



## Upaya Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Pelatihan Dan Pendidikan

**Annisa Darma Yanti<sup>1\*</sup>, Muhammad Arif Sufyan Bin Jamaludin<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Manajemen Pendidikan Islam/ Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>2</sup> Sharia Research Centre/ Faculty of Islamic Studies, Universitas Kebangsaan Malaysia

\*Email: [annisadarmay@gmail.com](mailto:annisadarmay@gmail.com)

### **Abstrak**

*Kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi semakin memberikan dampak yang signifikan pada berbagai aspek kehidupan, terutama karena adanya tekanan dari tuntutan masyarakat di tingkat lokal, nasional, dan global. Usaha untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia sejak awal juga dapat menjaga keseimbangan dan mengurangi penurunan kinerja. Pengembangan ini krusial untuk mengenali karyawan yang memiliki potensi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pendidikan dan pelatihan membawa sejumlah manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kepustakaan yang merujuk pada serangkaian kegiatan yang meliputi metode pengumpulan data dari perpustakaan, membaca, mencatat, dan memproses materi penelitian. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif untuk menjelaskan masalah dan fokus penelitian. Dan untuk pengumpulan data, maka penulis menggunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi adalah salah satu cara bagi peneliti kualitatif untuk memperoleh gambaran dari sudut pandang subjek melalui media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Melalui kegiatan pelatihan dan Pendidikan maka upaya pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan secara terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan di sebuah organisasi dapat terlaksana dengan baik. Prioritas utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan tim, serta sebagai pendukung bagi pertumbuhan dan pencapaian tujuan Lembaga.*

**Kata kunci**— Pelatihan, Pendidikan, Sumber Daya Manusia

### **Abstract**

*The rapid advancement of science and technology is increasingly having a significant impact on various aspects of life, especially due to pressure from societal demands at the local, national, and global levels. Efforts to enhance human resource potential from the outset can also maintain balance and mitigate performance decline. This development is crucial for identifying employees who have the potential to improve their knowledge, skills, and expertise in accordance with their abilities. Education and training bring a number of long-term career benefits that help employees take on greater responsibilities in the future. This research involves literature research referring to a series of activities including data collection methods from libraries, reading, note-taking, and processing research materials. This research also employs a qualitative approach using descriptive analysis methods to explain the research problem and*

*focus. And for data collection, the author uses documentation techniques. Documentation technique is one way for qualitative researchers to obtain an overview from the subject's perspective through written media and other documents written or created directly by the subject in question. Through training and education activities, structured human resource development efforts to enhance the abilities, knowledge, and skills of employees in an organization can be effectively implemented. The main priority is to improve individual and team performance, as well as to support the growth and achievement of institutional goals.*

**Keywords**— *Training, Education, Human Resources*

## **Pendahuluan**

Dampak kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin bertambah secara signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama karena tekanan dari tuntutan masyarakat di tingkat lokal, nasional, dan global. Untuk mengikuti dan mengantisipasi dampak tersebut, diperlukan tenaga kerja terkhususnya pada bidang Pendidikan yang berkualitas dan dapat diandalkan. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada kegiatan seperti seleksi, penempatan, penggajian, pelatihan, transfer, promosi, dan tindakan lainnya yang bertujuan untuk kepentingan organisasi. Terlalu sering, manajemen sumber daya manusia hanya menekankan agar karyawan dapat bekerja secara efektif, tanpa memperhatikan hak-hak mereka untuk diperlakukan secara manusiawi. Pendekatan pembangunan yang berpusat pada manusia tidak hanya mempertimbangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti pendidikan, pelatihan, peningkatan kesejahteraan manusiawi, yang menyegarkan dalam konteks organisasi, dan partisipasi dalam kegiatan ilmiah seperti seminar dan symposium.(Sutrisno, 2011)

Pada intinya, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja di dalam suatu organisasi dan berperan sebagai penggerak, pemikir, serta perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Dalam konteks definisi mikro, seorang pekerja yang bergabung dengan organisasi dianggap sebagai sumber daya manusia mikro, seringkali disebut sebagai karyawan, buruh, atau pekerja lainnya. Di sisi lain, dalam definisi makro, penduduk suatu negara yang telah mencapai usia kerja, baik yang bekerja maupun yang belum, dianggap sebagai sumber daya manusia secara keseluruhan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, dengan kemampuan yang melebihi pesaingnya, dianggap sebagai sumber daya manusia unggul. Mereka mampu memaksimalkan pengembangan kemampuan, potensi, dan sumber daya lainnya, serta memiliki kemampuan untuk bertahan dalam lingkungan yang kompetitif berkat kecerdasan dan akses ke berbagai pilihan.(Murtadlo, 2018)

Upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) sejak dulu sangatlah penting untuk menjaga keseimbangan dan meningkatkan prestasi kerja. Pengembangan ini juga membantu mengidentifikasi karyawan yang berpotensi untuk dikembangkan pengetahuannya, keterampilan, dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pendidikan dan pelatihan memiliki beberapa manfaat jangka panjang bagi karier karyawan, seperti : Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk bertanggung jawab lebih besar di masa depan. Serta memperkuat program-program latihan yang penting bagi organisasi, hubungan antar karyawan, dan bahkan bagi negara. Program pendidikan dan pelatihan dapat dilihat sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia. Hal ini penting karena saat ini, keterampilan dan pengalaman tenaga kerja yang tersedia often tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan tidak mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, pengembangan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Program ini membantu menciptakan karyawan yang terampil, cakap, dan ahli dalam menangani dan mengelola pekerjaannya. Oleh sebab nya Pengembangan SDM sejak dulu melalui pendidikan dan pelatihan merupakan investasi penting bagi organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, membangun karier karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan di masa depan. (Muhammad Syahrul Pratama, 2018).

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu organisasi Pendidikan merupakan suatu aset yang sangat berharga bagi lembaga. SDM berkualitas ini memiliki potensi untuk menjadi pendukung utama dalam kemajuan pendidikan di masa depan. Kualitas SDM tersebut memiliki peran krusial dalam menggerakkan kemajuan organisasi terkait. Persaingan antar organisasi juga berpengaruh terhadap dinamika kerja suatu organisasi karena setiap organisasi memiliki ambisi untuk menjadi yang terbaik dalam kinerjanya. (Shinta Devi Apriliana And Ertien Rining, 2021 pp 12).

Ketika melakukan penelitian, hal yang tidak kalah penting adalah memiliki sumber-sumber referensi yang relevan yang telah ada sebelumnya terkait dengan topik penelitian kita. Penelitian sebelumnya juga bermanfaat untuk meluaskan dan mendalami berbagai teori yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Sebagaimana kajian ilmiah dengan judul “Peran Pendidikan Dan Latihan Dalam Pengembangan Sdm Berbasis Kompetensi” yang ditulis oleh Tuti Andriani yang mana di dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi adalah elemen kunci dalam usaha meningkatkan kinerja sebuah organisasi dan menyediakan tenaga kerja yang memiliki pemahaman yang lebih mendalam dan spesifik terhadap pekerjaan dan tugas mereka. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan pertama-tama dengan memperbaiki sistem dan lingkungan kerja, serta kedua dengan memberikan pendidikan dan pelatihan agar meningkatkan kompetensi mereka.(Andriani, n.d.)

Kajian ilmiah selanjutnya berupa tesis karya Usman dengan judul “Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Aceh Timur)”. Dalam karya ilmiah tersebut menjelaskan bahwa Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia dalam organisasi publik. Pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan standar kualifikasi hanya bisa didapatkan melalui upaya rekrutmen yang efektif. Untuk melakukan rekrutmen dengan baik, penting bagi organisasi untuk memiliki informasi yang tepat dan terus-menerus mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang dibutuhkan untuk menjalankan berbagai tugas dan fungsi utama dalam organisasi.(Usman, 2018)

Penelitian selanjutnya adalah jurnal dengan judul “Peran Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur (Studi Pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan)” yang ditulis oleh Ana Sri Eka Ningsih. Dalam tulisan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, hal ini menunjukkan semakin tinggi frekuensi, kualitas pendidikan dan latihan akan meningkatkan sumber daya aparatur nya pun. Kompetensi berpengaruh signifikan pada peningkatan kualitas sumber daya aparatur, hal ini menunjukkan kompetensi yang lebih

tinggi dari aparatur, semakin tinggi investasi pada masyarakat. (Ana Sri Ekaningsih, 1969).

Karya ilmiah selanjutnya adalah jurnal dengan judul “Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Dan Komunikasi ASN BKPSDM Kabupaten Banyumas” yang ditulis oleh Anggit Pamungkas dan Nawawi. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Dalam sebuah organisasi atau lembaga, komunikasi merupakan aktivitas yang sangat vital dan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan sejauh mana individu dapat bekerja sama secara efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebabnya dibutuhkan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dalam lembaga tersebut.(A Pamungkas And N Nawawi, 2023)

Berlatar belakang pada sumber daya manusia, membuktikan bahwasanya sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu bangsa. Khususnya pada lembaga pendidikan, diperlukan sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang memberikan sumbangsih pemikiran signifikan dalam upaya mengelola tanggap terhadap tuntutan dan perubahan kebutuhan modern. Dapat dikatakan, peran kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu pemecahan masalah dalam menunjang tercapainya tujuan suatu lembaga. Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dikaji dapat dirumuskan bagaimana Pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangsih terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

## **Pembahasan**

### *Konsep Dasar Pendidikan dan Pelatihan*

Pendidikan adalah aspek kehidupan yang melibatkan semua orang, dari berbagai lapisan sosial. Ini adalah proses yang berkelanjutan; usia pendidikan sejalan dengan usia manusia. Setiap individu mengalami pendidikan sepanjang hidup, dimulai sejak lahir hingga akhir hayat. Pendidikan juga penting di berbagai masyarakat dan budaya di seluruh dunia, dari yang paling tradisional hingga yang paling modern. Ini merupakan upaya untuk mengembangkan kepribadian manusia, baik secara spiritual maupun fisik. (S. Y. V. I. Halean, S., Kandowangko, N., & Goni, 2021 pp 1-17). Dalam makna lain, Pendidikan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar

mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.(Siagian, 2006)

Pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Salah satu cara untuk mencapainya adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, guru menjadi salah satu komponen kunci yang perlu diperhatikan dan terus dikembangkan. Potensi guru perlu terus tumbuh dan berkembang agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan profesional. Pendidikan dianggap sebagai investasi yang sangat penting bagi suatu bangsa, terutama bagi negara-negara yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat tercapai oleh manusia yang telah disiapkan melalui Pendidikan. (Wahyu Hidayat Rahmatullah, 2021).

Dengan berbagai konsep di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan adalah fondasi yang krusial dalam pembentukan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Urgensinya tidak dapat diabaikan karena memiliki dampak yang luas dan mendalam dalam berbagai aspek kehidupan individu, masyarakat, dan bangsa secara keseluruhan. Dalam tulisan ini, kita akan menjelajahi beberapa alasan mengapa pendidikan memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. pendidikan juga memainkan peran penting dalam membangun masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan memberikan akses pendidikan yang merata bagi semua lapisan masyarakat, kita dapat mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi serta memperkuat kohesi sosial. Pendidikan juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kesadaran lingkungan dan mengajarkan praktik-praktik berkelanjutan yang diperlukan untuk menjaga planet ini bagi generasi mendatang.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, investasi dalam pendidikan menjadi semakin mendesak. Pendidikan bukan hanya tentang transfer pengetahuan, tetapi juga tentang membentuk karakter, memperluas wawasan, dan membuka pintu kesempatan. Dengan memberikan akses pendidikan yang merata dan berkualitas, kita dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi pada kemajuan masyarakat dan bangsa secara keseluruhan

Pendidikan dan pelatihan menciptakan suatu lingkungan di mana individu dapat memperoleh atau mengembangkan sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan

perilaku yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dari hasil pembelajaran, pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta membentuk atau menyesuaikan sikap pegawai, karyawan, atau sumber daya manusia (SDM). Ini juga merupakan upaya membantu mereka dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam kinerja masa lalu mereka.

Pelatihan adalah cara yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu posisi atau pekerjaan di perusahaan atau organisasi. Pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadapnya. Hal ini sangat penting untuk diterapkan di dalam sebuah instansi. Diharapkan dengan adanya pelatihan, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien, terutama dalam menghadapi perubahan seperti teknologi dan metode kerja, yang juga menuntut perubahan dalam sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin berkembang harus memberikan perhatian yang besar terhadap pelatihan bagi karyawannya.

Perusahaan secara terencana menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Tujuannya agar karyawan dapat memahami dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pelatihan, sehingga meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan dapat dimaknai sebagai program yang dirancang dan diimplementasikan oleh perusahaan untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan adalah proses yang mempersiapkan dan membekali karyawan dengan peningkatan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan. Terkadang, karyawan memiliki pengetahuan yang terbatas, dan melalui pelatihan, pengetahuan mereka dapat diperluas secara signifikan. Keahlian atau keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas tertentu, yang dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Dengan demikian, melalui pelatihan, karyawan yang awalnya memiliki keahlian terbatas dapat meningkatkan kemampuan mereka. (Kasmir, 2016).

Materi pelatihan juga merupakan hal yang penting. Agar pelatihan dapat mencapai tujuannya, materi yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan. Materi pelatihan mencakup bahan tertulis yang akan disampaikan selama pelatihan. Bahan tersebut sebaiknya disiapkan secara tertulis agar dapat dipelajari dengan mudah. Penulisan materi harus memperhatikan tujuan pelatihan, tingkat pemahaman peserta, harapan lembaga penyelenggara, dan durasi pelatihan.(Maulyan, 2019)

Ada empat langkah atau proses dalam pelatihan untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu:

1. Penilaian: Hal ini merupakan metode yang paling universal ketika ingin mengetahui sejauh mana kompetensi SDM. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi manajerial untuk menduduki posisi tertentu di masa depan.
2. Perancangan: Langkah-langkah penting yang perlu diambil untuk memastikan bahwa manajemen memperoleh produk pelatihan yang telah dirancang secara profesional dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Penyampaian: Dilakukan untuk memberikan materi pelatihan kepada para pelatih sehingga mereka dapat memberikan pelatihan kepada objek yang dituju. Hal ini bertujuan agar peserta pelatihan dapat melatih.
4. Evaluasi: Proses untuk menilai kemajuan program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai. (D. W Zainal, Ramly, P. D, 2015).

### *Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan*

Untuk mencapai tujuan atau sasaran dalam sebuah pelatihan. Maka pelatihan membutuhkan prinsip penyelenggaraan yang hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baik mungkin. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dale Yoder ada sekitar 9 prinsip dalam sebuah pelatihan. Prinsip-prinsip tersebut adalah

1. Perbedaan individu (Individual Differences), merupakan faktor yang harus diperhitungkan dalam merencanakan program pendidikan dan pelatihan. Setiap peserta memiliki potensi yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat. Oleh karena

itu, program pelatihan harus dirancang dengan mempertimbangkan perbedaan tersebut.

2. Hubungan dengan analisis jabatan (relation to job analysis) mengacu pada keterkaitan antara tugas pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaiakannya. Setiap tugas atau pekerjaan memerlukan pemahaman yang jelas tentang apa yang diperlukan oleh pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
3. Motivasi (Motivation) memainkan peran penting dalam perencanaan pendidikan dan pelatihan. Semangat dari para peserta menjadi faktor kunci yang harus diperhitungkan dalam merancang program pelatihan. Diperlukan upaya untuk memberikan motivasi kepada peserta agar mereka termotivasi untuk belajar dengan giat.
4. Partisipasi yang aktif (Active Partisipation) dari peserta juga sangat penting dalam pelatihan. Peserta harus didorong untuk terlibat secara aktif dalam diskusi, memberikan pendapat, saran, dan pertanyaan, sehingga terjadi komunikasi dua arah yang efektif selama sesi pelatihan.
5. Seleksi peserta pelatihan (selection of trainess) dilakukan untuk meminimalkan pemahaman antara peserta yang berbeda, baik dalam hal latar belakang maupun pengalaman. Oleh karena itu, sebaiknya peserta dipilih berdasarkan kesesuaian mereka dalam pendidikan, bakat, minat, dan pengalaman dasar.
6. Seleksi para pelatih (trainer of training), Seleksi pelatih juga merupakan hal yang penting dalam pendidikan dan pelatihan. Kualitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangat bergantung pada kemampuan pelatih yang dipilih.
7. Latihan untuk pelatih (Training Methods), meskipun seseorang memiliki pengetahuan dan pengalaman praktis, tidak semua orang secara otomatis dapat menjadi pengajar yang efektif. Oleh karena itu, pelatih juga

memerlukan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyampaikan pengetahuan dan pengalaman kepada orang lain.

8. Metode pelatihan (training methods), Pemilihan metode pelatihan juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu program pelatihan. Selain dari kemampuan pelatih dan peserta, serta fasilitas yang tersedia, metode yang digunakan dalam pelatihan juga harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang ditetapkan.
9. Prinsip belajar (principle of learning). Azas belajar yang perlu ditetapkan dalam pelatihan yakni dalam pembahasan masalanya dimulai dari hal yang sederhana ke hal yang sulit. Apabila pembahasan dimulai dari hal yang sulit maka peserta sulit untuk memahami masalah yang diberikan.(Nurlaila, 2014)

Dalam sumber lain juga dikatakan bahwa untuk mencapai tujuannya, maka pelatihan harus menerapkan prinsip-prinsip sebagaimana yang dikemukakan berikut ini:

### **1. Prinsip keterlibatan**

Keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran dapat mempercepat dan memperpanjang efektivitas pembelajaran. Selama pelatihan, peserta diharapkan terlibat secara serius dalam aktivitasnya, dan komunikasi yang baik antara peserta dan instruktur sangat penting. Kehadiran motivasi yang tinggi dari peserta sangat menentukan, karena tanpa itu, pelatihan dapat menjadi membosankan. Namun, jika pelatihan dijalankan dengan dinamis, waktu akan terasa berjalan cepat, dan motivasi peserta serta instruktur tetap tinggi.

### **2. Prinsip pengulangan**

Peserta diharapkan dapat mengulangi materi yang telah dipelajari selama pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pelatihan bertujuan agar peserta menjadi memiliki kompetensi yang mumpuni dalam bidang tertentu. Hasil dari pelatihan diharapkan dapat diterapkan secara langsung dalam situasi pekerjaan nyata, sehingga memungkinkan peserta untuk memperoleh keterampilan yang lebih baik dan kemajuan dalam pekerjaan mereka.

### **3. Prinsip relevansi**

Prinsip relevansi adalah salah satu prinsip terpenting dalam pelatihan. Pelatihan yang relevan membantu organisasi/perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja pesertanya. Prinsip relevansi dalam pelatihan menekankan pada kesesuaian antara: Tantangan atau kebutuhan organisasi/perusahaan contohnya adalah Masalah yang dihadapi organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Materi pelatihan yakni Topik dan isi pelatihan yang disampaikan kepada peserta. Serta Elemen penting lainnya: Metode pelatihan, instruktur, dan penilaian

### **4. Prinsip transfer pengetahuan dan keterampilan**

Pada prinsip ini menekankan pada kemampuan untuk mengaplikasikan teori yang dipelajari dalam situasi nyata atau melalui latihan simulasi. Ini berarti bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan simulasi dapat diaplikasikan langsung dalam situasi nyata.

### **5. Prinsip umpan balik**

Prinsip umpan balik mengacu pada kemampuan instruktur sebagai fasilitator pelatihan untuk mengetahui hal-hal yang harus diperbaiki dan yang harus dihindari oleh peserta. Instruktur diharapkan mampu memberikan dampak yang positif kepada peserta setiap kali mereka melakukan aktivitas dalam materi pelatihan yang disampaikan.(Yohanes Arianto Budi Nugroho, 2019).

## *Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia*

Dalam perjalanan mencapai tujuan organisasi, tantangan dan hambatan yang dihadapi beragam. Persoalan muncul dari berbagai faktor, baik dari sumber daya manusia maupun sumber daya lain di dalam organisasi. Ketika menghadapi kesenjangan antara kualifikasi yang diinginkan dari pegawai dengan kenyataan yang ada, solusi yang diambil adalah mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan pegawai. Masalah sumber daya manusia memicu pentingnya pelatihan dalam organisasi ketika terjadi konflik antar pegawai, koordinasi yang sulit, peningkatan absensi, penurunan produktivitas, dan tekanan eksternal yang mengganggu ketenangan kerja. Agar pendidikan dan pelatihan memenuhi harapan dalam pengembangan pegawai dan

organisasi, orientasi tujuan dalam pelatihan menjadi panduan dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan.

Dalam upaya pengembangan individu atau organisasi, pembelajaran berkelanjutan selalu ditekankan dengan melibatkan partisipasi aktif pegawai dalam menerapkan pengalaman dari berbagai peristiwa. Peristiwa-peristiwa yang terjadi selama pelatihan menjadi sumber pembelajaran yang berharga untuk pengembangan diri, yang menghasilkan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang bermanfaat. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan pegawai yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan mereka dan perkembangan organisasi. Pelaksanaan pelatihan biasanya didorong oleh beberapa faktor, seperti kesenjangan dalam kualifikasi pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang ada, kebutuhan untuk mengikuti perkembangan eksternal, peningkatan dalam pelayanan, dan faktor lainnya. (Rosidah, 2019 pp 21-31)

Pelatihan merupakan program terstruktur dan terencana dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Program ini dirancang untuk meningkatkan kinerja individu dan kolektif, serta mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan SDM melalui pelatihan merupakan investasi penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi perubahan lingkungan kerja yang terus berlangsung (Incar Maximilian Hia And Ayler Beniah Ndraha, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berperan penting bagi banyak pihak. Pelatihan bukan hanya sekadar kegiatan belajar-mengajar, tetapi merupakan investasi penting bagi individu dan organisasi. Manfaatnya tak hanya dirasakan secara individual, tetapi juga membawa dampak positif bagi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi dalam jangka Panjang.

### *Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Pengembangan merujuk pada suatu proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, yang mengikuti prosedur terstruktur dan terorganisir. Dalam manajemennya, terdapat pembelajaran tentang pengetahuan konseptual dan teoritis yang bertujuan mencapai tujuan umum.(Thoha, 2005) Pengembangan sumber daya manusia adalah tindakan untuk meningkatkan mutu atau kapabilitas individu-individu melalui

perencanaan, pelaksanaan, dan manajemen pendidikan serta pelatihan, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal.(Soekidjo Notoatmodjo, 2003)

Kebutuhan akan tenaga kerja berkualitas semakin penting di mana-mana sejalan dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Tenaga kerja dianggap sebagai elemen kunci dalam mencapai kesejahteraan. Tenaga kerja, yang juga dikenal sebagai Sumber Daya Manusia (SDM), adalah individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak operasional suatu organisasi. SDM pada dasarnya dianggap sebagai aset yang perlu terus dilatih dan dikembangkan agar tetap relevan dan efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya.(Damanhuri, 2014)

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan persiapan individu atau karyawan agar mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar di dalam organisasi atau perusahaan. Proses pengembangan manusia ini berkaitan dengan peningkatan kapasitas intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Pembangunan sumber daya manusia didasarkan pada pemahaman bahwa setiap anggota tenaga kerja memerlukan peningkatan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Pembangunan ini berfokus pada kebutuhan jangka panjang, dengan hasil yang dapat diukur dalam jangka waktu yang panjang pula. Selain itu, membantu karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dalam pekerjaan atau posisi, yang mungkin terjadi akibat perkembangan teknologi baru atau perubahan di pasar produk. (Sadali Samsudin,2010).

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik dalam bentuk formal maupun informal, yang dilaksanakan secara bersamaan atau berkelanjutan. Terdapat lima area kunci yang dianggap penting dalam pengembangan SDM di bidang pendidikan, yaitu profesionalisme, daya saing, kompetensi fungsional, partisipasi yang unggul, dan kerja sama. Namun, untuk mencapai hal ini secara efektif, diperlukan Total Quality Control (TQC) dan program pelatihan terintegrasi.

Mendapatkan tenaga kerja berkualitas memang tidaklah mudah. Mereka yang berkualitas biasanya telah melalui proses dan perjalanan panjang, seperti pendidikan formal dan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuannya. Di era globalisasi ini, ada tiga hal yang menjadi tuntutan terhadap sumber daya manusia di

bidang pendidikan: kemampuan unggul, semangat belajar yang berkelanjutan, dan penghormatan terhadap nilai-nilai lokal. Memenuhi ketiga tuntutan ini dapat dicapai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia. (Awaluddin, 25–43)

## **Kesimpulan**

Pendidikan dan pelatihan membentuk lingkungan di mana individu dapat memperoleh atau mengembangkan sikap, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta membentuk atau menyesuaikan sikap pegawai, karyawan, atau sumber daya manusia (SDM) dari hasil pembelajaran. Hal ini juga merupakan usaha untuk membantu mereka dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam kinerja yang telah lalu.

Pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah suatu strategi yang direncanakan secara terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan di sebuah organisasi. Fokusnya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok, serta untuk mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan persiapan individu atau karyawan agar mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar di dalam organisasi atau perusahaan. Proses pengembangan manusia ini berkaitan dengan peningkatan kapasitas intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Pembangunan sumber daya manusia didasarkan pada pemahaman bahwa setiap anggota tenaga kerja memerlukan peningkatan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Pembangunan ini berfokus pada kebutuhan jangka panjang, dengan hasil yang dapat diukur dalam jangka waktu yang panjang pula.

## **Referensi**

- Andriani, T. (n.d.). Peran Pendidikan Dan Latihan Dalam Pengembangan Sdm Berbasis Kompetensi. *An-Nida'*, 177–194. Retrieved from <http://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/Anida/article/view/301>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya

- manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Awaluddin. (2021). Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(2), 25–43. Retrieved from <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>
- Bukhari, A. A. M. bin I. bin I. bin al-M. bin B. al-J. al-B. (1994). *Shahih al-Bukhari* (H. Al-A'zami, ed.). Beirut: Dar Thouq al-Najah.
- Damanhuri. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ekaningsih, A. S. (1969). PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KOMPETENSI DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan). *Jurnal Borneo Administrator*, 9(2), 189–207. <https://doi.org/10.24258/jba.v9i2.104>
- Halean, S., Kandowangko, N., & Goni, S. Y. V. I. (2021). PERANAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 1 TAMPAN AMMA DI TALAUD oleh. *Journal Holistik*, 14(2), 1–17. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/download/34453/32350>
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620–1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>
- Indrajit, R. E. (2016). *E-Learning dan Sistem Informasi Pendidikan: Modul Pembelajaran Berbasis Standar Kompetensi dan Kualifikasi Kerja* (2nd ed.). Yogyakarta: Preinexus.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. Retrieved from <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Murtadlo, E. P. (2018). Pengembangan Manajemen Diklat Berbasis Digitalisasi. *Jurnal*

*Inspirasi Manajemen Pendidikan, 10(3), 507–517.*

Nurlaila. (2014). *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.

Pamungkas, A., & Nawawi, N. (2023). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kinerja Dan Komunikasi Asn Bkpsdm Kabupaten .... *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan ...*, 6(2), 129–148. Retrieved from <https://jurnal.pabki.org/index.php/alisyraq/article/view/341> <https://jurnal.pabki.org/index.php/alisyraq/article/download/341/140>

Pratama, M. S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB SulselRabar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 112–126. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1952/pdf>

Rahmatullah, W. H. (2021). PERAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMPN 2 PAREPARE. *AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2), 149. Retrieved from [ejurnal.iainpare.ac.id](http://ejurnal.iainpare.ac.id)

Rosidah. (2019). Manajemen Diklat Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 2(1), 21–31. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/131844875/penelitian/manajemen+diklat.pdf>

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke 3). Bandung: PT. Pustakaka Setia.

Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suryadi. (2003). *Metodologi Ilmu Rijalil Hadis*. Yogyakarta: Madani Pustaka.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syarifuddin, & Rosyid, M. Z. (2019). Persoalan Otentisitas Hadis Perspektif Ignaz Golziher. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 13(2), 193–212.

- Thoha, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Kencana.
- Usman. (2018). *Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Aceh Timur)* (Universitas Medan Area). Universitas Medan Area.  
<https://doi.org/https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/13626/1/161801112%20-%20%20Usman%20-%20Fulltext.pdf>
- Yohanes Arianto Budi Nugroho. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Zainal, P. D. V. R., Ramly, P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, D. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (3rd ed.; K. Putra, Ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.