

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA INSTRUKTUR DI LKP KUTILANG

Sani Susanti <sup>1</sup>, Anugrah Setiawan <sup>2</sup>, Adinda Farah Diba <sup>3</sup>, Carlos Marselius Sihombing <sup>4</sup>, Rasenda <sup>5</sup>, Zahra Darmayana <sup>6</sup>, Zahra Hairani Lubis <sup>7</sup>

Pendidikan Masyarakat, Universitas Negeri Medan. Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Deli Serdang, Indonesia

Correspondence		
Email: <a href="mailto:carlossihombing828@gmail.com">carlossihombing828@gmail.com</a>	No. Telp: +62 838-3970-6119	
Submitted : 20 Mey 2024	Accepted : 21 Mey 2024	Published : 30 Mey 2024

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kursus Menjahit Kutilang. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. Subjek penelitian ini adalah instruktur dan pengelola LKP Kursus Menjahit Kutilang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di LKP Kutilang sangat ditekankan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan non formal. Pengelolaan oleh pendiri LKP meliputi strategi perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan penilaian kinerja instruktur. Ditemukan bahwa perencanaan SDM dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia, sementara pengorganisasian bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan keterampilan instruktur. Pelatihan menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sedangkan penilaian kerja instruktur dilakukan secara sistematis dan objektif.

**Kata kunci:** Manajemen sumber daya manusia, kinerja instruktur, lembaga kursus dan pelatihan, LKP Kutilang

### Abstract

*This research aims to determine Human Resources Management (HR) at the Kutilang Sewing Course and Training Institute (LKP). This research uses descriptive qualitative research using observation and interview methods. The subject of this research is the management and founder of the Kutilang Sewing Course LKP. The research results show that Human Resources Management at LKP Kutilang is highly emphasized in efforts to improve the quality of non-formal education. Management by the founder of LKP includes strategic planning, organizing, training and evaluating instructor performance. It was found that HR planning was carried out taking into account human resource needs, while organizing aimed to optimize the utilization of instructor skills. Training is the main focus to improve the quality of education, while instructor work assessment is carried out systematically and objectively.*

**Keywords :** Human resource management, instructor performance, course and training institutions, LKP Kutilang

## PENDAHULUAN

Menurut Soewarno Handyaningrat (2000), istilah manajemen memiliki arti yang sangat luas, termasuk manajemen sebagai suatu sistem (management as a system), manajemen sebagai suatu proses (management as a process), manajemen sebagai suatu fungsi (management as a function), manajemen sebagai ilmu pengetahuan (management as a science), manajemen sebagai kumpulan orang-orang (management as a people), manajemen sebagai kegiatan terpisah (management as a

separate activity) dan manajemen sebagai suatu profesi (management as a profession).

Menurut Zamroni (2020), setidaknya tiga program dilakukan di bidang peningkatan manajemen untuk mencapai tujuan belajar wajib. Tidak mengherankan bahwa istilah “manajemen” memiliki banyak arti, tetapi secara umum berarti mengelola atau mengatur suatu organisasi atau lembaga.

Salah satu bidang manajemen umum adalah manajemen sumber daya manusia,

yang mencakup perencanaan dan tindakan pemberian layanan umum serta pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat, dengan fokus pada peningkatan kemampuan kerja secara berkelanjutan berdasarkan etika dan tanggung jawab sosial yang tinggi dalam bekerja. Proses ini terjadi di bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan administrasi.

Sumber daya manusia sangat penting dalam pendidikan karena manusialah yang mengajar. Melalui pendidikan manusia membantu mereka membentuk jati diri dan memperoleh pengetahuan baru. Pendidikan adalah cara yang sangat bijaksana untuk menjaga sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Proses pendidikan diharapkan membentuk sikap, perilaku, dan kepribadian peserta didik selain memberikan pengetahuan dan pemahaman (transfer pengetahuan dan pemahaman).

Salah satu bagian dari lembaga manajemen pelatihan secara keseluruhan adalah manajemen sumber daya manusia, yang memiliki peran penting. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari keberhasilan lembaga pelatihan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen SDM. Hal ini karena melalui upaya dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi. Dalam hal ini, pendidik adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam peran mereka dalam mendidik dan mengajar karena keberhasilan kegiatan pembelajaran bergantung pada kemampuan pendidik untuk mengatur dan merencanakan pembelajaran. Untuk mencapai tujuan organisasi lembaga, pendiri lembaga pelatihan harus menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Hal ini dimulai dengan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang kuat, pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat dan profesional, pengawasan dan pengarahan

yang efektif, dan menjamin bahwa proses manajerial berjalan dengan baik.

Dengan memanfaatkan program pengembangan dan pemberdayaan yang dilaksanakan secara sistematis, manajemen sumber daya manusia saat ini lebih ditekankan untuk membantu aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini memungkinkan sumber daya manusia untuk bekerja secara profesional dan sejahtera.

Kinerja pendidik di suatu lembaga adalah salah satu indikator keberhasilan. Dunia pendidikan menghadapi masalah, seperti kinerja pendidik, kualitas pengajaran, dan bimbingan dan latihan pendidik, yang mengakibatkan kualitas pendidikan yang rendah. Dalam dunia pendidikan, kegagalan siswa selalu dikaitkan dengan kinerja pendidik yang buruk. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa prestasi belajar siswa terus meningkat, instruktur harus selalu berprestasi.

Husein Umar (2005) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan (Actuating), dan pengawasan (Controlling) atas pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau pendidikan. Apabila semua bagian organisasi termasuk pengelola, dapat menjalankan kepentingan masing-masing dengan baik, organisasi tidak akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuan. Pada dasarnya itu adalah kumpulan kegiatan yang saling mendukung, melengkapi, dan berkesinambungan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang memenuhi kebutuhan lembaga tersebut. Untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dapat dilatih untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang kemampuan mereka. Selain itu, diperlukan peningkatan dan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan.

Untuk meningkatkan kinerja instruktur di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Kutilang, yang menawarkan kursus dan pelatihan di bidang menjahit, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting.

Artikel ini akan membahas lebih lanjut tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja instruktur di LKP Kutilang.

Dengan hasil kami mewawancarai pendiri LKP Kutilang dan 10 instruktur LKP Kutilang.

## METODE

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana data yang dikumpulkan akan menggambarkan hasil yang diamati di lapangan. Menurut Moleong, Wahyuni, dan Karimah (2017), penelitian kualitatif menghasilkan data berupa tulisan atau teks berdasarkan kejadian yang diamati.

Peneliti mengamati berbagai fenomena, tindakan, dan perilaku dari objek penelitian di LKP Kursus Menjahit Kutilang. Data yang dikumpulkan dari pengamatan tersebut kemudian dideskripsikan ke dalam bentuk teks yang mencerminkan keadaan yang sebenarnya di lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel penelitian berdasarkan tujuan (purpose sampling) dengan teknik pengumpulan data triangulasi, meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan di LKP Kursus Menjahit Kutilang. Wawancara mendalam dilakukan dengan ibu Hj. Zulfizahra Nst, pendiri LKP Kursus Menjahit Kutilang dan 10 instruktur, untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang kinerja instruktur di sana. Dokumentasi juga dilakukan sebagai pelengkap triangulasi data. Data yang terkumpul kemudian direduksi dengan mempertimbangkan permasalahan yang

ada, dan selanjutnya disajikan untuk membuat kesimpulan dari hasil triangulasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

LKP sebagai salah satu satuan pendidikan nonformal harus dikelola dengan sungguh-sungguh agar mampu menghasilkan output berkualitas, terlebih kita memahami bahwa latar belakang peserta pendidikan nonformal sebagian besar adalah mereka yang memiliki ekonomi yang kurang, mereka tidak berkesempatan melanjutkan pendidikan formal karena biaya dan beberapa diantara mereka siswa putus sekolah formal dan pengangguran.

Adapun peran manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di LKP Kursus Menjahit Kutilang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, penilaian kinerja.

### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah inti dari manajemen, sehingga semua kegiatan organisasi harus didasarkan pada dirinya. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dan identifikasi analisis kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga untuk menentukan langkah apa yang harus diambil untuk mencapai tujuan.

Perencanaan adalah inti dari manajemen, sehingga semua kegiatan organisasi harus didasarkan pada dirinya. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dan identifikasi analisis kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga untuk menentukan langkah apa yang harus diambil untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan pendiri sekaligus pengelola LKP Kursus Menjahit Kutilang, peneliti menemukan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja pendidik membuat perencanaan pada saat pertemuan atau pertemuan tatap muka

dengan para pendidik . Dengan memberikan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik terkait kurikulum dan perangkat pembelajaran serta menganalisis kebutuhan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tersedia saat ini dan di masa depan.

LKP Kursus Menjahit Kutilang dalam perekrutan instruktur menjahit dan seleksi menggunakan 2 metode berbeda.

1). Melalui tes kompetensi menjahit serta *microteaching*, dengan memperhatikan keterampilan individu dan latar belakang pendidikan yang sesuai. Misalnya, instruktur yang mengajar teknik menjahit tentunya harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan.

2). Wawancara untuk menilai kepribadian dan kemampuan sosial instruktur saat berinteraksi dengan peserta kursus.

## 2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Pengorganisasian adalah proses penting untuk mengatur sumber daya yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Dalam lembaga pendidikan, pengorganisasian tidak dapat dipisahkan. Pengorganisasian berarti menggabungkan individu, alat, pemberi wewenang, dan tanggung jawab menjadi kelompok yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam pelaksanaan pengorganisasian di LKP Kursus Menjahit Kutilang, tugas-tugas diberikan kepada instruktur sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini bertujuan agar proses pembelajaran berjalan optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Setelah pengorganisasian dilakukan sesuai kompetennya, instruktur akan diberikan pengarahan agar tugas yang diberikan dilaksanakan dengan baik.

## 3. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan merujuk pada program di dalam LKP Kursus Menjahit yang dimanfaatkan oleh instruktur dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan utamanya untuk perbaikan kinerja dan pengembangan karier.

Menurut Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara, Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. status individu dalam suatu organisasi melalui jalur karier yang telah ditetapkan (Amalia and Winarningsih 2019).

Pelatihan di LKP Kursus Menjahit Kutilang dilakukan secara rutin, setiap bulan, atau sesuai kebutuhan. Pelatihan dan pendidikan menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu kursus. Dengan meningkatkannya pendidikan dan pelatihan, para instruktur menjahit menjadi kunci utama dalam mencapai standar akademik yang diinginkan. Pengelola sekaligus pendiri kursus sangat mendorong para instruktur untuk terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan di luar kursus, seperti seminar, lokakarya, dan *workshop*.

Langkah-langkah yang diambil oleh pengelola kursus untuk meningkatkan sumber daya instruktur di LKP Kursus Menjahit Kutilang yaitu:

1). Mengadakan rapat kerja tahunan yang berhubungan dengan program kursus. Pengelola kursus juga merancang program manajemen untuk meningkatkan kualitas instruktur melalui pelatihan.

2). Melakukan supervisi terhadap instruktur. Dalam proses pembelajaran, pengelola kursus menilai kinerja instruktur dan memberikan instruksi atau pelatihan jika diperlukan.

Dengan demikian, diharapkan mutu kursus dalam pengajaran menjahit dapat terus meningkat sesuai dengan

perkembangan zaman dan kebutuhan peserta kursus.

#### 4. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Menurut Dewi Hanggraeni (2012:121) dan Soekidjo Notoatmodjo (2009:135), penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja setiap individu karyawannya.

Di ruang lingkup pendidikan khususnya kursus, kinerja instruktur sangat mempengaruhi keberhasilan kursus dan program-programnya. Untuk melakukan penilaian kinerja, perlu adanya stabdiyang ditetapkan secara sistematis. LKP Kursus Menjahit Kutilang membagi penilaian kinerja instruktur dan kursus.

Salah satu penilaian paling penting dilakukan di LKP Kursus Menjahit Kutilang adalah penilaian kinerja Instruktur yang dilakukan oleh pengelola kursus terhadap kompensasi instruktur. Pengelola kursus mahir dan cermat dalam mengawasi serta memberikan bimbingan kepada instruktur mereka. Kemampuan kurus dalam memajukan pendidikan merupakan hasil dari keberhasilan pengelola kursus dalam mengelola program kursus.

Dalam melakukan wawancara dengan 10 instruktur LKP Kutilang, beberapa hasil menarik dapat diungkap terkait manajemen SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja instruktur:

1. Instruktur mengakui bahwa proses perekrutan dan seleksi yang ketat telah membantu LKP Kutilang mendapatkan instruktur yang berkualitas. Mereka merasa bahwa kriteria seleksi yang jelas dan proses yang transparan memberikan kepercayaan bahwa mereka dipilih berdasarkan kualifikasi yang sesuai.

2. Program pengembangan yang diselenggarakan oleh LKP Kutilang dinilai

sangat bermanfaat oleh instruktur. Mereka merasa bahwa pelatihan yang mereka terima membantu meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman terhadap materi pelatihan.

3. Insentif seperti penghargaan dan kesempatan pengembangan karir dianggap sebagai faktor motivasi yang penting bagi instruktur. Mereka merasa dihargai dan didukung oleh LKP Kutilang dalam meningkatkan kinerja mereka.

4. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dianggap sebagai cara yang efektif untuk membantu instruktur dalam mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka. Umpan balik yang diberikan juga membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 instruktur, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yang baik memiliki dampak yang positif terhadap kinerja instruktur di LKP Kutilang. Instruktur yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar. Selain itu, pengembangan keterampilan melalui program pelatihan juga membantu instruktur dalam meningkatkan kompetensi mereka.

Penerapan manajemen SDM yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi instruktur untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi instruktur, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas program pelatihan yang diselenggarakan.

Manajemen SDM yang baik memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja instruktur di LKP Kutilang. Dengan mengelola SDM dengan baik, LKP Kutilang dapat memastikan bahwa instruktur mereka siap secara profesional, memiliki keterampilan yang diperlukan, dan terus meningkatkan

kemampuan pengajaran mereka. Dengan demikian, diharapkan LKP Kutilang dapat mencapai tujuan mereka dalam memberikan pelatihan yang bermutu tinggi kepada peserta mereka.

Penilaian kinerja instruktur di LKP Kursus Menjahit Kutilang dilakukan secara sistematis dan objektif. Metode yang digunakan dalam penilaian kinerja instruktur yaitu:

#### 1). Metode Daftar Pernyataan

Metode daftar pernyataan (checklists method) adalah daftar pernyataan deskriptif dan atau sifat-sifat yang mendeskripsikan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Setiap butir pernyataan merefleksikan kualitas positif maupun negatif dari instruktur.

#### 2). Metode Peninjauan Lapangan

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

#### 3). Metode Skala Penilaian

Metode yang menggunakan skala atau rentang nilai untuk mengukur kinerja instruktur berdasarkan kriteria tertentu. Metode ini melibatkan skala atau rentang nilai yang digunakan untuk menilai berbagai aspek kinerja, seperti kualitas kerja, keterampilan, kerjasama tim, dan lainnya.

## KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja instruktur di LKP Kursus Menjahit Kutilang. Melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang efisien, pelatihan yang terus-menerus, serta penilaian kinerja yang sistematis, LKP dapat memastikan bahwa instruktur dapat memberikan

layanan pendidikan yang berkualitas tinggi kepada peserta kursus. Hal ini penting terutama mengingat latar belakang peserta kursus yang sebagian besar berasal dari ekonomi yang kurang dan memiliki akses terbatas ke pendidikan formal. Dengan demikian, manajemen SDM yang baik di LKP Kursus Menjahit Kutilang dapat memastikan bahwa pendidikan nonformal tetap menjadi alternatif yang efisien dan inklusif bagi yang membutuhkannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Joen, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru.
- Khotimatus Sa'diyah.(2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidik Paud. *Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan*. 2(1).
- Luwihta, AD, & Fadilah, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1 (1), 25-31.
- Mahriza, D., Febriyanni, R., & Syahputra, I. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang. *Kemampuan: Jurnal Pendidikan dan Analisis Sosial*, 128-137.
- Novita kusuma,&Fata Asyrofi Yahya.(2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *Jurnal of Islamic education*. 6(1).
- Priyono, P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Qoni'ah, N., Irawan, D., & Purwanti, E. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA

- MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK YASMIDA AMBARAWA KABUPATEN PRINGSEWU: indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 2(2), 46-53.
- Rahmatullah, M. H., & Hasanudin, M. (2022). MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MA SALAFIAH PAJARAKAN PROBOLINGGO. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 4(2), 183-191.
- Ridwan, R., Getteng, A. R., & Sumiati, S. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
- PENINGKATAN KINERJA GURU SMAIT NURUL FIKRI MAKASSAR. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 134-144.
- Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(4), 2244-2251