

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai titik kesuksesan, sebuah lembaga atau organisasi harus didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, berdaya saing, dan memiliki keterampilan yang mumpuni (Veramika Br Sembiring et al.,2022:170). Menurut Ansah & Rita (2019:3), karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya (Kuruppu et al., 2021:3). Dalam hal ini, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi hal yang *sustainable* dalam suatu perusahaan atau organisasi agar setiap karyawan dapat mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan SDM berguna untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki Perusahaan (Rizki Nindita,2022:3).

Menurut Handoko (2013) dalam Juwita (2019:), suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan, karena pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Menurut Sutrisno (2016) dalam Syahputra & Tanjung, (2020), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat

menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

Sebagai suatu proses pembelajaran kegiatan pelatihan dapat diselenggarakan di dalam ataupun di luar perusahaan baik untuk karyawan baru dan karyawan yang sudah lama bekerja. Dengan demikian, pelatihan memainkan peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dan akhirnya dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Satu aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil pembelajaran adalah metode pelatihan. Ada banyak metode pelatihan yang berbeda, namun tidak semua jenis metode pelatihan cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua metode pelatihan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Metode pelatihan dibagi menjadi dua jenis, yaitu *on the job training* dan *off the job training* keduanya memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

On the job training merupakan metode yang dilakukan karyawan saat mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung, sedangkan *off the job training* merupakan pelatihan dilaksanakan disaat karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pada dasarnya metode *pelatihan on the job training* dilakukan di tempat kerja secara langsung seperti memberikan tugas secara langsung kepada karyawan untuk dikerjakan, sedangkan pelatihan *off the job training* dilakukan diluar tempat kerja agar menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar melatih diri.

Menurut Sutrisno (2016) dalam Syahputra & Tanjung, (2020), pengembangan adalah kegiatan yang selalu diarahkan dalam menyiapkan pegawai yang pindah untuk mendapatkan jabatan baru dengan mengadakan pengembangan, perubahan maupun pertumbuhan di dalam suatu perusahaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan kultur yang sudah ada di dalam perusahaan. Pengembangan yang diperlukan merupakan *conceptual skill* daripada *technical skill* sedangkan pelatihan yang diperlukan adalah *technical skill* daripada *conceptual skill*.

Bentuk- bentuk pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru yakni *In house training (IHT)*, program magang, kemitraan sekolah, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat, seminar, workshop, penelitian, penulisan bahan ajar, pembuatan media pembelajaran, pembuatan karya teknologi atau karya seni. Dengan demikian bahwa usaha nyata dalam meningkatkan kinerja guru yang harus diberikan dan dilaksanakan oleh para guru di Indonesia sebagai wujud tanggung jawab dan kewajiban sebagai pendidik dan pengajar yang baik. Tanpa proses pelatihan pendidikan akan mengalami kemunduran.

Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

SMAK St. Albertus yang lebih dikenal dengan sebutan SMAK Dempo merupakan SMAK katolik pertama dan tertua yang berdiri sejak tahun 1936 di Kota Malang. Sebagai salah satu sekolah favorit yang memiliki akreditasi A dan juga memiliki sertifikat ISO, SMAK St. Albertus selalu menjadi pilihan utama sebagai siswa lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) untuk melanjutkan studinya di tempat ini. Sekolah ini telah menghasilkan lulusan yang tersebar diseluruh dunia. Beberapa alumninya ada yang pernah dan sedang menjabat pemerintahan seperti menteri, gubernur, bupati/ walikota dan beberapa pejabat tinggi TNI/Polri di Negara ini. Disamping itu sekolah ini juga, telah menghasilkan orang-orang terkenal dalam berbagai bidang kehidupan seperti para rohaniwan, ilmuwan, seniman, sastrawan, pengusaha nasional, peraih penghargaan akademis tingkat dunia, artis, penyanyi, model dan olahragawan tingkat nasional. (Sumber: <https://st-albertus.sch.id/>).

Dalam konteks pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Di SMAK St. Albertus, pelatihan dan pengembangan SDM untuk guru dan karyawan menjadi fokus utama untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi tuntutan perkembangan kurikulum serta teknologi pendidikan. Dengan pelatihan yang terarah, guru dapat mengasah keterampilan mengajar, memperbarui pengetahuan terkini, dan meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini akan berdampak positif pada motivasi guru dan kualitas pembelajaran dikelas.

Sementara itu, pelatihan untuk karyawan non-guru seperti staf administrasi juga penting untuk meningkatkan efisiensi operasional sekolah. Mereka dapat diberikan pelatihan terkait manajemen sekolah, administrasi, dan teknologi

informasi, sehingga mendukung kelancaran proses pembelajaran dan administrasi di sekolah. Salah satu upaya yang hendak diupayakan pihak sekolah untuk mencapai tujuan tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja agar mereka tetap bersemangat dalam melakukan tugasnya secara optimal. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM dalam sebuah lembaga/instansi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja kerja yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan lembaga/instansi.

Bentuk- bentuk pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan guru dan karyawan di SMAK St. Albertus yang dilakukan secara rutin setiap tahun yakni, diklat, Musyawarah guru bimbingan dan konseling (MGBK), Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP, seminar nasional dan webinar.

Untuk melakukan pelatihan di SMAK St. Albertus biasanya hanya dibagikan pada karyawan tetap. Karena karyawan tetap biasanya memiliki keterlibatan jangka panjang sehingga investasi dalam pelatihan mereka cenderung memberikan hasil yang lebih besar di banding dengan pegawai atau karyawan kontrak atau sementara. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM di SMAK St. Albertus tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak secara langsung pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan pembahasan mengenai tepat tidaknya program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan instansi atau organisasi dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh**

Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dan Karyawan Di SMAK St. Albertus”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan pada SMAK St. Albertus secara parsial?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan di SMAK St. Albertus secara parsial?
3. Bagaimana signifikansi pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan di SMAK St. Albertus secara simultan?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan di SMAK St. Albertus.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan SDM secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan di SMAK St. Albertus.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan di SMAK St. Albertus.

D. Manfaat

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan di lingkungan Pendidikan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk perbaikan dan peningkatan efektivitas program pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia (SDM).

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat meningkatkan reputasi akademis dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan kurikulum Pendidikan.