



Tujuan dan Rancangan Program Diklat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah

Zahra Zahra^{1*}, Abdul Gofur²

^{1,2} IAIN Palangka Raya, Indonesia

Email : zahra2111160123@iain-palangkaraya.ac.id

Alamat: Kompleks Islamic Centre, Jl. G. Obos, Menteng, Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya

Korespondensi penulis: zahra2111160123@iain-palangkaraya.ac.id *

Abstract. *This article aims to provide an in-depth insight into appropriate training objectives, so as to improve the effectiveness of education and training programs and achieve the desired results. In the context of organizational strategy and training program design, training objectives play an important role. Clear and purposeful training objectives can help improve the effectiveness of training programs, motivate trainees, and provide indicators of success that can be evaluated. This study used a qualitative descriptive approach. The data collection methods used were observation, interview, and documentation. The results showed that clear and well-defined training objectives are essential in designing an effective training program. The research also emphasizes the importance of training objectives in the context of organizational strategy, where appropriate training objectives can help the organization achieve its goals and respond to existing needs. This article contributes to the understanding of the importance of training objectives in improving the effectiveness of education and training programs. The results of this study can serve as a basis for organizations, especially the Central Kalimantan Province Human Resources Development Agency, in designing more effective training programs and ensuring the achievement of organizational goals through human resource development.*

Keywords: *Training Objectives, Organizational Strategy, Training Program.*

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang tujuan diklat yang tepat, sehingga dapat meningkatkan efektivitas program pendidikan dan pelatihan serta mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks strategi organisasi dan perancangan program diklat, tujuan diklat memiliki peran yang penting. Tujuan diklat yang jelas dan terarah dapat membantu meningkatkan efektivitas program diklat, memberikan motivasi kepada peserta diklat, dan menyediakan indikator keberhasilan yang dapat dievaluasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan diklat yang jelas dan terdefinisi dengan baik sangat penting dalam merancang program diklat yang efektif. Penelitian ini juga menekankan pentingnya tujuan diklat dalam konteks strategi organisasi, di mana tujuan diklat yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan menjawab kebutuhan yang ada. Artikel ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang pentingnya tujuan diklat dalam meningkatkan efektivitas program pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi, khususnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah, dalam merancang program diklat yang lebih efektif dan memastikan pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: Tujuan Diklat, Strategi Organisasi, Program Diklat

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi kunci penting bagi keberhasilan suatu organisasi di era globalisasi, karena dalam prosesnya terdapat pembinaan dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan, kejujuran dan ketrampilan. Pendidikan dan pelatihan melibatkan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling berkaitan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli dan Agustus 2024 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan

Tengah menunjukkan bahwa BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah mengimplementasikan program diklat (pendidikan dan pelatihan). Pengelolaan program pendidikan dan pelatihan tidak jauh berbeda dengan pengelolaan sebuah proyek atau program tertentu (Karimah & Sayuti, 2022).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Provinsi Kalimantan Tengah menyadari pentingnya penetapan tujuan diklat dalam mendukung strategi organisasi dan penyusunan program diklat. Hal ini memungkinkan mereka untuk merumuskan tujuan yang relevan dengan kebutuhan yang ada. Di lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), biasanya terdapat struktur dan pola yang jelas, yang disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan masing-masing organisasi pemerintahan. Lingkungan kerja yang terorganisir ini terbentuk karena adanya berbagai peraturan yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi ASN. Oleh karena itu, penetapan tujuan diklat yang jelas sangat penting dalam mendukung strategi organisasi, agar program diklat dapat dilaksanakan secara efektif. Dengan tujuan yang terdefinisi dengan baik, program diklat dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta peserta diklat. Tujuan yang spesifik dan terukur memungkinkan evaluasi objektif terhadap pencapaian program diklat.

Selain itu, tujuan yang jelas juga berperan dalam memotivasi peserta diklat. Ketika peserta memahami tujuan yang ingin dicapai, mereka akan lebih menyadari manfaat yang akan diperoleh, yang pada gilirannya meningkatkan partisipasi dan keterlibatan mereka dalam program diklat. Hal ini tentunya berkontribusi pada efektivitas pembelajaran yang lebih baik. Ada syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu: latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya, dan latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja dari pegawai, termasuk sikapnya terhadap pekerjaan dalam menerapkan informasi dan pengetahuan terhadap pekerjaan sehari-hari (Bukit, 2018). Karena pada hakikatnya, disadari atau tidak, setiap orang, utamanya organisasi formal, mempunyai tujuan yang ingin diwujudkan. Tujuan sangat penting karena digunakan sebagai arah dan panduan dalam melaksanakan kegiatannya. Dengan tujuan tersebut, dapat diketahui apa yang ingin diwujudkan.

Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi (Syahputra & Jufrizen, 2019). Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual serta kepribadian pegawai. Setiap organisasi yang ingin berkembang perlu memberi perhatian serius

terhadap pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, karena hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, penting untuk diingat bahwa pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada kebijakan yang jelas mengenai prioritas program, agar dapat mengatasi kelemahan yang ada dan meningkatkan kinerja pegawai secara profesional sesuai dengan tugas yang diemban. Program ini juga bertujuan untuk membangun etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana strategi tujuan diklat yang tepat dapat meningkatkan efektivitas program diklat dan mencapai hasil yang diinginkan. Penelitian ini menekankan pentingnya tujuan diklat dalam konteks strategi organisasi dan perancangan program diklat. Adanya tujuan diklat yang jelas dan terarah, dapat membantu meningkatkan efektivitas program diklat, memberikan motivasi kepada peserta diklat, dan menyediakan indikator keberhasilan yang dapat dievaluasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi. Menurut teori pengembangan sumber daya manusia, proses ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu, yang penting bagi keberhasilan organisasi (Armstrong & Taylor, 2014). Tujuan diklat yang jelas dan mengukur peran penting dalam efektivitas program evaluasi, seperti yang dijelaskan oleh model evaluasi (Kirkpatrick, 1994), yang mencakup pengukuran reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Teori motivasi, misalnya Teori Harapan (Vroom, 1964), menunjukkan bahwa individu cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam pelatihan jika mereka memahami manfaat yang akan diperoleh, sebuah hal yang dapat dicapai dengan adanya tujuan yang terdefinisi dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk memahami objek yang diteliti secara mendalam untuk memahami tujuan dan rancangan program diklat (Darmawan et al., 2021). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menekankan pentingnya tujuan diklat dalam konteks strategi organisasi dan perancangan program diklat. Adanya tujuan diklat yang jelas dan terarah, dapat membantu meningkatkan efektivitas

program diklat, memberikan motivasi kepada peserta diklat, dan menyediakan indikator keberhasilan yang dapat dievaluasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai di mana pegawai mempelajari pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, atau perilaku sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas (Rusman, 2021). Pemberian pelatihan berdampak pada meningkatnya dorongan (motivasi) seorang karyawan karena pasca menjalani pelatihan karyawan tersebut mendapatkan dan mampu mengaplikasikan keterampilan yang diperlukan dan kompeten untuk mengembantugas yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan bebantugas yang lebihmenantang atau bahkan berat. Akibatnya, sikap karyawan lebih baik dalam menerima tugas dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Misalnya, jika pemimpin mampu menginspirasi anggota timnya, dia akan secara tidak langsung berkewajiban untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya secara profesional dan anggota tim tidak akan pernah mengeluh karena harus menyelesaikannya (Dwinanda, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli sampai pada bulan Oktober tahun 2024 di BPSDM Kalimantan Tengah, pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh, meningkatkan dan juga mengembangkan potensi-potensi dalam produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan pegawai yang lebih disiplin dengan keterampilan dan kompetensi tertentu yang lebih baik. Karena ketika perusahaan atau organisasi kurang maksimal dalam menerapkan fungsi pengembangan maka akan mengakibatkan antara lain: karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan kurang disiplin atau bahkan karyawan kurang menghargai peran dan fungsi dari pimpinan. Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal (Suryani et al., 2023). Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah (Rahayu, et al., 2021.)

Upaya untuk mengatasi permasalahan yang kompleks ini, manajemen dapat melakukan pengembangan SDM. Memperbaiki kondisi internal serta bertujuan untuk memperkuat diri dan

mengembangkan dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang terjadi yang pasti akan semakin ketat. Maka tugas perusahaan agar memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Ini dimungkinkan karena kinerja karyawan akan menghasilkan kinerja kumulatif organisasi (Moko et al., 2021).

Tujuan dan Sasaran Diklat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah

Secara umum, tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan latihan yang dilakukan dalam organisasi, maka semakin terampil karyawan-karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang mejadi tangng jawabnya. Karena karyawan yang rutin memperoleh pendidikan dan latihan mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan. Sehingga, pendidikan dan Pelatihan karyawan merupakan bagian penting dari strategi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, tujuan dilaksanakan diklat di BPSDM Kalimantan Tengah adalah, untuk mewujudkan sumber daya manusia berdaya saing global melalui pengembangan pendidikan & pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis kompetensi di kalimantan tengah. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, yaitu sebagai berikut (Susanto, 2016): Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi, dan sikap. Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru. Membantu pegawai dalam mengalami setres, tekanan, frustasi, dan sikap. Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan ketarampilan. Meningkatkan kinerja pada saat ini dan pada masa yang akan datang. Karena karyawan yang rutin memperoleh pendidikan dan latihan mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan . Sehingga, pendidikan dan Pelatihan karyawan merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, kemampuan, keahlian, dan perilaku karyawan (Wiliandari, 2014).

Strategi Tujuan dan Saran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah

Strategi pengembangan diklat di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah, berbagai tahapan kajian dilakukan untuk mendukung kebijakan dan peraturan di bidang kediklatan. Langkah-langkah tersebut mencakup penguatan penyelenggaraan diklat dengan metode klasikal dan e-

learning, serta penetapan program diklat prioritas, seperti Diklat Teknis Substantif Pemerintahan Daerah dan Diklat Fungsional Binaan Kementerian Dalam Negeri. Selain itu, penerapan prinsip diklat berbasis kompetensi menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Karena program pelafihan umum merupakan pelatihan yang mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dipakai hampir semua jenis pekerjaan (Saihu, 2019).

Fasilitasi dan koordinasi diklat dilakukan melalui penguatan hubungan kelembagaan antara Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri dan pemerintah daerah. Rapat koordinasi secara berjenjang diadakan untuk membahas kebijakan dan program secara komprehensif, serta integrasi penyelenggaraan diklat dengan lembaga terkait. Kerjasama kediklatan dengan lembaga pemerintah dan non-pemerintah, baik domestik maupun internasional, juga ditingkatkan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kualitas pengelolaan diklat meningkat, tercermin dari kepuasan peserta dan jumlah perjanjian kerjasama yang terjalin.

Program pelatihan harus didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara sistematis untuk memaksimalkan manfaat dari pendidikan dan pelatihan SDM, organisasi harus merancang program pelatihan yang efektif dan efisien. Analisis kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kesenjangan keterampilan karyawan dan kebutuhan organisasi. Organisasi mengharapkan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kinerja karyawan, memutakhirkan keahlian para karyawan untuk kinerja yang efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut (Cahaya et al., 2021). Karena adanya perubahan dalam suatu organisasi tentu kebutuhan organisasi pun berbeda, akibatnya membawa tuntutan dan konsekuensi kepada pegawai untuk memperbarui kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti pendidikan dan latihan (Ulfatin, 2016).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tujuan diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif secara global melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk aparatur sipil negara (ASN). Sasaran diklat mencakup peningkatan profesionalisme dan kompetensi peserta, diukur melalui persentase kelulusan dan

partisipasi alumni dalam sertifikasi profesi. Strategi yang diusulkan meliputi pengembangan kebijakan, desain diklat, serta penggunaan metode klasikal dan e-learning. Fasilitasi dan koordinasi antara instansi terkait juga penting untuk meningkatkan kualitas pengelolaan diklat, yang tercermin dalam kepuasan penyelenggaraan dan jumlah perjanjian diklat yang terjalin.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (13 Th). Kogan Page.
- Bukit, B. (2018). *Manajemen Diklat*.
- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yume : Journal Of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., Pendidikan, J., Sekolah, L., Pendidikan, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data Sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal Of Nonformal Education And Community Empowerment*, 5(1), 71–88. <https://doi.org/10.15294/Pls.V5i1.30883>
- Karimah, S., & Sayuti, A. (2022). Konsep Diklat Dalam Pandangan Notoatmodjo. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 3(2).
- Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating Training Programs: The Four Levels. In *San Francisco, Ca* . Berrett-Koehler Publishers.
- Moko, W., Basuki, A., & Risnato, Y. (2021). Manajemen Kinerja Teori Dan Praktif. In *Ub Press*.
- Rahayu, I., Hidayat, M., Badaruddin,) ;, Sosial, D., Papua Barat, P., Manajemen,), Nobel, S., & Makassar, I. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal Of Applied Management And Business Research (Jambir)*, 1(1), 2021. <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan Dan Latihan (Konsep, Pengembangan, Dan Evaluasi)*. Rajagrafindo Persada.
- Saihu, S. (2019). Komunikasi Pendidik Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Khusus Asy-Syifa Larangan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 418–440. <https://doi.org/10.36671/Andragogi.V1i3.66>
- Suryani, Ida Rindaningsih, & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (Slr): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3).

- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3364>
- Ulfatin, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajagrafindo Persada.
- Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation*. Wiley, New York.
- Wiliandari, Y. (2014). *Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif*.