



Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan
<http://ejournal.upg45ntt.ac.id/index.php/ciencias/index>

Strategi Pengembangan Manajemen Diklat Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Nihayatus Sakhiyah ^a, M. Yudha Hutama ^b, Susilo Surahman ^c

UIN Raden Mas Said Surakarta ^{a,b,c}

Sakhiyah2004@gmail.com ^a, yudhahutama166@gmail.com ^b, susilo.surahman@staff.uinsaid.ac.id ^c

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 11 November 2025

Direvisi: 05 Desember 2025

Disetujui: 13 Januari 2026

Keywords:

Manajemen Diklat, Kualitas,
Sumber Daya Manusia.

Abstrak

Di Tengah perkembangan global, meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan Pendidikan menjadi sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Penelitian ini dilakukan karena banyaknya tantangan yang dihadapi organisasi dalam bentuk persaingan yang semakin ketat, Dimana kemampuan tenaga kerja menjadi factor utama dalam menentukan keberhasilan. Tujuan dari penelitian ini Adalah menvari cara yang efektif dalam mengelola pelatihan agar bisa meningkatkan kemampuan dan kinerja tenaga kerja. Cara yang digunakan Adalah dengan mengkaji beberapa jurnal ilmiah, termasuk teori dan pengalaman dan mengelola pelatihan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beberapa strategi seperti menggunakan teknologi digital, pendekatan berdasarkan kemampuan, serta evaluasi yang terus menerus bisa membuat pelatihan lebih efektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan strategi tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja secara berkelanjutan, dan merekomendasikan organisasi untuk menerapkan model pelatihan hybrid dalam manajemen pelatihan.

Abstract

In today's global world, developing human resources through education and training is very important for a company's success. This research looks at the challenges organizations face in a competitive environment, where the quality of human resources often decides the outcome. The goal of this study is to create good strategies for managing training programs to improve the skills and performance of employees. The study uses a review of three main journals, looking at both the ideas and real-world practices of training management. The findings show that using digital tools, focusing on employee skills, and regularly checking progress can make training more effective. The study concludes that these strategies are important for long-term improvements in employee quality, and suggests that companies should use mixed methods in managing their training programs.

✉ Alamat korespondensi:
Kampus FKIP, Jl. Perintis Kemerdekaan III/40, Kota Kupang
E-mail: kip.j3p@gmail.com

p-ISSN: 2621-3087
e-ISSN: 2621-5721

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, berbagai organisasi diberbagai organisasi di berbagai sektor menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saing(Avivah & Rindaningsih, 2025). Salah satu hal yang sangat penting Adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), karena tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga mendukung inovasi dan efisiensi dalam operasional(Kanak-kanak et al., 2022). Namun, banyak organisasi masih mengalami kesulitan dalam mengelola diklat secara efektif, seperti kurangnya pemaduan antara program pelatihan dengan kebutuhan bisnis(Info, 2024), serta keterbatasan sumber daya yang menyebabkan hasil pelatihan tidak memuaskan(Digital et al., 2024). Latar belakang ini menunjukkan bahwa diperlukan strategi pengelolaan diklat yang lebih adaptif dan terpadu guna mengatasi kesenjangan kompetensi SDM(Terbuka et al., 2023).

Urgensi penelitian ini terletak pada fakta bahwa kualitas SDM Adalah pondasi utama bagi pertumbuhan ekonomi dan kelangsungan hidup organisasi. Di era digital dengan perubahannya teknologi dan pasar, de perlukan SDM yang mampu beradaptasi cepat.

KAJIAN TEORI

Teori manajemen sumber daya manusia SDM menyatakan bahwa pembelajaran karyawan melalui pelatihan (DIKLAT) Adalah investasi penting yang meningkatkan nilai organisasi(Bariqi, 2018). Menurut teori ini SDM bukan hanya sekedar bahan baku, tetapi merupakan asset utama yang perlu dikelola secara terus menerus(Publik et al., 2019). Dalam konteks diklat, teori ini menekankan pentingnya menyelarasakan program pelatihan dengan Tujuan organisasi, sehingga diklat tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inovatif(Menengah et al., 2023). Dengan menggabungkan teori ini dengan praktik diklat, organisasi dapat mencapai keunggulan dalam kompetisi melalui peningkatan kemampuan dan kepuasan karyawan(Muarsarsar, 2022).

Oleh karena itu, manajemen diklat perlu berkembang dari pendekatan tradisional menuju model yang lebih inovatif(Pratiwi et al., 2022). Penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan praktis bagi para pengambilan Keputusan di berbagai organisasi, baik swasta maupun pemerintahan, untuk mengoptimalkan pengeluaran dalam diklat(Martins, 2023). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas nasional melalui pengembangan SDM yang berkualitas(Imanuel & Harinie, 2023).

Tujuan dari penelitian ini Adalah merumuskan strategi pengelolaan diklat yang efektif untuk meningkatkan kualitas SDM. Secara spesifik penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang ada dalam pengelolaan diklat saat ini, menganalisis teori dan praktek terbaik dari penelitian sebelumnya, serta Menyusun rekomendasi strategi yang bisa diterapkan oleh organisasi. Melalui studi ini, diharapkan dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang program diklat yang lebih responsive terhadap kebutuhan SDM, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategi jangka Panjang(Mathematics, 2025).

Teori pembelajaran dewasa dari Knowles menjelaskan bahwa proses diklat harus disesuaikan dengan karakteristik peserta dewasa, seperti inovasi dari dalam dan pengalaman sebelumnya(Tahar et al., 2022). Teori ini juga menyarankan pendekatan yang peserta ikut serta secara aktif dalam belajar(Learning, 2023). Dalam pengembangan diklat, teori ini mendukung pendekatan seperti pembelajaran berbasis proyek atau simulasi, yang lebih efektif dibandingkan metode mengajar biasa. Penggunaan teori ini bisa meningkatkan daya ingat dan penerapan pelatihan ditempat kerja(Octavia et al., 2024).

Pelatihan sebelumnya oleh smith et al. (2020) dalam jurnal human resource development quarterly menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam diklat, seperti e-learning, meningkatkan akses dan efektifitas pelatihan(Levine et al., n.d.). Studi

ini menemukan bahwa organisasi yang mengadopsi platform digital mengalami peningkatan kompetensi SDM sebesar 25% karena adanya fleksibilitas waktu dan konten yang lebih personal. Temuan ini mendukung kebijakan pengembangan diklat yang menggabungkan metode tradisional dan digital, agar bisa mengatasi masalah geografis dan keterbatasan sumber daya (Pembaruan, n.d.).

Penelitian dari Johnson dan Lee (2019) dalam internasional *Journal of Training and Development* menganalisis pendekatan berbasis kompetensi dalam diklat. Mereka menemukan bahwa model ini yang menekankan penilaian hasil belajar terhadap standar kompetensi spesifik, meningkatkan relevansi diklat terhadap kebutuhan pekerjaan. Studi ini melibatkan survei terhadap 500 organisasi dan menunjukkan bahwa penerapan pendekatan ini mengurangi kesenjangan kemampuan hingga 30%, sehingga memperkuat strategi diklat yang lebih terukur dan berfokus pada hasil.

Kajian oleh Gupta (2021) dalam *Journal of Workplace Learning* menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dalam manajemen diklat. Penelitian ini menggunakan model Kirkpatrick untuk mengevaluasi efektivitas diklat pada empat aspek: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi yang rutin melakukan evaluasi mengalami peningkatan kualitas SDM yang jauh lebih besar. Mereka merekomendasikan untuk mengintegrasikan mekanisme umpan balik dalam strategi pengembangan (Era, 2020). Temuan ini memperkuat argument bahwa diklat yang efektif membutuhkan proses pemantauan dan penyesuaian yang berkelanjutan untuk mencapai dampak jangka panjang (Torraco, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur, bertujuan untuk menganalisis dan menggabungkan informasi dari sumber-sumber sekunder terkait strategi pengembangan manajemen diklat. Pendekatan ini dipilih karena kemungkinan penjelajah mendalam terhadap teori dan praktik yang ada

tanpa perlu mengumpulkan data primer, sehingga cocok untuk merumuskan strategi berdasarkan pengetahuan yang sudah ada (Skill et al., n.d.). Jenis penelitian ini tidak memerlukan populasi atau sampel tertentu, melainkan fokus pada tiga jurnal yang dipilih berdasarkan relevansi topik, kredibilitas, dan dampak akademik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tinjauan sistematis terhadap tiga jurnal utama, yaitu: *Human Resource Development Quarterly* (Smiyh et al., 2020), *International Journal of Training and Development* (Johnson & Lee, 2019), *Journal of Learning* (Gupta, 2021). Data dikumpulkan dengan mengidentifikasi artikel melalui database akademik seperti Google Scholar dan JSTOR, dengan menggunakan kata kunci seperti “diklat management”, “Human resource development”, dan “Training strategies”. Proses ini melibatkan membaca artikel secara lengkap, mengekstrak informasi yang relevan, serta mencatat temuan utama untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan dengan metode tematik, dimana data dari jurnal diatur ke dalam tema-tema utama seperti integrasi teknologi, pendekatan berbasis kompetensi, dan evaluasi secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan antar sumber. Teknik ini memungkinkan sistematis temuan menjadi strategi pengembangan manajemen diklat yang logis, dengan validitas yang diperkuat melalui triangulasi data dari beberapa sumber. Analisis ini dilakukan secara berulang untuk memastikan hasil yang menyeluruh dan mengurangi bias subjektif (Lokal, 2025) f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian harus mampu menginterpretasikan makna dari hasil penelitian (baik yang sesuai ekspektasi maupun tidak). Pembahasan harus sesuai dengan tujuan penelitian, dengan tetap mengacu pada telaah pustaka yang telah dibangun (Info & History, 2022).

Pada bagian pembahasan, tidak diperkenankan mencantumkan tabel atau gambar dari sumber lain. Tabel dan gambar yang dicantumkan hanya yang bersumber dari

penulis (hasil penelitian atau dokumentasi penelitian).

Penelitian ini menunjukkan bahwa mengintegrasikan teknologi digital dalam manajemen pelatihan (DIKLAT) Adalah cara penting untuk memperbaiki akses dan efektivitas pelatihan. Dari penelitian sminth et al. (2020), ditemukan bahwa pemanfaatan e-learning bisa meningkatkan kompetensi SDM hingga 25%, khususnya karena fleksibilitas waktu dan penyesuaian konten untuk tiap peserta. Hasil ini sesuai dengan teori manajemen SDM yang menekankan pentingnya memandang SDM sebagai investasi strategis, di mana teknologi digital membuat pelatihan lebih responsive terhadap perubahan pasar. Namun, tantangan seperti ketimpangan akses teknologi dikalangan peserta perlu diperbaiki dengan kemampuan dasar teknologi yang diberikan.

Pendekatan berbasis kompetensi terbukti efektif dalam mengurangi ketimpangan keterampilan, seperti yang diterangkan oleh Johnson dan Lee (2019). Penelitian ini menunjukkan pengurangan ketimpangan hingga 30% melalui penilaian hasil belajar berdasarkan standar kompetensi spesifik. Pembahasan ini terkait dengan teori Knowles yang memberi nilai pada partisipasi aktif peserta dewasa, sehingga pendekatan ini tidak hanya meningkatkan relevansi pelatihan tetapi juga meningkatkan relevansi pelatihan tetapi juga meningkatkan motivasi belajar intrinsik. Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini memperkuat bahwa model berbasis kompetensi lebih unggul dari pendekatan tradisional yang kurang terukur.

Evaluasi yang berkelanjutan muncul sebagai komponen penting dalam manajemen diklat, seperti yang dijelaskan oleh Gupta (2021), Dimana model Kirkpatrick menunjukkan peningkatan nyata dalam kualitas SDM. Hasil ini menekankan pentingnya lingkaran umpan balik untuk mengawasi dampak pada level reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dalam pembahasan hal ini sejalan dengan teori pembelajaran dewasa yang menyarankan penyesuaian secara terus menerus, berbeda dari evaluasi satu kali yang biasanya tidak mampu menangkap perubahan jangka Panjang. Temuan ini juga selaras dengan

penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya evaluasi sebagai predictor keberhasilan diklat.

Kombinasi dari ketiga penelitian ini memberikan rekomendasi utama berupa strategi hybrid, yaitu menggabungkan teknologi digital, pendekatan berbasis kompetensi, dan system evaluasi (Manajemen & Islam, 2023). Hasil menunjukkan bahwa organisasi yang merupakan model ini mengalami peningkatan produktivitas SDM secara keseluruhan. Pembahasan ini terkait dengan teori manajemen SDM, Dimana investasi dalam diklat memiliki dampak positif, tetapi memerlukan integrasi holistic agar tidak terjadi fragmentasi dalam program. Dibandingkan dengan penelitian lain, hasil ini memperluas pemahaman dengan menekankan keseimbangan antara inovasi dan praktik tradisional.

Meskipun ada hasil positif, penelitian juga mengidentifikasi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan anggaran (Aprila & Juliani, 2025). Dari analisis tematik, strategi ini membutuhkan dukungan dari manajemen puncak agar bisa diimplementasikan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tanpa komitmen organisasional, strategi diklat seringkali gagal, sehingga menegaskan perlunya pendekatan yang sistematis.

Secara keseluruhan, ini membuktikan bahwa strategi pengembangan manajemen diklat yang efektif harus fleksibel terhadap kebutuhan SDM modern. Dalam pembahasan akhir bahwasannya kombinasi strategi ini tidak hanya meningkatkan kompetensi SDM tetapi juga mendukung keberlanjutan organisasi sesuai dengan teori dan praktik yang sudah mapan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi pengelolaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang efektif agar kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bisa meningkat. di tengah ketatnya persaingan global, pengembangan SDM melalui Diklat sangat penting, namun banyak organisasi masih mengalami kesulitan dalam mengelolanya secara efektif. Dengan mengkaji

beberapa jurnal ilmiah, ditemukan bahwa strategi pengembangan manajemen Diklat yang paling efektif terdiri dari tiga komponen utama. pertama, penggunaan teknologi digital seperti e-learning membantu meningkatkan akses dan efektivitas pelatihan, bahkan meningkatkan kompetensi SDM hingga 25%. Kedua, pendekatan berbasis kompetensi bisa mengurangi kesenjangan kemampuan hingga 30% karena fokus pada penilaian berdasarkan standar tertentu. Ketiga, evaluasi yang terus menerus dengan model seperti Kirkpatrick sangat penting untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap berbagai aspek. Penelitian menyatakan bahwa penerapan model pelatihan hybrid yang menggabungkan tiga strategi tersebut adalah cara terbaik untuk meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan, meskipun penerapan model ini membutuhkan dukungan dari organisasi dan manajemen puncak.

SARAN

Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan melakukan penelitian langsung dengan cara survey atau eksperimen di lapangan agar bisa menguji bagaimana efektivitas strategi tersebut di sebuah organisasi tertentu, seperti di bidang manufaktur atau pendidikan. Selain itu, bagi para praktisi, dianjurkan menggunakan model campuran dengan memberikan pelatihan kepada instruktur tentang teknologi digital dan menyertakan evaluasi berkala dalam kebijakan pelatihan, agar penerapan bisa berlangsung terus menerus dan bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprila, G., & Juliani, D. (2025). *Diklat Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia : Studi Kualitatif Tentang Efektivitas Diklat*. 02(June), 622–626.
- Avivah, A. R., & Rindaningsih, I. (2025). *Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan*. 3(September).
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 5(2).

- Digital, T., Pengembangan, D., Untuk, D., Kualitas, P., & Daya, S. (2024). *IMAMAH* : 2(1), 30–36.
- Era, P. D. I. (2020). *MANAJEMEN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA*. 6(1), 109–114.
- Imanuel, N., & Harinie, L. T. (2023). *Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Murung Raya*. 4(22), 71–86.
- Info, A. (2024). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM*. 02(02).
- Info, A., & History, A. (2022). *Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam*. 5, 607–613.
- Kanak-kanak, D. I. T., Muhammadiyah, U., & Hamka, P. (2022). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. 1(04), 207–222.
- Learning, O. (2023). *Students' experiences of learning in virtual classrooms facilitated by Google Classroom*. 6(2).
- Levine, E., Burde, M., Carter, K., Charbonneau, C., Colby, R., Crespo, M., Curl, C., Fisher, J. F., Hammonds, V., Jean, C., Leather, P., Lopez, A., Kingham, C., Martin, M., & Martinez, A. (n.d.). *What Is Competency-Based Education? An Updated Definition What Is Competency-Based Education? An Updated Definition*.
- Lokal, E. (2025). *JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan*. 5, 130–136.
- Manajemen, J., & Islam, P. (2023). *No Title*. 5(2), 121–138.

<https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>

- Martins, P. N. (2023). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kota Dili*. 3, 76–87.
- Mathematics, L. (2025). *Revolutionizing University Mathematics Education: The Impact of Deep Learning and Educational Technology*. 2(2), 44–61.
- Menengah, D. A. N., Melalui, U., & Putra, R. S. (2023). *A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO MANUSIA*.
- Muarsarsar, S. (2022). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM*. 8(1), 47–63.
- Octavia, R., Puji, B., Saleha, N., & Syifa, S. N. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja*. 2, 110–114.
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik*. 1(1), 28–37.
- Publik, J. A., Admiministrasi, F. I., Malang, U. I., Mt, J., Malang, H., Unisma, L., Mt, J., & Malang, H. (2019). *MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Studi Pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang)*. 13(4), 61–67.
- Skill, C., Ii, S. A., Balai, P., Yogyakarta, D. K., Skills, C., Batch, T., At, I. I., & Agency, E. T. (n.d.). *KIRKPATRICK MODEL : A CASE STUDY OF THE COMMUNICATION SKILLS TRAINING BATCH II AT*. April 2021, 1–19.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4 . 0 Menuju Era Society 5 . 0*. 6, 12380–12394.
- Terbuka, U., Mandiri, U., & Pasim, U. N. (2023). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. 6(1), 62–74.
- Torraco, R. J. (2020). *What HRD Is Doing — What HRD Should be Doing : The Case for Transforming HRD What HRD Is Doing — What HRD Should be Doing : The Case for Transforming HRD*. <https://doi.org/10.1177/1534484319877058>