

**TENAGA PENGELOLA DIKLAT****Claudio Gita Morinda<sup>1</sup>, Tuti Andriani<sup>1</sup>**<sup>1,2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau<sup>1</sup>E-mail: [claudiogitamorindaa@gmail.com](mailto:claudiogitamorindaa@gmail.com)<sup>2</sup>E-mail: [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang tenaga pengelola diklat yang terdiri dari widyaiswara, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan tenaga lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Tenaga pengelola diklat memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan kelancaran dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat). Mereka bertanggung jawab atas berbagai aspek operasional, administratif, koordinasi, serta evaluasi dari pelaksanaan diklat, yang melibatkan berbagai pihak, mulai dari peserta, instruktur, hingga penyedia fasilitas. Widyaiswara adalah tenaga pengelola diklat yang memiliki peran vital dalam meningkatkan kompetensi ASN atau pegawai di sektor pemerintahan. Tenaga pendidik dalam pengelolaan sebagai pengajar yang menyampaikan pengetahuan, juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator. Tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai segala upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman sumber daya manusia di sekolah dalam melaksanakan tugasnya saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga mencapai suatu prestasi kerja (kinerja) dan produktivitas yang diharapkan melalui suatu sistem yang handal. Tenaga lainnya biasanya merujuk pada tenaga pengelola yang terlibat dalam proses penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk berbagai jenis tenaga kerja di luar kategori utama seperti pengajar atau instruktur.

**Kata Kunci:** Tenaga Pengelola Diklat, Widyaiswara, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Tenaga Lainnya.

**A. Pendahuluan**

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa. 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.<sup>1</sup> Di tengah dinamika perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi, tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing lembaga pendidikan menjadi semakin kompleks. Proses pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dijelaskan sebagai proses untuk meningkatkan kualitas manusia dan dapat memberikan perubahan kinerja yang lebih produktif dan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pembangunan nasional secara inovatif dan kreatif. Pengembangan sumber daya manusia ini memunculkan faktor-faktor yang telah ditentukan dalam hal peningkatan pendidikan dan kompetensi yang mengarah pada perbaikan efisiensi dan produktifitas kerja dalam organisasi.<sup>2</sup>

Dalam konteks ini, manajemen diklat (pengembangan dan pelatihan) menjadi salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan.<sup>3</sup> 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. 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.<sup>4</sup> Hal tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan dan desain program pelatihan hingga implementasi, evaluasi, dan adaptasi berkelanjutan. Pengembangan manajemen diklat adalah sebuah proses dinamis yang terus berubah seiring

---

<sup>1</sup> Ramdanil Mubarak, "Strategi Pengembangan Manajemen Diklat Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 02, no. 02 (2024): 127–38.

<sup>2</sup> Indra Muliawan, Sedarmayanti, and Nefi Aris Ambar Asmara, "Analisis Pelaksanaan Kebutuhan Diklat Bagi Tenaga Kependidikan Di Fakultas Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan ( FPOK ) Universitas," *Jurnal Media Administrasi Terapan* 03, no. 2 (2023): 182–94.

<sup>3</sup> Sugiyanto, Supartini, and Balai, "Model Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kesejahteraan Sosial Di Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial Vol. 20*, no. 2 (2021): 245–71.

<sup>4</sup> Agustina Rahmawati, "Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklatdi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah," *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial* 1, no. 2 (2017): 104–21.



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, karena diklat memiliki potensi besar untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dengan memperkuat kualitas pengajaran, profesionalisme staf pengajar, dan relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar.<sup>5</sup> 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.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang tenaga pengelola diklat yang terdiri dari widyaiswara, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan tenaga lainnya. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tenaga pengelola diklat, 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.

## B. Metode

Metode penelitian menggunakan kajian literatur atau kajian kepustakaan.<sup>6</sup> Kajian literatur (*literature review*) adalah suatu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan merangkum berbagai literatur atau sumber informasi yang

---

<sup>5</sup> Udhik Pandu Tunggal Rahargo and Lina Miftahul Jannah, "Tantangan Dalam Pengembangan Program Pelatihan Balai Diklat Industri Di Era Revolusi Industri 4.0," *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2020): 61–69.

<sup>6</sup> Rachmawati, "Kajian Literatur : Kemampuan Numerasi Pada Perkembangan Peserta Didik Di Lingkungan Sekolah," *Cakrawala Jurnal Ilmiah Bidang Sains*, 2023, 7–14.



relevan dengan topik penelitian yang sedang diteliti.<sup>7</sup> Kajian literatur ini tidak hanya sekadar mengumpulkan berbagai referensi, tetapi juga menyusun dan mengkritisi temuan-temuan yang ada dalam literatur yang ada, serta menggali kesenjangan yang perlu penelitian lebih lanjut.<sup>8</sup> Beberapa langkah dalam metode penelitian kajian literatur<sup>9</sup>: 1. **Penentuan Topik dan Tujuan Kajian, yaitu** menentukan topik penelitian dan tujuan kajian literatur. Tujuan kajian literatur bisa bervariasi, seperti untuk memahami perkembangan teori, menggali permasalahan yang belum terpecahkan, atau mengidentifikasi tren yang ada dalam topik tertentu; 2. **Pencarian dan Seleksi Literatur,** dilakukan dengan menggunakan berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, tesis, laporan penelitian, dan artikel di database akademik (misalnya Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, dll.); 3. **Evaluasi dan Analisis Literatur,** Literatur yang telah dipilih kemudian dievaluasi berdasarkan kualitas dan relevansinya terhadap topik yang sedang diteliti; 4. **Sintesis dan Penyusunan Kesimpulan,** Setelah analisis, langkah berikutnya adalah menyintesis informasi yang telah ditemukan, menghubungkannya dengan topik utama, dan menyusun kesimpulan. Di sini, peneliti akan menggabungkan berbagai temuan dari berbagai sumber dan menunjukkan hubungan antara satu temuan dengan lainnya; 5. **Identifikasi Gap Penelitian,** mengidentifikasi kesenjangan atau gap dalam penelitian yang ada. Hal ini bisa berupa kekurangan dalam metode yang digunakan, ketidaksesuaian antara teori dan praktik, atau aspek yang belum banyak diteliti. Identifikasi gap ini penting untuk mengarahkan penelitian lebih lanjut; dan 6. **Penulisan Laporan Kajian Literatur,** Langkah terakhir adalah menulis laporan atau artikel kajian literatur. Laporan ini harus disusun secara sistematis, jelas, dan terstruktur.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Karunia Eka Lestari and Mokhammad Ridwan Yudhanegara, *Penelitian Pendidikan Matematika* (Bandung: Refika Aditama, 2019).

<sup>8</sup> Wuryan Andayani et al., "Studi Literatur Aspek Ekonomi, Sosial Dan Lingkungan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT Bukit Asam TBK," *Jurnal Riset Terapan Akuntansi* 8, no. 1 (2024): 175–92.

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

<sup>10</sup> Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2020).



### C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dalam bentuk data merupakan bagian yang disajikan untuk menginformasikan hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan. Ilustrasi hasil penelitian dapat dipahami dan diberi keterangan secukupnya. Hasil yang dikemukakan hanyalah temuan yang bermakna dan relevan dengan tujuan penelitian.

Temuan diluar dugaan yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian harus mendapat tempat untuk dibahas. Jika artikel melaporkan lebih dari satu eksperimen, maka tujuan penelitian harus dinyatakan secara tegas dalam teks, dan hasilnya harus dikaitkan satu sama lain.

Dalam pembahasan dikemukakan keterkaitan antar hasil penelitian dengan teori, perbandingan hasil penelitian dengan hasil penelitian lain yang sudah dipublikasikan. Pembahasan menjelaskan pula implikasi temuan yang diperoleh bagi ilmu pengetahuan dan pemanfaatannya.

#### a. Widyaiswara

Widyaiswara adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam pendidikan dan pelatihan (diklat). Ketika kita mempersoalkan masalah diklat, maka sosok widyaiswara mesti dibahas dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan proses pembelajaran dalam suatu diklat. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya, dituliskan bahwa:

“Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Pemerintah”.<sup>11</sup>

Widyaiswara merupakan tenaga fungsional yang profesional, bertugas mendidik, mengajar, dan melatih (dikjartih); diidealkan dengan konsep merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, melakukan

---

<sup>11</sup> Hamzah, “Kompetensi Widyaiswara Dan Kualitas Diklat,” *Pembelajar: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran* 1, no. 2 (2017): 111–18.

pembimbingan, serta melakukan penelitian. Dijelaskan juga pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Republik Indonesia, Nomor 22 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya, tugas pokok widyaiswara adalah melaksanakan dikjartih PNS, evaluasi dan pengembangan diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah.<sup>12</sup> Widyaiswara merupakan faktor utama dan penting dalam suatu diklat. Peserta sering menjadikan mereka sebagai tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri. Pada suatu kegiatan diklat, widyaiswara merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan diklat, selain unsur peserta dan fasilitas lainnya.

Keberhasilan penyelenggaraan diklat sangat ditentukan oleh kesiapan widyaiswara dalam menyusun bahan ajar, rancang bangun pembelajaran mata diklat, rencana pembelajaran, dan bahan tayang pembelajaran. Sehubungan dengan itu, posisi strategis untuk meningkatkan mutu hasil diklat sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional widyaiswara dan mutu kinerjanya. Widyaiswara dapat diidentikkan sebagai ujung tombak dari diklat yang dilaksanakan, sebab secara langsung berupaya memfasilitasi, membangun, memberdayakan, dan mempengaruhi peserta diklat. Mereka memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai fasilitator, pendidik, pembimbing dan pengajar. Kemampuan tersebut merupakan cermin dari kompetensi yang dimilikinya.

Oleh karena itu, berkualitas tidaknya proses diklat sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi pembelajaran yang diterapkan oleh widyaiswara dalam pembelajarannya. Hal ini senada yang diungkapkan oleh Gunawan yang mengemukakan bahwa pendidik merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi widyaiswara adalah pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh Jabatan Fungsional Widyaiswara yang meliputi kompetensi pengelolaan pembelajaran, substansi, kepribadia, dan sosial

Kehadiran widyaiswara dalam proses pembelajaran dalam suatu diklat masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh

---

<sup>12</sup> Suseno, "Peran Baru Widyaiswara Di Era Pembelajaran Berbasis Digital," *STIALAN*, 2023.



apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. **Widyaiswara** adalah tenaga pengelola diklat yang memiliki peran vital dalam meningkatkan kompetensi ASN atau pegawai di sektor pemerintahan. Mereka tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan evaluator dalam proses pendidikan dan pelatihan. Keberhasilan diklat sangat bergantung pada kualitas **widyaiswara**, karena mereka berperan langsung dalam mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh peserta untuk dapat menjalankan tugas mereka secara efektif. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme dan kompetensi widyaiswara harus menjadi prioritas dalam sistem pendidikan dan pelatihan di sektor publik.

## b. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik atau instruktur merupakan salah satu komponen kunci yang memegang peranan langsung dalam proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi peserta diklat. Tenaga pendidik dalam diklat bertanggung jawab untuk menyampaikan materi, mengarahkan, serta memberikan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan oleh peserta untuk mencapai tujuan pelatihan.<sup>13</sup> Berikut adalah beberapa aspek terkait peran tenaga pendidik dalam tenaga pengelola diklat<sup>14</sup>:

### 1. Pengajaran dan Penyampaian Materi

Tenaga pendidik adalah pihak yang langsung memberikan materi pelatihan kepada peserta. Mereka harus memiliki keahlian dan pengetahuan yang mendalam tentang topik yang diajarkan. Selain kemampuan mengajar, tenaga pendidik juga harus mampu membuat materi pelatihan yang relevan dan menarik, serta mampu menyesuaikan gaya pengajaran sesuai dengan kebutuhan peserta.

### 2. Metode dan Teknik Pembelajaran

---

<sup>13</sup> Zainal Arifin and Ali Nurhadi, "Pendekatan Metode Dan Teknik Diklat Bagi Pendidik Di Era Revolusi Industri 4.0.," *Al-Fikrah* 2, no. 2 (2019).

<sup>14</sup> Lu'luin Najwa, Muhammad Suhardi, and Muharrini Angraini, "Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan," *ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik* 2, no. 4 (2022): 319–24.



Tenaga pendidik dalam diklat harus menggunakan berbagai metode pembelajaran yang sesuai, baik itu pembelajaran berbasis teori, praktikum, simulasi, maupun pembelajaran berbasis masalah. Penggunaan metode yang bervariasi akan membantu peserta lebih mudah memahami materi dan menerapkannya dalam situasi nyata.

### 3. Evaluasi dan Penilaian

Tenaga pendidik juga bertanggung jawab dalam melakukan evaluasi terhadap kemajuan peserta selama diklat berlangsung. Ini termasuk ujian, tes keterampilan, dan observasi terhadap kemampuan peserta. Selain itu, tenaga pendidik memberikan umpan balik kepada peserta untuk memperbaiki kekurangan dan mengembangkan keterampilan mereka.

### 4. Pembimbingan dan Motivasi

Selain sebagai pengajar, tenaga pendidik juga bertindak sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan dukungan moral kepada peserta diklat, membantu mereka mengatasi kesulitan, dan memotivasi untuk terus belajar dan berkembang.

### 5. Pengembangan Profesional

Tenaga pendidik dalam diklat harus terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, baik dalam bidang materi pelatihan yang diajarkan maupun dalam keterampilan mengajar. Mereka sering mengikuti pelatihan atau seminar agar tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan bidang yang mereka ajarkan.

### 6. Keterampilan Komunikasi dan Interaksi

Tenaga pendidik juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menyampaikan materi dengan jelas dan efektif, serta mampu berinteraksi dengan peserta diklat dengan cara yang profesional dan inklusif. Mereka harus bisa menciptakan suasana belajar yang mendukung agar peserta merasa nyaman dalam bertanya dan berdiskusi.

Tenaga pendidik dalam pengelolaan diklat bukan hanya sebagai pengajar yang menyampaikan pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator. Mereka memegang peranan penting dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan memastikan bahwa peserta dapat menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, tenaga pendidik dalam diklat harus memiliki kompetensi yang tinggi, baik dalam hal pengetahuan materi maupun keterampilan pedagogis, untuk memberikan pelatihan yang berkualitas.

### c. Tenaga Kependidikan

Dunia pendidikan pengelolaan tenaga kependidikan sepenuhnya disadari mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa dari keseluruhan sumber yang terdapat dalam suatu lembaga pendidikan, tenaga kependidikan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya dan karya.<sup>15</sup> Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya media dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia (tenaga kependidikan) dalam suatu organisasi (dalam hal ini sekolah), maka kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan non guru) yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut, agar menjadi tenaga yang berkualitas dan profesional, karena hanya dengan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap survive dan bisa meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian tenaga kependidikan salah satu komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dapat

---

<sup>15</sup> Masjudin and Husniati, "Optimalisasi Pengelolaan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Ta'dib* 16, no. I (2018): 70–86.



dikelola dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi tenaga pendidikan yang berkualitas dan dapat melakukan fungsinya secara professional, karena tenaga kependidikan yang professional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam peningkatan mutu pendidikan.

Tenaga kependidikan merupakan istilah yang sering dikaitkan dengan penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan, baik pendidikan jalur sekolah maupun kursus-kursus yang terprogram secara sistematis. Tenaga kependidikan dapat diartikan orang yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatan proses pendidikan di sekolah. Di lingkungan lembaga pendidikan, tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi dua kelompok<sup>16</sup>, yaitu:

1. Tenaga guru, yaitu tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan pendidikan lainnya.
2. Tenaga non guru, yaitu tenaga kependidikan yang tidak langsung bertugas mewujudkan proses belajar mengajar, yang antara lain meliputi:
  - a) Tenaga tata usaha, yaitu tenaga kependidikan yang bertugas mengelola administrasi umum sekolah.
  - b) Laboran, yaitu petugas teknisi laboratorium yang bertugas membantu guru praktek dalam mengadministrasikan, mendokumentasikan, menyiapkan, memelihara peralatan laboratorium sehingga siap dipakai.
  - c) Pustakawan, yaitu tenaga kependidikan yang diberi tanggung jawab mengelola perpustakaan sekolah.
  - d) Teknisi sumber belajar adalah tenaga kependidikan yang diberi tanggungjawab untuk menyiapkan, merawat, memperbaiki, dan membantu mendayagunakan peralatan sebagai akibat perkembangan teknologi pendidikan.

---

<sup>16</sup> Nurussalami, "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Intelektualita Prodi MPI* 11, no. 1 (2022): 125–38.



Sehubungan dengan hal di atas pengelolaan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai segala upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman sumber daya manusia di sekolah dalam melaksanakan tugasnya saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga mencapai suatu prestasi kerja (kinerja) dan produktivitas yang diharapkan melalui suatu sistem yang handal. Sedangkan administrasi personil sekolah dapat diartikan sebagai proses penggunaan tenaga manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu usaha kerja sama. Proses ini meliputi kegiatan penerimaan, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian.

#### d. Tenaga Lainnya

Tenaga pengelola diklat tenaga lainnya biasanya merujuk pada tenaga pengelola yang terlibat dalam proses penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk berbagai jenis tenaga kerja di luar kategori utama seperti pengajar atau instruktur. Secara umum, diklat memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja dalam berbagai bidang. Tenaga pengelola diklat lainnya mungkin termasuk<sup>17</sup>:

1. **Administrasi Diklat:** Tenaga yang bertanggung jawab untuk mengelola administrasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan diklat, mulai dari pendaftaran peserta, penyusunan jadwal, hingga pengelolaan anggaran.
2. **Fasilitator / Koordinator:** Mereka yang mengorganisir atau memfasilitasi kegiatan diklat, memastikan kegiatan berjalan lancar, dan mengkoordinasikan antara peserta, instruktur, dan pihak lain yang terlibat.
3. **Evaluasi dan Monitoring:** Tenaga yang bertugas untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas pelatihan, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa mendatang.

<sup>17</sup> Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008).



4. **Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK):** Tenaga yang mengelola sistem teknologi yang digunakan dalam penyelenggaraan diklat, baik itu untuk registrasi online, pembelajaran jarak jauh, maupun alat bantu presentasi.
5. **Sumber Daya Manusia (SDM):** Tenaga yang mengelola kualifikasi dan pengembangan profesional dari peserta diklat, termasuk pengelolaan instruktur dan materi pelatihan.

Tugas-tugas ini, meskipun sering dianggap sebagai "tenaga pengelola lainnya", sangat penting untuk memastikan bahwa diklat berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

#### D. Kesimpulan

Tenaga Pengelola Diklat memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan kelancaran dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat). Mereka bertanggung jawab atas berbagai aspek operasional, administratif, koordinasi, serta evaluasi dari pelaksanaan diklat, yang melibatkan berbagai pihak, mulai dari peserta, instruktur, hingga penyedia fasilitas. **Widyaiswara** adalah tenaga pengelola diklat yang memiliki peran vital dalam meningkatkan kompetensi ASN atau pegawai di sektor pemerintahan. Widyaiswara bertugas sebagai pengajar, fasilitator, pembimbing, dan evaluator dalam proses pendidikan dan pelatihan. Kemudian tenaga pendidik dalam pengelolaan sebagai pengajar yang menyampaikan pengetahuan, juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator. Mereka memegang peranan penting dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan memastikan bahwa peserta dapat menguasai keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan atau tugas tertentu. Untuk tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai segala upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman sumber daya manusia di sekolah dalam melaksanakan tugasnya saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga mencapai suatu prestasi kerja (kinerja) dan produktivitas yang diharapkan melalui suatu sistem yang handal. Selanjutnya tenaga lainnya biasanya merujuk pada tenaga pengelola yang terlibat dalam proses penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk berbagai jenis tenaga kerja di luar kategori utama

seperti pengajar atau instruktur. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen diklat yang lebih efektif di masa depan.

### Daftar Pustaka

- Andayani, Wuryan, Sutrisno T, Muhammad Iqbal, Maharani Wuryantoro, and Alphasyah Lazuardy Sidarta. "Studi Literatur Aspek Ekonomi, Sosial Dan Lingkungan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT Bukit Asam TBK." *Jurnal Riset Terapan Akuntansi* 8, no. 1 (2024): 175–92.
- Arifin, Zainal, and Ali Nurhadi. "Pendekatan Metode Dan Teknik Diklat Bagi Pendidik Di Era Revolusi Industri 4.0." *Al-Fikrah* 2, no. 2 (2019).
- Hamzah. "Kompetensi Widyaiswara Dan Kualitas Diklat." *Pembelajar: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran* 1, no. 2 (2017): 111–18.
- Karunia Eka Lestari, and Mokhammad Ridwan Yudhanegara. *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung: Refika Aditama, 2019.
- Masjudin, and Husniati. "Optimalisasi Pengelolaan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Ta'dib* 16, no. 1 (2018): 70–86.
- Mubarok, Ramdanil. "Strategi Pengembangan Manajemen Diklat Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan." *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 02, no. 02 (2024): 127–38.
- Muliawan, Indra, Sedarmayanti, and Nefi Aris Ambar Asmara. "Analisis Pelaksanaan Kebutuhan Diklat Bagi Tenaga Kependidikan Di Fakultas Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan ( FPOK ) Universitas." *Jurnal Media Administrasi Terapan* 03, no. 2 (2023): 182–94.
- Najwa, Lu'luin, Muhammad Suhardi, and Muharrini Angraini. "Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pendidikan." *ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik* 2, no. 4 (2022): 319–24.
- Nurussalami. "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Intelektualita Prodi MPI* 11, no. 1 (2022): 125–38.
- Priyono, and Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2008.
- Rachmawati. "Kajian Literatur : Kemampuan Numerasi Pada Perkembangan Peserta Didik Di Lingkungan Sekolah." *Cakrawala Jurnal Ilmiah Bidang Sains*, 2023, 7–14.
- Rahargo, Udhik Pandu Tunggal, and Lina Miftahul Jannah. "Tantangan Dalam Pengembangan Program Pelatihan Balai Diklat Industri Di Era Revolusi Industri 4.0." *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 11, no. 2 (2020): 61–69.
- Rahmawati, Agustina. "Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah." *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial* 1, no. 2 (2017): 104–21.

Sugiyanto, Supartini, and Balai. "Model Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kesejahteraan Sosial Di Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial Vol. 20*, no. 2 (2021): 245–71.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Suseno. "Peran Baru Widyaiswara Di Era Pembelajaran Berbasis Digital." *STIALAN*, 2023.  
Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2020.

