penelitian Tindakan Kelas bagi guru-guru selama 40 Jam Pelajaran, PAUD HI (Pengembangan Anak Usia Dini Holistik Integratif) selama 40 jam Pelajaran, Kewirausahaan selama 40 Jam Pelajaran dan Pendidikan inklusi selama 40 Jam Pelajaran. Waktu pelatihan diinformasikan secara jelas kepada peserta pelatihan. Waktu pelatihan mempertimbangkan materi pelatihan dan memiliki durasi lebih pendek dibanding waktu pendidikan, waktu pelatihan perlu diinformasikan secara jelas.

5. Biaya Pelatihan

Biaya pelatihan maksudnya adalah sejumlah dana yang harus disiapkan organisasi agar terlaksananya pelatihan. Biaya pelatihan relatif kecil dibandingkan dengan biaya pendidikan. Biaya pelatihan ditentukan berdasar alat dan bahan pelatihan serta tempat pelatihan. Biaya pelatihan ditentukan juga berdasarkan jumlah angka yang harus dikeluarkan agar pelatihan terjadi. Biaya pelatihan direncanakan setiap tahunnya dalam rencana pelatihan tahunan (annual training plan) sebelum jadwal pelatihan terlaksana, setiap tahun melalui penentuan anggaran program pelatihan organisasi. Penentuan biaya pelatihan penting dilakukan agar anggaran pelatihan yang telah disediakan oleh organisasi dapat dimaksimalkan untuk pengembangan peserta pelatihan. sehingga kegiatan pelatihan yang dijalankan dapat berjalan lancar sesuai harapan dan anggaran organisasi untuk pelatihan dapat dikendalikan. Berdasarkan hasil observasi, biaya pelatihan adalah beragam bergantung kepada pelatihan yang ada. Biaya pelatihan merupakan dana yang disiapkan agar pelatihan terlaksana dan biaya pelatihan relatif lebih kecil dibanding biaya pendidikan.

6. Tempat Pelatihan

Tempat pelatihan adalah lokasi dilakukannya pelatihan. Tempat pelatihan ditentukan berdasar luas tempat dan fasilitas yang tersedia, ketersediaan ruangan yang ada, situasi dan kondisi peserta pelatihan, situasi dan kondisi yang terjadi saat ini serta efektivitas program pelatihan. Tempat pelatihan biasanya dilakukan di ruang praktek organisasi namun bergantung kepada situasi yang dihadapi masing-masing organisasi. Tempat pelatihan ditentukan agar sesuai dengan kebutuhan pelatihan, agar pelatihan dapat terjadi sesuai dengan jumlah peserta, dan agar pelatihan yang akan dijalankan dapat dipersiapkan dengan baik oleh para pelaksana pelatihan.

Tempat, alat dan bahan yang dibutuhkan untuk pelatihan. Pemilihan tempat pelatihan mempertimbangkan ketersediaan ruangan dan jadwal pelatihan. Pemilihan tempat pelatihan dilakukan melalui diskusi dengan manajemen dengan mempertimbangkan pendanaan, kemudahan akses peserta serta ketersediaan yang ada dan situasi dan kondisi saat ini, kemudian tempat dipastikan ketersediaannya lalu tempat pelatihan diinformasikan ke pihak yang berkaitan dengan tempat pelatihan agar dipersiapkan secara baik. Tempat pelatihan merupakan lokasi pelatihan yang biasanya adalah ruangan praktek organisasi dan penting untuk menunjang efektivitas program.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di Taman Kanak-Kanak DKI Jakarta yang telah dijalankan dengan mengkaji dua strategi yaitu dimensi pendidikan dengan indikator peserta pendidikan, tujuan pendidikan, metode pendidikan, waktu pendidikan, biaya pendidikan dan tempat pendidikan, serta strategi pelatihan dengan indikator peserta

pelatihan, tujuan pelatihan, metode pelatihan, waktu pelatihan, biaya pelatihan dan tempat pelatihan.

REFERENSI

- Amirudin. (2018). Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Implikasinya. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 307–323. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3468>. [Google scholar](#)
- Armstrong, Michael. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th Edition. London: Kogan Page Limited. [Google scholar](#)
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. [Google scholar](#)
- Long, N. D. B., Le Van, N. T., & Lan, N. D. Q. (2017). Human Resources Development for supporting industries through Technical Intern Trainee Dispatch Programme of JITCO. *International Journal of Arts & Sciences*, 10(2), 211–222. [Google scholar](#)
- Machado, L. A. N., Junior, D. F. L. de C., Mondo, T. S., Silveira-Martins, E., & Abreu, J. C. de. (2019). Strategic Human Resources Management and Hotel Performance. *Tourism & Management Studies*, 15(1), 65–79. <https://doi.org/10.18089/tms.2019.150106> [Google scholar](#)
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (Second Edi)*. Boston: Sage Publications. [Google scholar](#)
- Moleong, L. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. [Google scholar](#)
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. [Google scholar](#)
- Rahyasih, Y. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 16(1), 16–31. [Google scholar](#)
- Sasetio, D. R., & Muljono, H. (2018). ILMIS-Based Education and Training SIM Management Models on Increasing Organizational Productivity. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 1(1), 51–69. [Google scholar](#)
- Sopiah & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI [Google scholar](#)

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta. [Google scholar](#)
- UNDP.ORG. (n.d.). Retrieved December 5, 2021, from <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> [Google scholar](#)
- Yusuf, B. (2015). Human Resources Development of Sharia Banking: Phenomenological Approach. Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics, 7(2), 241–250. <https://doi.org/10.15408/aiq.v7i2.1701> [Google scholar](#)