

Strategi Pengembangan Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan

Ramdanil Mubarok

STAI Sangatta, Kutai Timur, Indonesia

*e-mail korespondensi daniil.education@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengembangan manajemen diklat yang dapat membantu meningkatkan daya saing lembaga pendidikan yang berfokus pada konsep pengembangan manajemen diklat, strategi pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, serta tantangan-tantangannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep pengembangan manajemen diklat merupakan pendekatan sistematis dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi yang meliputi: perencanaan diklat, pengorganisasian diklat, pelaksanaan diklat, evaluasi diklat, dan pengendalian diklat. Sementara strategi pengembangannya melalui: Analisis kebutuhan diklat yang komprehensif, fleksibilitas dan responsif terhadap perubahan, pengembangan tenaga pengajar yang berkualitas, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, kemitraan dengan industri dan komunitas, serta pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Adapun tantangannya yaitu: keterbatasan sumber daya, perubahan lingkungan yang cepat, kebutuhan yang beragam dari staf dan karyawan, keterbatasan waktu dan komitmen, serta berbagai faktor lain yang mempersulit perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program diklat.

Kata kunci: Strategi, Manajemen, Diklat, Daya Saing, Lembaga Pendidikan

Abstract

The aim of this research is to analyze training management development strategies that can help increase the competitiveness of educational institutions which focuses on the concept of training management development, training management development strategies in increasing the competitiveness of educational institutions, and the challenges. This research uses library research methods. The research results show that the concept of training management development is a systematic approach to planning, organizing, implementing and evaluating training and development programs to improve individual and organizational performance which includes: planning training, organizing training, implementing training, evaluating training and controlling training. Meanwhile, the development strategy is through comprehensive analysis of training needs, flexibility and responsiveness to change, development of quality teaching staff, use of technology in learning, partnerships with industry and communities, as well as ongoing monitoring and evaluation. The challenges are limited resources, rapid environmental changes, diverse needs of staff and employees, limited time and commitment, as well as various other factors that complicate the planning, implementation and evaluation of training programs.

Keywords: Strategy, Management, Training, Competitiveness, Educational Institutions

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa (Syafi'i, 2023). Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, lembaga pendidikan dituntut untuk tidak hanya menjadi tempat penyampian ilmu pengetahuan, tetapi juga harus mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap bersaing di tingkat global (Usmani & Nurhadi, 2022). Di tengah dinamika perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi, tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing lembaga pendidikan menjadi semakin kompleks.

Dalam konteks ini, manajemen diklat (pengembangan dan pelatihan) menjadi salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan. Strategi pengembangan manajemen diklat yang efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi tenaga pendidik dan kepegawaian, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Dzakiyyah, 2022). Dengan menyediakan program diklat yang relevan dan berkualitas, lembaga pendidikan dapat memperkuat kompetensi staf dan meningkatkan kapasitas institusi untuk merespons perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat.

Fenomena pengembangan manajemen diklat mengacu pada perkembangan dan tren dalam cara organisasi mengelola dan menyelenggarakan program pelatihan (diklat) bagi karyawan. Hal tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan dan desain program pelatihan hingga implementasi, evaluasi, dan adaptasi berkelanjutan (Juwita, 2020). Pengembangan manajemen diklat adalah sebuah proses dinamis yang terus berubah seiring dengan perkembangan organisasi dan tuntutan pasar. Organisasi yang berhasil dalam mengelola fenomena ini akan memiliki keunggulan kompetitif dalam membangun dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Peningkatan daya saing lembaga pendidikan melalui diklat merupakan fenomena yang terjadi karena pengakuan akan pentingnya pengembangan profesionalisme staf pengajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Istanto, 2022). Karena diklat memiliki potensi besar untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dengan memperkuat kualitas pengajaran, profesionalisme staf pengajar, dan relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar. Peningkatan daya saing lembaga pendidikan merupakan fenomena yang kompleks dan terkait erat dengan berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan daya saing lembaga pendidikan yaitu: kualitas pendidikan, prestasi akademik, infrastruktur dan fasilitas, kolaborasi dan kemitraan, serta akreditasi dan sertifikasi.

Penelitian tentang manajemen diklat pernah dilakukan oleh beberapa orang dan institusi. Beberapa penelitian yang dilakukan adalah: Penelitian yang dilakukan oleh (Nurwantara, 2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen diklat yang efektif dapat dilakukan melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang baik, dan adanya evaluasi di akhir pelaksanaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Munawaroh, 2018) dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa manajemen pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan melalui program kualifikasi, program sertifikasi, program integrasi, program supervisi, dan program musyawarah guru.

Meskipun kedua penelitian menyoroti pentingnya perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam manajemen diklat, belum jelas sejauh mana kesinambungan implementasi manajemen diklat tersebut di lembaga atau organisasi. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesinambungan implementasi, seperti dukungan manajemen, budaya organisasi, dan faktor lingkungan eksternal. Penelitian Munawaroh (2018) menyoroti berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM, namun belum ada penekanan pada strategi yang lebih holistik untuk pengembangan SDM. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi pendekatan yang lebih komprehensif, seperti pengembangan

kepemimpinan, pembelajaran berkelanjutan, dan manajemen kinerja yang holistik. Kedua penelitian hanya memberikan gambaran umum tentang manajemen diklat tanpa mempertimbangkan perbedaan konteks organisasi. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor kontekstual seperti ukuran organisasi, sektor industri, dan budaya organisasi mempengaruhi implementasi manajemen diklat. Dengan memperhatikan gap-gap tersebut, penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan relevan dalam pengembangan manajemen diklat yang efektif dan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengembangan manajemen diklat yang dapat membantu meningkatkan daya saing lembaga pendidikan yang meliputi konsep pengembangan manajemen diklat, strategi pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, serta tantangan-tantangannya. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang strategi pengembangan manajemen diklat yang efektif, diharapkan lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi masyarakat dan pembangunan nasional secara keseluruhan. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen diklat yang lebih efektif di masa depan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan, juga dikenal sebagai metode penelitian pustaka atau penelitian dokumen, adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data yang sudah ada dalam bentuk teks atau dokumen sebagai sumber informasi utama. Metode ini tidak melibatkan pengumpulan data primer melalui observasi atau wawancara, tetapi mengandalkan analisis terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Langkah-langkah umum dalam metode penelitian kepustakaan: Peneliti memilih topik penelitian yang sesuai dengan minat atau kebutuhan penelitian, serta mengidentifikasi pertanyaan penelitian yang spesifik. Peneliti melakukan pencarian literatur terkait dengan topik penelitian menggunakan berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, tesis, dan publikasi lainnya. Peneliti mengevaluasi literatur yang ditemukan untuk menentukan relevansi dan kualitasnya terhadap topik penelitian. Literatur yang dipilih kemudian akan digunakan sebagai bahan analisis. Peneliti menganalisis literatur yang dipilih untuk mengidentifikasi tema, pola, dan temuan yang berkaitan dengan topik penelitian. Hal ini dapat melibatkan sintesis, perbandingan, dan interpretasi terhadap informasi yang ditemukan. Berdasarkan analisis literatur, peneliti menginterpretasikan temuan dan menyusun kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Peneliti menyusun laporan penelitian yang mencakup pendahuluan, metodologi, temuan, dan kesimpulan dari penelitian kepustakaan yang dilakukan.

Metode penelitian kepustakaan biasanya digunakan dalam studi literatur, tinjauan pustaka, atau analisis teoritis dalam berbagai bidang pengetahuan. Keunggulan dari metode ini adalah kemampuannya untuk menyediakan pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian tanpa perlu melakukan pengumpulan data primer, namun demikian, penting untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas literatur yang digunakan. Hal ini dapat dilakukan dengan mencari sumber-sumber yang terpercaya dan relevan, serta memastikan bahwa informasi yang diperoleh telah diverifikasi oleh peneliti lain. Selain itu, penggunaan metode penelitian kepustakaan juga memungkinkan peneliti untuk melibatkan teori-teori yang telah ada sebelumnya dalam analisis mereka, sehingga

memperkuat argumen yang dibuat dalam kajian literatur mereka. Dengan demikian, metode ini dapat menjadi alat yang sangat berguna dalam mengembangkan pemahaman tentang topik penelitian yang mendalam dan komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pengembangan Manajemen Diklat

Konsep pengembangan manajemen diklat merupakan pendekatan sistematis dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Manajemen diklat adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen diklat adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1. Perencanaan Diklat

Perencanaan Diklat adalah proses perencanaan strategis yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan (diklat) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau individu (Warlizasusi, 2018). Manajemen diklat dimulai dengan perencanaan yang cermat tentang kebutuhan pelatihan karyawan. Hal ini melibatkan identifikasi gap kompetensi antara keterampilan yang dimiliki saat ini dengan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan diklat juga mencakup penetapan tujuan pelatihan, pemilihan metode pelatihan yang tepat, serta penjadwalan kegiatan pelatihan.

Dalam perencanaan diklat dijumpai proses-proses dalam perencanaannya yang meliputi: analisis kebutuhan, perumusan tujuan, desain program, pelaksanaan dan evaluasi serta perbaikan berkelanjutan (Sultoni, 2020). Perencanaan Diklat sangat penting untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan memastikan bahwa sumber daya manusia mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil.

2. Pengorganisasian Diklat

Pengorganisasian Diklat adalah proses perencanaan, penyelenggaraan, dan pengelolaan pelatihan atau pendidikan yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau lembaga (Hartati & Murtafiah, 2022). Hal ini melibatkan berbagai langkah, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan kurikulum atau materi pelatihan, penjadwalan, pengadaan fasilitas dan sumber daya, perekrutan instruktur atau fasilitator yang sesuai, pelaksanaan pelatihan, evaluasi, dan penyesuaian berkelanjutan untuk memastikan efektivitas dan relevansi pelatihan dengan tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Tahap pengorganisasian melibatkan pengaturan sumber daya yang diperlukan untuk menyelenggarakan pelatihan, seperti fasilitas, materi pelatihan, instruktur, dan peserta. Pengorganisasian juga melibatkan pembuatan struktur dan prosedur yang jelas untuk pelaksanaan pelatihan, termasuk pengelolaan administrasi dan logistik.

3. Pelaksanaan Diklat

Setelah perencanaan dan pengorganisasian dilakukan, pelatihan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Pelaksanaan diklat meliputi penyampaian materi pelatihan, penggunaan metode pembelajaran yang sesuai, serta pembuatan suasana yang kondusif bagi proses belajar-mengajar. Diklat adalah singkatan dari "Pendidikan dan Pelatihan". Pelaksanaan Diklat merujuk pada proses atau tahapan di mana suatu program pendidikan atau

pelatihan dilakukan (Hamid, 2019). Tujuan dari pelaksanaan Diklat adalah untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman kepada peserta terkait dengan topik atau bidang tertentu.

Proses pelaksanaan Diklat biasanya melibatkan beberapa langkah, seperti perencanaan, pelaksanaan sesi/sesi pelatihan, evaluasi, dan tindak lanjut. Selama sesi pelatihan, instruktur atau fasilitator akan memberikan materi pelatihan, memfasilitasi diskusi, dan menyediakan latihan atau simulasi yang relevan dengan tujuan pembelajaran (Gunawan & Rahmawati, 2020). Pelaksanaan Diklat dapat dilakukan dalam berbagai format, termasuk kelas tatap muka, pelatihan online, pelatihan mandiri, atau kombinasi dari beberapa format tersebut. Selama pelaksanaan, penting untuk memastikan bahwa peserta terlibat secara aktif, materi disampaikan dengan jelas, dan tujuan pembelajaran tercapai. Evaluasi juga penting untuk mengukur efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki untuk masa depan.

4. Evaluasi Diklat

Evaluasi Diklat adalah proses untuk menilai efektivitas dan keberhasilan pelatihan atau pendidikan yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau institusi. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana peserta diklat telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam program pelatihan tersebut. Evaluasi ini bisa dilakukan secara berkelanjutan selama pelatihan berlangsung atau setelah pelatihan selesai. Evaluasi merupakan bagian integral dari manajemen diklat (Adnyana, 2020). Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengumpulan data tentang kepuasan peserta, peningkatan kinerja, dan dampak positif pelatihan terhadap organisasi. Data evaluasi digunakan untuk membuat perbaikan dan pengembangan program pelatihan di masa depan.

Evaluasi Diklat melibatkan pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil untuk menilai aspek-aspek seperti pemahaman materi, penerapan keterampilan baru, perubahan perilaku, dan dampak positif terhadap kinerja individu atau organisasi. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk meningkatkan desain dan pelaksanaan program pelatihan di masa mendatang serta untuk membuat keputusan terkait alokasi sumber daya lebih lanjut dalam pengembangan sumber daya manusia.

5. Pengendalian Diklat

Pengendalian diklat adalah proses untuk mengelola dan mengarahkan pelaksanaan program pelatihan (diklat) dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini melibatkan sejumlah langkah dan strategi untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan kualitas dari program pelatihan tersebut. Pengendalian diklat melibatkan pemantauan dan pengawasan terhadap pelaksanaan program pelatihan untuk memastikan bahwa tujuan dan standar yang telah ditetapkan tercapai. Pengendalian juga mencakup pengelolaan anggaran dan sumber daya lainnya agar penggunaannya efisien dan efektif (Budi & Ilmi, 2022).

Beberapa elemen penting dalam pengendalian diklat dalam (Hartati & Murtafiah, 2022) meliputi:

- a. Perencanaan dilakukan untuk menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dari program pelatihan, serta menentukan metode dan sumber daya yang akan digunakan.
- b. Pelaksanaan dilakukan untuk menjalankan program pelatihan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, termasuk pengaturan jadwal, penyediaan fasilitas, dan pengelolaan instruktur.
- c. Evaluasi dilakukan untuk mengukur kinerja program pelatihan dengan mengumpulkan data tentang keberhasilan pencapaian tujuan, partisipasi peserta, dan kepuasan peserta.

- d. Umpan balik dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada instruktur dan peserta pelatihan untuk membantu memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan di masa depan.
- e. Pemantauan dilakukan untuk memantau proses pelatihan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa program berjalan sesuai dengan rencana dan memperbaiki masalah yang muncul segera jika diperlukan.

Dengan melakukan pengendalian diklat dengan baik, organisasi dapat memastikan bahwa investasi yang dilakukan dalam pelatihan sumber daya manusia menghasilkan hasil yang diinginkan dan memberikan manfaat yang maksimal bagi organisasi tersebut.

Strategi Pengembangan Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan

Strategi manajemen adalah rencana terpadu yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang suatu organisasi. Strategi ini melibatkan pengidentifikasian tujuan organisasi, analisis lingkungan internal dan eksternal, serta pemilihan tindakan-tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Daya saing lembaga pendidikan mengacu pada kemampuan suatu lembaga pendidikan untuk bersaing secara efektif dalam lingkungan pendidikan yang dinamis dan global. Lebih spesifik lagi, daya saing lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek, seperti kualitas akademik, reputasi, inovasi, relevansi program pendidikan, aksesibilitas, keterlibatan komunitas, dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan siswa, dosen, dan mitra industri.

Meningkatkan daya saing lembaga pendidikan merupakan tantangan yang kompleks dan membutuhkan strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan. Dengan fokus pada pengembangan manajemen diklat yang efektif dan upaya yang terus-menerus untuk meningkatkan kualitas, relevansi, dan keterlibatan, lembaga pendidikan dapat memperkuat posisi mereka dalam pasar pendidikan yang kompetitif.

Strategi pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan melibatkan serangkaian langkah strategis yang dirancang untuk meningkatkan kualitas, relevansi, dan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan di lembaga pendidikan.

1. Analisis Kebutuhan Diklat yang Komprehensif

Strategi ini melibatkan identifikasi kebutuhan diklat yang tepat berdasarkan pada analisis gap kompetensi antara keterampilan yang dimiliki saat ini oleh staf dan karyawan lembaga pendidikan dengan yang dibutuhkan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan strategis lembaga. Analisis ini dapat melibatkan wawancara, survei, atau pengamatan langsung untuk memastikan bahwa program diklat yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan aktual dan potensial. Untuk melakukan Analisis Kebutuhan Diklat secara komprehensif dalam pengelolaan Diklat, perlu memperhatikan berbagai aspek seperti perencanaan, proses, dan hasil pembelajaran (Ningrum & Ahmad, 2023).

Memanfaatkan metode seperti kuesioner, dokumentasi, dan observasi untuk pengumpulan data dapat memberikan wawasan berharga mengenai kesiapan dan kompetensi peserta (Puspayanti, 2018). Selain itu, evaluasi pasca pelatihan dan pembaruan berkelanjutan bagi pelatih direkomendasikan untuk memastikan keselarasan pengetahuan dan keterampilan dengan konten pelatihan. Memasukkan pendekatan sistematis seperti model *Countenance Stake* dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (Fayzullayevna, 2020). Dengan mengintegrasikan strategi dan alat ini, organisasi dapat mengoptimalkan proses analisis kebutuhan pelatihan dan memberdayakan tenaga kerja mereka untuk beradaptasi terhadap tantangan yang berkembang secara efektif.

2. Fleksibilitas dan Responsif terhadap Perubahan

Lembaga pendidikan harus memiliki strategi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan dalam lingkungan eksternal dan internal. Hal tersebut mencakup pengidentifikasian tren dan perkembangan baru dalam pendidikan, teknologi, dan kebutuhan pasar kerja, serta kemampuan untuk menyesuaikan program diklat sesuai dengan perkembangan tersebut. Untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di tengah berkembangnya praktik manajemen, sangat penting untuk mengintegrasikan teknologi digital untuk manajemen yang efektif (Zhuravel, Kuzmenko, Fedoruk, & Tymkiv, 2022).

Penerapan strategi bauran pemasaran, meliputi produk, pembiayaan, lokasi, promosi, sumber daya manusia, dan fasilitas, dapat meningkatkan daya saing penerimaan mahasiswa baru secara signifikan (Karim, Zafi, & Rochimuzzama, 2022). Selanjutnya, menyelaraskan sistem manajemen dengan prinsip-prinsip strategis, konsep nilai, dan manajemen risiko sangat penting untuk membangun sistem manajemen daya saing yang kuat di lembaga pendidikan tinggi agraris. Merangkul prinsip-prinsip manajemen yang inovatif, metodologi, dan strategi ekonomi, sambil beradaptasi dengan digitalisasi pendidikan dan meningkatnya persaingan pasar, dapat membantu lembaga pendidikan menavigasi tantangan dan meningkatkan keunggulan kompetitif mereka (Stoyanova & Stoyanov, 2024). Terakhir, fokus pada pengembangan program studi yang berkualitas melalui sintesa elemen Business Model Canvas dan kriteria evaluasi program studi dapat lebih meningkatkan daya saing di pasar pendidikan.

3. Pengembangan Tenaga Pengajar yang Berkualitas

Salah satu aspek penting dari manajemen diklat adalah pengembangan tenaga pengajar yang berkualitas. Ini mencakup memberikan pelatihan dan pengembangan terus-menerus kepada dosen, guru, dan staf akademik lainnya untuk meningkatkan keterampilan mengajar, memperkenalkan metode pengajaran yang inovatif, dan memperbarui pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. Untuk menarik talenta pengajar terbaik, beberapa strategi dapat diterapkan berdasarkan wawasan dari konteks yang diberikan.

Pertama, sangat penting untuk fokus dalam menarik pelamar berkualitas tinggi dengan latar belakang akademis yang kuat dan keterampilan non-kognitif (Goss & Sonnemann, 2019). Kedua, Berinvestasi dalam menjadikan mengajar sebagai pilihan karir yang lebih menarik melalui peningkatan kompensasi, peningkatan persiapan, dukungan profesional, dan kondisi kerja yang lebih baik adalah hal yang penting (Wu, 2023). Ketiga, menekankan pelatihan keterampilan komprehensif bagi para profesional dalam spesialisasi seperti pengembangan perangkat lunak komputer dapat membantu dalam menumbuhkan bakat-bakat unggul di bidang teknologi informasi (Podolsky, Kini, Darling-Hammond, & Bishop, 2019). Terakhir, menciptakan strategi sumber daya manusia yang kuat di bidang pendidikan, termasuk perekrutan guru, pengembangan karir, dan dukungan dari kepala sekolah dan daerah, sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta pengajar terbaik (Curtis & Wurtzel, 2010). Dengan menerapkan strategi ini, sistem pendidikan dapat meningkatkan kualitas tenaga pengajarnya.

Pengembangan tenaga pengajar yang berkualitas dalam pengembangan manajemen dapat meningkatkan daya saing lembaga pendidikan secara signifikan (Khaw & Teoh, 2023). Dengan berfokus pada pertumbuhan profesional guru melalui strategi manajemen yang efektif, institusi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menarik lebih banyak siswa (Podakova & Nechayeva, 2020). Menerapkan sistem organisasi internal untuk pelatihan dalam jabatan dan mendorong keterlibatan aktif guru dalam proses pengembangan mereka dapat mengarah pada pembentukan kompetensi khusus yang penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Tlepbergenova, 2023). Selain itu, mengatasi

masalah seperti kelelahan emosional di kalangan guru melalui manajemen personalia dapat berkontribusi lebih lanjut untuk meningkatkan tingkat persiapan profesor dan pada akhirnya memperkuat posisi kompetitif universitas (Omarov, Karkulova, Ukubassova, & Abzhan, 2023). Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan berkelanjutan dan dukungan staf pengajar sangat penting untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan secara keseluruhan.

4. Kemitraan dengan Industri dan Komunitas

Lembaga pendidikan dapat meningkatkan relevansi program diklat mereka dengan membentuk kemitraan dengan industri dan komunitas lokal. Ini mencakup kolaborasi dalam merancang kurikulum, menyelenggarakan magang dan kunjungan lapangan, serta mengundang praktisi industri sebagai pembicara tamu atau instruktur tamu dalam program diklat. Institusi pendidikan dapat menerapkan beberapa strategi untuk menjalin kemitraan dengan industri secara efektif.

Pertama, mereka harus fokus pada motivasi intrinsik, kemampuan akomodasi, pembudayaan nilai-nilai industri, komitmen bersama, dan tekad program kegiatan untuk menjalin kemitraan yang berkelanjutan (Igbongidi, 2023). Kedua, universitas harus menginvestasikan waktu dan uang dalam transfer pengetahuan ke industri, sementara pemerintah harus menyediakan dana yang cukup untuk Penelitian dan Pengembangan guna memperkuat hubungan. Kemitraan yang sukses memerlukan pembangunan kepercayaan, penciptaan nilai bagi kedua belah pihak, dan kolaborasi dalam berbagai inisiatif seperti pengembangan kurikulum, pelatihan praktis, dan transfer pengetahuan. Ketiga, Penerapan bentuk pendidikan ganda juga dapat meningkatkan daya saing dengan menyelaraskan kompetensi pendidikan dan industri melalui pendekatan inovatif dan pelatihan tepat waktu dalam kondisi produksi (Syauqi, Munadi, & Triyono, 2022). Dengan memanfaatkan kerangka kerja seperti Kerangka Integrasi Universitas-Industri, institusi pendidikan dapat merancang program bersama dengan pemangku kepentingan industri, sehingga menghasilkan inisiatif pendidikan pascasarjana yang sukses.

Kemitraan dengan industri dan masyarakat berperan penting dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dengan membina kolaborasi di berbagai aspek. Kemitraan tersebut melibatkan pengembangan kurikulum, peningkatan pelatihan praktis, transfer pengetahuan, dukungan keuangan, beasiswa, dan inisiatif bimbingan karir (Karim et al., 2022). Selain itu, mengelola kemitraan bisnis antara lembaga pendidikan dan perusahaan sangat penting untuk menerapkan bentuk pendidikan ganda, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, dan memastikan daya saing dalam tantangan modern (Igbongidi, 2023). Selanjutnya perencanaan strategis dan penerapan Sistem Informasi/Teknologi Informasi sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk beradaptasi dengan persaingan global dan kemajuan teknologi, sehingga meningkatkan daya saingnya. Secara keseluruhan, kemitraan ini memfasilitasi pengembangan pasar pendidikan yang berfokus pada pelanggan, meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja regional, dan mendorong pertumbuhan inovatif baik bagi institusi pendidikan maupun industri.

5. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan

Strategi ini melibatkan pemantauan dan evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas program diklat. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui survei kepuasan peserta, tes penilaian, dan analisis data kinerja untuk memastikan bahwa program diklat memberikan manfaat yang diharapkan dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan untuk Pengembangan Manajemen dapat secara signifikan meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dengan menyediakan data penting untuk pengambilan keputusan dan memprediksi tren masa depan (Karim et al., 2022).

Penerapan teknologi digital dalam sistem manajemen pendidikan sangat penting untuk memastikan daya saing di pasar layanan pendidikan (Zhuravel et al., 2022). Pemeringkatan universitas berfungsi sebagai metode yang sah untuk menganalisis daya saing lembaga pendidikan, menekankan pentingnya pendidikan berkualitas dan pengetahuan sebagai keunggulan kompetitif (Einstein, Podolsky, & Rosen, 1935). Pengelolaan bauran pemasaran yang efektif, meliputi unsur-unsur seperti produk, pembiayaan, lokasi, promosi, sumber daya manusia, dan fasilitas, dapat menumbuhkan keunggulan kompetitif dan meningkatkan daya saing penerimaan peserta didik baru.

Dengan mengkategorikan institusi pendidikan berdasarkan kriteria tertentu dan memperluas jangkauan kriteria penilaian, maka daya saing institusi pendidikan tinggi dapat dievaluasi dan ditingkatkan dengan lebih baik. Penerapan strategi pengembangan manajemen diklat yang tepat, lembaga pendidikan dapat meningkatkan daya saing mereka dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas, mengembangkan staf yang kompeten, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kemajuan pendidikan dan masyarakat secara keseluruhan.

Tantangan Pengembangan Manajemen Diklat dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan

Tantangan adalah situasi atau kondisi yang menghadirkan hambatan, kesulitan, atau rintangan dalam mencapai tujuan atau mengatasi suatu masalah. Dalam konteks pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, tantangan merujuk pada berbagai faktor atau kondisi yang dapat menghambat atau menghambat upaya lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas, relevansi, dan efektivitas program diklat (Dacholfany et al., 2023). Tantangan tersebut dapat mencakup keterbatasan sumber daya, perubahan lingkungan yang cepat, kebutuhan yang beragam dari staf dan karyawan, keterbatasan waktu dan komitmen, serta berbagai faktor lain yang mempersulit perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program diklat. Dalam konteks yang lebih umum, tantangan dapat dianggap sebagai peluang untuk belajar, tumbuh, dan mengembangkan solusi kreatif untuk mengatasi rintangan yang dihadapi (Savitri, 2019).

Pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan tidaklah terlepas dari berbagai tantangan yang perlu diatasi. Diantara tantangannya adalah keterbatasan sumber daya finansial, perubahan lingkungan pendidikan yang cepat, kebutuhan akan kualifikasi dan keterampilan yang beragam, keterbatasan waktu dan komitmen, pengembangan tenaga pengajar yang berkualitas, serta evaluasi dan pengawasan yang efektif.

Pengembangan manajemen diklat (pelatihan) adalah proses yang terintegrasi dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Proses ini melibatkan beberapa langkah yang terintegrasi, termasuk analisis, tujuan pembelajaran dan tes, rancang bangun pengajaran, pengembangan bahan diklat, implementasi, dan evaluasi (Anwar, 2018). Langkah-langkah ini membantu dalam menentukan apakah diklat dibutuhkan, apa yang harus disampaikan kepada peserta, cara yang terbaik untuk menyajikan informasi, dan bagaimana keberhasilan peserta dapat diukur. Dengan demikian, pengembangan manajemen diklat memastikan keberhasilan program diklat dan meningkatkan kualitas karyawan dalam organisasi.

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya finansial. Pengembangan dan penyelenggaraan program diklat yang berkualitas membutuhkan investasi yang signifikan dalam hal anggaran untuk pelatihan, pengembangan tenaga pengajar, serta infrastruktur dan teknologi pendukung (Rahargo & Jannah, 2020). Lembaga pendidikan sering kali harus bersaing dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya dalam alokasi anggaran, sehingga membatasi

kemampuan mereka untuk melaksanakan program diklat yang optimal. Lembaga pendidikan sering dihadapkan pada tantangan untuk memenuhi kebutuhan diklat yang beragam dari staf dan karyawan mereka. Ini termasuk menghadapi kebutuhan akan pelatihan yang sesuai dengan tingkat pengalaman, disiplin ilmu, dan kebutuhan spesifik dari berbagai kelompok karyawan, yang dapat memperumit perencanaan dan pengelolaan program diklat (Apriyani & Rachmi, 2020).

Demikian juga dengan lingkungan, Lingkungan pendidikan saat ini terus berubah dengan cepat, didorong oleh perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan tuntutan pasar kerja yang berubah-ubah. Tantangan ini membuat lembaga pendidikan harus mampu menyesuaikan program diklat mereka dengan cepat dan responsif terhadap tren dan perkembangan baru, yang kadang-kadang memerlukan fleksibilitas dan adaptasi yang tinggi. Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan komitmen dan strategi yang tepat dari pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan manajemen diklat di lembaga pendidikan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tantangan ini dan upaya yang terkoordinasi, lembaga pendidikan dapat meningkatkan daya saing mereka melalui program diklat yang efektif dan relevan.

SIMPULAN

Penelitian tentang strategi pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan menghasilkan suatu simpulan bahwa konsep pengembangan manajemen diklat merupakan pendekatan sistematis dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi yang meliputi: perencanaan diklat, pengorganisasian diklat, pelaksanaan diklat, evaluasi diklat, dan pengendalian diklat. Sementara strategi pengembangan manajemen diklat dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dilakukan melalui: Analisis kebutuhan diklat yang komprehensif, fleksibilitas dan responsif terhadap perubahan, pengembangan tenaga pengajar yang berkualitas, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, kemitraan dengan industri dan komunitas, dan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Adapun tantangan yang sering dijumpai dalam pengembangan manajemen diklat untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan yaitu: keterbatasan sumber daya, perubahan lingkungan yang cepat, kebutuhan yang beragam dari staf dan karyawan, keterbatasan waktu dan komitmen, serta berbagai faktor lain yang mempersulit perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. W. A. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Diklat Kehumasan Di Balai Diklat Keagamaan Denpasar Tahun 2019. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 3(2), 72–79.
- Anwar, M. (2018). Penerapan Pendidikan dan Pelatihan Berbasiskan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) pada Balai Diklat Keagamaan Manado. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 7(1).
- Apriyani, H., & Rachmi, H. (2020). Program Pengembangan Manajemen Diklat Peningkatan Kompetensi Profesionalisme di Sekolah Dasar Kabupaten Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(12), 1607–1616.
- Budi, B., & Ilmi, D. (2022). Langkah-Langkah Strategis Merencanakan Pendidikan. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6(3), 365–372.
- Curtis, R. E., & Wurtzel, J. (2010). *Teaching Talent: A Visionary Framework for Human Capital in Education*. ERIC.

- Dacholfany, M. I., Azis, A. A., Mardiaty, Zulhayana, S., Ahmad, R., Bay, W., & Mokodenseho, S. (2023). Peningkatan Kualitas Pendidikan Masyarakat Melalui Program Pelatihan dan Bimbingan Studi. *East Journal of Innovative Community Services*, 1(03), 129–141. <https://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03.121>
- Dzakiyyah, H. N. (2022). Program Pengembangan Manajemen Diklat Terhadap Peningkatan Kualitas Guru di Era Society 5.0. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 4(01), 15–24.
- Einstein, A., Podolsky, B., & Rosen, N. (1935). Can quantum-mechanical description of physical reality be considered complete? *Physical Review*, 47(10), 777.
- Fayzullayevna, M. K. (2020). The Procedures of Collecting Data for Needs Analysis. *Science and Education*, 1(8), 325–329.
- Goss, P., & Sonnemann, J. (2019). *Attracting High Achievers to Teaching*.
- Gunawan, S., & Rahmawati, R. (2020). Gambaran Proses Pelaksanaan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan di Instalasi Diklat RSUD Cibinong Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(02), 109–120.
- Hamid, A. (2019). Menuju Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bermutu dengan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*, 1(02), 117–128.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba*.
- Igbongidi, P. B. (2023). Promoting Partnership between Universities and Industries in Business Education Programme. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(5), 451–456. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2023.70537>
- Istanto, I. (2022). Kepemimpinan Inovatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6), 1991–2006.
- Juwita, J. (2020). Tantangan Widyaiswara Badiklat Kemhan Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 77–93.
- Karim, A., Zafi, A. A., & Rochimuzzama, R. (2022). Improving the Competitiveness of Educational Institutions through Marketing Mix Management at Islamic Elementary School. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 9(1), 202–218. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v9i1.10158>
- Khaw, T. Y., & Teoh, A. P. (2023). Risk Management in Higher Education Research: A Systematic Literature Review. *Quality Assurance in Education*, 31(2), 296–312.
- Munawaroh, N. (2018). *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Huda Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Ningrum, R. S., & Ahmad, F. (2023). Analisis Kebutuhan Diklat Widyaiswara dalam Metode Pembelajaran Blended Learning Di PT. X. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 26(1), 93–112. <https://doi.org/10.31845/jwk.v26i1.808>
- Nurwantara, K. (2010). *Manajemen pendidikan dan latihan (Diklat) yang efektif: studi kasus di Balai Diklat Keluarga Berencana (KB) Nasional Malang*.

- Omarov, B., Karkulova, A., Ukubassova, G., & Abzhan, Z. (2023). Innovative Approaches in the Management of an Educational Institution. *Management in Education*, 08920206231198631.
- Podakova, H. Y., & Nechayeva, I. A. (2020). Staff management as a tool for building a competitive position of universities. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics"*, 7(2), 40–49. [https://doi.org/10.52566/MSU-ECON.7\(2\).2020.40-49](https://doi.org/10.52566/MSU-ECON.7(2).2020.40-49)
- Podolsky, A., Kini, T., Darling-Hammond, L., & Bishop, J. (2019). Strategies for attracting and retaining educators: What does the evidence say? *Education Policy Analysis Archives*, 27, 38. <https://doi.org/10.14507/EPAA.27.3722>
- Puspayanti, A. (2018). Evaluasi Pembelajaran Diklat Menggunakan Model Countenance Stake. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(1), 143–167. <https://doi.org/10.36052/ANDRAGOGI.V6I1.52>
- Rahargo, U. P., & Jannah, L. M. (2020). Tantangan Dalam Pengembangan Program Pelatihan Balai Diklat Industri Di Era Revolusi Industri 4.0. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 1–9.
- Savitri, A. (2019). *Revolusi industri 4.0: mengubah tantangan menjadi peluang di era disrupsi 4.0*. Penerbit Genesis.
- Stoyanova, T., & Stoyanov, P. (2024). The Digitization of Higher Education Institutions-A Factor for their Competitiveness in the Market of Educational Services. *Conference Proceedings. The Future of Education 2024*.
- Sultoni, S. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Kebutuhan Diklat Di Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 211–217.
- Syafi'i, M. I. (2023). Analisis Konseptual Dasar Ilmu Pendidikan dalam Teori Pembelajaran Modern. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, 1(3), 117–122.
- Syauqi, K., Munadi, S., & Triyono, M. B. (2022). Sustainable Partnership Strategy: Case Studies in Vocational High Schools and Partner Industries. *Qualitative Report*, 27(8). <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5481>
- Tlepbergenova, A. (2023). Out-Of-School English Language Learning and Academic Achievement in Kazakhstani High Schools. *Available at SSRN 4480621*. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-3-271-282>
- Usmani, N. Y., & Nurhadi, A. (2022). Rencana Strategi Diklat Pengembangan Sdm Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Islam Di Era Digital. *AL-FIKRAH: Jurnal Studi Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 5(1), 68–82.
- Warlizasusi, J. (2018). Analisis Perencanaan Strategis, Rencana Strategis Dan Manajemen Strategis STAIN Curup 2015-2019. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155–180.
- Wu, J. (2023). The Training Strategy of Creative Talents in the Teaching of Computer Software Development. *Adult and Higher Education*, 5(6), 34–38. <https://doi.org/10.23977/aduhe.2023.050607>
- Zhuravel, Y., Kuzmenko, Y., Fedoruk, O., & Tymkiv, I. (2022). Increasing the Competitiveness of Educational Institutions in the Conditions of Internetization. *Revista Eduweb*, 16(3), 23–40. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.03.2>