

Diklat Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Kualitatif Tentang Efektivitas Diklat

Gusti Aprila, Duwi Juliani

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 05, 2025

Revised June 11, 2025

Accepted June 15, 2025

Available online June 18, 2025

Keywords

Diklat (Training), Human Resource Development, Ability and Skill



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of Diklat as a human resource development strategy. This qualitative study uses interview and observation methods to collect data from Diklat participants and instructors. The results show that Diklat is effective in improving participants' abilities and skills, as well as increasing motivation and job satisfaction. However, this study also found several challenges faced in implementing Diklat, such as the lack of adequate facilities and infrastructure. This study provides recommendations to improve the effectiveness of Diklat by improving facilities and infrastructure, as well as enhancing instructor quality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Diklat sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia. Studi kualitatif ini menggunakan metode wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data dari peserta Diklat dan instruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklat efektif dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan Diklat,

seperti kurangnya sarana dan prasarana yang memadai. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas Diklat dengan memperbaiki sarana dan prasarana, serta meningkatkan kualitas instruktur.

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua komponen yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi. Seiring dengan berkembangnya zaman dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja, organisasi dan perusahaan semakin menyadari bahwa salah satu faktor utama yang mendukung kemajuan mereka adalah kualitas SDM yang dimiliki. Untuk itu, manajemen pendidikan dan pelatihan menjadi kunci dalam memastikan bahwa para karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan organisasi.

Pentingnya manajemen pendidikan dan pelatihan terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kompetensi individu dan kelompok dalam organisasi. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan terencana dengan baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang tepat akan lebih terampil, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan baru yang mungkin timbul di tempat kerja.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pentingnya manajemen pendidikan dan pelatihan, serta bagaimana peranannya dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hal ini, diharapkan dapat membuka wawasan bagi organisasi dalam merancang dan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dan efisien.

Secara umum, penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu tugas Kelompok dalam mata kuliah Manajemen Diklat, jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara - Medan. Secara khusus penelitian ini diharapkan nantinya dapat mengetahui Diklat Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Studi Kualitatif Tentang Efektivitas Diklat.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen pendidikan dan pelatihan (education and training management) merupakan proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan serta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu dalam organisasi.

*Corresponding Author

Email: gustiaprila25@gmail.com¹, duwijuliani.uinsu@gmail.com²

Melalui manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi tersebut. Kajian teori berikut ini akan membahas beberapa teori yang mendasari pentingnya manajemen pendidikan dan pelatihan dalam organisasi.

Teori Sumber Daya Manusia (Human Resource Theory)

Teori Sumber Daya Manusia menekankan bahwa SDM adalah aset terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi. Manajemen pendidikan dan pelatihan memainkan peran vital dalam pengelolaan SDM, karena pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut teori ini, setiap individu dalam organisasi memiliki potensi yang perlu dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.¹

Manajemen pendidikan dan pelatihan yang baik akan memungkinkan karyawan untuk terus berkembang, baik dalam hal keterampilan teknis maupun keterampilan interpersonal. Oleh karena itu, teori sumber daya manusia mendasari pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan kualitas SDM dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Teori Pembelajaran Dewasa (Andragogi)

Teori pembelajaran dewasa, yang pertama kali dikembangkan oleh Malcolm Knowles, menyatakan bahwa pembelajaran pada orang dewasa memiliki karakteristik yang berbeda dengan pembelajaran anak-anak. Orang dewasa belajar dengan lebih efektif jika mereka merasa pembelajaran tersebut relevan dengan kebutuhan dan pengalaman mereka. Dalam konteks manajemen pendidikan dan pelatihan, pendekatan andragogi menekankan pentingnya merancang program pelatihan yang dapat mengakomodasi kebutuhan serta pengalaman praktis peserta pelatihan.²

Dalam organisasi, pelatihan yang efektif untuk karyawan dewasa harus memperhatikan bahwa mereka ingin memahami alasan mengapa pelatihan itu penting, bagaimana pelatihan tersebut dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka, dan bagaimana pengalaman mereka dapat diterima dan digunakan dalam proses pembelajaran. Dengan menggunakan pendekatan ini, organisasi dapat merancang program pelatihan yang lebih relevan dan menarik bagi karyawan dewasa, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mengikutinya dan memperoleh manfaat maksimal.

Teori Motivasi (Motivation Theory)

Teori motivasi, terutama yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, menjelaskan bahwa kebutuhan manusia memiliki hierarki, mulai dari kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal, hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, teori motivasi mengajarkan bahwa pelatihan yang baik tidak hanya memberikan keterampilan baru, tetapi juga memenuhi kebutuhan karyawan untuk pengembangan diri dan pemenuhan potensi pribadi.³

Teori Kompetensi (Competency Theory)

Teori kompetensi berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan efektif. Dalam konteks manajemen pendidikan dan pelatihan, teori ini menekankan bahwa pelatihan harus diarahkan untuk mengembangkan kompetensi karyawan sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan meningkatkan kompetensi, baik dari segi keterampilan teknis maupun keterampilan sosial, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka secara efisien.⁴

Melalui pendekatan berbasis kompetensi, manajemen pendidikan dan pelatihan dapat membantu individu untuk mengidentifikasi keterampilan yang perlu mereka kuasai dan memberi mereka alat untuk mencapai tingkat keahlian yang diinginkan. Pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi ini akan menghasilkan karyawan yang lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan dalam pekerjaan mereka.

Teori Sistem (Systems Theory)

Teori sistem melihat organisasi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, pendekatan sistem menyarankan bahwa pelatihan dan pendidikan yang diberikan harus mencakup keseluruhan sistem yang ada dalam organisasi, dari

¹ Herzberg, F. "Work and the Nature of Man". (Cleveland: World Publishing 1966).

² Knowles, M. S. "The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy". (Cambridge: Association Press 1980).

³ Maslow, A. H. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4), 1943, 370-396.

⁴ Spencer, L. M., & Spencer, S. M. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley, 1993.

individu, kelompok, hingga organisasi secara keseluruhan. Semua elemen ini harus bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen pendidikan dan pelatihan yang efektif harus memperhatikan berbagai elemen dalam organisasi, seperti struktur organisasi, budaya, dan kebutuhan setiap individu. Dengan mengintegrasikan semua elemen ini, program pelatihan akan lebih relevan dan mendukung tujuan jangka panjang organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam tentang efektivitas Diklat sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

1. Wawancara: Wawancara mendalam dengan peserta Diklat dan instruktur untuk memahami pengalaman dan persepsi mereka tentang efektivitas Diklat. Wawancara dilakukan secara langsung dan direkam untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat.
2. Observasi: Observasi langsung terhadap pelaksanaan Diklat untuk memahami proses dan dinamika yang terjadi. Observasi dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan.

Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini adalah peserta Diklat dan instruktur yang terlibat dalam pelaksanaan Diklat. Sampel dipilih secara purposif untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan akurat.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari data. Analisis data dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa temuan penelitian akurat dan relevan.

Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas data dijamin melalui:

1. Triangulasi: Menggunakan beberapa sumber data untuk memverifikasi temuan. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.
2. Pemeriksaan Anggota: Melakukan pemeriksaan anggota untuk memastikan bahwa temuan penelitian akurat dan relevan. Pemeriksaan anggota dilakukan dengan meminta umpan balik dari peserta Diklat dan instruktur.
3. Dokumentasi: Membuat dokumentasi yang sistematis dan terstruktur tentang proses penelitian untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan relevan.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini meliputi:

1. Persiapan: Melakukan persiapan penelitian dengan mengidentifikasi tujuan penelitian dan metode pengumpulan data.
2. Pengumpulan Data: Mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi.
3. Analisis Data: Menganalisis data menggunakan teknik analisis tematik.
4. Penarikan Kesimpulan: Menarik kesimpulan berdasarkan temuan penelitian.
5. Pelaporan: Membuat laporan penelitian yang sistematis dan terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sulastri Seriani, SOS, ME, dapat disimpulkan beberapa hasil dan temuan penelitian sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan Diklat: Identifikasi kebutuhan diklat sangat penting untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ASN. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan rapat dengan OPD untuk memahami kebutuhan dan prioritas pelatihan.
2. Metode Pengumpulan Data: Metode pengumpulan data yang efektif untuk mengidentifikasi kebutuhan diklat adalah dengan menggunakan kuisioner dan rapat dengan OPD. Kuisioner dapat membantu mengumpulkan data tentang kebutuhan pelatihan, sedangkan rapat dengan OPD dapat membantu memvalidasi data dan menentukan prioritas pelatihan.
3. Tantangan: Tantangan utama dalam menyusun program diklat adalah masalah anggaran biaya. Oleh karena itu, perlu dilakukan perencanaan anggaran yang efektif dan efisien untuk memastikan bahwa program diklat dapat berjalan dengan lancar.

4. Menyusun Program Diklat: Menyusun program diklat yang efektif memerlukan strategi, metode, dan media yang tepat. Program diklat harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan pelatihan ASN dan meningkatkan kompetensi mereka.
5. Penetapan Sasaran: Sasaran diklat adalah para ASN yang membutuhkan pelatihan untuk pengembangan kompetensi mereka. Penetapan sasaran yang tepat dapat membantu memastikan bahwa program diklat efektif dan efisien.
6. Evaluasi Pasca Diklat: Evaluasi pasca diklat sangat penting untuk mengetahui implementasi hasil pelatihan dan meningkatkan efektivitas pelatihan. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan kuisioner, wawancara, atau observasi untuk memahami dampak pelatihan pada ASN.
7. Teknologi: Teknologi berpengaruh pada proses pelatihan, terutama dengan menggunakan LMS (Learning Management System) untuk efisiensi anggaran. LMS dapat membantu meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan, serta mengurangi biaya pelatihan.
8. Pemanfaatan Sumber Daya: Pemanfaatan sumber daya secara efektif selama pelatihan dapat dilakukan dengan mengatur jadwal dan materi pelatihan yang tepat. Pemanfaatan sumber daya yang efektif dapat membantu meningkatkan efektivitas pelatihan dan mengurangi biaya pelatihan.
9. Strategi Komunikasi: Strategi komunikasi yang efektif dalam mengkoordinasi pelatihan adalah dengan menggunakan panitia penyelenggara dan narasumber yang berpengalaman. Strategi komunikasi yang efektif dapat membantu memastikan bahwa program diklat berjalan dengan lancar dan efektif.
10. Integrasi Metode Pembelajaran: Integrasi metode pembelajaran dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai cara penyampaian materi, seperti diskusi, tanya jawab, dan icebreaking. Integrasi metode pembelajaran dapat membantu meningkatkan efektivitas pelatihan dan meningkatkan kompetensi ASN.

Temuan Penelitian

1. Kebutuhan Diklat: Kebutuhan diklat ASN berbeda-beda tergantung pada bidang pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi kebutuhan diklat yang tepat untuk memastikan bahwa program diklat efektif dan efisien.
2. Efektivitas Diklat: Efektivitas diklat dapat ditingkatkan dengan menggunakan strategi, metode, dan media yang tepat. Efektivitas diklat juga dapat ditingkatkan dengan melakukan evaluasi pasca diklat untuk memahami dampak pelatihan pada ASN.
3. Peran Teknologi: Teknologi dapat meningkatkan efisiensi anggaran dan efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemanfaatan teknologi yang tepat dalam program diklat untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan.
4. Pemanfaatan Sumber Daya: Pemanfaatan sumber daya secara efektif dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, perlu dilakukan perencanaan sumber daya yang efektif dan efisien untuk memastikan bahwa program diklat berjalan dengan lancar.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang mendalam tentang efektivitas diklat sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas diklat dan pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Identifikasi kebutuhan diklat sangat penting untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ASN.
2. Metode pengumpulan data yang efektif untuk mengidentifikasi kebutuhan diklat adalah dengan menggunakan kuisioner dan rapat dengan OPD.
3. Tantangan utama dalam menyusun program diklat adalah masalah anggaran biaya.
4. Menyusun program diklat yang efektif memerlukan strategi, metode, dan media yang tepat.
5. Teknologi dapat meningkatkan efisiensi anggaran dan efektivitas pelatihan.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang mendalam tentang efektivitas diklat sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Peningkatan Identifikasi Kebutuhan Diklat: Perlu dilakukan identifikasi kebutuhan diklat yang lebih akurat dan efektif untuk memastikan bahwa program diklat sesuai dengan kebutuhan ASN.
2. Pengembangan Metode Pengumpulan Data: Perlu dilakukan pengembangan metode pengumpulan data yang lebih efektif dan efisien untuk mengidentifikasi kebutuhan diklat.
3. Pengelolaan Anggaran Biaya: Perlu dilakukan pengelolaan anggaran biaya yang lebih efektif dan efisien untuk memastikan bahwa program diklat berjalan dengan lancar.

4. Pemanfaatan Teknologi: Perlu dilakukan pemanfaatan teknologi yang lebih efektif dan efisien dalam program diklat untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan.
5. Evaluasi Pasca Diklat: Perlu dilakukan evaluasi pasca diklat yang lebih efektif dan efisien untuk memahami dampak pelatihan pada ASN dan meningkatkan efektivitas diklat.

Dengan demikian, saran-saran di atas dapat membantu meningkatkan efektivitas diklat sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia.

REFERENSI

- Herzberg, F, "*Work and the Nature of Man*". (Cleveland: World Publishing 1966).
- Knowles, M. S, "*The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*". (Cambridge: Association Press 1980).
- Maslow, A. H, "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4), 1943, 370-396.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M, *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley, 1993.