

## **PERAN SUMBER DAYA DALAM PROGRAM DIKLAT UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS**

### ***THE ROLE OF RESOURCES IN THE TRAINING PROGRAM TO IMPROVE EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS***

**Wahira<sup>1</sup>, Abd Hamid<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup> STKIP YPUP Makassar, Makassar, Indonesia

<sup>1\*</sup> wahira@unm.ac.id, <sup>2\*</sup> abdulhamidyup@gmail.com

#### **Abstrak**

Sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam program pelatihan (diklat) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mendeskripsikan penggunaan sumber daya dalam program diklat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (2) menjelaskan dampak dari kurangnya sumber daya manusia dalam program diklat. Penelitian ini disusun dan dideskripsikan menggunakan metode kualitatif dengan teknik kajian literatur. Sedangkan analisis datanya dilakukan secara deskriptif kualitatif yang dilakukan setelah pengumpulan data literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) menggunakan sumber daya dengan baik, program diklat dapat berjalan lebih efisien, menghasilkan hasil yang lebih baik, dan memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi peserta serta organisasi penyelenggara; (2) kurangnya sumber daya manusia dapat menghambat pencapaian tujuan program diklat dan mengurangi nilai yang diperoleh oleh peserta. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa program diklat memiliki tenaga kerja yang cukup dan kompeten untuk mendukung operasional yang efektif dan berkualitas. Dengan memanfaatkan sumber daya dalam program diklat secara optimal, program diklat dapat mencapai efisiensi dalam penggunaan waktu dan anggaran, serta efektivitas dalam mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

**Kata Kunci:** Sumber Daya, Program Diklat, Efisiensi, Efektivitas.

#### **Abstract**

*Resources have a very important role in training programs to improve their efficiency and effectiveness. The purpose of this study is (1) to describe the use of resources in the training program to improve efficiency and effectiveness (2) to explain the impact of lack of human resources in the training program. This research was compiled and described using qualitative methods with literature review techniques. Meanwhile, the data analysis was carried out in a qualitative descriptive manner which was carried out after collecting literature data. The results showed that (1) using resources well, training programs can run more efficiently, produce better results, and provide greater added value for participants and organizing organizations; (2) lack of human resources can hinder the achievement of the objectives of the training program and reduce the value obtained by participants. Therefore, it is important to ensure that the training program has sufficient and competent manpower to support effective and quality operations. By utilizing the resources in the training program optimally, the training program can achieve efficiency in the use of time and budget, as well as effectiveness in achieving the learning objectives set*

**Keywords:** Resources, Training Programs, Efficiency, Effectiveness.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan terhadap SDM secara baik sehingga terciptakan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang

dimiliki oleh organisasi secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, (Rusmini, 2015). Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kepribadian karyawan. (Kasus et al., 2014). Organisasi yang baik harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Penggunaan sumber daya dalam diklat sangat penting karena dengan sumber daya seperti materi ajar, alat bantu visual, perangkat teknologi, dan instruktur yang kompeten membantu menyampaikan informasi dengan lebih jelas dan efisien. Ini memastikan peserta diklat mendapatkan pemahaman yang baik dan mendalam tentang materi yang diajarkan. Sumber daya yang memadai dan berkualitas tinggi meningkatkan kualitas pengajaran. Bahan ajar yang baik, presentasi yang menarik, dan fasilitas yang memadai membuat proses belajar menjadi lebih menarik dan efektif. Dalam banyak diklat, terutama yang bersifat teknis atau praktis, sumber daya seperti peralatan laboratorium, simulasi, atau software khusus sangat penting untuk memberikan pengalaman praktis kepada peserta. Hal ini membantu mereka mengaplikasikan teori yang dipelajari dalam situasi nyata. (Kartini & Kristiawan, 2019; Sholihuddin Perencanaan et al., 2021).

Sumber daya yang memadai dapat meningkatkan motivasi peserta diklat. Fasilitas yang nyaman, akses mudah ke materi pelatihan, dan dukungan dari instruktur mendorong peserta untuk lebih aktif dan bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Penggunaan sumber daya yang tepat membantu mencapai tujuan diklat dengan lebih efektif. Hal ini memastikan bahwa semua aspek pelatihan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, berjalan dengan lancar dan menghasilkan output yang diharapkan. Dengan sumber daya yang baik memungkinkan instruktur untuk menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan kreatif, seperti *e-learning*, *gamifikasi*, atau *blended learning* (Basuki et al., n.d.). Ini bisa membuat pelatihan lebih menarik dan adaptif terhadap kebutuhan peserta yang berbeda-beda. Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui berbagai kemungkinan non fisik seperti: (1) pengetahuan, pengetahuan disini pegawai harus mempunyai dasar pengetahuan yang cukup luas untuk dapat melaksanakan tugas pekerjaannya. (2) intelijen: pegawai diharapkan mampu menerima segala perintah dalam melaksanakan tugasnya. (3) keahlian: karyawan diharapkan memiliki keterampilan khusus untuk melakukan pekerjaannya, seperti menggunakan teknologi yang ada. (4) keterampilan. Di sini, karyawan diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dan ide-ide baru dalam tugas yang diberikan, sehingga akan meningkatkan motivasinya. (5) sumber daya manusia yang memiliki hubungan interpersonal yang baik adalah sumber daya manusia yang mampu berkomunikasi dengan baik antar individu dan merupakan sumber daya manusia yang profesional, mampu berorganisasi dan berkomunikasi dengan baik, serta mampu bekerja sama dengan baik dengan lingkungannya. (Utamy et al., 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan menggunakan kajian literatur atau studi pustaka. Studi pustaka dipilih karena lebih mudah mendapatkan informasi maupun data yang dibutuhkan dalam penulisan artikel ini. Penyusunan hasil studi pustaka bertujuan mengumpulkan informasi dan data-data berupa teori, maupun metode yang sudah didapatkan dan dikembangkan berupa dokumen sebelumnya. Bentuk dokumen data tersebut berupa artikel jurnal, buku, manuskrip dan dokumen lainnya baik data cetak yang ada di perpustakaan offline maupun data pada perpustakaan online. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yang dilakukan setelah pengumpulan data. Proses analisisnya meliputi kegiatan pengerjaan dan pemilahan data, pengorganisasian, serta memilih metode guna mengungkapkan informasi penting, dan menganalisis hasil akhirnya. Analisis kualitatif

yang digunakan menggunakan analisis tema dan komponensial. Kesimpulan yang dihasilkan berdasarkan kerangka kerja yang dilakukan berdasarkan langkah reduksi data, display data, dan verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penggunaan sumber daya yang optimal dalam diklat, penting bagi penyelenggara untuk melakukan perencanaan yang matang, evaluasi kebutuhan, dan peninjauan berkala terhadap efektivitas sumber daya yang digunakan. Berdasarkan hasil dokumentasi data artikel jurnal, buku, manuskrip dan dokumen lainnya dapat dipaparkan hasil sebagai berikut tentang:

### **1. Penggunaan sumber daya dalam program diklat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.**

Penggunaan sumber daya dalam program pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karena beberapa alasan Sumber daya yang digunakan secara optimal dapat menghindari pemborosan waktu, tenaga, dan biaya. Misalnya, penggunaan teknologi yang tepat dapat mengurangi kebutuhan akan bahan cetak dan meminimalkan waktu yang dihabiskan untuk administrasi manual. Dengan memetakan kebutuhan dan alokasi sumber daya yang tepat, program diklat dapat memastikan bahwa setiap elemen yang dibutuhkan tersedia pada waktu yang tepat dan dalam jumlah yang cukup. Penggunaan teknologi modern seperti e-learning, simulasi, dan perangkat lunak pelatihan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memberikan pengalaman yang lebih interaktif dan mendalam (Yumnah et al., 2023). Investasi dalam pelatihan dan pengembangan instruktur memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran peserta diklat. Efisiensi Proses Pembelajaran seperti manajemen Waktu, dan penggunaan sumber daya yang efisien dapat membantu dalam mengatur waktu pelatihan secara lebih efektif, memastikan bahwa waktu yang tersedia dimanfaatkan secara maksimal untuk kegiatan yang produktif. Dengan mengotomatisasi proses administratif, seperti pendaftaran, penjadwalan, dan penilaian, lebih banyak waktu dapat dialokasikan untuk kegiatan inti pelatihan. Sumber daya yang berkualitas dapat menyediakan materi pelatihan yang relevan, up-to-date, dan menarik, sehingga meningkatkan minat dan motivasi peserta. Lingkungan Belajar yang Mendukung berupa fasilitas yang nyaman dan peralatan yang memadai dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan peserta. Penggunaan alat evaluasi yang canggih memungkinkan penilaian yang lebih akurat terhadap kemajuan peserta dan efektivitas program diklat. (Adha et al., 2019; Sukaryanti, 2020). Umpan balik yang cepat dan tepat waktu dapat membantu dalam perbaikan berkelanjutan. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber daya dapat digunakan untuk menganalisis efektivitas program dan membuat keputusan berdasarkan bukti untuk perbaikan di masa depan.

Peningkatan tingkat pendidikan dan keterampilan sumber daya manusia juga membuka pintu partisipasi yang lebih aktif dalam proyek-proyek pembangunan. Personil yang terlatih dapat lebih memahami kompleksitas dan ruang lingkup suatu proyek, serta mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan. Kemampuan menyelaraskan pengetahuan dan keterampilan dengan tujuan pembangunan memberikan kontribusi besar dalam mencapai hasil yang efektif dan efisien. dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan unsur lainnya seperti modal, teknologi, uang, dan lain-lain. Manusia sendirilah yang mengendalikan segala sesuatunya. Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari aktivitas dan proses manajemen lainnya seperti perencanaan strategi dan pengembangan manajemen. Aspek-aspek manajemen ini sangat erat kaitannya sehingga sulit untuk membahasnya secara

terpisah. Karyawan yang telah menyelesaikan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk proyek pengembangan nyata. (Malikhah, 2019; Setiyadi et al., 2021).

## **2. Dampak dari kurangnya sumber daya manusia dalam program diklat.**

Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, SDM dilihat dari sudut pandang keberadaan manusia yang berusaha mencapai kesejahteraan. Kedua, sumber daya manusia dilihat dari sudut pandang aktivitas manusia di tempat kerja. Kedua perspektif tersebut relatif sama. Sumber daya manusia mencapai kebahagiaannya dengan bekerja di tempat kerja atau sumber daya manusia bekerja di tempat kerja untuk mencapai kebahagiaannya. Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, SDM dilihat dari sudut pandang keberadaan manusia yang berusaha mencapai kesejahteraan. Kedua, sumber daya manusia dilihat dari sudut pandang aktivitas manusia di tempat kerja. Kedua perspektif tersebut relatif sama. HR mencapai kesejahteraannya dengan bekerja di tempat kerja atau HR bekerja di tempat kerja untuk mencapai kesejahteraannya. (Ermansyah et al., 2022; Suratno, 2018).

Kurangnya sumber daya manusia dalam program pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat memiliki berbagai dampak negatif, antara lain: (1) Pengajaran yang kurang efektif dimana kekurangan tenaga pengajar yang kompeten dapat mengurangi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Instruktur yang terlalu banyak tanggung jawab bisa menjadi kurang fokus dan tidak mampu memberikan perhatian yang memadai kepada setiap peserta; (2) Materi yang tidak memadai dimana kurangnya tenaga ahli dapat menyebabkan materi pelatihan tidak diperbarui atau tidak sesuai dengan kebutuhan terkini industri, mengurangi relevansi dan efektivitas pelatihan; (3) beban kerja berlebihan dimana stres dan burnout, Instruktur dan staf yang ada mungkin menghadapi beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja; (4) Penurunan Produktivitas: Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan; (5) Pengelolaan Waktu yang Buruk dimana jadwal yang tidak efektif, sehingga kurangnya tenaga kerja dapat menyebabkan kesulitan dalam penjadwalan sesi pelatihan, yang bisa berakibat pada penundaan atau pembatalan sesi; (6) Waktu Respons yang Lambat, dengan staf yang terbatas, waktu respons terhadap kebutuhan peserta, seperti menjawab pertanyaan atau memberikan umpan balik, dapat menjadi sangat lambat; (7) keterlibatan peserta yang rendah sehingga minimnya interaksi: kurangnya instruktur dan staf pendukung dapat mengurangi kesempatan untuk interaksi langsung dengan peserta, menghambat proses pembelajaran yang interaktif dan kolaboratif; (8) Motivasi yang menurun, ketika peserta merasa bahwa mereka tidak mendapatkan perhatian dan dukungan yang memadai, motivasi dan keterlibatan mereka dalam pelatihan dapat menurun; (9) Pengelolaan yang Tidak Efisien, dimana staf yang terbatas dapat kesulitan dalam mengelola tugas-tugas administratif seperti pendaftaran, penilaian, dan pelaporan, yang dapat mengakibatkan inefisiensi operasional; (10) Ketidakmampuan dalam monitoring dan evaluasi, Dimana evaluasi program pelatihan dan monitoring kemajuan peserta dapat terhambat, sehingga sulit untuk menilai efektivitas dan melakukan perbaikan yang diperlukan; (11) Dampak jangka panjang, dimana reputasi yang tercemar: kurangnya sumber daya manusia dapat merusak reputasi program diklat, membuatnya kurang menarik bagi calon peserta di masa depan. (Budaya, 2017; Muflikha & Haryanto, 2019). Keberlanjutan program terancam, Dimana masalah kekurangan sumber daya manusia tidak diatasi, program diklat dapat menghadapi tantangan dalam mempertahankan keberlanjutan jangka panjangnya. (Bayu, 2020).

## KESIMPULAN

Meningkatkan efisiensi dan efektivitas program diklat, memerlukan pengelolaan sumber daya dengan baik, termasuk perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terorganisir, dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan manfaat maksimal bagi peserta dan organisasi. Peran sumber daya dalam program diklat sangat krusial untuk meningkatkan efisiensi dan oleh karena itu pengelola diklat perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik sumber daya manusia, sumber daya fisik, sumber daya finansial, sumber daya teknologi, suasana dan lingkungan tempat pelatihan, baik indoor maupun outdoor, mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi peserta diklat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. A., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Improvement strategy for madrasah graduates using the fishbone method. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01), 11–22. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/1794>
- Basuki, N., Surabaya, P. P., Sumber, M., & Manusia, D. (n.d.). *Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk*. 4(2), 182–192.
- Bayu, B. S. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 34–50.
- Budaya, B. (2017). Manajemen Pembiayaan Pendidikan pada Sekolah Dasar yang Efektif. *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 18(1), 42–59.
- Ermansyah, R., Mus, S., Administrasi Pendidikan, J., & Ilmu Pendidikan, F. (2022). *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (Spmi) Pada Sma Negeri 2 Sinjai Di Kabupaten Sinjai*. 10(02), 160–173.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Kasus, S., Sekolah, P., Di, R., & Petompon, S. D. N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02). *Educational Management*, 3(2), 74–79. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/486915>.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 67–79. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/505>
- Muflikha, M., & Haryanto, B. (2019). Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Palapa*, 7(2), 309–323. <https://doi.org/10.36088/palapa.v7i2.376>
- Rusmini, R. (2015). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6 (2015), 11–24. <http://e-journal.iainjambi.ac.id/index.php/alfikrah/article/view/792>
- Setiyadi, B., Muspawi, M., & Kasiani, R. (2021). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(3), 227–233. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i3.8573>
- Sholihuddin Perencanaan, M., Pendidik, T., Tenaga, D. A. N., Di, K., Batam, B. S., & Sholihuddin, M. (2021). *Manajemen perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan bumi sakinah batam*.

- Sukaryanti, B. (2020). Manajemen Sekolah Model Sistem Penjaminan Mutu Internal di SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 362. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6739>
- Suratno, S. (2018). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah dalam Upaya Pengembangan Program Akademik Unggulan. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(2), 217. <https://doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3255>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, F., & Fuad, M. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 92–104. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.350>