

ANALISIS TRAINING AND DEVELOPMENT IN SURABAYA INTERCULTURAL SCHOOL

Angeline, Elya Kurniawati, S. TP, SE, MM

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Ma Chung

Villa Puncak Tidar N-01 Malang 65151

Jawa Timur - Indonesia

Telp. +62-341-550 171 Fax. +62-341-550 175

email:111510010@student.machung.ac.id

Abstract

This journal aims to add international insights about the existing school in Surabaya with the IB PYP program. This article was created to add insight into the training and development of international schools in Surabaya with the latest methods under the name of IB PYP and at Surabaya Intercultural School (SIS) implemented; from planning, implementation and assessment or evaluation. Besides, this research also tried to reveal the supporting factors and obstacles in the implementation of PYP program in SIS. Factors that cause shortages of international schools are training and development. The results of this study to show training and development in terms of management education, good for teaching and learning process. All curriculum is written in Atlas Rubicon software. Then the mapping of this curriculum is done by each individual teacher with the guidance of a curriculum coordinator who doubles as elementary school principal.

Abstrak

Artikel ini dibuat untuk menambah wawasan pelatihan dan pengembangan sekolah internasional yang ada di Surabaya dengan metode yang terbaru dengan nama IB PYP dan di Surabaya Intercultural School (SIS) dilaksanakan; mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian atau evaluasinya. Disamping itu penelitian ini juga berusaha mengungkap faktor-faktor pendukung serta kendala dalam pelaksanaan program PYP di SIS. Faktor yang menyebabkan adanya kekurangan dari sekolah internasional adalah pelatihan dan pengembangan. Hasil penelitian ini untuk menunjukkan pelatihan dan pengembangan dari segi manajemen pendidikan, bagus untuk proses belajar mengajar. Semua kurikulum sudah tertulis di software Atlas Rubicon. Kemudian mapping kurikulum ini dikerjakan oleh setiap individu guru dengan bimbingan dari seorang kurikulum coordinator yang merangkap sebagai kepala sekolah SD.

Latar belakang

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pendidikan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tetapi secara aktual para pekerja pendidikan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Dalam kasus yang ada di sebuah sekolah di Surabaya, akan meneliti bagaimana *training and development* berlangsung.

Wexley dan Yulk (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43) mengemukakan bahwa :*“Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter”*. Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*).

MenurutHasibuan 008:69)“Pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek dengan menggunakan yang sistimatis dan terorganisir,sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuantertentu”

Handoko (2010 :104)mengemukakan bahwa pengembangan karyawandimaksud kan untuk menyiapkan karyawan supaya

bertanggung jawab pada pekerjaannya di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.

Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan

Tujuan Training and Development

Tujuan-tujuan utama pelatihan menurut (Simamora, 2009), pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bidang:

- (1) Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk
2. Meningkatkan produktivitas
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi

Tujuan Penulisan

Rumusan Masalah

Untuk mengetahui pembelajaran yang diberikan di sekolah internasional PYP pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di sekolah

Pembahasan

1. *IB (International Baccalaureate)* merupakan sebuah sekolah yang memiliki empat kurikulum program yang ditawarkan IB adalah yaitu *The IB Primary Years Programme (PYP)* untuk usia 3-12 tahun, *The IB Middle Years Programme (MYP)* untuk usia 11-16 tahun, *The IB Diploma Programme (DP)* untuk usia 16-19 tahun, dan *The IB Career-related Programme* untuk usia 16-19 tahun. Menurut buku panduan Tata Laksana PTD dari IB disebutkan bahwa misinya adalah : *The International Baccalaureate aims to develop inquiring, knowledgeable and caring young people who help to create a better and more peaceful world through intercultural understanding and respect (International Baccalaureate)* bertujuan untuk mengembangkan kaum muda yang inkuiri, berpengetahuan, dan peduli yang membantu untuk menciptakan dunia yang lebih baik dan damai melalui pemahaman

dan rasa hormat antar budaya). Untuk maksud tersebut organisasi ini bekerja dengan berbagai sekolah, pemerintah dan organisasi internasional guna memperbaiki program pendidikan internasional sebagai berikut penilaian yang ketat. Program tersebut mendorong para siswa di seluruh dunia untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat yang aktif dan berperilaku kemanusiaan serta mamahami bahwa masyarakat lain, dengan perbedaan masing-masing dapat juga benar adanya. Profil Pembelajar IB Menurut buku PTD IB maka profil dari pembelajar IB adalah:

1. Pelaku Inkuiri/*Inquirers* Mereka mengembangkan rasa ingin tahu alamiah mereka. Mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan inkuiri dan penelitian, serta menunjukkan kemandirian dalam pembelajaran. Mereka secara aktif menikmati pembelajaran dan kecintaan terhadap pembelajaran ini dipertahankan sepanjang hidup mereka.

2. Berpengetahuan atau *Knowledgeable* Mereka menggali konsep, gagasan dan hal-hal yang signifikan ditingkat nasional maupun secara global. Dengan demilian mereka memperoleh pengetahuan secdera mendalam dan mengembangkan pemahaman lintas ragam disiplin ilmu yang luas dan berimbang.

3. *Pemikir/Thinkers* Mereka mengembangkan inisiatif dalam menerapkan ketrampilanberpikir secara kritis dan kreatif untuk mengenali dan menghadapi permasalahan yang kompleks, serta membuat keputusan yang etis dan beralasan.

4. *Komunikator* Mereka di pahamidan mengungkapkan gagasan dan informasi secara penuh percaya diri serta kreatif dalam lebih dari satu bahasa dan dalam beragam cara dalam berkomunikasi. Mereka bekerja secara efektif dan bersedia untuk berkolaborasi dengan orang lain.

5. *Berprinsip/Principled* Mereka bertindak dengan integritas dan kejujuran, dengan rasa kesamarataan, keadilan, dan hormat yang kuat terhadap harkat martabat perseorangan, kelompok dan masyarakat. Mereka memiliki sebuah tanggung jawab atas tindakan mereka sendiri berikut konsekwensinya.

6. *Berpandangan Terbuka* atau *Openminded* Mereka memahami dan menghargai budaya mereka sendiri dan sejarah pribadi mereka, serta terbuka untuk sudut pandang, nilai-nilai dan tradisi orang dan komunitas lain. Mereka terbiasa untuk mencari dan mengevaluasi sejumlah sudut pandang, serta kemauan untuk bertumbuh dari pengalaman tersebut.

7. *Peduli/Caring* Mereka menunjukkan empati, belas kasih, rasa hormat terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain. Mereka mempunyaikomitmen pribadi untuk melayani dan bertindak untuk membuat perbedaan positif terhadap kehidupan orang lain serta lingkungan.

8. *Pengambil resiko/Risk-Takers* Mereka menanggapi keadaan yang tidak dikenal dan ketidakpastian dengan berani dan bijaksana, serta memiliki semangat mandiri untuk menjelajahi peran, gagasan dan strategi baru. Mereka berani dan berbicara dengan jelas dalam membela keyakinan mereka.

9. *Berimbang/Balanced* Mereka memahami betapa pentingnya keseimbangan intelektual, fisik dan emosional untuk meraih kesejahteraan pribadi bagi mereka sendiri dan bagi orang lain.

10. *Reflektif/Reflective* Mereka memberi pertimbangan yang penuh pemikiran pada pengalaman mereka sendiri. Mereka mampu menilai dan memahami keunggulan dan keterbatasan mereka agar dapat menunjang perkembangan pembelajaran dan pribadi mereka sendiri. Manajemen Pembelajaran.

2. Dengan adanya kurikulum yang diberikan oleh sekolah untuk membantu

para guru mengetahui bagaimana anak 3-12 di ajarkan se-bagaimana rupa untuk menunjukkan bagaimana dunia hidup, dengan adanya mata pelajaran, para guru harus adapelatihan dan pengembangan agar tidak sembarang dalam mengajarkan semua teori yang ada di kurikulum sekolah. Dengan cara para guru di beri sebuah pelatihan dan pengembangan sebelum guru tersebut di masukan kedalam sekolah. Hal ini dapat di lihat dengan kurikulum yang diberikan kepada sekolah untuk para siswanya. Karena adanya tujuan pelatihan dan pengembangan untuk membantu para guru sejalan dengan visi misi sekolah.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Moleong (2010:3): menyebutkan bahwa metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau 95 Jurnal Manajerial Bisnis – Volume 1, Nomor 1, Agustus – November 2017 : 86 - 102 lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Aplikasi metode kualitatif ini disesuaikan dengan maksud dan tujuan penelitian yang ingin memotret dan menganalisis implementasi Progam IB PYP yang dilaksanakan di Surabaya *Intercultural School*. Sedangkan perspektif

pendekatan penelitian yang digunakan kali ini adalah studi kasus yang menganalisa konten apa yang saja yang mencakup program IB PYP di *Surabaya Intercultural School*. Dalam penelitian kali ini, peneliti berusaha memfokuskan penelitiannya terhadap proses dan apa saja konten dari IB PYP program yang diterapkan di Surabaya Intercultural School. Hal ini untuk mengetahui bagaimana Program PYP di laksanakan di Surabaya Intercultural School mulai dari tahap: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Disamping itu penelitian ini juga fokus melihat kendala-kendala dan faktor pendukung dari pelaksanaan IB di SIS. Dalam perencanaan fokus penelitian adalah kurikulum tertulis tentang materi (pokok bahasan), alokasi waktu yang diperlukan, bagaimana program tahunan, dan silabus pembelajaran. Dan pada tahap pelaksanaan yang menjadi fokus penelitian adalah konten, hubungan perencanaan dan praktek kelas serta peran orang dewasa dan sarana yang mendukung pelaksanaan. Berikutnya dilakukan evaluasi. Dalam tahap ini fokus penelitian tertuju pada alat apa saja yang digunakan untuk mengevaluasi proses pembelajaran.

Kesimpulan

Surabaya Intercultural School sebagai sekolah yang berlisensi IB PYP untuk

sekolah dasar telah memiliki kurikulum pembelajaran yang bagus. Sekolah memiliki kurikulum tertulis yang menjadi landasan pembelajaran PYP bagi guru-guru di sekolah. *Surabaya Intercultural School* memiliki fasilitas yang memadai guna menunjang keberhasilan pembelajaran PYP yaitu mulai dari ruang kelas, gymnasium, perpustakaan yang besar, ruang teater, jaringan internet yang baik serta sebuah kolam renang. Program IB PYP mendapat dukungan yang baik dari kepala sekolah serta guru-gurunya. Guru-guru mendapat jatah pelatihan setiap tahunnya baik itu pelatihan yang ada di dalam negeri maupun di luar negeri. Pelaksanaan IB PYP di *Surabaya Intercultural School* memerlukan kolaborasi antara guru kelas dan guru spesialis. Mereka bekerja sama dalam perencanaan, pelaksanaan dalam menyampaikan ke enam tema transdisipliner pembelajaran. Kendala yang dihadapi pada pelaksanaan IB PYP di *Surabaya Intercultural School* adalah keterbatasan waktu yang dimiliki para guru yang mengajar sekolah dasar khususnya guru-guru spesialis. Hal ini disebabkan guru spesialis mengajar rentang kelas yang banyak dari mulai TK sampai kelas 12 sehingga waktu perencanaan dan pelaksanaan kolaborasi dengan guru kelas menjadi kurang maksimal. Jumlah rasio guru dengan siswa

di kelas untuk pelajaran spesialis harus mendapat perhatian karena jumlah siswa yang ada di kelas spesialis kadang ada yang besar lebih dari 20 siswa sehingga ada kendala untuk menyampaikan materi pembelajaran. Penjadwalan kelas harus mendapat perhatian karena waktu untuk berkolaborasi untuk guru kelas dan guru spesialis dirasa kurang sedangkan model pembelajaran IB PYP memerlukan kolaborasi yang baik diantara kedua guru tersebut. Rasio guru spesialis yang belum memadai dengan rasio siswa maka sekolah perlu untuk menambah jumlah guru spesialis yang ada supaya pembelajaran IB PYP bisa berjalan lebih baik.

Saran

Saran yang dapat diberikan, sekolah sudah bagus dalam memberikan kurikulum yang dapat membantu pembelajaran siswa yang ada di sekolah tersebut untuk menjadikan siswa yang berkualitas. Dengan adanya siswa yang berkualitas para yang mengajar dan adanya ekspatriat di dalamnya harus ada pengembangan dan pelatihan agar apa yang dicapai oleh sekolah sesuai dengan harapan.

- Anonim.(2010) [http:// eprints.uny.ac.id /7868/3 bab %2 02 %20 %2007104244083.pdf](http://eprints.uny.ac.id/7868/3_bab_%2002_%20%2007104244083.pdf). 06 Desember 2017.
- Bagad. (2009). Principles of Management (Technical Publication Pune India). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Jakarta. Buku 1.
- Endayani, F; Costa, E. D.; Fina, Y. (2016). Training and Development (Pelatihan dan Pengebangan Sumber Daya Manusia). *Makalah Fakultas Ilmu Administrasi*: Malang.
- Min, M. (2016). [http:// www.pelajaran.co.id /2016/24/ pentingnya -pelatihan-dan-pengembangan- sdm-dalam-organisasi-dan-penjasannya.html](http://www.pelajaran.co.id /2016/24/ pentingnya -pelatihan-dan-pengembangan- sdm-dalam-organisasi-dan-penjasannya.html). 05 Desember 2017.
- Priyadi, R. (2017). Manajemen Pembelajaran International Baccalaureate Primary Years Programs In Surabaya Intercultural School. *Jurnal Manajerial Bisnis. Volume 1, Nomor 1. Agustus-November, 2017. Halaman 86-102*: Surabaya.
- Tidore, P. (2013).<https://www.slideshare.net/putratidore/msdm-pelatihan-dan-pengembangan-28438852>. 06 Desember 2017.

