

PEMBINAAN SDM DALAM MEMBANGUN KEHARMONISAN MELALUI KEGIATAN PELATIHAN DOSEN DAN TENAGA PENDIDIK DI UNIVERSITAS CATUR INSAN CENDEKIA (UCIC) CIREBON

Rosy Febriani Daud¹, Dessy Kumala Dewi², Yuningsih³

¹Fakultas Teknologi Informasi, ^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis

e-mail: rosy.daud@cic.ac.id

Abstract

Improving the quality of human resources is a series of efforts to realize the whole person. It includes the development of human resources, both as people and as inseparable development resources. This PkM aims to equip education human resources with the latest knowledge and skills and develop professionalism and work ethics. The method of this coaching activity is carried out using lectures, on-the-job, vestibule, demonstration, and simulation. Human development as a development resource emphasizes humans as development actors who have a productive work ethic, skills, creativity, discipline, and professionalism, and have the ability to utilize, develop, and master science and technology (IPTEK) environmentally sound innovation and management skills. After all, the main driver of innovation is human resources and to be successful it is necessary to support, plan, and maintain a culture of innovation. Based on these aspects, the facilitator team proposed an HR development activity packaged in training for lecturers and teaching staff to build employee harmony and HR development. at educational institutions, especially at Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC) Cirebon.

Keywords: *Coaching, Human Resources (HR), Training*

Abstrak

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. PkM ini dilakukan bertujuan untuk membekali SDM pendidikan dengan pengetahuan dan keterampilan terkini, serta mengembangkan profesionalisme dan etika kerja. Metode kegiatan pembinaan ini dilakukan dengan cara ceramah, on the job, vestibule, demonstration dan simulation. 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) inovasi yang berwawasan lingkungan maupun kemampuan manajemen. Bagaimanapun, pendorong utama inovasi adalah SDM dan agar menjadi sukses perlu mendukung, merencanakan dan memelihara budaya inovasi. Berdasarkan aspek-aspek tersebut maka tim fasilitator mengajukan suatu kegiatan pembinaan SDM yang dikemas dalam suatu pelatihan dosen dan tenaga pendidik untuk membangun keharmonisan kasyawan dan pengembangan SDM. pada lembaga pendidikan khususnya di Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC) Cirebon.

Kata Kunci: *Pembinaan, Sumber Daya Manusia (SDM), Pelatihan*

PENDAHULUAN

Bentuk dari manajemen yang harus dikembangkan dalam suatu lembaga atau organisasi pada saat ini adalah manajemen

sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia (SDM) ini merupakan upaya dalam pembinaan atau peningkatan kualitas karyawan yang

terlibat dalam suatu lembaga atau organisasi agar berbuat dan menjalankan tugas serta fungsinya secara profesional. SDM merupakan salah satu unsur penting dalam menunjang lembaga atau organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi di mana ia berada.

Pembinaan SDM menjadi sangat penting karena dalam lembaga atau organisasi wajib untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dengan baik, dan memiliki multi skill amatlah penting bagi kelangsungan lembaga atau organisasi. Pada lembaga atau organisasi yang masih bersifat tradisional, untuk fokus terhadap kualitas SDM belum sepenuhnya dilakukan. Lembaga atau organisasi yang bersifat tradisional tersebut masih fokus pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang lebih cenderung berorientasi dalam jangka pendek. Mengingat pentingnya peran SDM untuk kemajuan lembaga atau organisasi, maka lembaga atau organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Era globalisasi pada saat ini, tuntutan akan kualitas pendidikan semakin tinggi. Peserta didik tidak hanya dituntut untuk menguasai pengetahuan akademik, tetapi juga harus memiliki keterampilan seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, SDM dalam lembaga pendidikan harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan

mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman (Thoah, 2017)

Pembinaan SDM di lembaga pendidikan itu sendiri memiliki makna yaitu bagaimana usaha yang dilakukan oleh lembaga dalam meningkatkan kemampuan kerja tenaga pendidiknya, (Pustika & Boeriswati, 2023) baik secara pengetahuan, ketrampilan dan perilaku sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya memberikan keuntungan bagi organisasi. Mengelola SDM di era globalisasi ini bukanlah merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Lembaga atau organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya.



Gambar1 Kegiatan Pelatihan Dosen dan Tenaga Pendidik UCIC

Lemabaga pendidikan merupakan pilar utama dalam membangun peradaban suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas, dan mampu bersaing di era globalisasi ini. Namun, keberhasilan dalam pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang mumpuni atau fasilitas yang memadai, tetapi juga bergantung pada kualitas pada sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya (Sholihah, 2018). Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan mencakup dosen/guru, tenaga kependidikan, rektor/pimpinan

universitas/kepala sekolah, pengawas, administrator pendidikan/staff akademik dan mahasiswa. Mereka merupakan aset berharga yang memainkan peran sentral dalam proses pembelajaran dan pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM pendidikan menjadi kunci untuk menjamin kualitas dan keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan (Haq & Maunah, 2023).

Pengembangan SDM pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai program kegiatan, seperti pelatihan, workshop, seminar, studi lanjut, mentoring, dan program sertifikasi. Hal ini bertujuan untuk membekali SDM pendidikan dengan pengetahuan dan keterampilan terkini, serta mengembangkan profesionalisme dan etika kerja yang baik (Murtafiah, 2021). Nilai-nilai organisasi memiliki banyak tujuan. Ini mengatur nada lingkungan, mengikat orang bersama, memfasilitasi perilaku kerja dan pencapaian tujuan bersama. Ini juga mewakili ambisi yang dipegang orang untuk organisasi sebagai system yang hidup karena nilai menentukan siapa dan apa yang ditawarkan setiap orang sebagai manusia untuk keseluruhan perusahaan (Assem, 2019)

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan sebelumnya, maka kami fasilitator melakukan pembinaan untuk dosen, tenaga pendidik, karyawan dan mahasiswa berupa Pembinaan SDM Dalam Membangun Keharmonisan Melalui Kegiatan Bina Keluarga Kampus (BKK) di Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC) di Kota Cirebon yang lokasi pembinaannya berada di halaman kampus Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC). Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan budaya yang harmonis dan mendukung pengembangan, pendekatan sistem yaitu pengembangan merupakan proses yang dinamis, dan terus menerus, yang menuntut peran dan ketrampilan berbeda dari manajer untuk menciptakan budaya peningkatan yang

berkelanjutan.

METODE

Metode yang digunakan untuk Pembinaan SDM harus didasarkan pada metode-metode pengembangan SDM yang didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pekerjaan atau meningkatkan keahlian, kecakapan memimpin, serta untuk mengambil keputusan. Metodenya adalah sebagai berikut:

1.Lecture (ceramah atau kuliah)

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah waktu yang banyak di dalam suatu kelas. Pelatihan mengajarkan metode-metode yang diperlukan, sedang yang dilatih mencatat serta mempresentasikannya. Metode ini merupakan suatu metode tradisional yang sering dilakukan dalam setiap pelatihan atau worksop, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif.

2.On The Job

Peserta pelatihan bekerja di dalam kelas untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas atau tutor. Metode ini ada dua cara yaitu formal dan informal. Cara formal yaitu pengawas menunjuk seorang dosen atau tenaga pendidik senior untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya peserta pelatihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan dosen atau tenaga pendidik senior.

3.Vestibule

Metode pelatihan yang dilakukan didalam kelas untuk memperkenalkan suatu pekerjaan kepada dosen atau tenaga pendidik yang baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut, melalui percobaan dengan membuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya

4.Demonstration and example

Metode pelatihan ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan cara mengerjakan

sesuatu pekerjaan. Metode ini mengharuskan peserta melihat sendiri teknik pengerjaannya beserta penjelasan, bahkan wajib mempraktekkannya.

5. Simulation

Pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja, yaitu melakukan micro teaching khusus untuk dosen atau tenaga pendidik.



Gambar 2 Kegiatan Pelatihan Dosen dan Tenaga Pendidik UCIC

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini dilakukan pada hari Kamis tanggal 12 September 2024, Kegiatan ini dibuka oleh Rektor Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC) Dr. Chandra Lukita, S.E., M.M. Adapun lokasi kegiatan bertempat di ruang pealtihan UCIC kota Cirebon dengan jumlah peserta kegiatan kurang lebih sebanyak 25 orang. Dilanjutkan dengan penyampaian materi oleh Fasilitator kepada seluruh dosen, tenaga pendidik, staff yang bertujuan untuk membangun keharmonisan diantara pejabat kampus, dosen, tenaga pendidik, staff.

Kegiatan ini diawali dengan memberikan materi tentang media pembelajaran dan monitoring hingga praktik micro teaching. Kegiatan BKK ini sangat efektif dilakukan dan bermanfaat untuk pengembangan SDM yaitu peningkatan performansi personel sesuai dengan posisinya saat ini, pengembangan keterampilan personel untuk

mengantisipasi tugas-tugas baru yang bersifat reformasi, Memotivasi pertumbuhan diri personel bagi penciptaan kepuasan kerja secara individual. motivasional, menimbulkan dorongan pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerja, peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai dalam rangka pertumbuhan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan pengakuan atas kemampuan seseorang dan mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru pada masa depan. Manfaat pengembangan bagi kepentingan organisasi atau lembaga sangat dirasakan keberadaannya.



Gambar 3 Kegiatan Pelatihan Dosen dan Tenaga Pendidik UCIC

Kemampuan membangun, memelihara dan menciptakan budaya lembaga atau organisasi merupakan tujuan utama dari kegiatan pelatihan. Kekuatan paling kuat dalam komunikasi organisasi adalah budaya. Sementara budaya lembaga atau organisasi belum tentu menjadi tanggung jawab semua elemen didalam kampus, orang-orang yang dipekerjakan dan pelatihan serta keharusan budaya ditempatkan pada lingkungan yang baik dan dilakukan melalui peran SDM, sehingga seluruh elemen kampus dapat berdampak besar pada organisasi atau tidak. secara budaya selaras dengan inovasi. Menciptakan budaya inovatif adalah proses

yang sangat kompleks yang perlu dilaksanakan dari tingkat atas hingga tingkat dasar organisasi.

Aspek penting lainnya dalam pengembangan SDM untuk inovasi adalah system penghargaan. Sistem penghargaan yang tepat memberikan kekuatan yang kuat untuk memperkuat komitmen, mengarahkan pertumbuhan profesional karyawan, dan membentuk budaya perusahaan menjadi lebih inovatif. SDM harus melihat mekanisme penghargaan yang ada dan menanyakan apakah mereka melakukan hal yang benar untuk mengembangkan karyawan dan budaya organisasi. Ini harus mencakup strategi kompensasi, alat manajemen kinerja, dan program pengakuan dan penghargaan yang ditargetkan lainnya.

Lanjut materi kedua diberikan oleh fasilitator mengenai adalah mengenai pendidikan dan pelatihan yang 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.



Gambar 4 Kegiatan Pelatihan Dosen dan Tenaga Pendidik UCIC

Materi terakhir mengenai Pengembangan SDM adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri agar lebih berkualitas dan profesional dalam bekerja. Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Pembinaan SDM sendiri memiliki makna bagaimana usaha yang dilakukan oleh organisasi, dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawannya, baik secara pengetahuan, ketrampilan dan perilaku sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya memberikan keuntungan bagi organisasi. Pembinaan karyawan melalui Pengembangan karyawan merupakan hal umum yang sering dilakukan oleh organisasi, karena merupakan kunci untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melayani pelanggan dan menciptakan produk baru serta solusi bagi pelanggan. Pengembangan karyawan juga penting untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai talenta manajerial yang dibutuhkan melaksanakan strategi pertumbuhan dengan sukses



Gambar 5 Kegiatan Pelatihan Dosen dan Tenaga Pendidik UCIC

Dampak dari kegiatan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kapabilitas

individu melalui berbagai kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM melibatkan pendekatan proaktif untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik dan memberikan nilai tambah bagi organisasi

SIMPULAN

Dari penjelasan kegiatan pelatihan di atas, maka jelas bahwa pembinaan karyawan merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan, dan membutuhkan peran manajemen dalam melakukan pembinaan terhadap karyawan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas. SDM yang berkualitas dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan motivasi yang tinggi untuk mengajar, membimbing, dan mendidik peserta didik. Namun, dalam proses pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan dana, kurangnya motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kurangnya akses informasi dan teknologi, ketidakcocokan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan beberapa strategi, antara lain meningkatkan alokasi dana untuk pendidikan, meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memperluas akses informasi dan teknologi, melakukan pemetaan kebutuhan dunia kerja, membangun kerjasama dengan dunia industri, memberikan pelatihan

kewirausahaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan membangun budaya belajar yang berkelanjutan. Mengembangkan SDM dalam pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen dari semua pihak. Dengan menerapkan berbagai strategi yang tepat, diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi dan menghasilkan SDM yang berkualitas dalam dunia Pendidikan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu dan berkontribusi mensukseskan kegiatan pengabdian ini, khususnya kepada Rektor, Pimpinan dan segenap civitas akademik di Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC) Cirebon yang telah memberikan fasilitas mensukseskan kegiatan pengabdian ini. Ucapan terimakasih boleh ditambahkan ketika pengabdian yang dilakukan mendapatkan bantuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assem, M. V. (2019). Developing insights in the environmental performance of organizations; Testing a tool that provides insights in the results of environmental management systems of companies with the ISO14001: 2015-certificate.
- Pustika, R., & Boeriswati, E. (2023). Sosialisasi persiapan milenial menghadapi era revolusi digital (society 5.0 dan revolusi industri 4.0). *Jurnal Pengabdian Multidisiplin Indonesia (JUPEMI)*, 1(2), 48–51.
- Hadari Nawawi, Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h. 12.)
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17–28.

- <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3559>
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 169–182. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>