

<https://doi.org/10.24042/alidaroh.v11i1.8806>

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH ALAM LAMPUNG

Sony Sutiawan¹⁾, Ahmad Fauzan²⁾

¹⁾Sekolah Alam Lampung, Lampung Selatan.

¹⁾iwansekolahalam@gmail.com

²⁾Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Ahmad.Fauzan@radenintan.ac.id

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing and obtaining information by analyzing the management of human resource development in Lampung natural schools by looking at: (1) the type of human resource development; (2) tbsp development method. And (3) the factors inhibiting the development of tbsp. This research is a qualitative descriptive study. Place of research at Lampung Natural School. The research results show. The types and forms of human resource development in Alam Lampung school have a "teacher school" program. There are three types of human resource training at Alam Lampung school, namely: jasadiah training, fikriyah training, rukhiyah training. Which is carried out in the form of methods such as enrichment, workshops, coaching, or other training as such. which this activity aims to increase the competence of teaching staff. This activity is usually carried out in a sustainable manner, in accordance with the necessary needs. Other development activities are usually carried out at the end of the semester, usually accompanied by other natural schools.

Keywords: human Resource Development

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi dengan menganalisis manajemen pengembangan sumber daya manusia disekolah alam Lampung dengan melihat dari: (1) Jenis pengembangan SDM; (2) Metode pengembangan SDM. Dan (3) faktor penghambat pengembangan SDM. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Tempat penelitian di Sekolah Alam Lampung. Hasil penelitian menunjukkan. Adapun jenis dan bentuk dari pengembangan SDM disekolah alam lampung, mempunyai program "sekolah guru" adapun jenis pelatihan SDM sekolah alam lampung ada tiga yaitu: pelatihan jasadiah, pelatihan fikriyah, pelatihan rukhiyah. Yang mana dilaksanakan dalam bentuk metode seperti enrichment, workshop, coaching, ataupun pelatihan yang lain sebagainya. yang mana kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kopetensi tenaga pendidik. Kegiatan ini bisanya dilaksanakan secara berkelanjutan, sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Adapun kegitan pengembangan lainnya biasanya dilaksanakan di akhir semester biasanya diikut sertai dari sekolah alam lainnya.

Kata Kunci: pengembangan Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non manusia (*non-human resource*). Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya pengelolaan atau disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik lembaga atau pun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Teori tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan Subandi dan Ahmad Fauzan (2018), bahwa tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisien untuk mewujudkan sasaran organisasi, bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan. Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak mencapai tujuan dan sasaran. Dengan kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat organisasi itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM), sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut perlu dikelola sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Untuk itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi agar dapat tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat seperti pengembangan SDM.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki banyak tujuan, baik secara eksternal maupun internal. Tujuan pengembangan sumber daya manusia secara internal adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, produktivitas kerja terkait dengan kualitas maupun kuantitas kerja yang di hasilkan. Peningkatan produktivitas pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, maupun kemampuan teknis pegawai. Selain itu pengembangan sumber daya manusia internal juga dapat meningkatkan efisiensi organisasi, meningkatkan efektifitas organisasi, mencegah kerusakan, mengurangi kecelakaan kerja, peningkatan pelayanan internal, moral pegawai, karir, dan kompensasi sumber daya manusia.

Menurut Hasibuana (2006) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan

Menurut Donni (2018) Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia secara eksternal adalah untuk tuntutan pelanggan, pegawai yang mampu mengemban pekerjaan dengan profesional akan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga pelanggan akan lebih puas. Untuk mempersiapkan pegawai yang mampu mengemban tugas ditingkat global. Untuk menyiapkan pegawai dalam berkopetensi yang dapat bersaing dengan sumber daya lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Rustam Hasim (2018) yang telah dilaksanakan oleh peneliti, yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate, diantaranya penelitian Rustam Hasim, Nani Irajaloa dan Mukhtar Yusuf dengan hasil penelitian bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate meliputi; program diklat para guru pada setiap jenjang pendidikan (SD, SMP dan SMA). Peningkatan proses pendidikan dilakukan melalui pembinaan kepribadian, sikap, dan kemampuan teknis profesionalisme. guru dilakukan melalui penataran dan pemanfaatan wadah Kelompok Kerja Guru, Kelompok Guru Mata Pelajaran, Kelompok Kerja Kepala Sekolah, Dan Kelompok Kerja Pengawas Sekolah Bertujuan meningkatkan mutu lulusan Sekolah Dasar melalui peningkatan pendidikan guru minimal pada jenjang Diploma Dua (D-II).

Dilain pihak, penelitian oleh Thoha (2017) membahas tentang Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaakerjaan dan Sumber daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pembinaan dan pengembangan pegawai di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan, bahwa Setelah diperoleh pegawai yang dibutuhkan dan diberi tanggung jawab sesuai dengan keahliannya, maka Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Kegiatan ini berfungsi untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan tapi juga karier dari pegawai.

Hasil penelitian Ali Muhtarom (2015) menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di PTKI Banten secara umum dilakukan menurut prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi manajemen SDM. Pelatihan dan pengembangan tenaga dosen dilakukan sebagai upaya untuk membekali kemampuan pengembangan akademik yang diharapkan bermanfaat sesuai posisinya yang akan dilakukan secara terus menerus melalui berbagai bentuk kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keilmuan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghindari langkah terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuana (2003) yang dijelaskan didalam kutipan bukunya tentang Pengembangan karyawan. Bahwa pengembangan karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan atau pun organisasi, karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat dan konsumen salah satu pengembangan ialah dengan (pendidikan dan pelatihan).

Pengembangan SDM yang membawa misi sebagaimana disebutkan di atas difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pembangunan. Peningkatan ketahanan dan kompetensi ini di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan. Bila dikaitkan dengan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya adaptable terhadap

berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, pendidikan yang diselenggarakan seharusnya juga memberi bekal-bekal kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan (Boediono, 1992).

Selain itu, Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selanjutnya, SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemudian dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan paparan teori dan penemuan peneliti terdahulu di atas bahwasannya tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia baik kemampuan teoritis ataupun teknis, konseptual,serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerja baik dan mencapai hasil yang optimal pengembangan ini dapat dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan memaparkan keadaan objek yang diteliti Nurul Zuriah (2007)

Pada dasarnya metode penelitian kualitatif ditujukan untuk penelitian yang bersifat menangani kasus. Dengan demikian, proses pengumpulan dan analisis bersifat kasus pula Poppy Yuniawati Rully Indrawan (2014)

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif metode deskriptif, metode ini dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta atau apa adanya, metode deskriptif memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta sebagaimana keadaan sebenarnya Moloeng (2009)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menggali informasi tentang kinerja tenaga pendidik dalam pengelolaan data sekolah terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Alam Lampung. Untuk keperluan tersebut metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun sumber data yaitu manajer yayasan, kepala sekolah setiap jenjang dan tenaga pendidik, adapun hasil penelitian akan disajikan secara deskriptif sebagai berikut.

Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sebagaimana penting nya sumber daya manusia terhadap organisasi dan untuk meningkatkan kompetensi SDM yang ada di sekolah alam lampung, kepala yayasan

melaksanakan implementasi manajemen pengembangan SDM guna meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia di sekolah alam lampung seperti Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Kompetensi-kompetensi tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah alam Lampung. Untuk menutupi adanya kesenjangan yang ada pada sdm di sekolah alam lampung kepala yayasan atau pihak yayasan tidak semerta-merta membiarkan begitu saja tentunya bagaimana caranya agar sdm yang ada di sekolah alam lampung berdaya guna tinggi dan dapat bersaing secara global dapat menempatkan diri nya di sekolah alam dan dapat menyampaikan tugasnya sebagai tenaga pendidik khusus di sekolah alam lampung yang memang memiliki konsep dan kurikulum tersendiri atau berbeda dengan lembaga formal lainnya.

Dari penjelasan kompetensi yang dijelaskan di atas seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial sekolah alam mengimplementasikan nya dengan beberapa jenis kegiatan pengembangan

Dengan cara pengembangan dan pelatihan lah sekolah alam lampung meningkatkan kompetensi tenaga pendidik nya, untuk menutupi adanya kesenjangan dalam mengajar. Adapun jenis kegiatan pengembangan SDM di sekolah alam lampung rutin dilaksanakan yaitu: (1) Pelatihan Jasadiyah (2) Pelatihan Fikriyah (3) Pelatihan Ruhiyah.

a) Pelatihan Jasadiyah

pelatihan *Jasadiyah*, pelatihan ini berkaitan dengan mental, skill, dan leadership yang memang untuk tenaga pendidik di sekolah alam khususnya sekolah alam lampung harus kuat fisik, kuat mental, ceria kreatif sesuai dengan konsep atau metode dari sekolah alam tersebut, kegiatan pengembangan pelatihan ini seperti pelatihan SASS (sekolah alam student scout), atau sering disebut dengan pramukanya sekolah alam. Kegiatan pelatihan ini biasanya di ikuti oleh seluruh jaringan sekolah alam terkhusus untuk seluruh jaringan sekolah alam di lampung, adapun fungsi dan kegiatan atau bentuk pelaksanaan pelatihan ini adalah pelatihan ini biasanya dilaksanakan di alam terbuka seperti pegunungan atau pantai, yang mana fungsi atau manfaat dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan mental, skill, dan leadership. Adapun bentuk pelatihan lain dari pelatihan jasadiyah ini yaitu jambore seluruh jaringan sekolah alam.

b) Pelatihan Fikriyah

Adapun pelatihan *fikriyah* pelatihan ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru tersebut bisa dengan dilaksanakan secara internal atau eksternal, seperti kegiatan internal sekolah alam akan mengundang pemateri atau narasumber dari jaringan sekolah alam yang di laksanakan di lampung, misalnya pelatihan bengkel baca tulis, pelatihan pembuatan syair, pelatihan bahasa cinta bahasa bunda, pelatihan talent mapping ataupun kegiatan pelatihan enrichment. Yang mana bentuk pelatihan ini dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dari sdm di sekolah alam tersebut dimana dari bentuk-bentuk pelatihan tersebut sangat bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi sdm sekolah alam lampung. Sesuai dengan kebutuhan SDM, sehingga pelatihan ini sangat berperan penting terhadap SDM agar dapat mengimplementasikan di saat pembelajaran.

c) Pelatihan Ruhiyah

Kemudian untuk kegiatan pelatihan *Ruhiyah* ini berkaitan dengan kerohanian atau keagamaan, bisa dilaksanakan dengan mengikuti kegiatan keagamaan yang di selenggarakan oleh sekolah ataupun dari luar seperti kegiatan liko, tahsin, atau kajian-kajian agama.

seperti pengembangan “pendidikan” dimana tenaga pendidikan disarankan untuk melanjutkan studynya ke jenjang lebih tinggi lagi hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritisnya, dalam hal ini sudah ada beberapa SDM yang ada di sekolah alam Lampung yang melanjutkan studynya ke strata 2 walaupun hanya beberapa tenaga pendidik saja. Selain melanjutkan studynya sekolah alam Lampung pun mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya seperti mengadakan pelatihan atau workshop seperti bengkel baca tulis, literasi, sss, yang mana pelatihan ini diselenggarakan oleh pihak sekolah alam Lampung dengan mengundang para narasumber atau oleh pihak sekolah alam yang sudah mengikuti pelatihan sebelumnya. Atau mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti MGMP pelatihan *In House Training*, workshop, bimbingan teknis kurikulum, pelatihan IPTEK. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa pelatihan dan pengembangan yang ada di sekolah alam Lampung dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi yang ada pada sumber daya manusia pendidik. Dengan meningkatnya kompetensi guru yang dimiliki, maka akan meningkatkan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti baik yang bersumber dari data hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi, maka ditemukan bahwa perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidikan di Sekolah alam Lampung dikepalai oleh:

1. Kepala yayasan, sebagai manajer dan juga supervisor yang secara langsung mengontrol kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, melalui kepala sekolah dari setiap jenjang.
2. supervisor klinis dan reguler, supervisor klinis adalah kepala sekolah yang bertanggung jawab penuh terhadap tenaga pendidik baru dan juga tenaga pendidik lama yang memiliki tugas baru. Akademik yang bertanggung jawab atas kinerja tenaga pendidik khususnya dalam proses pembelajaran.
3. Kepala bidang, bergerak struktural sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, memantau segala kebutuhan pengembangan bawahannya baik yang bersifat klinis ataupun reguler.

Selain hal di atas peneliti juga menemukan bahwa perencanaan pengembangan di Sekolah alam Lampung dapat dibagi melalui tiga jalur perencanaan:

- 1) Perencanaan mingguan (jangka pendek), dilakukannya setiap hari jum'at yang melibatkan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, perencanaan pengembangan sumber daya manusia semacam ini biasanya merupakan implementasi dari kegiatan berkelanjutan.
- 2) Perencanaan semesteran/tahunan (jangka panjang), merupakan perencanaan yang didasari dari hasil laporan guru, pantauan struktural oleh kepala bidang masing-masing bagian dan ramalan akan perkembangan zaman.
- 3) Perencanaan yang diadakan secara insidental, merupakan perencanaan yang bersumber dari hasil pantauan supervisi klinis dan reguler

Berdasarkan hasil penelitian terhadap data hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi, peneliti menemukan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia pendidikan di sekolah alam Lampung

Adapun dari jenis pengembangan baik itu secara internal ataupun eksternal seperti di bawah ini:

Pengembangan eksternal

- 1) Dukungan pemerintah, berupa pengadaan seminar, *workshop* ataupun *training* tentang pengembangan sumber daya manusia pendidikan tentang Pelatihan tot SDIDTK
- 2) Pelatihan workshop tentang TALLENTS MAPPING, 2. JAMBORE SA : BBA AIR 4. TOT ABK yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan lain.

Pengembangan pelatihan internal

- 1) Sharing dan workshop menulis cerita
- 2) DIGITAL LITERASI dan SASS
- 3) PELATIHAN OUTBOND

satu contoh bentuk Pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik untuk memotivasi pendidik agar senang berliterasi salah satunya dengan kegiatan bengkel baca tulis yang dilaksanakan dilembaga dengan mengundang narasumber dari konsultan pendidikan dan penulis buku ibu Septriani Murdiana, adapun alokasi waktu yang ditentukan dalam program pelatihan ini dilaksanakan dalam dua tahap.

1. Bengkel baca

Bengkel baca dilaksanakan selama 5 hari (senin s.d juum'at) dari jam 08.00 sd 15.00 dengan materi yang dikaji di bengkel baca ini antara lain

- a. Membangun lingkungan bengkel baca yang kondusif ruang kelas haruslah sesuai dengan lingkungan alami anak-anak. Lingkungan kelas harus memungkinkan terjadinya intraksi bahasa yang konstan, hangat, personal, nyaman, aman dan ekspresif. Didesain agar menginspirasi anak mengambil tantangan baru, asik melakukan penggalan dan penemuan ilmu baru.
- b. Menjadi pembaca yang semakin bagus
Supa menjadi pembaca yang baik kada-kadang kita harus membaca bku itu berulang-ulang
- c. Memadu kerjasama anak (bermitra)
Manusia mahluk sosial, secara alami kita dapat berkomunikasi da berteman. Tetapi sering didapati dari keseluruhan siswa ada yang secara alami belum pintar berteman. Desain-desain dalam bengkel baca memungkinkan anak untuk bersosialisasi, berteman, berkerja sama dan berdiskusi.

Setelah para dewan guru mengikuti pelatihan bengkel baca maka ilmu yang didapatkan selama pelatihan di implementasikan kepada peserta didik, sehingga siswapun di ajak berliterasi dengan hal-hal yang menyenangkan.

2. Bengkel Tulis

Bengkel tulis dilaksanakan dalam dalam 5 hari (senin s.d juum'at) dari jam 08.00 sd 15.00 dengan materi di bengkel tulis:

- a. Pramenulis
- b. Draf kasar
- c. Konferens
- d. Revisi
- e. Mengedit
- f. Menerbitkan

Dan dari pelatihan ini menghasilkan sebuah buku riset pertama buku ini merupakan buku no fisik yang merupakan sumber pengetahuan untuk anak didik, dan anak didik dapat menggunakan atau mengisi buku tersebut. Adapun dampak dari hasil pelatihan tersebut yaitu dengan ragam kegiatan literasi pendidik pendidik semakin kreatif dan inovatif dalam menigtakan kegiatan pembelajaran yang menyenangkan untuk anak.

Dari bebera jenis bentuk pengembangan pelatihan eksternal di atas dapat disimpulkan bahwa metode pengembangan pelatihan bisa dalam bentuk kegiatan workshop, seminar, training atau bentuk metode lainnya sesuai dengan konsep yang disiapkan yang menyelenggarakan. Sedangkan pelatihan internal yang diselenggarakan oleh sekolah alam lampung biasanya di ikuti oleh jaringan sekolah alam, bisa dalam bentuk workshop bisa dilakukan di alam bebas sesuai dengan tema pelatihannya seperti sass, atau outbond,

training, dan lain sebagainya.

Pengembangan yang dilakoni oleh Sekolah alam lampung seperti mana diatas merupakan pengembangan yang dilakukan sesudah (masa *recruitment*) dan ketika SDM berada di dalamnya, .

Untuk dapat melaksanakan program/kegiatan sekolah dengan optimal serta mendapatkan hasil yang maksimal maka salah satu yang jitu yang dilakukan oleh sekolah alam lampung adalah dengan terlebih dahulu mempersiapkan sumber daya manusia sebagai pelaku utama yang akan melaksanakan program/kegiatan tersebut, hal ini nampak dari bagaimana sekolah alam lampung yang sadar akan pentingnya pengembangan potensi sumber daya manusia kerap kali mengikuti atau mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para pendidik dan tenaga pendidik.

Hal ini sesuai dengan dikatakan ibu direktur sekolah alam lampung pengembangan dan pelatihan yang diikuti oleh sekolah alam lampung mengikuti program yang ditetapkan oleh pemerintah, selain itu pihak sekolah juga mengundang tutor dari luar sesuai dengan kebutuhan sekolah, selain dengan mengikuti pelatihan yang terjadwal oleh pemerintah sekolah sendiripun menyelenggarakan, mengadakan pelatihan dan pengembangan secara mandiri disekolah sesuai dengan kebutuhan pengembangan SDM.

Adapun metode atau bentuk pelaksanaan dari pengembangan dan pelatihan disekolah alam lampung, seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa ada tiga jenis bentuk dari pengembangan yaitu : jasadiya, fikriyah, dan rukhiyah, untuk pelatihan jasadiyah biasanya dilakukan dengan melaksanakan pramuka sekolah alam lampung atau disebut SASS, OUTBOND, atau jambore seluruh jaringan sekolah alam, sedangkan metode dari pengembangan fikriyah biasanya dilaksanakan dengan mengadakan kegiatan workshop, training, TOT Guru kreatif,

Dan salah satu bentuk kegiatan pengembangan SDM yang ada di sekolah alam lampung yang sering dilaksanakan oleh para pimpinan sekolah alam lampung yaitu enrichment dimana kegiatan pengembangan enrichment ini dilaksanakan dua minggu sekali yang mana pelaksanaannya tepat di hari jum'at. Sedangkan untuk pematerinya sendiri sekolah alam lampung tidak mengundang narasumber dari luar tetapi bisa sesama guru yang sudah pernah mengikuti kegiatan pelatihan intinya mentrasfer ilmu ataupun oleh pihak pimpinan itu sendiri sesuai dengan kebutuhan SDM sekolah alam lampung.

Sedangkan untuk pengembangan rukhiyah biasanya menggunakan metode atau dilaksanakan secara berkelompok seperti mengikuti pengajian-pengajian, kajian tentang agama, tahsin, liko, baik dilaksanakan di masjid ataupun yang diselenggarakan oleh sekolah, ataupun mengikuti kegiatan keagamaan di luar seperti di lingkungan tempat tinggal.

Adapun faktor-faktor yang menghambat dalam kegiatan penyelenggaraan pengembangan di sekolah alam lampung yaitu:

1. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadi terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan bayaknya guru masuk di Sekolah Alam Lampung maka kepala yayasan harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidik secara tepat.
2. Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena kurangnya waktu pelaksanaan tidak semua guru yang mengikutinya.
3. Kesibukan pribadi dari masing-masing individu sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi dalam melaksanakan kinerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawab, padahal tiap-tiap individu sudah mempunyai

tanggung jawab masing-masing. Maka dari itu, diperlukan adanya kerja sama antara kepala yayasan dengan kepala sekolah disetiap jenjang serta pegawai yang ada di Sekolah Alam Lampung dalam melaksanakan program kerja termasuk program peningkatan kompetensi profesional guru dalam mengajar, agar tujuan pembelajaran dan program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pengembangan SDM didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu yang melalui tahap perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya pendidik dengan menggunakan pendekatan dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasi. Pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik hendaknya melihat kualitas dan kualitas untuk menghasilkan sumber daya pendidik yang kaffah dan holistik sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan jaman.

Pengembangan sumber daya pendidik dalam pendidikan dipengaruhi berbagai aspek, antara lain: kebutuhan akan peningkatan kompetensi pendidik baik pengetahuan teori dan praktik, kemandirian pendidik melaksanakan pengembangan keprofesionalan yang ditunjukkan melalui kinerja pendidik dan keefektifan pendidik dalam melaksanakan tugas nya. Beragam cara atau metode untuk mengembangkan SDM di setiap lembaga, setiap lembaga mempunyai rencana atau rancangan tersendiri untuk mengembangkan SDM nya seperti halnya yang dilakukan oleh sekolah alam lampung yang telah di paparkan di atas yang mana tujuan dan maksud dari pengembangan tersebut adalah untuk menutupi adanya kesenjangan pada tenaga pendidik disekolah alam lampung, dimana Pengembangan sumber daya pendidik berkaitan dengan pengembangan diri secara pribadi. Pengembangan ini melibatkan pengembangan kemampuan pendidik yang akan berguna bagi dirinya dalam berbagai situasi. Pengembangan sumber daya pendidik dapat meningkatkan motivasi, efisiensi-diri, kecerdasan emosional dan membangun kepercayaan diri, serta dalam implementasi dapat meningkatkan pengetahuan diri (content) pengetahuan pedagogik dan keterampilan, dan strategi dalam pembelajaran.

Saran

Berdasarkan paparan hasil temuan peneliti dan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait, yaitu kepada:

1. Untuk pihak sekolah
 - a. Pengembangan sumber daya manusia pendidikan mutlak untuk dilakukan, demi terwujudnya output yang sesuai dengan visi sekolah.
 - b. Hendaknya melakukan analisa kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebelum menetapkan program pengembangan.
 - c. Pengembangan jangan hanya difokuskan kepada potensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, namun juga melihat pada perkembangan/tuntutan zaman.
 - d. Program pengembangan bukan hanya untuk meningkatkan intelektual tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, namun juga untuk meningkatkan spiritual mereka.
2. Semua guru Sekolah Alam Lampung
 - a. Meningkatkan kualitas terhadap terkomitmen kelembagaan demi mewujudkan visi dan misi sekolah.
 - b. Berupaya untuk meningkatkan kualitas pengembangan diri (*self development*) melalui partisipasi dalam kegiatan-kegiatan pelatihan (*training*), seminar, *workshop* dan diskusi kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat fatonii. *organisas dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Renika cipta, 2009.
- Abdurrahmat Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2009.
- Barney, Jay B. *Integrating organizational behavior and strategy formulation research: A resource based analysis*, 1992.
- . “Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage?” *Academy of management review* 11, no. 3 (1986): 656–65.
- Cardoso Faustino, Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Adi, 2003.
- Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2012.
- . *manajemen sumber daya manusia, CAPS*,. Yogyakarta, 2012.
- Edi sutrisno. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: kencana, 2000.
- Emma Kusumawati. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Bekasi: Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (KNIT), 2015.
- Eman Suherman. *Kiat sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Entrepreneurship*. Cetakan pertama. Bandung: PT Alfabeta, 2012.
- Gomes Faustiono Kardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003.
- Hadari nawawi. *manajemen sumber daya manusia (untuk bisnis yang kompetit)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 2005.
- Haromain, Haromain. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren.” *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1, no. 2 (2014): 136–49.
- Hasibuan S.P. Malayu. *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hasim, Rustam, Nani I. Rajaloe, dan Mukhtar Yusuf. “MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK OLEH DINAS PENDIDIKAN KOTA TERNATE.” *Humano: Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2018): 123–36.
- Kadarman, Jusuf Udaya. *penegantar ilmu manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo, 2001.
- Lexy J. Moloeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mahendro, Priansyah Donni sumardjo. *manajemen pengembangan sumber daya manusia*. bandung: alfabeta, 2018.
- Mahendro Sumardjo, Donni Juni Priansa. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet.10. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Malayu hasibuan. *manajemen sumber daya manusia*. Cet. 6. Jakarta: PT Bumi askara, 2003.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Muhtarom, Ali. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionlitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten.” *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 1, no. 02 (2015): 117–30.
- Nana syaodih sukmadinata. *metode penelitian pendidikan*. bandung: PT Remaja rosdakarya, 2012.
- Nurul Zuriyah. *Metedologi Penelitian Social Dan Pendidikan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2007.
- Priyatna, Muhammad. “Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 09 (2017): 21.

- Rully Indrawan, Poppy Yuniawati. *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Dan Pendidikan*. Bandung: PT. Rafika Aditama, 2014.
- Samsudin S. *manajemn sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Ke-7*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Banduung: PT. Refika Aditama, 2013.
- . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.
- Subandi, Subandi, dan Ahmad Fauzan. “Manajemen Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil Dan Menengah Berbasis Sumber Daya Manusia.” *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam* 23, no. 1 (2018): 173–96.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Cet. 8. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Thoha, Mohammad. “Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2017): 169–82.
- Tim Dosen, FIP-IKIP Malang. “Pengantar Dasar-Dasar Kependidikan.” *Surabaya: Usaha Nasional*, 1980.
- Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2008.
- Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.