

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cendekia Palembang

Trisninawati¹, Efan Elpanso²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma²

Email: trisninawati@binadarma.ac.id¹, efan.elpanso@binadarma.ac.id²

Abstrak

Pengabdian kepada masyarakat (PKM) merupakan salah satu dari tiga unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kegiatan ini lebih mengutamakan penyebaran pengetahuan dan keterampilan nyata dapat memberikan manfaat nyata kepada masyarakat yang berada di sekitar perguruan tinggi keberadaannya di tengah masyarakat, khususnya warga masyarakat yang berada di lokasi PKM. Metode yang dilakukan diawali dengan observasi awal setelah itu dengan wawancara yang dilanjutkan dengan penyuluhan dan pelatihan dari Tim Universitas Bina Darma. Tujuan utama Pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah menyebarluaskan pengetahuan kepada masyarakat di sekitar Universitas tempat dosen bernaung. Salah satunya pendidikan dan pelatihan melalui *soft skill* bersifat non teknis dalam menunjang kegiatan pengembangan sumber daya manusia Pendidikan Anak Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia Kecamatan Sukarami. Hasilnya sangat membantu peserta dalam peningkatan pemahaman dan kesadaran mereka dalam peningkatan *soft skill*. Hampir semua peserta antusias dan merasakan manfaat kegiatan tersebut membuka wawasan mereka tentang materi yang diberikan meskipun mengalami sedikit hambatan namun masih dapat ditoleransi sehingga output yang diharapkan dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Kata Kunci: *soft skill*, pendidikan, pelatihan

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan oleh organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk lebih meningkatkan kompetensinya agar dapat berkeaktifitas berinovasi untuk mendapatkan kualitas yang baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang setiap orang. Salah satunya menempuh jalur pendidikan namun tidak membuat mereka secara otomatis menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tetapi masih memerlukan beberapa proses selanjutnya. Tidak terkecuali di organisasi pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan non formal merupakan kegiatan belajar mengajar yang diadakan diluar jam belajar normal yang dapat memenuhi kebutuhan siswa untuk mendapatkan berbagai informasi, pelatihan, pengetahuan serta bimbingan yang dapat berdaya guna bagi keluarga, masyarakat, bangsa dan negara (Mustofa,2011). Upaya inilah yang diartikan dengan pengembangan sumber daya manusia yang perlu dukungan lebih terutama dari *stake holder* atau orang-orang yang memilih pengaruh di organisasi dengan kehidupan bermasyarakat untuk beradaptasi dengan perubahan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat tepat jika dikaitkan dengan proses pelaksanaan pendidikan. Demi meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dukungan lebih baik di dalam organisasi maupun dilura organisasi yang mempunyai pengaruh di lembaga pendidikan. Agar tercapainya tujuan pendidikan, hendaknya pengelolaan pendidikan harus secara professional dengan manajemen yang rapi dan oleh sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Seperti yang kita ketahui, pengembangan sumber daya

manusia adalah salah satu prioritas pendidikan nasional, kaitannya yaitu dalam peningkatan mutu pada setiap jenis jenjang pendidikan. Bersama dengan kehidupan di masyarakat harus adanya pengembangan pendidikan, agar siswa dapat beradaptasi dengan perkembangan dan segala perubahan yang ada di masyarakat.

Dengan demikian dalam melayani kebutuhan masyarakat diperlukan sumber daya manusia berkualitas baik kebutuhan yang sifatnya praktis situasional maupun bersifat prediktif antisipatif bagi transformasi sosial (Ningrum,2016). Sumber daya manusia yang dikatakan memiliki kualitas yang baik adalah memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik sehingga memiliki kemampuan untuk menanggulangi masalah yang dihadapi. Faktor yang dapat menjadi pendukung didalam kegiatan ini adalah manajemen penyelenggaraan yang melibatkan kepala sekolah, guru, ketersediaan sarana dan prasarana serta minat belajar yang cukup tinggi dalam mengikuti pelatihan ini guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sekolah Dasar IT Insan Mandiri Cendekia Palembang merupakan sekolah tempat dilaksanakannya program pengabdian kepada masyarakat. Tim pelaksana melakukan observasi awal dengan kunjungan untuk berbagi kepada kepala sekolah IT Insan Mandiri Cendekia. Dalam pertemuan tersebut kami mendapatkan beberapa hal yang harus dikembangkan dan ditekankan bagi tenaga pengajar, bahwa persaingan di dunia kerja seperti pendidikan bukan hanya hard skill tetap kemampuan soft skill seperti kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan dan berkomunikasi yang baik. Maka dapat dikatakan Semakin tinggi mutu Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan Anak maka semakin tinggi kemajuan pada Sekolah Dasar IT Insan Mandiri Cendekia Palembang. Pengabdian Masyarakat ini bertujuan memberi wawasan dan pengetahuan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar para tenaga pengajar dapat memberikan ilmu kepada peserta didik dan meningkatkan pemahaman dan kreativitas dalam belajar, memiliki rasa tanggung jawab dan kepemimpinan dalam mengambil keputusan serta lebih mencintai lingkungan.

METODE

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat diawali dengan melakukan observasi awal di SD IT Cendekia, Observasi dilakukan terkait dengan kemampuan meningkatkan pemahaman dan kreativitas dalam belajar kepemimpinan dalam mengambil keputusan serta lebih mencintai lingkungan dengan pendekatan penyuluhan dan pelatihan dari Tim Universitas Bina Darma. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Wawancara (Interview)

Untuk mempermudah didalam memberikan materi penyuluhan, maka instruktur melakukan konsultasi dengan pimpinan di Sekolah dasar IT Insan Mandiri Cendekia Palembang mengenai materi yang akan disampaikan dalam penyuluhan.

Bimbingan, Penyuluhan dan Pelatihan (Training)

Setelah melakukan pengamatan dan wawancara, maka kegiatan Pelatihan dapat dilakukan. Untuk memudahkan proses kegiatan pengabdian pada masyarakat di di Sekolah dasar IT Insan Mandiri Cendekia tersebut, Ketua Tim Pengabdian melakukan wawancara dengan pimpinan Sekolah dasar IT Insan Mandiri Cendekia Palembang. Selanjutnya, Ketua Tim membentuk tim untuk kebutuhan pelatihan tersebut. Tim akan menyampaikan tema. Setiap anggota tim akan mendapatkan peranan dalam kegiatan pengabdian, sekaligus diberdayakan sebagai instruktur sewaktu kegiatan pengabdian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Pendidikan Anak di Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia Kecamatan Sukarami Kota Palembang ini dilakukan kepada semua guru Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia. Mengingat bahwa Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia merupakan institusi yang baru memasuki usia 6 tahun, merupakan usia yang masih muda untuk sebuah institusi pendidikan, dimana tentunya tenaga-tenaga SDM nya terutama tenaga pendidiknya yaitu guru Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia masih muda-muda dan butuh pengembangan keahlian dalam meningkatkan pendidikan anak di Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia. Dengan demikian jelaslah bahwa program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Pendidikan Anak sangat penting artinya dalam rangka

memajukan Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia yang bersangkutan, lebih-lebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat.

Pelatihan dan penyuluhan ini lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera, disamping itu pelatihan ini juga memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu dalam setiap materi. Materi diberikan sesuai dengan permohonan yang diajukan dan materi pelatihan diberikan secara bertahap sesuai jadwal pelatihan yang sudah dibuat. seperti dalam materi memberikan pengetahuan dan kreatifitas serta inovasi peserta proses pembelajaran semua peserta sangat antusias, dimana repond positif dengan berbagai pertanyaan Dengan demikian strategi pengembangan sumber daya manusia dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan salah satu cara bagaimana mengembangkkn potensi yang ada disetiap tenaga pendidik untuk memberikan pengayaan ilmu pengetahuan sesuai bidangnya yang lebih interaktif. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Muhammad (2021); Suwito *et.al* (2020);Kasmir,(2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja yang dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah prilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan.

Setelah selesai mengikuti pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini para guru bisa menerapkan semua materi dengan baik sehingga diharapkan dapat diterapkan dalam melakukan kegiatan pengajaran di kelas.

Beberapa kendala telah ditemukan selama kegiatan ini berlangsung, adapun kendala tersebut antara lain :

1. Rata-rata guru Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia merupakan fresh graduate yang belum memiliki pengetahuan dasar seorang guru.
2. Keberagaman karakteristik peserta didik menjadikan sang guru pada mulanya kesulitan untuk menuntukan model dan strategi pembelajaran yang dilakukan.
3. Kesulitan untuk menemukan bakat dan minat peserta didik. Hal ini wajar sebab tidak semua guru memiliki keahlian untuk menggali informasi yang sebenar – benarnya dari peserta didik.

Pembahasan

Hasil pelatihan dan penyuluhan ini menunjukkan bahwa para tenaga pengajar Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia mempunyai semangat yang tinggi untuk bisa menguasai materi yang diberikan. Hal ini terlihat dari banyaknya pertanyaan yang disampaikan kepada para instruktur. Melalui pelatihan *soft skill* dengan metode yang diberikan adalah pengarahan, presentasi, diskusi, studi kasus dan evaluasi akhir. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan penguasaan *soft skill* untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hasil dari kegiatan ini menyimpulkan bahwa kegiatan ini sangat membantu peserta dalam peningkatan pemahaman dan kesadaran mereka dalam peningkatan *soft skill*.

Selain itu para guru juga ternyata sebagian besar telah memiliki kemampuan dalam pengembangan SDM, namun selama ini masih ragu dalam menerapkannya sehingga melalui pelatihan dan penyuluhan dengan penguasaan *soft skill* ini diharapkan mereka bisa lebih kreatif dan dapat berinovasi sehingga mereka dapat meningkatkan pendidikan anak di Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia Kecamatan Sukarami Kota Palembang hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Nafis (2021); Badrianto dan Ekhsan (2020); (Sein, 2009) bahwa Upaya inilah yang diartikan dengan pengembangan sumber daya manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan dan pelatihan

Para tenaga pengajar memahami bahwa pentingnya pengembangan sumber daya manusia, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh (Ningrum,2016) bahwa pengembangan sumberdaya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tenaga pengajar tidak akan berpindah ke sekolah lain untuk tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Selain itu peran kepemimpinan dalam hal ini Kepala Sekolah dapat menunjukkan bahwa hubungan pemimpin sebagai atasan semua tenaga pengajar perlu ditunjukkan dengan sikap yang saling koordinasi sehingga menciptakan hubungan komunikasi yang efektif untuk mendorong bawahannya untuk berfikir kreatif serta mengarahkan bawahannya untuk memecahkan permasalahan dengan pendekatan yang berbeda seperti memberi tantangan untuk melakukan inovasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Andi *et. al* (2021); Günzel-Jensen *et al.*, 2018; Hansen & Pihl-thingvad, 2019; Weng, Huang, Chen, & Chang, 2015).

Diadakannya pelatihan dan penyuluhan melalui *soft skill* diharapkan dapat membantu para tenaga pengajar dapat memberikan perannya kepada siswanya untuk lebih berinovatif dalam proses pembelajaran menambah pengetahuan dan dapat berinovasi sehingga mereka dapat meningkatkan pendidikan anak.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Pendidikan Anak Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia Kecamatan Sukarami sangat membantu peserta dalam peningkatan pemahaman dan kesadaran mereka dalam peningkatan *soft skill*. Hampir semua peserta antusias dan merasakan manfaat kegiatan. Pelaksanaan pengabdian untuk masyarakat ini berjalan dengan baik, sebagai berikut :

1. Adanya respon yang positif dari peserta mengingat kegiatan pengabdian Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Pendidikan Anak Sekolah SD IT Insan Mandiri Cendekia ini membuka wawasan mereka tentang materi yang diberikan.
2. Walaupun mengalami sedikit hambatan tetapi masih dapat ditolerir, sehingga output yang diharapkan sesuai dengan yang telah direncanakan.

REFERENCES

- Andi, D., Wiguna, M., Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). *Strategi Pengembangan Sdm Sebagai Persiapan*. 2(1), 33–37.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). KOMMAS : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Pamulang STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMMAS : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Pamulang. *KOMMAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Darari, Muhammad Bariqi (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura*. Vol. 5 (2) 2018 hlm. 64-69.
- Günzel-Jensen, F., Hansen, J. R., Jakobsen, M. L. F., & Wulff, J. (2018). A two-pronged approach? Combined leadership styles and innovative behavior. *International Journal of Public Administration*, 41(12), 957–970. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1303711>.
- Hansen, J. A., & Pihl-thingvad, S. (2019). Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles. *Public Management Review*, 21(6), 918–944. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544272>.
- Kamil, Mustofa (2011). Pendidikan Nonformal, Pengembangan Melalui PKBN. Bandung: AlfaBeta. 2022 .Cet. Ke.2
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681> [Diakses 23 Oktober, 2019]
- Nawindah dan Lusi Fajarita (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pembuatan Blog Bagi Siswa Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat. ADI Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol.1 No.1 November 2020
- Nafis, R. W. (2021). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia UMKM di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Panca Mara*, 2(1), 22–25. <https://doi.org/10.51747/abdipancamara.v2i1.733>
- Miftahuddin, Rahman, A., & Setiawan, A. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(April), 1–16. <https://doi.org/10.15575/Fakultas>
- Muhammad, M. (2021). Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 343–349. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1769>
- Republik,P.(2012). Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.

- Sein, M.T, 2009.“ Sumber Daya Manusia Konsep yang Berubah Sepanjang Sejarah ”, Prisma Voll 11, Jakarta.
- Suwito, Kurniawati, H., Sahnan, A (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Sukses Program*. 2(1), 123–138.
- Weng, R. H., Huang, C. Y., Chen, L. M., & Chang, L. Y. (2015). Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 427–439. <https://doi.org/10.1111/jonm.12149>.