

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LKP STAR ACADEMY

Mita Anzaningtys¹, Arfiani Yulianti², Hikmat³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email: ¹ 2307030022@students.unis.ac.id

Email: ² arfiani.yulianti@unis.ac.id

Email: ³ hikmatachdiat@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Star Academy. Penelitian ini penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni melalui observasi dan wawancara. Subjek dari penelitian ini adalah direktur dan wakil direktur LKP Star Academy. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian yakni LKP Star Academy berfokus pada peningkatan kualitas SDM melalui berbagai metode penilaian kinerja, seperti metode daftar pernyataan, peninjauan lapangan, dan skala penilaian. Penilaian ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan kualitas instruktur dan staf. Selain itu, lembaga ini juga menerapkan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi instruktur serta staf, meskipun saat ini belum menawarkan pendidikan formal untuk pengembangan profesional mereka. Pengembangan sikap positif di kalangan instruktur dan staf juga menjadi fokus utama, dengan upaya membangun komunikasi efektif, lingkungan kerja yang positif, pengembangan diri, empati, kepedulian, dan motivasi yang berkelanjutan. Semua langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa instruktur dan staf siap memberikan yang terbaik bagi siswa dan lembaga.

Kata kunci: Lembaga Kursus dan Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research aims to analyze the development of human resources at the Star Academy Course and Training Institute (LKP). This research is field research using a qualitative approach with descriptive research type. The data collection techniques used in this research are through observation and interviews. The subjects of this research were the director and deputy director of LKP Star Academy. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The results of the research are that LKP Star Academy focuses on improving the quality of human resources through various performance assessment methods, such as the statement list method, field inspections, and assessment scales. This assessment is carried out systematically to ensure the quality of instructors and staff. Apart from that, this institution also implements training programs aimed at improving the skills and competencies of instructors and staff, although currently it does not offer formal education for their professional development. Developing positive attitudes among instructors and staff is also a main focus, with efforts to build effective communication, a positive work environment, self-development, empathy, care and sustainable motivation. All of these steps are taken to ensure

that instructors and staff are prepared to provide their best for students and the institution.

Keywords : *Course and Training Institutions, Development, Human Resources*

A. Pendahuluan

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa (1) pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. (2) Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. (3) Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang meliputi kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Pemerintah Republik Indonesia, 2003). Tujuan pendidikan di atas ini dapat ditempuh di Lembaga Kursus dan Pelatihan.

Lembaga Kursus dan Pelatihan, adalah pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh sekelompok masyarakat untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental tertentu kepada peserta didik. Pendidikan vokasi melalui kursus dan pelatihan perlu membekali lulusannya dengan berbagai kecakapan yang lebih umum, yaitu kecakapan hidup dan berkarier, kecakapan dalam belajar dan berinovasi, serta kecakapan memanfaatkan informasi, media, dan teknologi (Direktorat Kursus dan Pelatihan, 2022). Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, tentunya lembaga harus mempunyai sumber daya manusia, karena memegang peranan yang sangat penting dalam pendidikan karena yang menjalankan proses pengajaran. Pendidikan membantu individu dalam membentuk identitas diri serta memperoleh pengetahuan baru. Selain itu, pendidikan merupakan cara yang bijaksana untuk menjaga dan mengembangkan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Melalui pendidikan, diharapkan sikap, perilaku, dan kepribadian peserta didik dapat terbentuk dengan baik, di samping transfer pengetahuan dan pemahaman.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari manajemen lembaga pelatihan secara keseluruhan dan memiliki peran yang sangat penting. Keberhasilan lembaga pelatihan sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Upaya dan kreativitas sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi. Dalam konteks ini, pendidik adalah elemen kunci, karena keberhasilan kegiatan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam merencanakan dan mengatur proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi lembaga pelatihan, pendiri lembaga harus mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Susanti et al., 2024).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Kumala, 2022). Dengan menerapkan program pengembangan

dan pemberdayaan secara sistematis, manajemen sumber daya manusia kini lebih fokus pada membantu aktualisasi dan peningkatan kompetensi pendidik serta tenaga kependidikan. Pendekatan ini memungkinkan sumber daya manusia untuk bekerja secara profesional dan dalam kondisi yang sejahtera.

B. Metode

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini bermaksud untuk memberikan gambaran secara mendalam terkait objek penelitian yaitu Lembaga Kursus dan Pelatihan Star Academy di Tangerang, Banten. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni melalui observasi dan wawancara. Subjek dari penelitian ini adalah direktur dan wakil direktur LKP Star Academy. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) Star Academy merupakan salah satu Lembaga Pendidikan non formal yang menyediakan pembelajaran Bahasa Inggris diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri. LKP Star Academy ini bergerak dibidang akademik non-formal dan termasuk pada ukuran organisasi yang kecil. Visi dari LKP Star Academy, yaitu Menjadi pusat pembelajaran bahasa Inggris yang menyediakan pendekatan inovatif dan efektif untuk membantu setiap individu mencapai kemahiran berbahasa Inggris yang handal, memungkinkan kesuksesan dalam komunikasi global. Dengan misi dan tujuannya adalah Menyediakan program pembelajaran bahasa Inggris yang efektif dan menyenangkan untuk anak, remaja, dan dewasa; Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris peserta kursus dalam berbicara, menulis, membaca, dan menyimak; Mengembangkan rasa percaya diri peserta kursus dalam menggunakan bahasa Inggris secara fluks dan akurat; Menyediakan pendidik yang berkualitas dan berpengalaman dalam mengajar bahasa Inggris dengan metode yang inovatif dan interaktif.

LKP Star Academy memiliki direktur, wakil direktur akademik, wakil direktur non-akademik, tata usaha, tim marketing dan guru. Dengan target pasarnya dibagi menjadi tiga kelompok peserta, yaitu anak-anak, remaja, dan dewasa. Adapun rincian target peserta sebagai berikut: Anak-anak 6-12 tahun, Remaja 13-15 tahun, dan Dewasa 16 ke atas, serta sasarannya semua kalangan umum, siswa/I, mahasiswa/I s1 dan s2. Terdapat 8 program Bahasa Inggris yang dibuka oleh LKP Star Academy, yakni English for Children, English for Teenagers, English for Adults, Conversation Class, English Language Test of Star Academy (ELTS), Preparation for the TOEFL/TOEIC, Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing (BIPA), dan Jasa Penerjemahan. Fasilitas yang diberikan oleh LKP Star Academy yaitu Sertifikat, Lapangan parkir luas, Kelas Full AC, Lokasi mudah di jangkau, Ruang free wifi, Laboratorium Bahasa, Masjid, dan Perpustakaan. Adapun keunggulan LKP Star Academy, yaitu Berfokus pada penggunaan Bahasa Inggris Akademis, Keragaman soal, Kemungkinan penilaian secara tepat, Fleksibilitas dalam pelaksanaan, dan Penekanan pada keterampilan komunikasi.

Analisis pengembangan SDM

1. Penilaian kinerja individu

Dalam dunia pendidikan non formal, kinerja lembaga akan mempengaruhi suatu keberhasilan kursus dan programnya. Dalam melakukan penilaian kinerja LKP Star Academy membagi menjadi 2 penilaian, yakni penilaian kinerja instruktur & staf dan penilaian kinerja kursus.

Penilaian kinerja instruktur & staf merupakan hal yang sangat penting dan dilakukan oleh pengelola kursus. Dalam hal ini pengelola harus mengawasi dan membimbing dengan baik kepada para instruktur. Hal ini akan memberikan peningkatan dan salah satu indikator keberhasilan lembaga.

Penilaian kinerja instruktur dan staf LKP Star Academy dilakukan secara sistematis dan objektif. Metode yang digunakan, yaitu:

a. Metode daftar pernyataan

Metode ini merupakan daftar pernyataan deskriptif yang menjelaskan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaannya, sehingga setiap pernyataan dapat mencerminkan kualitas dari instruktur dan staf.

b. Metode peninjauan lapangan

Metode ini dilakukan oleh pengelola dengan turun ke lapangan untuk menilai kinerja. Dalam proses ini, pengelola kursus akan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan oleh instruktur dan staf, baik telah direncanakan maupun secara mendadak.

c. Metode skala penilaian

Metode yang menggunakan rentang nilai untuk mengukur kinerja berdasarkan kriteria tertentu. Metode ini melibatkan rentang nilai yang digunakan untuk menilai berbagai aspek kinerja.

Penilaian kursus dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

a. Penilaian kinerja LKP Dirjen Vokasi

b. Survei Kepuasan: Mengadakan survei setelah setiap sesi pelatihan untuk mengukur kepuasan dan efektivitas.

c. Feedback Loop: Mengumpulkan umpan balik secara terus-menerus untuk perbaikan LKP

2. Pelatihan

Penerapan manajemen SDM yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk para instruktur dan staf untuk berkembang dan berkontribusi dengan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi yang akan berdampak pada kualitas program dan mutu lembaga. LKP Star Academy dapat memastikan bahwa instruktur dan staf merupakan orang yang memiliki keterampilan yang diperlukan dan dapat terus meningkatkan kemampuan mereka.

Pada wawancara dengan 5 instruktur LKP Star Academy, berikut ini merupakan penjelasannya: Para instruktur mengatakan bahwa pada program pengembangan yang diselenggarakan oleh LKP Star Academy dinilai sangat bermanfaat oleh instruktur. Dengan adanya pengembangan ini dapat membantu

mereka dalam proses belajar mengajar dari hal pengisian berkas akademik hingga teknis pembelajaran. Namun, terdapat instruktur yang masih merasa bahwa dirinya perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan mengenai pembuatan soal, tata cara penggunaan buku ajar, dan metode ajar yang lebih interaktif. Sehingga dengan adanya banyak pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan kedepannya akan membantu instruktur mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kompetensi mereka.

Adapun staf marketing, mereka menyatakan bahwa pelatihan dan bimbingan yang mereka dapatkan sangat menunjang dan membantu dalam melakukan pekerjaan mereka. Adanya pengembangan ini membuat semakin efektif dan hemat waktu, sehingga semakin banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan.

3. Pendidikan formal

Saat ini, lembaga belum menawarkan pendidikan formal untuk instruktur dan staf dalam pengembangan kompetensi mereka. Hal ini menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan pengembangan profesional melalui pendidikan formal yang lebih terstruktur.

4. Pengembangan sikap

Pengembangan sikap untuk instruktur dan staf di LKP Star Academy adalah aspek penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung. Sikap yang positif dapat memengaruhi motivasi dan keberhasilan belajar siswa. Berikut adalah beberapa cara untuk mengembangkan sikap yang baik bagi instruktur dan staf:

a. Komunikasi Efektif:

Membangun keterbukaan dengan mendorong budaya keterbukaan di mana instruktur dan staf merasa nyaman untuk berbicara tentang tantangan dan kesuksesan mereka. Selain itu menerapkan feedback konstruktif dengan memberikan umpan balik yang membangun secara rutin untuk membantu instruktur dan staf meningkatkan kinerja mereka.

b. Membangun Lingkungan Kerja yang Positif:

Budaya kerja yang kolaboratif untuk mendorong kerja tim dan kolaborasi antar instruktur dan staf. Selain itu dengan memberikan penghargaan atas pencapaian dan pengakuan terhadap usaha yang dilakukan.

c. Pengembangan Diri:

Peningkatan kompetensi pribadi dengan mendorong instruktur dan staf untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui kursus online, membaca buku, atau mengikuti komunitas profesional. Serta mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menghindari kelelahan dan menjaga motivasi.

d. Fokus pada Empati dan Kepedulian:

Empati terhadap siswa dengan mengajarkan dan mendorong instruktur untuk memahami dan menghargai latar belakang serta kebutuhan siswa. Kepedulian antar staf dengan membentuk komunitas yang saling peduli dan mendukung di antara staf dan instruktur.

e. Peningkatan Motivasi:

Menetapkan tujuan yang jelas hal ini akan membantu instruktur dan staf menetapkan tujuan yang jelas dan dapat dicapai, baik secara individu maupun tim. Pengembangan sikap ini harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan untuk memastikan bahwa instruktur dan staf selalu siap memberikan yang terbaik bagi siswa dan institusi.

Pengembangan sumber daya manusia akan lebih optimal jika suatu lembaga memiliki fasilitas yang memadai. Fasilitas ialah suatu penunjang dalam proses pencapaian tujuan lembaga. Fasilitas yang lengkap dan memadai akan memperlancar kegiatan pekerjaan dan sesuai dengan kebutuhan. Apabila tidak memadai, akan menghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Negara et al., 2024).

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa orang menyatakan bahwa fasilitas yang tersedia di LKP Star Academy sudah lumayan tercukupi karena saat ini telah tersedia fasilitas penunjang seperti komputer, wifi, smart-tv, printer dan lainnya dalam membantu pekerjaan kami. Namun untuk bidang marketing masih terhambat karena belum memiliki komputer sendiri. Sedangkan pada prasarana, LKP Star Academy sudah bagus dan memiliki AC serta alat penunjang lainnya sehingga akan nyaman digunakan.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam organisasi guna mencapai kinerja optimal dan keberhasilan jangka panjang (Rahmawati & Jamilus, 2024). Proses ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan program pembelajaran berkelanjutan (Fitri & Jamilus, 2023). Tujuannya adalah memastikan karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga melibatkan peningkatan kompetensi kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi yang positif, dan peningkatan kesejahteraan karyawan (Mujiati, 2023). Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis dan keunggulan kompetitif (Rijal et al., 2023).

D. Kesimpulan

Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) Star Academy merupakan lembaga pendidikan non-formal yang menyediakan pembelajaran bahasa Inggris bagi masyarakat untuk membantu mereka mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap. Meskipun merupakan organisasi kecil, LKP Star Academy berfokus pada peningkatan kualitas SDM melalui berbagai metode penilaian kinerja, seperti metode daftar pernyataan, peninjauan lapangan, dan skala penilaian. Penilaian ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan kualitas instruktur dan staf. Selain itu, lembaga ini juga menerapkan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi instruktur serta staf, meskipun saat ini belum menawarkan pendidikan

formal untuk pengembangan profesional mereka. Pengembangan sikap positif di kalangan instruktur dan staf juga menjadi fokus utama, dengan upaya membangun komunikasi efektif, lingkungan kerja yang positif, pengembangan diri, empati, kepedulian, dan motivasi yang berkelanjutan. Semua langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa instruktur dan staf siap memberikan yang terbaik bagi siswa dan lembaga.

Referensi

Buku

Direktorat Kursus dan Pelatihan. (2022). *Rencana Strategis Direktorat Kursus dan Pelatihan 2020-2024*.

Jurnal

Fitri, L., & Jamilus. (2023). Mengembangkan Potensi Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi dan Tantangan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 887-893. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.840>

Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254-261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>

Mujiati, N. W. (2023). Perkembangan, Metode Pendekatan, dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Forum Manajemen*, 21(1), 68-86.

Negara, R., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kursus English Special Training di Babelan Kabupaten Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(2), 287-295. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3533>

Rahmawati, S., & Jamilus, J. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(4), 4321-4327. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i4.1448>

Rijal, S., Aziz, A. A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Nirawana, I. W. S., & Legito. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(3), 156-170.

Susanti, S., Setiawan, A., Farah Diba, A., Marselius Sihombing, C., Darmayana, Z., & Hairani Lubis, Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Instruktur di LKP Kutilang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 651-657. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/1>

Peraturan Undang-Undang

Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.