**Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja DosenUniversitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang**

Suspahariati1, Bambang Setyobudi2

*Abstract*

*The increase in performance of one or both of the things that is needed by the agencies or companies, so that any agency or company will pursue a case to support the improvement of employee performance. Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang is one of the educational institutions that also seek the improved performance especially on the performance of lecturers. This is very important because it will give the impact of a well-balanced both on students and on campus globally. To that carried out activities that support the fasilitate of training and development which is held either by the university or the activities of which is held in common by the government which is certainly under the management of the department of education and culture and DIKTI to support the increased performance on the faculty at the university of pesantren tinggi darul ‘ulum Jombang*

Abstrak

Peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh instansi ataupun perusahaan, sehingga setiap instansi atau perusahaan akan mengupayakan suatu hal untuk mendukung terjadinya peningkatan kinerja karyawan ataupun pegawainnya. Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang adalah salah satu instansi pendidikan yang juga mengupayakan adanya peningkatan kinerja terutama pada kinerja dosen. Ini merupakan hal yang sangat penting karena akan memberikan dampak yang seimbang baik pada mahasiswa maupun pada kampus secara global. Untuk itu dilakukan kegiatan yang mendukung yaitu memfasilitasi pelatihan dan pengembangan baik yang diadakan pribadi oleh universitas ataupun kegiatan yang diselenggarakan secara umum oleh pemerintah yang tentunya dibawah pengelolaan dari dinas kependidikan dan kebudayaan dan DIKTI untuk mendukung terjadinya peningkatan kinerja pada dosen di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang

**Pendahuluan**

 Dunia kerja termasuk perusahaan dan organisasi baik yang bergerak dibidang laba maupun nirlaba membutuhkan suatu manajemen untuk mencapai tujuannya. Manajemen adalah kegiatan mengurus, menata, atau mengelola. Didalam suatu organisasi atau perusahaan penting untuk menerapkan seluruh bentuk manajemen baik dari sisi manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasional, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen dalam hal yang lainnya[[1]](#footnote-2). Pentingnya menerapkan manajemen dalam perusahaan tentunya sangat berguna untuk menjadi perantara dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam visi misi, dan tentu tidak terlepas dari bantuan serta kerja sama dari seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia adalah aspek yang menjadi penentu pada hasil akhir dari efektifnya suatu sistem manajemen kualitas dalam sebuah praktek**[[2]](#footnote-3).** Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasi, melaksanakan, mengawasi, mengadakan, mengembangkan, serta pemberhentian pegawai sebagai langkahpencapaian tujuan organisasi[[3]](#footnote-4). Sebagai aspek yang dianggap penting karena merupakan kunci utama dari jalannya segala kegiatan perusahaan, penting bagi seorang pimpinan perusahaan untuk turut menunjang segala hal yang mampu meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam perusahaan guna mendukung efektifitas dan efisiensi tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengatur segala hal tentang manusia dengan sebaik mungkin untuk mendapat tenaga kerja yang memuaskan dengan cara bekerjanya. Tugas manajemen sumber daya manusia tersebut dibagi menjadi tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian[[4]](#footnote-5). Selain itu terdapat fungsi operasional yang terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja, serta fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari didirikannya organisasi perusahaan secara terstruktur dengan baik. Sebagai aspek yang dianggap penting karena merupakan kunci utama dari jalannya segala kegiatan perusahaan, penting bagi seorang pimpinan perusahaan untuk turut menunjang segala hal yang mampu meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam perusahaan guna mendukung efektifitas dan efisiensi tercapainya tujuan perusahaan.aikan secara lebih lengkap dan diringkas secara umum terkait semua fungsi manajemen sumber daya manusia.Berikut dibawah ini adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia antara lain[[5]](#footnote-6):

1. Perencanaan, merupakan kegiatan mempersiapkan tenaga kerja seefektif dan seefisien mungkin untuk memenuhi kebutuhan perusahaan guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan. kegiatan perencanaan dilaksanakan dengan menetapkan suatu program yang berkaitan dengan karyawan atau pegawai. Program yang biasa dilakukakan adalah keorganisasian, memberikan arahan, pengendalian, mengambangkan potensi, pemberian kompensasi, mengintegrasikan, pemeliharaan, penataan kedisiplinan, serta pemberian peringatan dan memberhentikan karyawan .
2. Pengorganisasian, merupakan kegiatan mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja dan segala hal yang berkaitan dengan bagian yang diterima yaitu hubungan kerja, pemberian wewenang, pengintegrasian, serta koordinasi dalam struktur organisasi. terbentuknya organisasi yang baik mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan, dan visi misinya dengan lebih efektif.
3. Pengarahan, merupakan kegiatan memberikan arahan kepada seluruh karyawan untuk dapat membentuk suatu hubungan kerja sama yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan dari perusahaan. kegiatan pengarahan umumnya dilakukan oleh seorang pimpinan kepada para karyawannya agar tugas yang diberikan kepada bawahannya dapat dijalankan dengan sebaik mungkin.
4. Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan tenaga kerja atau karyawan untuk mampu mematuhi segala bentuk peraturan perusahaan serta dapat bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi pelanggaran atau kesalahan, maka akan dilakukan kegiatan evaluasi, perbaikan, dan penyempurnaan rencana. Kegiatan pengendalian biasa dilakukan pada hal yang berkaitan dengan kehadiran, kedisiplinan, perilaku karyawan, sistem kerja sama, pelaksanaan kerja,serta kemampuan membentuk sikon yang baik dalam lingkungan kerja.
5. Pengadaan, adalah kegiatan menarik, menyeleksi, menempatkan, mengorientasikan, serta menginduksi untuk bisa mendapatkan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
6. Pengembangan, yaitu upaya meningkatkan keterampilan karyawan dari sisi teknik, teori, konseptual, serta karakter dan perilaku karyawan melalui pemberian pendidikan dan pelatihan. Pemberian pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dari jabatan atau tanggung jawab yang diemban oleh karyawan serta dapat menjadi hal yang berguna baik untuk masa kini ataupun masa depan.
7. Kompensasi, merupakan sesuatu yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan sebagai bentuk balas jasa baik secara langsung maupun secara tidak langsung, dapat berupa nominal atau suatu barang sebagai bentuk imbalan atas suatu hal. Pemberian kompensasi dilakukan dengan prinsip adil dan layak. Adil dalam hal ini adalah seimbang dengan capaian yang dilakukan oleh karyawan. Layak memiliki arti bahwa kompensasi yang diberikan merupakan hal yang bermanfaat dan mampu memnuhi kebutuhan penerimanya.
8. Pengintegrasian, yaitu suatu hal yang dilakukan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang sepadan dan saling menguntungkan satu sama lain. Dalam hal ini perusahaan akan mendapatkan laba dan karyawn akan mendapatkan imbalan untuk dapat memenuhi kebutuhan dengan hasil kerjanya. Kegiatan pengintegrasian menjadi hal yang penting namun tidak mudah karena dalam kegiatan ini adalah menyatukan dua kepentingan yang saling bertolak belakang.
9. Pemeliharaan, yaitu kegiatan yang menjadi upaya menaikkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas dalam diri karyawan agar parakaryawan tetap memiliki semangat ekrja yang baik hingga mencapai batasan yang biasa dikenal dengan instilah pensiun. Kegiatan pemeliharaan yang baik dilakukan dengan sebuah pengkuran terkait kebutuhan dari karyawan serta dengan pedoman internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, aitu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Kedisiplinan sendiri merupakan suatu hal yang tumbuh dari naluri karyawan yang membuat mereka merasa ingin dan sadar akan pentingnya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial.
11. Pemberhentian, yaitu krgiatan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dengan perusahaan. hal ini dapat terjadi karena keinginan karyawan secara pribadi, keinginan perusahaan, habisnya kontrak kerja, pensiun, atau mungkin alasan lainnya. Pemberhentian kerja dalam suatu hubungan kerja diatur dalam UU No. 12 tahun 1964.

 Fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat diterap oleh perusahaan untuk membantu pelaksanaan kegiatan perusahaan dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan dan visi misinya. Dengan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut tentunya akan menghasilkan suatu hal yang postitif dalam diri karyawan, baik positif bagi individu karyawan pribadi seperti kemampuan mengembangkan potensi, ataupun yang bersangkutan langsung dengan perusahaan seperti kemampuan karyawan dalam membentuk suasana dan kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya. Dengan munculnya suatu hal yang positif tentu akan membentuk kemampuan kerja yang baik dalam diri karyawan, dan hal ini tentu akan membawa pada peningkatan perusahaan dan turut membantu tercapainya tujuan dari dijalankannya perusahaan. Diera yang serba modern ini, persaingan bisnis menjadi hal yang sangat gencar dan canggihnya teknologi yang kian berkembang hingga mampu menyebabkan perusahaan untuk mengharuskan diri mengarah pada perubahan dalam sistem pengelolaan organisasi mulai tingkat nasional hingga internasional[[6]](#footnote-7). Sehingga karyawan juga dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

 Pada umumnya dalam setiap kegiatan dalam organisasi dan perusahaan pada umumnya membutuhkan penerapan dalam manajemen sumber daya manusia terutama pada pada jenis perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Diera globalisasi dan pesatnya peningkatan teknologi sekarang ini, salah satu bentuk perusahaan yang berperan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah instansi pendidikan. Peran instansi pendidikan sangat besar dalam mengelola sumber daya manusia karena instansi pendidikan mampu membentuk karakter individu melalui penyampaian materi dalam suatu kegiatan pendidikan dengan ilmu yang terkandung didalamnya. Sebagai suatu badan yang berperan dalam membentuk kompetensi, karakter, dan hal lainnya yang ada didalam diri seseorang, menjadi hal yang tidak kalah penting untuk turut mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalam instansi itu sendiri. Berdasarkan fungsi yang dimiliki oleh manajemen sumber daya manusia, yang mampu membantu terbentuknya kompetensi dan peningkatan kemampuan dalam diri sumber daya manuaia adalah dengan memberikan kegiatan pelatihan dan pengembangan.

 Pelatihan merupakan bagian dari tugas perusahaan sebagai bentuk kepedulian perusahaan dengan potensi dari karyawan baik karyawan baru dengan memberikan pelatihan awal, dan pelatihan berkelanjutan untuk karyawan yang sudah melewati masa percobaan. Hal ini berguna untuk membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan guna melakukan suatu perbaikan dan meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki kemungkinan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan adalah sebuah proses kegiatan yang disusun sedemikian rupa oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung terjadinya peningkatan kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman dan pola ikir yang ada dalam diri seorang karyawan[[7]](#footnote-8). Dengan adanya kegiatan pelatihan, akan sangat membantu sumber daya manusia atau karyawan untuk lebih mudah dalam memahami seperti apa cara penerapan kerja dari tugas yang diterima dari pimpinannya, dan nantinya akan memunculkan rasa terbiasa untuk menjalani tugas yang telah dari atasannya.

 Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan pada karyawan perusahaan adalah untuk mendukung adanya peningkatan potensi dalam diri karyawan, peningkatan keterampilan, serta meningkatkan keahlian dan untuk meningkatkan pengalaman karyawan. Tujuan dari diadakannya kegiatan pelatihan yaitu[[8]](#footnote-9) (1) untuk melakukan perbaikan hasil kerja dengan maksud mengisi adanya kekurangan pada diri karyawan sebelumnya. (2) sebagai bentuk belajar bagi karyawan yang dirasa kurang maksimal pada saat proses seleksi, sehingga dengan adanya pelatihan ini akan membantu karyawan untuk kembali belajar dan dapat mengurangi perbedaan kompetensi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang karyawan yang lain. (3) memecahkan suatu permasalahan yang ada dalam sistem operasional dan bisa menjadi wadah bagi karyawan untuk promosi jabatan. (5) orientasi bagi karyawan dalam suatu organisai. Adanya kegiatan pelatihan kemungkinan besar membantu karyawan baru untuk mengenal suasana dan proses kerja yang akan dijalaninya nanti. serta (6) untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Kebutuhan pribadi dalam hal ini adalah kebutuhan karyawan untuk memiliki kemampuan lebih cepat membiasakan diri dengan suasana dan dunia kerja yang sedang dijalani serta kemampuan menjalin hubungan kerja sama yang baik sesama karyawan lainnya. Faktor yang mampu mempengaruhi pelatihan dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun berasal dari lingkungan sekitar.

 Kegiatan pelatihan memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. manfaat pelatihan bagi karyawan diantaranya sebagai berikut[[9]](#footnote-10):

1. Membantu karyawan untuk memiliki kemampuan untuk mengambil sebuah keputusan dan memecahkan permasalah dengan lebih efektif.
2. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, maka akan diinternalisasikan dan dilaksanakan sebuah pengenalan, perolehan prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan sebuah kemajuan.
3. Sebagai pendorong dan membantu tercapainya perkembangan potensi dan tingkat rasa percaya diri yang tinggi.
4. Membantu karyawam mengatasi stress kerja, tekanan, frustasi, serta munculnya pada nnunculnya suatu konflik.
5. Menyampaikan informasi mengenai peningkatan pengetahuan pemimpin, serta keterampilan berkomunikasi dan sikap
6. Meningkatkan rasa kepuasan kerja dan pengakuan
7. Membantu karyawan mencapai tujuan pribadi yang secara bersamaan mampu meningkatkan keterampilan dalam berinteraksi.
8. Memenuhi baik pada peserta ataupun secara personal
9. Memberikan nasihat dan jalan menuju masa depan
10. Membentuk rasa pertumbuhan dari adanya pelatihan
11. Membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan pendengaran, berbicara, dan menulis dengan adanya kegiatan pelatihan
12. Membantu menghilangkan rasa ragu, cemas, dan takut untuk melakukan suatu hal yang baru

Dan beberapa manfaat pelatihan untuk perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Memunculkan sikap positif yang akan mendorong untuk lebih mengarah pada orientasi profit
2. Membuat karyawan lebih memahami tujuan dari perusahaan
3. Perbaikan potensi kerja dan keahlian secara menyeluruh pada semua bagian perusahaan
4. Membantu perusahaan untuk membentu citra yang baik pada perusahaan
5. Meningkatkan hubungan baik antara atasan dengan bawahan
6. Membangun mengembangkan perusahaan
7. Membantu persiapan dan pelaksanaan dari kebijakan yang dibuat dari kebijakan perusahaan
8. Menyampaikan informasi yang berkaitan dengan kebutuhan perusahaan di masa mendatang
9. Membantu mengembangkan promosi secara internal
10. Membantu penekanan biaya diberbagai bidang, seperti administrasi, sumber daya manusia, produksi, dan lainnya.
11. Menciptakan iklim yang baik dalam dunia kerja
12. Membantu terciptanya komunikasiyang baikdalam organisasi

 Banyaknya manfaat dari adanya kegiatan pelatihan menggambarkan betapa pentingnya penerapan pelatihan pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. umumnya kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan turut disertai dengan kegiatan pengembangan.

 Pengembangan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan sebagi upaya meningkatkan kemampuan dari karyawan baik dari segi teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan bagaimana kebutuhan dari pekerjaan atau jabatan melalui penyampaian pelatihan dan pengembangan[[10]](#footnote-11). Dalam pendapat lain disampaikan bahwa definisi dari pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu guna mengemban tanggung jawab yang berbeda atau bahkan lebih tinggi dari sebelumnya di dalam lingkungan organisasi, kegiatan ini biasa berkaitan meningkatnya kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pada intinya kegiatan pengembangan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk program pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mengembangkan apa yang sebelumnya sudah dimiliki oleh karyawan. Kegiatan pengembangan karyawan dilakukan dengan beberapa tujuan dan tentunya mengandung nilai manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau bahkan masyarakat yang menggunakan jasa atau produk yang dihasilkan dari operasional perusahaan. Tujuan dari kegiatan pengembangan adalah menyangkut beberapa hal dibawah ini[[11]](#footnote-12):

1. Produktivitas kerja, dengan adanya kegiatan pengembangan akan ada peningkatan produktivitas kerja baik secara kualitas dan kuantitas kearah yang lebih baik dikarenakan technical skill, human skil, dan managerial skill yang bertambah baik dari karyawannya.
2. Efisiensi, pengembangan karyawan bermaksud meningkatkan efisiennya suatu tenaga, waktu, bahan baku, dan peralatan mesin. Selain itu, kegiatan pengembangan bertujuan untuk mengurangi pemborosan termasuk biaya produksi yang relatif kecil hingga saing meningkat dan semakin besar.
3. Kerusakan, kegiatan pengembangan karyawan dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi kemungkinan kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin dengan semakin meningkatnya keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kecelakaan, kegiatan pengembangan dilakukan bertujuan memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan. Dengan demikian jumlah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.
5. Pelayanan, kegiatan pengembangan bertujuan melakukan peningkatan dalam hal pelayanan sehingga kualitas layanan perusahaan kepada konsumen dapat menjadi yang lebih baik dari sebelumnya.
6. Moral, dengan adanya pengembangan, moral dari para karyawan akan menjadi lebih baik seiring berubahnya keahlian dan keterampilan karyawan kea rah yang lebih baik sehingga muncul antusias yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik.
7. Karier, dengan adanya pengembangan, maka aka nada banyak kesempatan bagi para karyawan untuk meningkatkan karier mereka dengan keahlian, keterampilan dan pencapaian kerja yang lebih baik. Promosi ini biasa didasarkan dari keahlian atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.
8. Konseptual, yaitu dengan adanya pengembangan, manajer akan semakin tanggap dan cakap dalam mengambil keputusan dengan tepat, karena technical skill, human skill, dan managerial skill yang dimiliki mengalami peningkatan.
9. Kepemimpinan, meningkatnya kemampuan manajer kearah yang lebih baik dengan hubungan kemanusiaan yang luwes, kemampuannya dalam memotivasi yang lebih terarah hingga terbentuk kerja sama yang semakin harmonis.
10. Balas jasa, dengan adanya pengembangan karyawan, maka bentuk balas jasa seperti gaji, upah, dan benefitnya akan meningkat dengan pencapaian kerja yang berhasil dicapainya.
11. Konsumen, dengan adanya pengembangan yang mengarahkan karyawan menjadi lebih baik dan konsumen akan mendapat pelayanan atau produk yang lebih bermutu.

 Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan pengembangan tentu sudah digambarkan apa saja manfaat yang ingin diperoleh oleh perusahaan dari adanya kegiatan pengembangan karyawan tersebut. Sehingga dari uraian tujuan dilaksankannya pengembangan karyawan sudah cukup untuk sekaligus mewakili manfaat dari adanya kegiatan pengembangan karyawan. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan terdapat beberapa faktor yang perlu untuk dipertimbangkan dan diperankan[[12]](#footnote-13). Faktor tersebut diantaranya ialah:

1. Cost effectiveness / efektivitas biaya. Sebuah kegiatan yang melibatkan banyak orang tentu membutuhkan nominal untuk menjalankannya. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan harus diukur tingkat keefektivan biaya yang diperlukan dalam kegiatan tersebut. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya pembengkakan biaya yang membuat kas dalam perusahaan berkurang, selain itu untuk membiasakan karyawan yang bertugas untuk membuat estimasi biaya atau anggaran kegiatan perusahaan.
2. Materi program yang dibutuhkan. Penting bagi pimpinan untuk mempersiapkan atau meminta bawahannya untuk mempersiapkan materi untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan. Hal ini dilakukan agar lebih terperinci segala hal yang perlu untuk disampaikan dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran. Yaitu pedoman penyampaian materi yang digunakan perusahaan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan.
4. Ketepatan dan keseuaian fasilitas. Yaitu pemenuhan segala kebutuhan karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan dalam hal fasilitas seperti ruangan, pemateri, peralatan yang digunakan dalam kegiatan tersebut, dan lain sebagainya.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan. Kemampuan individu sangat diperlukan dalam hal ini. Karena dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan yang butuh untuk diketahui, diolah, dan dikembangkan adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan. Selain peserta, instruktur atau orang yang menyampaikan materi dalam kegiatan juga harus diketahui potensi yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan potensi seorang instruktur pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk sesuai antara potensi yang dimiliki dengan materi yang disampaikan agar dapat terserap maksimal mengenai apa yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan.

 Pentingnya pelaksanaan pelatihan dan pengembanganbukan hanya penting bagi karyawan dalam membantu memahami dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan kerja, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perusahaan yakni memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tolak ukur dari hasil kerja seorang karyawan dari suatu kerja. Dalam pendapat lain disampaikan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja seorang karyawan yang mengarah bahkan sudah mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Pada intinya kinerja karyawan adalah hasil akhir yang didapat dari kerja karyawan yang dilihat dengan tolak ukur tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat beberapa hal yang mampu meningkatkan hasil dari kinerja karyawan, yakni sebagai berikut[[13]](#footnote-14): 1. Terdapat tujuan yang menantang sehingga karyawan memiliki semangat tersendiri untuk mencapai tujuan perusahaan atau dengan dibentuk dari perusahaan dengan memberikan suatu hal yang mampu menjadi motivasi untuk membentuk semangat yang tinggi pada diri karyawan. 2. Adanya moderator seperti potensi, komitmen yang ditetapkan sejak awal dari perusahaan yang mengacu pada tujuan perusahaan. 3. Adanya mediator seperti arahan, upaya, ketekunan dalam diri individu baik karyawan maupun pimpinan dalam melaksanakan kerja, serta tugas yang diolah secara strategis untuk mampu mencapai hasil yang semaksimal mungkin dalam operasi kerja. Penilaian atau pengukuran nilai dari kerja karyawan adalah hal yang harus dilakukan oleh perusahaan, hal ini untuk mengetahui hasil kerja dari karyawan menglami peningkatan, penurunan atau tidak mengalami perubahan dalam hasil akhir kerjanya, berikut dibawah ini adalah tujuan dari dilaksanakannya penilaian hasil kerja karyawan, antara lain yaitu[[14]](#footnote-15):

1. Sebagai dasar atau pedoman yang dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui siapa karyawan yang berhak untuk mendapatkan apresiasi dan pengahargaan dari hasil kerja yang dilakukannya.
2. Sebagai pedoman atau acuan yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengambil sikap dan keputusan terhadap karyawan untuk memberikan promosi jabatan, mutasi, pemutusan hubungan kerja karyawan, dan lain sebagainya.
3. Sebagai alat ukur untuk mengetahui kinerja karyawan yang memiliki penilaian tinggi
4. Sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui nilai efektivitas dari proses seleksi yang selama ini diterapkan oleh perusahaan
5. Sebagai bentuk evaluasi dari kegiatan pelatihan yang sebelumnya sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh perusahaan.

Dalam organisasi atau perusahaan umumnya penilaian kerja dilakukan dengan dua peran yang memiliki potensi konflik. Dua peran penilaian kerja tersebut adalah penggunaan administratif dan penggunaan pengembangan. Penggunaan administratif dilakukan untuk mengukur dan mengetahui hasil kerja dalam menyampaikan dokumentasi yang berkaitan dengan keputusan secara administratif mengenai mutasi dan pemberian tugas. Peran kinerja yang demikian biasa dilakukan dan sering menjadi penghubung antara pemberian kompensasi dengan hasil kerja dari karyawan. Sedangkan penggunaan pengembangan diperankan untuk lebih fokus pada pengembangan kemampuan atau potensi karyawan. Peran ini dilakukan dengan pemberian nasehat yaitu dengan menekankan upaya pembentukan dan peningkatan potensi serta merencanakan bagi karyawan untuk memiliki kesempatan mengembangkan dirinya.

 Dalam melakukan kegiatan peningkatan kerja karyawan, terdapat tiga teknik yang perlu untuk diterapkan, diantaranya ialah[[15]](#footnote-16): 1. Mengupayakan perbaikan potensi untuk membantu karyawan dalam meningkatjan kinerjanya. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya potensi yang dimiliki oleh individu akan membuat individu mampu mengukur dan menginovasikan cara bagaimana agar kinerja pribadinya mampu meningkat dari waktu ke waktu. 2. Meningkatkan motivasi. Pemberian motivasi mampu mendorong individu untuk membentuk dorongan atau semangat secara pribadi dari diri individu untuk mendapatkan suatu hal yang ingi didapatkan baik terbentuk untuk dirinya sendiri ataupun karena suatu keharusan dari pemimpinnya. 3. Memberikan kesempatan untuk berkembang. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang maka akan ada peningkatan kinerja yang terjadi karena meningkatnya potensi dalam diri karyawan yang memberikan pengaruh positif pada diri karyawan. Penting adanya teknik dalam suatu kegiatan tertuama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, hal ini mampu mendorong hasil dari suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

 Berkaitan dengan adanya hal tersebut, dilakukan penelitian dengan menganalisa peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja dosen pada Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.

**Metode penelitian**

Penelitian berikut dilakukan dengan metode kualitatif deskripif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan kejadian bersifat fakta, fenomena, serta variabel yang terjadi di lapangan dan kemudian diuraikan dalam suatu kalimat pendeskripsian, dimana data-data yang diperlukan akan digali dengan tahapan wawancara mendalam. Penilitian ini dilakukan di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang, lebih tepatnya pada pimpinan universitaa, pimpinan fakultas, hingga pimpinan program studi untuk mendapatkan data yang akurat terkait kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan potensi dan kinerja dosen Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum. Jenis sumber data yang terdapat penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu (1) sumber data primer, adalah data yang didapat secara langsung, artinya data yang dikumpulkan dan diterima langsung oleh peneliti, (2) sumber data sekunder, adalah data yang diperoleh secara langsung, dalam hal ini adalah hasil data yang didapat dari artikel, buku, ataupun data terlapor dalam internet.teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah wawancara dan studi dokumen. Dalam hal ini wawancara dilakukan untuk mendapat akurasi data dari pihak universitas, dan studi dokumen dilakukan untuk akurasi hasil penelitian yang dilakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya hingga data tersebut dapat dianalisis dengan baik. Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data terkumpul, data dari hasil wawancara dan studi dokumen akan dianalisis secara kualitatif dan disampaikan secara deskriptif, yaitu dengan diuraikan, dijelaskan, serta digambarkan terkait implementasi kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja dosen pada Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.

**Pembahasan**

 Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum merupakan salah satu instansi pendidikan tingkat perguruan tinggi yang berada di wilayah kabupaten Jombang atau lebih tepatnya berada di komplek Pondok Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum kecamatan Peterongan kabupaten Jombang provinsi Jawa Timur. Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang adalah universitas yang berada dibawah naungan pesantren dan pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi berbasis kepesantrenan. Beberapa kajian pesantren yang difasilitaskan Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang untuk seluruh keluarga besar Unipdu diantaranya adalah adanya kajian islam melalui PSW (Pusat Studi Wanita), kajian islam melalui kajian islam sertifikasi Al-Quran dibawah naungan PSQ (Pusat Studi Qur’an), bimbingan ngaji kitab kuning saat hari rabu, bimbingan softskill kategori: kitab, tilawatil qur’an, dan tafsir qur’an, kajian islam selama bulan romadhon, harus berhijab, jam kerja yang dikurangi pada bulan romadhon , sholat berjamaah yang dilanjut dengan kajian islam selama bulan romadhon secara berturut turut.Berdirinya sebuah instansi pendidikan adalah hal yang sangat membantu untuk mewujudkan cita-cita bangsa yang tertulis dalam pembukaan UUD 1945 Sehubungan dengan pentingnya pendidikan bagi seluruh masyarakat, meningkatkan kualitas dari instansi pendidikan menjadi hal yang sangat diutamakan. Meningkatnya kualitas instansi mampu mempengaruhi kualitas peserta didik atau mahasiswa yang menjalani masa pendidikan di dalamnya, sebab meningkatnya kualitas instansi tentunya didukung dengan terpenuhinya fasilitas bagi peserta didik atau mahasiswa termasuk pada peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang menjadi pemenuh fasilitas berupa penyampaian materi pada mahasiswa.

 Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang meningkatkan kualitas atau mutu kampus salah satunya dengan meningkatkan kualitas layanan kampus melalui upaya peningkatan kinerja pada dosen. Dengan adanya peningkatan kualitas pada kinerja dosen, maka akan ada peningkatan kualitas mahasiswa yang lebih terarah dari cara penyampaian materi kuliah yang disampaikan oleh sumber daya dosen yang ada. Pentingnya peningkatan kinerja bagi suatu perusahaan atau instansi menjadi alasan untuk diadakannya suatu kegiatan yang mampu mendorong terjadinya peningkatan tersebut. Sebagaimana tercatat dalam teori sumber daya manusia bahwa terdapat beberapa hal yang mampu menjadi alasan terjadinya peningkatan kinerja dari pegawai. Dalam hal ini universitas pesantren tinggi darul ulum cenderung fokus pada kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk mendukung adanya peningkatan kinerja terhadap para dosennya. Berikut dibawah ini adalah kegiatan pelatihan dan pengembangan yang ada di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang:

**Pekerti,** pekerti adalah pelatihan teknik intruksional yang dilakukan untuk dosen muda, dan program *applied approach* yang dilakukan untuk dosen senior. Kedua program ini diberikan dalam rangka pelatihan yang dapat dimanfaatkan guna menunjang peningkatan kompetensi professional para dosen dalam mengemban jabatan fungsional, terutama dalam keterampilan pedagogis. Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum mengikuti kegiatan pelatihan yang ditetapkan oleh DIKTI ini untuk mendukung peningkatan kinerja dan potensi sumber daya dosen yang ada didalamnya, selain itu kegiatan ini juga sejalan dengan UU no.1 tahun 2005 yang berkaitan dengan guru dan dosen. Sehubungan dengan pentingnya kegiatan pekerti, pihak pimpinan mengharuskan bagi para dosen seluruh program studi dan seluruh fakultas untuk mengikuti kegiatan ini. seperti pada kegiatan pekerti dosen pada umumnya, berikut adalah materi yang disampaikan pada kegiatan tersebut:

1. Peningkatan pendidikan melalui kegiatan pekerti
2. Materi terkait pendidikan sebagai suatu sistem
3. Teori tentang belajar dan pemberian motivasi terkait pembalajaran mahasiswa
4. Materi pengembangan diri untuk dosen
5. Model-model pembelajaran pada pmahasiswa
6. Penentuan capaian pembelajaran pada mahasiswa
7. Analisis kompetensi pada kegiatan perkuliahan
8. Penyusunan RPS
9. Metode pembelajaran
10. Metode pemberian tugas
11. Prinsip dasar evaluasi
12. Penyusunan kisi-kisi soal
13. Kontruksi butir soal
14. Dasar-dasar komunikasi dan keterampilan dasar mengajar
15. Implementasi softskill dalam pembelajaran

**Seminar,** kegiatan atau suatu pertemuan yang dihadiri oleh banyak pihak, yang dalam hal ini tentunya ialah para dosen untuk membahas suatu permasalahan yang perlu diselesaikan secara umum. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk melakukan pertukaran saran atau bertukar pikiran terkait suatu hal atau masalah ilmiah, serta menambah wawasan bagi para dosen. Kegiatan ini ada yang bersifat diwajibkan oleh pimpinan universitas namun ada juga yang tidak. Tidak dalam hal ini adalah terdapat kegiatan seminar yang hanya disarankan untuk diikuti oleh para dosen, namun tidak seluruh dosen berminat untuk mengikutinya tergantung kesesuaian materi dengan bidangkeilmuan yang diajarkan atau mungkin waktu yang tidak seluruh dosen memiliki kesibukan dan waktu luang yang sama.

**Lokakarya,** merupakan kegiatan yang serupa dengan workshop yang dihadiri oleh peserta yang memiliki kemampuan pada bidang yang sama. Kegiatan dilakukan untuk mengatasi suatu permasalahan yang bersifat umum dan boleh jadi permasalahn tersebut datang dari peserta itu sendiri, sehingga kegiatan ini adalah kegiatan yang rutin dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sehubungan dengan permasalahan yang juga datang dari peserta, maka dalam kegiatan ini peserta dituntut untuk aktif baik dalam menyampaikan terkait permasalahan maupun berargumen tentang bagaimana cara mengatasi masalah yang ada. Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum dalam kegiatan ini mewajibkan seluruh dosen untuk ikut serta demi bertambahnya wawasan, pengetahuan, serta pengalaman untuk kebaikan bersama.

**Kegiatan dosen magang industri,** merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberikan kesempatan bagi para dosen untuk mengembangkan dirinya dengan keahlian yang dimiliki untuk terjun dalam dunia industri dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan ini tertunya tidak dapat diikuti secara menyeluruh oleh para dosen, akan tetapi seluruh dosen diberikan kesempatan untuk mencoba dengan standart kelulusan tertentu. Artinya dosen tersebut dapat terjun dalam kegiatan magang industri apabila lolos dan begitu juga sebaliknya. Dosen dari Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulumberkesempatan mengikuti kegiatan dosen magang industridi PT Garuda food, Tbk selama enam bulan.

**Kegiatan dosen magang,** merupakan kegiatan yang diberlakukan pada dosen-dosen muda untuk dapat melakukan kegiatan magang di universitas lain dengan maksud untuk mendapatkan pelatihan mengajar dan wawasan baru terkait kegiatan pembelajaran dalam dunia perkuliahan. Beberapa dari dosen Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang berkesempatan untuk mengikuti kegiatan dosen magang yang diselengarakan oleh DIKTIyang tersebar diseluruh perguruan tinggi negeri di Indonesia diantaranya Universitas Airlangga, Universitas Diponegoro, dan Universitas Padjajaran. Di beberapa kegiatan lain dosen Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang juga berkesempatan untuk menjadi Assesor BAN PT , mendapatkan hibah *Tracer study* dan Asesor BKD yang berada dibawah naungan DIKTI.

**Program kampus mengajar**

Dari program yang diselenggarakan oleh Kampus mengajar berikut ini, Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang mendapat kesempatan beberapa sumber daya manusia khususnya dosen untuk turut serta dalam kegiatan tersebut diantaranya sebagai duta kampus mengajar, dosen pendamping lapangan (DPL) dalam kegiatan program kampus mengajar yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan status sekolah yang masih terakreditasi C

**Program Kemendikbud**

Dari program yang diselenggarakan oleh kementrian pendidikan dan kebudayaan berikut ini, universitas pesantren tinggi darul ulum Jombang mendapat kesempatan beberapa sumber daya manusia atau dosennya untuk turut serta dalam kegiatan tersebut diantaranya sebagai Asesor LPD dan asesor PAUD.

**Pelatihan keahlian tertentu**

Dalam kegiatan pelatihan yang lain yang difasilitasi oleh universitas ialah pemberian pelatihan tertentu sepeti pelatihan akupuntur, pelatihan akupresur, dan pelatihan bekam. Kegiatan ini disarankan untuk diikuti oleh seluruh dosen, tetapi tidak bersifat mewajibkan sehingga diperbolehkan untuk dosen yang tidak mengikuti kegiatan tersebut dengan suatu alasan tententu.

 Selain itu, dalam peningkatan kinerja melalui pengembangan diri, dosen Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang juga mengikuti program visiting professor, melakukan kolaborasi riset dan pubikasi internasional, giat dalam pembuatan karya ilmiah baik nasional maupun internasional, serta menjadi keynote/ *invited internasional conference.* Universitas juga memberikan fasilitas pengembangan diri secara akademik diantaranya ialah memberikan kesempatan untuk melakukan study lanjut ke jenjang yang lebih tinggi dan memfasilitasi pengurusan jabatan akademik ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan adanya hal tersebut terbukti bahwa terjadi peningkatan kinerja dosen pada Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang dengan adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan.

**Kesimpulan**

Kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang penting dalam upaya peningkatan kinerja baik karyawan ataupun pegawai, baik perusahaan atau instansi yang berfokus laba ataupun nirlaba. Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang sebagai instansi pendidikan menjalankan kegiatan pelatihan dan pengembangan dalam langkahnya meningkatkan kinerja para dosen. Dari sekian banyak bentuk kegiatan pelatihan dan pengembangan baik yang diselenggarakan oleh universitas ataupun yang sudah diatur oleh pemerintah terbukti mampu memberikan suatu hal yang positif pada para dosen, sehingga benar adanya bahwa terjadi peningkatan hasil kerja para dosen dengan adanya kegiatan yang menjadikan bertambahnya wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dari adanya pelatihan dan pengembangan dosen.

**Saran**

Selain terselenggaranya kegiatan pelatihan dan pengembangan, mungkin dapat ditambahakan suatu aturan atau kegiatan yang mengandung motivasi kepada seluruh dosen khususnya pada beberapa dosen yang kurang antusias atau memiliki kesibukan lain agar sebisa mungkin tetap mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan demi peningkatan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.

**Daftar pustaka**

Ashary, L. (2019). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadapeningkatan kinerja karyawan pada KFC Jember. *Cermin-jurnal penelitian, 3*, 1-22.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja kinerja pegawai.* Yogyakarta: Elmatera.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT bumi aksara.

Irzal, M., Saerang, I., & Joie, R. J. (2017). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja jurnalis media online di detikawanua.com. *EMBA, 5*, 1132-1141.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish.

Muhtadin, Z. (2020). Peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan nelalui kompetensi. *Jurnal ilmu manajemen, 8*, 132-139.

Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *KINERJA, 1*, 24-30.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia.* Makasar: Aksara Timur.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

1. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish, hal.2 [↑](#footnote-ref-2)
2. Ashary, L. (2019). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadapeningkatan kinerja karyawan pada KFC Jember. *Cermin-jurnal penelitian, 3*, hal 2 [↑](#footnote-ref-3)
3. Irzal, M., Saerang, I., & Joie, R. J. (2017). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja jurnalis media online di detikawanua.com. *EMBA, 5*, hal.1134 [↑](#footnote-ref-4)
4. Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Kencana. Hal.7 [↑](#footnote-ref-5)
5. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan . Depok: PT Rajagrafindo Persada. Hal.13 [↑](#footnote-ref-6)
6. Muhtadin, Z. (2020). Peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan nelalui kompetensi. *Jurnal ilmu manajemen, 8*, 132 [↑](#footnote-ref-7)
7. Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *KINERJA, 1*, hal.26 [↑](#footnote-ref-8)
8. Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *KINERJA, 1*, hal.26 [↑](#footnote-ref-9)
9. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan. Depok: PT Rajagrafindo Persada [↑](#footnote-ref-10)
10. Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT bumi aksara. Hal 69 [↑](#footnote-ref-11)
11. Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT bumi aksara. [↑](#footnote-ref-12)
12. Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Kencana [↑](#footnote-ref-13)
13. Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT bumi aksara. [↑](#footnote-ref-14)
14. Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia.* Makasar: Aksara Timur [↑](#footnote-ref-15)
15. Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia.* Makasar: Aksara Timur [↑](#footnote-ref-16)