

PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI OPTIMALISASI MANAJEMEN DIKLAT

¹⁾ Mela Safitri Situmorang, ²⁾ Abdul Fattah Nasution, ³⁾ Arimbi Syahkila Simangunsong, ⁴⁾ Khoirun Nisa

¹⁾ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹⁾ melasafitrisitumorang03@gmail.com, ²⁾ abdulfattahnasution@uinsu.ac.id

³⁾ arimbisyahkila0@gmail.com, ⁴⁾ nisak0975@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan sumber daya manusia melalui optimalisasi manajemen diklat. Penelitian ini merupakan jenis riset kepustakaan atau studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan, membaca, mencatat, dan mengolah data dari berbagai sumber literatur seperti buku, majalah, dan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya manusia (SDM) melalui manajemen pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dalam sebuah organisasi. Proses ini penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Manajemen pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Manajemen Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Optimalisasi

ABSTRAT

The aim of this research is to find out how to improve human resources through optimizing training management. This research is a type of library research or library study, which involves collecting, reading, recording and processing data from various literary sources such as books, magazines and others. The research results show that improving human resources (HR) through training management is a process that aims to improve the skills, knowledge and competence of employees in an organization. This process is important for increasing productivity, efficiency and work quality. Effective training management not only improves employee competency but can also increase job satisfaction and employee loyalty, which ultimately contributes to the overall success of the organization.

Keywords: Training Management, Human Resources, Optimization

1. PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang cepat menuntut kemampuan

mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan tersebut maka peran manajemen sumber

daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Survei mengatakan bahwa 85% orang tidak puas dengan pendidikan dasar.¹

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya.²

Di negara-negara maju, SDM menjadi prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, SDM dipandang sebagai pilar utama infrastruktur yang mapan di bidang pendidikan. Kondisi ini berbeda dengan pendidikan di Indonesia yang dihadapkan pada persoalan penyediaan SDM. Adanya ketidakcocokan dan ketidaksepadanan antara output di semua jenjang pendidikan dengan

tuntutan masyarakat (*social demands*) dalam dunia kerja adalah satu contoh pekerjaan rumah bagi dunia pendidikan di Indonesia yang harus segera dibenahi. Pendidikan masih lebih memperlihatkan sebagai suatu beban dibanding sebagai suatu kekuatan dalam pembangunan. Dipandang dari perspektif *human capital theory*, pendidikan dihadapkan pada persoalan *underinvestment in human capital*, yaitu kurang dikembangkannya seluruh potensi SDM yang sangat dibutuhkan bagi pembangunan. Akibatnya, pendidikan di Indonesia masih belum menunjukkan tingkat balik (*rate of return*) yang dapat diukur dari besarnya jumlah lulusan pendidikan yang terserap ke dalam dunia kerja.

Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia,

¹ Djuniawan Karna Djaja et al., "Pelatihan Manajemen Terkini" 4, no. 6 (2023): 13325–13331.

² Shinta Devi Apriliana and Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi," *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–812.

maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya di dalam organisasi.³

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis riset kepustakaan atau studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan, membaca, mencatat, dan mengolah data dari berbagai sumber literatur seperti buku, majalah, dan lainnya. Menurut Mahmud, penelitian kepustakaan melibatkan membaca dan menghimpun data dari berbagai sumber untuk kemudian diolah. Ini menunjukkan bahwa penelitian kepustakaan tidak hanya tentang pengumpulan data, tetapi juga melibatkan proses pengolahan data yang diperoleh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi pengembangan SDM merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari SDM yang dimiliki mampu berkembang ke arah

yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan berkembang secara lebih dinamis, sebab sumber daya manusia merupakan unsur paling penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Para pegawai bukanlah mesin yang bisa selalu ditekan tenaganya bagi kelangsungan organisasi/perusahaan, sebaiknya pihak organisasi/perusahaan punya strategi bagaimana langkah yang harus diambil untuk memberikan kesempatan agar SDM yang ada bisa berkembang lebih baik. Beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai upaya strategi pengembangan SDM, antara lain:⁴

Pertama, Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyumbangkan ide. Pegawai sebagai bagian dari organisasi/perusahaan merupakan unsur yang turut mendukung berjalannya sebuah bisnis usaha atau roda organisasi. Meskipun secara fisik financial atau hak menjalankannya ada di tangan pimpinan, namun sangat penting bagi kita mendengarkan masukan atau ide-ide dari para pegawai. Sebab boleh jadi meskipun ia hanya seorang pegawai

³ Dwi Heri Sudaryanto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan," *Forum Diklat* 04, no. 2 (2018): 18–26.

⁴ S Harini, S RR Pertiwi, and N Rochman, "Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pelatihan Dan

Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pendapatan," *Media Pengabdian Kepada Masyarakat Quardhul Hasan* 1, no. 1 (2015): 49–65.

namun memiliki gagasan yang lebih baik dan dibutuhkan oleh perusahaan. Sikap otoriter seorang pimpinan perusahaan untuk tidak mendengarkan apa yang menjadi masukan dan ide-ide dari seorang pegawai akan membuat upaya strategi pengembangan SDM berjalan lambat. Sebab pegawai merasa tidak diberi ruang kebebasan untuk menunjukkan potensinya. Kewajiban seorang pimpinan perusahaan juga mendengarkan apa yang disuarakan oleh bawahan, tanpa adanya sikap dari seorang pemimpin dalam mendengarkan ide atau usulan dari bawahannya, bisa dipastikan pegawai tidak akan berkembang, terlebih jika memperlakukan pegawai seperti mesin kerja yang hanya digunakan untuk kepentingan bisnis perusahaan.⁵

Kedua, Pemberian reward dan punishment Hal lain yang bisa menjadi strategi pengembangan SDM adalah upaya apresiasi terhadap hasil kerja dari pegawai. Apresiasi dibutuhkan untuk lebih memotivasi seorang pegawai terhadap cara kerjanya di perusahaan. Apresiasi yang baik diberikan kepada mereka yang memang memiliki dedikasi yang baik pada perusahaan, mampu menyumbangkan ide dan gagasan yang baik serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mengerti bagaimana pentingnya dan apa upaya-

upaya yang harus diwujudkan untuk melaksanakan strategi pengembangan SDM tersebut. Hubungan seorang pegawai dan pimpinan bukan hanya terikat atas hubungan kerja, namun secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi, maka strategi pengembangan SDM merupakan bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap pegawai dalam aspek humanis. Sementara punishment diberikan guna membuat pegawai tersadar dari kelalaian atau kesalahan kerjanya.⁶

Ketiga, Mengupayakan berbagai pelatihan Strategi pengembangan SDM yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk terus meningkatkan skill dan kemampuan seorang pegawai sesuai dengan ranah kerjanya. Pelatihan-pelatihan sangat penting untuk diadakan, perusahaan lah yang bertanggung jawab untuk mengadakan upaya peningkatan kemampuan dan skill terhadap para pegawainya. Strategi pengembangan SDM pada hakikatnya bukan hanya untuk kepentingan personal seorang pegawai namun juga untuk kebutuhan jangka panjang perusahaan. Strategi pengembangan SDM yang baik tak hanya akan membuat perusahaan menjadi lebih dinamis, namun juga hubungan pemimpin perusahaan dengan para pegawai dapat berjalan lebih harmonis. Sebab pegawai bukanlah

⁵ Wallace and Ida Nuraeni, "Pengertian Manajemen Pelatihan," *Modul Pelatihan*, no. 3 (2019): 1–32.

⁶ Indri and Ainur Alam Budi Utomo, "Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan," *Buana Ilmu* 7, no. 1 (2022): 106–115.

mesin, maka manusiakanlah seorang pegawai yang sudah bekerja keras untuk kelangsungan tujuan organisasi/perusahaan.⁷

Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM

Sebagian lebih besar para pemimpin dewasa ini telah menyadari bahwa merupakan tugas mereka untuk mengembangkan bawahannya. Jadi dengan demikian jelaslah perkembangan seorang pegawai dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh pimpinan atau atasan agar pegawai dapat ditingkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap pegawai/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah:⁸

Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi

Meningkatkan produktivitas Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian

diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya

Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan pada lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

Meningkatkan komitmen pegawai. Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

Mengurangi *turn over* dan absensi. Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* dan absensi.

Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi. Jika disimak dari pendapat para ahli, maka dapat

⁷ Ari Hasan Ansori, "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," *Qathruna* 2, no. 2 (2016): 29–52.

⁸ Basuki Jaka Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2016): 27–36.

disimpulkan bahwa tujuan pengembangan pegawai, pada umumnya adalah sebagai berikut :

- a. Agar pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien.
- b. Agar pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai.
- c. Agar pegawai lebih cepat berkembang.
- d. Menstabilisasi pegawai.

Pengembangan potensi pegawai dapat dilaksanakan melalui kesempatan menjalani penugasan pada hirarki jabatan, dari yang sederhana sampai yang kompleks. Program pendidikan merupakan suatu proses yang didesain untuk memelihara ataupun meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan program pengembangan adalah suatu proses yang didesain untuk mengembangkan kecakapan yang diperlukan bagi aktivitas kerja dimasa datang. Dari hal tersebut di atas terdapat perbedaan pengertian antara peningkatan dengan pengembangan kinerja pegawai. Peningkatan mengacu pada kuantitas, yaitu meningkatnya kemampuan baru bagi pekerja.⁹

Dengan disadarinya arti penting pengembangan sumber daya manusia oleh pimpinan, maka akan lebih memudahkan dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang dipimpinnya. Pelatihan pada

dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai ketrampilan khusus atau untuk membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melakukan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara kerja yang paling efisien pada masa sekarang. Misalnya karena masuknya teknologi baru ,yang belum dikuasai oleh para pekerja sehingga harus ada pelatihan.

Disamping itu juga pelatihan dapat dilakukan bagi para pekerja baru yang dalam perekrutannya ada yang belum memenuhi persyaratan kerja karena tidak tersedianya sumber tenaga kerja yang dapat memenuhi persyaratan tersebut secara maksimal. Pelaksanaan pelatihan seperti yang dikemukakan diatas sangat tergantung atau berkaitan erat dengan dua kegiatan Manajemen SDM lainnya, kedua kegiatan tersebut adalah Analisis Pekerjaan dan Penilaian Pekerjaan. Dari analisis pekerjaan telah dimiliki gambaran tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para pegawai dalam bidang atau jabatannya, yang harus dilakukan secara efektif, efisien dan bertanggung jawab.

Dari uraian diatas berarti program pelatihan dapat didesain untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik secara individual, kelompok, maupun

⁹ Apriliana and Nawangsari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi."

sebagai kegiatan organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Khusus untuk pelatihan, beberapa cara yang dapat ditempuh dalam bentuk magang, baik didalam maupun diluar perusahaan dengan biaya perusahaan. Pada dasarnya program pelatihan prospektifnya sangat luas, meskipun secara definitif dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Pelatihan tingkat Mikro Pelatihan ini diselenggarakan oleh dan untuk lingkungan perusahaan sesuai dengan tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para pekerja.
- b. Pelatihan tingkat Makro Pelatihan ini dilakukan dan dilaksanakan oleh dua atau lebih perusahaan yang memiliki tujuan yang sama dalam usaha meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Sehubungan dengan pendanaan pelatihan yang ada maka harus ada perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian program pelatihan harus direncanakan.

Optimalisasi Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan menurut Siti Umayah merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi. Hal ini

sesuai dengan kebutuhan di lapangan yang menuntut pengelola pendidikan agar dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan, dan evaluasi pendidikan secara mandiri sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Perundang-undangan tersebut menuntut penataan manajemen dalam berbagai jalur dan jenjang pendidikan serta mutu tenaga pendidik sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga tujuan masyarakat segera terwujud.¹⁰

Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Sementara itu pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan adalah: pertama, meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas; kedua, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima; ketiga, membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan; keempat, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia; kelima,

¹⁰ Ansori, "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam."

mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja; dan keenam, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Manfaat tersebut membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional.

Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar. Selain pelatihan diperlukan juga konsistensi akan budaya organisasi yang kuat. Organisasi baik dalam skala kecil maupun besar, mempunyai budaya organisasi masing-masing. budaya organisasi harus dikaitkan dengan aspek-aspek lainnya dari perilaku organisasi yang berkaitan dengan mengapa dan bagaimana orang bertindak berpikir dan merasa dalam satu organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan suatu budaya yang dianut oleh suatu organisasi dan itu menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari

yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihinya di masa lalu.¹¹

Peningkatan mutu sumber daya manusia dalam lembaga pendidikandasar merupakan salah satu Standar Operasional Prosedur (SOP), di samping Standar Isi/Kurikulum; Standar Proses Pembelajaran; Standar Kompetensi Lulusan; Standar Sarana dan Prasarana; Standar Pengelolaan; Standar Pembiayaan; dan Standar Penilaian Pendidikan. Diperlukan telaah lingkungan strategis dalam pembuatan rencana strategis sumber daya manusia, mengingat: pertama, dapat mengetahui peluang-peluang spesifik yang ada dalam lingkungan lembaga pendidikan. Hal ini perlu bagi manajemen untuk menetapkan ketrampilan utama sumber daya manusia yang dapat diterapkan pada peluang spesifik yang ada. Kedua, untuk mengingatkan atau memperingatkan lembaga pendidikan akan adanya faktor atau unsur di lingkungan lembaga pendidikan yang mungkin akan membahayakan lembaga pendidikan dimasa depan. Dengan “early-warning system” ini, lembaga pendidikan dapat lebih pro aktif dan efektif dalam mengambil langkah-langkah untuk mengubah kecenderungan lingkungan, internasional maupun eksternal, atau mengurangi dampak negatif lembaga pendidikan.

¹¹ Wallace and Nuraeni, “Pengertian Manajemen Pelatihan.”

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal ini diperoleh dari segala aktifitas positif yang dilakukan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan optimalisasi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan dasar. Kerjasama yang kolaboratif juga harus selalu diupayakan untuk mengembangkan kualitas pendidikan.¹²

Manajemen Pelatihan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui manajemen pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dalam sebuah organisasi. Proses ini penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Beberapa langkah-langkah dan elemen

penting dalam manajemen pelatihan untuk meningkatkan SDM:¹³

Identifikasi Kebutuhan Pelatihan, Melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk menentukan area di mana karyawan memerlukan peningkatan. Menggunakan metode seperti survei, wawancara, dan penilaian kinerja untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan.

Perencanaan Pelatihan, Merancang program pelatihan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan. Menetapkan tujuan pelatihan yang jelas dan spesifik. Memilih metode pelatihan yang sesuai, seperti pelatihan di tempat kerja, workshop, seminar, atau kursus online.

Pelaksanaan Pelatihan; Mengorganisir pelatihan dan memastikan semua sumber daya yang diperlukan tersedia, Memastikan pelatih yang kompeten dan berpengalaman. Dan menggunakan teknik pembelajaran yang efektif untuk memastikan peserta pelatihan dapat memahami dan mengaplikasikan materi yang diajarkan.

Manajemen pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penggunaan Teknologi dalam Pelatihan dapat berupa E-learning dan LMS (*Learning*

¹² Djaja et al., "Pelatihan Manajemen Terkini."

¹³ Sudaryanto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan."

Management System) memanfaatkan teknologi digital untuk memberikan pelatihan yang fleksibel dan mudah diakses oleh karyawan. E-learning memungkinkan karyawan belajar sesuai jadwal mereka sendiri dan dapat diakses dari mana saja. Webinar dan Virtual Training dilakukan dengan menggunakan platform online untuk menyelenggarakan pelatihan langsung yang interaktif. Webinar memungkinkan interaksi langsung antara pelatih dan peserta, serta diskusi real-time.

Pengembangan kepemimpinan dan manajemen, pelatihan kepemimpinan fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan untuk manajer dan calon pemimpin. Program ini mencakup pengembangan kemampuan dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, komunikasi, dan manajemen tim. Mentoring dan Coaching dapat Memberikan bimbingan individual melalui program mentoring dan coaching untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen secara langsung dan personal.

Pembelajaran Kolaboratif dan Berbasis Tim seperti Pelatihan Tim mengadakan pelatihan yang difokuskan pada kerja tim, kolaborasi, dan komunikasi. Pelatihan ini membantu memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan kinerja tim. Dengan mengikuti langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan,

yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan bukanlah solusi utama yang dapat menyelesaikan semua persoalan organisasi, lembaga atau sebuah instansi. Tetapi mengarah pada peningkatan kinerja para pegawai atau tenaga kerja yang baik dan benar. Dan tujuan pelatihan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performansi kinerja. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui manajemen pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dalam sebuah organisasi. Proses ini penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Manajemen pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Ari Hasan. "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam." *Qathruna* 2, no. 2 (2016): 29–52.
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–812.
- Djaja, Djuniawan Karna, Abdul Qodir, Siminto Siminto, Suprpto Suprpto, Novita Amri, and Al Ikhlas. "Pelatihan Manajemen Terkini" 4, no. 6 (2023): 13325–13331.
- Harini, S, S RR Pertiwi, and N Rochman. "Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pelatihan Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pendapatan." *Media Pengabdian Kepada Masyarakat Quardhul Hasan* 1, no. 1 (2015): 49–65.
- Indri, and Ainur Alam Budi Utomo. "Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan." *Buana Ilmu* 7, no. 1 (2022): 106–115.
- Purnama, Basuki Jaka. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2016): 27–36.
- Sudaryanto, Dwi Heri. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan." *Forum Diklat* 04, no. 2 (2018): 18–26.
- Wallace, and Ida Nuraeni. "Pengertian Manajemen Pelatihan." *Modul Pelatihan*, no. 3 (2019): 1–32.