



TEKNOLOGI NUSANTARA

Jurnal Penelitian Fakultas Teknik UNINUS

<http://ojs.uninus.ac.id/index.php/teknologinusantara>

E-ISSN : 2964-4577

Analisis Strategi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia untuk Mendorong Kinerja Bisnis dan Industri

Noneng Nurhayani

Fakultas Teknik, Universitas Islam Niusantara

nonengnurhayani@yahoo.com

ARTICLE INFO

Publish : 01 April 2022

ABSTRACT

ABSTRACT

Improving the quality of human resources as a series of efforts to realize the whole human being and includes the development of human resources, both as human beings and as development resources, which are an inseparable unit. Human development as a development resource emphasizes humans as development actors who have a productive work ethic, skills, creativity, discipline, professionalism, and have the ability to utilize, develop, and master science and technology (IPTEK) with an environmental perspective and management capabilities. Improving the quality of human resources is also a growing demand with developments that are increasingly fast and complex. Economic development, industrialization, flow of information, and the rapid development of science and technology increasingly demand high quality human resources. Progress is reflected in the increasing levels of education, health and income of the population, as well as having cultural values that are oriented towards the future and achievement.

An advanced and self-reliant nation can only be formed from the toughness of the quality of its people and society, economic stability, national resilience, mastery of science and technology which is supported by efforts to maintain and promote sustainable development. Human resource development is one of the HRM operational functions which contains activities to maintain and improve human competence through increasing knowledge, skills and other aspects. The development of human resources is important because of changes in people, technology, work and organization.

Human resource development can be done through education and training. The best training and education must be provided and provided by organizations, companies, institutions and agencies in

order to produce human resources or workforce who have good knowledge, abilities and skills to compete with human resources or workforce from organizations, companies, institutions and other agencies.

© 2022 TN. All rights reserved.

ABSTRAK

Keyword:
Manajemen, pendidikan,
pelatihan,
Sumber daya manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai rangkaian upaya untuk mewujudkan manusia seutuhnya dan mencakup pembangunan sumber daya manusia, baik sebagai insan maupun sebagai sumber daya pembangunan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Pembangunan manusia sebagai sumber daya pembangunan menekankan manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin, profesionalisme, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang berwawasan lingkungan maupun kemampuan manajemen. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga merupakan tuntutan yang tumbuh dengan perkembangan pembangunan yang makin cepat dan kompleks. Perkembangan ekonomi, industrialisasi, arus informasi, dan perkembangan iptek yang pesat makin menuntut sumber daya manusia yang tinggi kualitasnya. Kemajuan tercermin dari makin tingginya tingkat pendidikan, kesehatan, dan pendapatan penduduk, serta dimilikinya nilai budaya yang berorientasi ke masa depan dan pencapaian prestasi.

Bangsa yang maju dan mandiri hanya mungkin terbentuk dari ketangguhan kualitas manusia dan masyarakatnya, kekukuhan ekonomi, ketahanan nasional, penguasaan iptek yang didukung dengan upaya mempertahankan serta meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilakukan karena adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan yang terbaik harus disediakan dan diberikan oleh organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi agar dapat menghasilkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang bagus untuk bersaing dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja dari organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi yang lain.

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan Manajemen SDM merupakan bahasan dari ilmu manajemen yang pusat perhatiannya pada pengaturan peranan dari sumber daya manusia (SDM) pada aktivitas bisnis atau industri, pendapat dari Yuniarsih dan Suwatno (2011:1). Dalam manajemen Sumber Daya Manusia berasumsi bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan atau aset utama dari perusahaan bisnis atau industri yang harus dikembangkan manajemennya sebaik mungkin. Hal ini menjadi dasar bagi pengembangan Sumber Daya Manusia agar tenaga kerja dalam perusahaan bisnis atau industri menjadi lebih produktif, serta mampu dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan SDM yang teratur dan terjadwal. Pendidikan dan pelatihan dilakukan agar SDM dapat selalu memenuhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Investasi dalam bidang diklat dapat dikatakan sebagai katalisator utama pengembangan SDM dalam manajemen Sumber Daya Manusia, dengan asumsi bahwa dengan SDM yang semakin terdidik dan terlatih, maka kesadaran Sumber Daya Manusia semakin tinggi pula dan partisipasinya dalam perusahaan bisnis atau industri .

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam penerimaan, proses pembentukan, peningkatan, dan pengembangan karyawan dilaksanakan dengan berbagai usaha pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan direncanakan untuk mendapatkan mutu SDM yang berkualitas dan siap untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Perusahaan dan industri memahami bahwa tenaga kerja - Sumber daya manusia tentu bukan merupakan sapi perah yang hanya dipergunakan tenaganya untuk kepentingan perusahaan bisnis dan industri semata. Namun tenaga kerja (SDM) juga menjadi aset perusahaan bisnis dan industri yang harus selalu dikembangkan tingkat kemampuan dan keterampilannya untuk meningkatkan produktifitas. Selain daripada itu juga untuk menghadapi era globalisasi dan persaingan pemberlakuan pasar bebas serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Tenaga kerja (SDM) intinya masih memiliki keterbatasan- keterbatasan yang terdapat pada dirinya, untuk itulah perusahaan bisnis dan industri merencanakan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk memperkecil kesenjangan yang terdapat dalam diri tenaga kerja (SDM).

Manajemen pendidikan dan pelatihan merupakan pembentukan suatu kondisi lingkungan di mana tenaga kerja - Sumber daya manusia dapat menggunakan, memperoleh atau mempelajari aspek kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berhubungan dengan tugas mereka. Menurut Heindjrachman (2002:228), pendidikan merupakan berbagai aktivitas untuk mengembangkan pengetahuan umum manusia, termasuk di dalamnya pengembangan pemahaman teori dan keterampilan mengambil keputusan terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan aktivitas dalam meraih suatu pencapaian. Sedangkan menurut Siagian (2006:92), Penjelasan mengenai pendidikan adalah kesatuan proses, teknik dan metode belajar mengajar untuk dapat mentransfer suatu pengetahuan dari manusia satu kepada manusia lain selaras dengan standar yang sudah ditetapkan.

Dari hasil proses belajar, pelatihan merupakan proses menyerahkan atau mengembangkan

kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyelaraskan sikap kepada tenaga kerja - Sumber daya manusia atau proses mendukung tenaga kerja - Sumber daya manusia untuk mengoreksi kesenjangan-kesenjangan dalam *performace*-nya di waktu lampau. Nitisemito (1992:62) berpendapat suatu aktivitas dari organisasi bisnis dan industri yang bertujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kompetensi -pengetahuan, keterampilan dan sikap dari tenaga kerja - Sumber daya manusia, sesuai dengan keinginan dari organisasi industri dan usaha yang bersangkutan merupakan pemahaman dari pendidikan. Sedangkan Simamora (2004) berpendapat, pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan pencapaian konsep, keahlian, peraturan atau sikap untuk mengembangkan prestasi Sumber daya manusia . Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja Sumber daya manusia pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sendiri tujuannya berhubungan erat dengan jenis perusahaan , organisasi bisnis dan industrinya. Menurut Susilo Martoyo (2000:54) berpendapat bahwa tujuan diklat adalah memperbaiki level efektivitas kegiatan pegawai, karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemito (1992: 117), bahwa tujuan diklat adalah untuk:

- a. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Tanggung jawab dilaksanakan dengan lebih baik.
- c. Kesalahan dalam pekerjaan diharapkan berkurang.
- d. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan studi literatur, studi pustaka digital dan melalui seminar dan Focuss Group Discussion mengenai pelatihan sumber daya manusia.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus diarahkan pada metode-metode pengembangan Sumber daya manusia yang didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pekerjaan atau meningkatkan keahlian, kecakapan memimpin, serta untuk mengambil keputusan.

C. HASIL DAN DISKUSI

Pada pembahasan ini berisi hasil dan diskusi tentang hasil penelitian dan diskusi (pembahasan) pada manajemen pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian berisi uraian tentang deskripsi manajemen pendidikan dan pelatihan yang diperoleh dari penelitian tentang manajemen pendidikan dan pelatihan,

Tujuan diskusi manajemen pendidikan dan pelatihan adalah untuk menginterpretasikan dan mendeskripsikan signifikansi temuan berdasarkan apa yang telah diketahui tentang masalah penelitian yang diselidiki dan untuk menjelaskan pemahaman atau wawasan baru tentang masalah manajemen pendidikan dan pelatihan SDM. Pembahasan akan selalu berhubungan dengan pendahuluan melalui pertanyaan penelitian atau hipotesis dan literatur yang ditelaah mengenai manajemen pendidikan dan pelatihan.

Hasil

Trend #1 : How to Manage Digital HR Transformation Successfully

Perusahaan sebaiknya mengembangkan APLIKASI PERFORMANCE DASHBOARD dan bisa diakses dengan mudah melalui layar smartphone. APLIKASI PERFORMANCE DASHBOARD bisa diakses dari beragam gadget.

Trend#2 : People Analytics

Contoh People Analytics Study Variabel kunci apa saja yang membuat seseorang menjadi STAR PERFORMER di PGAS/Pertamina?

Studi korelasi asal kampus dengan kinerja pegawai di Pgas/Pertamina. Apakah ada korelasinya?

Lacak kisah-kisah kinerja yang sukses di Pgas, dan lakukan studi tentang aspek apa yang paling mendrive kesuksesan tersebut?

Trend #3 : How to Attract Top Talents Trend #4 : Employee Well-Being

Tahapan Merumuskan Human Capital Strategy 6 Steps to Craft Your HR Strategy

1. Understand your organization's objectives
2. Evaluate your current capabilities
3. Assess your future HR needs
4. Develop and Implement your strategy
5. Define Metrics and Measures
6. Evaluate your process

Three Tests of Best Strategy (Tiga Pengujian dari Strategi Terbaik)

1. The Goodness of Fit Test

- a. Strategi yang baik harus benar-benar cocok dengan kondisi industri dan persaingan, peluang dan ancaman pasar, dan aspek lain dari lingkungan eksternal perusahaan.
- b. Pada saat yang bersamaan, strategi harus disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan ataupun kompetensi dan kapabilitas kompetitif perusahaan.

2. The Performance Test

- a. Strategi yang baik meningkatkan kinerja perusahaan.
- b. Dua jenis peningkatan kinerja yang merepresentasikan "kehebatan" strategi adalah: meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan kekuatan posisi pasar dalam jangka panjang

3. The Competitive Advantage Test

- a. Strategi yang baik mendorong ke arah pengembangan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan
- b. Semakin kuat peran strategi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif, semakin baik pula strategi tersebut.

Memahami Bisnis Perusahaan Anda. Business Model Generation

9 pilar yang sudah diuraikan dapat dipetakan dalam skema Business Canvass di bawah ini

1. Key Partners
2. Key Activities
3. Key Resources
4. Value Propositions
5. Customer Relationships
6. Channels
7. Customer Segments
8. Cost structure
9. Revenue Streams

HR Strategy and Business Result



Gambar 1 Hasil Strategi dan Bisnis Sumber Daya Manusia

Evaluasi Kapabilitas Saat ini dan Rumuskan Kebutuhan Masa Depan. Formulating Your HRStrategy

Inisiatif Strategis HR

- a. *Performance Management* merupakan pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis KPI untuk semua level karyawan.
- b. *Career and Talent Management* adalah penyusunan Sistem Pengembangan *Future Talent* di Perusahaan
- c. *Training and Development* Merupakan kegiatan penyiapan Training Plan untuk Para Top Talents
- d. HR Information System merupakan pengembangan aplikasi (*Android App*) untuk memudahkan pelayanan administrasi SDM
- e. *Industrial Relations* diarahkan pada penyusunan peraturan perusahaan secara lengkap
- f. *Recruitment dan Manpower Planning* merupakan penyusunan rencana *manpower planning* untuk 5 tahun ke depan sesuai rencana bisnis perusahaan



Gambar 2. Contoh Skema Business Canvass

Cara Implementasi *Human Capital Strategy* Jabarkan Strategi ke dalam Action Plan Detil

Action Plan berisikan serangkaian aktivitas kunci yang perlu dilakukan agar STRATEGI tercapai. Secara spesifik, setiap action plan setidaknya terdiri dari elemen :

- Jenis aktivitas atau kegiatan kunci yang akan dilakukan
- Kapan akan dilakukan
- Siapa penanggungjawabnya

Contoh Action

Plan Key Results :

- Menerapkan skema insentif dan bonus yang menarik pada kuartal pertama tahun ini

• *Action Plan :*

- Menyusun usulan kebijakan dan sistem insentif baru (selesai minggu 4 Februari)
- Mendapatkan approval dari Direksi untuk usulan insentif baru (minggu 1 Maret)
- Sosialisasi dan implementasi sistem insentif baru (minggu 3 Maret)

KPI : Mengembangkan Produk Baru

• *Key Action Plan :*

- Merumuskan konsep dan value proposition produk baru yang akan dikembangkan
- Melakukan proses pengembangan produk baru (misal menyiapkan modulnya, material kits, saran dan prasarana, dll).
- Melakukan pemasaran produk baru kepada klien lama dan klien baru
- Berhasil mendapatkan penjualan senilai Rp 2 milyar dalam 12 bulan sejak diluncurkan Projek mulai jalan Januari 2023

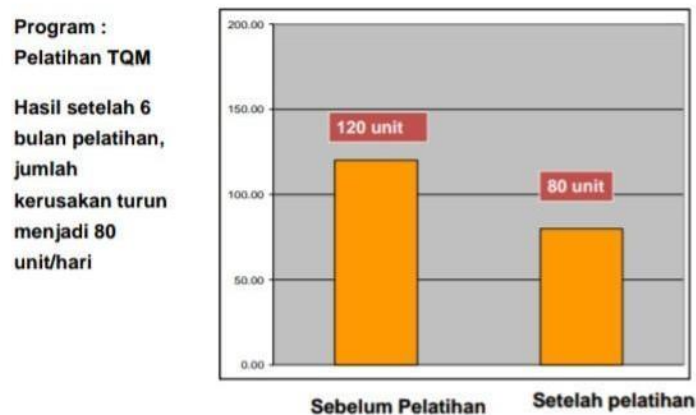
Monitor Penerapan *Action Plan* secara Reguler Mengukur Efektivitas *Human Capital Strategy*

Mengukur Efektivitas Strategi HR terhadap Kinerja Business Business Impact

Menunjukkan sejauh mana program HR memberikan dampak bagi :

- a. Produktifitas
- b. Kualitas
- c. Waktu Respons
- d. Keluhan
- e. Kontrol Biaya
- f. Kepuasan Pegawai
- g. Kepuasan Customer
- h. Lainnya

Contoh : Mengukur Hasil Pelatihan



Gambar 3. Contoh Pengukuran Hasil Penelitian

Mengisolasi Efek Program HR

Metode untuk mengisolasi efek HR *Strategy* Menggunakan kontrol grup

- a. Pengaturan kontrol grup dapat digunakan untuk mengisolasi pengaruh program HR.
- b. Dengan strategi ini, satu grup menerima intervensi, sementara grup yang serupa lainnya tidak menerima program HR.
- c. Perbedaan kinerja dari dua grup tersebut diukur untuk menilai dampak program HR.

Trend Lines

- a. *Trend lines* digunakan untuk memproyeksikan variabel output tertentu jika program HR tidak dilaksanakan
- b. Data hasil proyeksi kemudian dibandingkan dengan data aktual setelah program HR. Perbedaan kedua data tersebut merepresentasikan estimasi pengaruh program HR.

Estimasi Expert

- a. Metode ini didasarkan pada asumsi bahwa expert memiliki kemampuan untuk mengestimasi seberapa besar dampak program HR terhadap kemajuan kinerja bisnis.
- b. Secara spesifik, mereka dapat mengestimasi seberapa besar dampak HR program terhadap perubahan kinerja bisnis.

Diskusi

Hasil diskusi didapatkan Ada 4 trend dalam current HR strategy :

1. **How to Manage Digital HR Transformation Successfully**

Perusahaan sebaiknya mengembangkan **aplikasi performance dashboard** dan bisa diakses dengan mudah melalui layar smartphone.
Bagaimana semua layanan SDM bisa dikendalikan melalui gadget.

2. **People Analytics**

Perusahaan mencoba menguji korelasi mengenai kinerja SDM dengan variable tertentu.

Contoh dari people analytics study :

- Variabel kunci apa saja yang membuat seseorang menjadi Star Performer di perusahaan?
Manajer HRD harus mengetahui siapa saja pegawai yang memiliki kinerja sangat bagus untuk perusahaan
- Studi korelasi asal kampus dengan kinerja pegawai di perusahaan.
Apakah ada korelasinya atau tidak?
- Lacak kisah-kisah kinerja yang sukses di perusahaan, dan lakukan studi tentang aspek apa yang paling mendrive kesuksesan tersebut?
Ubah mindset, jangan hanya menceritakan kisah-kisah gagal atau jelek kepada orang lain, tetapi berusaha untuk menceritakan juga kisah-kisah sukses dari perusahaan tersebut. Lalu, kisah-kisah sukses itu direplikasi atau dikloning oleh perusahaan agar meningkatkan kinerja di dalam perusahaan itu sendiri.

3. **How to Attract Top Talents**

Berani mengeluarkan biaya yang sangat besar demi mendapatkan top talents untuk kemajuan perusahaan.

4. **Employee well-Being**

Kesehatan pegawai terjaga, contohnya adalah pegawai menerapkan pola hidup sehat dengan melakukan olahraga rutin. Perusahaan bisa memfasilitasi kegiatan olahraga pegawai dengan membuat tim olahraga, misal tim olahraga sepeda.

Mengapa employee well-being penting, berdasarkan penelitian jika Kesehatan pegawai terjaga maka produktivitas juga akan meningkat.

Tahapan merumuskan Human Capital Strategy

6 Steps to Craft Your HR Strategy :

1. **Understand your organization's objectives**

Memahami tujuan dari organisasi atau memahami kebutuhan organisasi.

2. **Evaluate your current capabilities**

Mengevaluasi kapabilitas atau mengevaluasi apa yang menjadi kemampuan

3. **Assess your future HR needs**

Menilai kebutuhan HR atau SDM di masa depan

4. **Develop and implement your strategy**

Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi

5. Define metrics and measures

Tentukan metrik dan ukuran keberhasilannya

6. Evaluate your process

Mengevaluasi proses yang sudah dilakukan

3 test of best strategy (3 tes untuk strategi terbaik) :

1. The goodness of fit test

Menguji kecocokan dengan perusahaan, harus sesuai dengan kondisi perusahaan

2. The performance test

Harus bisa mendorong kinerja perusahaan

3. The competitive advantage test

Harus bisa meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan

9 pilar dalam memahami bisnis perusahaan :

- Key activities
- Value proposition
- Evaluasi kapabilitas saat ini dan rumuskan kebutuhan masa depan rumuskan strategi
Inisiatif Strategis HR
- Mengembangkan sistem penilaian kinerja berbasis KPI untuk semua level karyawan
- Menyusun sistem pengembangan future talent di perusahaan
- Menyiapkan training plan untuk para talents
- Mengembangkan aplikasi untuk memudahkan pelayanan administrasi SDM
- Membuat peraturan secara lengkap
- Menyusun rencana man power planning untuk 5 tahun kedepan sesuai rencana bisnis perusahaan

Action Plan : berisikan serangkaian aktivitas kunci yang perlu dilakukan agar STRATEGI tercapai.

Secara spesifik, setiap action plan setidaknya terdiri dari elemen :

1. Jenis aktivitas atau kegiatan kunci yang akan dilakukan
2. Kapan akan dilakukan
3. Siapa penanggung jawabnya
4. Mengukur efektivitas strategi HR terhadap kinerja
5. Menunjukan sejauh mana program HR memberikan dampak bagi: produktivitas, kualitas, waktu respon terhadap keluhan, kontrol biaya, kepuasan pegawai, kepuasan customer dll
6. Mengisolasi efek program HR
7. Menggunakan kontrol grup
8. Trends lines

9. Ekstimasi expert.

D. KESIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi sumber daya manusia, sebagai upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang siap untuk menghadapi pekerjaan yang dianggap belum dikuasai oleh sumber daya manusia tersebut. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab kerja, sehingga sumber daya manusia atau tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien yang akan memberikan dampak baik bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi sumber daya manusia itu sendiri.

.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucaan terima kasih disampaikan kepada Fasilitator manajemen pelatihan adalah : Bapak Yodhia Antariksa. Beliau merupakan Founder dan CEO Sebuah Firma Konsultan Manajemen (dengan lebih dari 100 Klien Perusahaan). Pendidkan beliau adalah S2 Master of HR Management, Texas A&M University (beasiswa Fulbright). Selain itu pendidikan beliau merupakan Executive Education - Wharton Business School, University of Pennsylvania. Beliau juga merupakan Penulis 12 buku bisnis dan pengembangan SDM

E. DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi.
- Heidjrachman R. 2002. Manajemen Personalialia. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Hamalik, Oemar. 2007. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Mengembangkan SDM. Yogyakarta. Laksana.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta. Ghalia.
- Noe. 2005. Human Resources Management. New York. Mc Graw Hill.
- Nitisemito, A. 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta. Ghalia.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.