

Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Ade Tutty Rokhayati Rosa^{*1}, Juwita Ramadani Fitria², Muhammad Jalaluddin Syahroni³,
Kadar Budiman⁴, Tri Novia⁵**
Universitas Islam Nusantara, Universitas Pamulang
E-mail: adetuttyrosa@uninus.ac.id

Abstract

At this time, Indonesian society is entering the era of globalization and modernization which is full of challenges that require Indonesian people to become more high-quality human beings with broad insights and all the skills they possess. Along with progress in the field of science and technology, every organization must be able to apply, utilize, and manage it. In connection with these developments, the implementation of various efforts made by organizations and institutions must be in line with existing progress and developments. That way the work tasks carried out are getting heavier and require specific specifications of abilities and skills as well, to ensure that each field of work is carried out in accordance with the goals that have been planned. The purpose of this community service is to analyze and describe human resource development through leadership education and training for Pamulang University students, as well as to identify supporting and inhibiting factors. This research is descriptive qualitative type. The focus of this research includes curriculum, teaching and learning methods, teaching staff, educational aids, budget/funding, and supporting factors as well as inhibiting factors for human resource development through education and leadership training for Pamulang University students. Primary data sources in this study Data were collected through observation and interview techniques. The data analysis technique used is an interactive model consisting of data condensation, data presentation, and drawing conclusions. Based on the results of the research, it can be seen that the curriculum is still not adapted to the development of today's science, the teaching and learning methods are still monotonous because they are only in the form of lectures and there is a lack of creative simulations, and the competence of the teaching staff has not been accompanied by updates according to current conditions. As seen, the facilities are quite adequate.

Keywords: Human Resource Development; Training

Abstrak

Pada saat ini masyarakat Indonesia tengah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang penuh dengan tantangan yang menuntut masyarakat Indonesia menjadi manusia yang lebih berkualitas tinggi dengan wawasan luas dan segala ketrampilan yang dimiliki. Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolanya. Berhubungan dengan perkembangan tersebut, maka pelaksanaan berbagai usaha yang dilakukan organisasi maupun lembaga harus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan yang ada. Dengan begitu tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang spesifik pula, untuk menjamin tiap bidang pekerjaan terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi Mahasiswa universitas pamulang, serta untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu meliputi kurikulum, metode belajar mengajar, tenaga pengajar, alat bantu pendidikan, anggaran/pendanaan, dan faktor pendukung serta faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi Mahasiswa universitas pamulang. Sumber data primer dalam penelitian ini Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kurikulum yang masih kurang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan masa kini, metode belajar mengajarnya masih monoton karena hanya berupa ceramah dan kurang ada simulasi-simulasi kreatif, serta kompetensi tenaga pengajar belum disertai dengan pembaharuan sesuai kondisi saat ini. Sedangkan dilihat, fasilitas sudah cukup memadai..

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Pelatihan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi SDM sangat sentral adanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa. Proses pencapaian tujuan tersebut perlu adanya usaha yang dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan tersebut. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi atau lembaga yaitu pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Serta suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Yang perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik. Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat sentral adanya. melalui latihan dan pendidikan. Suatu negara dan bangsa akan maju apabila rakyatnya memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas, sebaliknya suatu negara akan tertinggal dari negara dan bangsa lain apabila pendidikan rakyatnya rendah dan tidak berkualitas. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu bangsa akan tertinggal dari bangsa lain dalam percaturan dan persaingan kehidupan global yang semakin kompetitif. Pendidikan yang baik pada hakekatnya adalah pendidikan yang berkualitas.

2. METODE

Metode kegiatan pada Pengabdian Kepada Masyarakat ini di mulai dengan ceramah dan diskusi pengabdian sebelum kegiatan akan dimulai, sehingga ada koordinasi antara tim pengabdian dengan mitra, kemudian tim pengabdian akan melakukan penyuluhan berupa pembekalan tentang pentingnya menafaatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan pada tanggal 04 – 05 Maret 2023, dimulai pada pukul 08.00 WIB hingga pukul 14.00 WIB, dengan peserta adalah para mahasiswa unpam 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.

a. On The Job

Peserta pendidikan dan pelatihan bekerja di tempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode ini ada 2 (dua) cara yaitu formal dan informal.

Cara formal, pengawas menunjuk seorang karyawan senior untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya peserta pendidikan dan pelatihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

b. Vestibule

Metode pendidikan dan pelatihan yang dilakukan didalam kelas atau bengkel suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan suatu pekerjaan kepada karyawan 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.

c. Demonstration and example

Metode pendidikan dan pelatihan ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan cara mengerjakan sesuatu pekerjaan. Metode ini mengharuskan peserta melihat sendiri teknik pengerjaannya beserta penjelasan, bahkan jika perlu boleh mempraktekkanya.

d. d. Simulation

Pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja.

e. Apprenticeship

Cara mengembangkan keahlian pertukaran, sehingga para peserta yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan tersebut.

f. Classroom methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, metode studi kasus, diskusi dan seminar.

g. Lecture (ceramah atau kuliah)

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah banyak di suatu kelas. Pelatih mengajarkan metode-metode yang diperlukan, sedang yang dilatih mencatat serta mempresentasikanya. Metode ini Merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif.

h. Programmed Instruction

Bentuk pelatihan ini menuntut peserta agar dapat belajar sendiri, karena langkah-langkah pengerjaan sudah deprogram, biasanya dengan komputer, buku atau mesin pengajar. Program ini meliputi pemecahan Informasi dalam beberap bagian kecil, sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling terhubung.



Gambar 1. Foto Bersama Anggota PKM



Gambar 2. Foto Tamu undangan PKM

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Mahasiswa universitas pamulang harus di tingkatkan agar bisa bermanfaat ketika mereka memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- G.R Terry (2010: 16) The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling. Jurnal Manajemen, 10(2), pp. 129-142.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta
- Hamalik, Oemar. (2015). Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, 2002. Manajemen Personalialia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sari, R., Suryani, N. L., Setiawan, R., Darmadi, & Susanto, N. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Ukm Kelurahan Pagedangan Kabupaten Tanggerang-Banten Ratna. *Dedikasi Pkm Unpam*, 1(3), 93-97.
- Solihin, D., Susanto, N., Setiawan, R., Ahyani, & Darmadi. (2020). Penerapan Strategi Pemasaran Sebagai Upaya Kelurahan Paninggilan Utara Ciledug. *Abdi Laksana Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1 No. 3(September), 351-355.
- Suryani, N. L., Sari, R., Setiawan, R., Susanto, N., & Pamulang, U. (2021). *Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang*. 2(2), 2018-2021.