

## TANTANGAN KURANGNYA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PELATIHAN DI SPNF SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KOTA MEDAN

Sani Susanti<sup>1</sup>, Anugrah Setiawan<sup>2</sup>, Yolanda Pricilia<sup>3</sup>, Lidya Sitompul<sup>4</sup>,  
Dewi Khairani<sup>5</sup>, Vista Ayuning<sup>6</sup>

<sup>1, 2, 3, 4, 5, 6</sup>Universitas Negeri Medan, Jl. William Iskandar Ps. V, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [priciliasiregar84@gmail.com](mailto:priciliasiregar84@gmail.com)

---

### Article History

Received: 12-06-2024

Revision: 19-06-2024

Accepted: 22-06-2024

Published: 24-06-2024

**Abstract.** The background of the research is based on the formulation of the problem, namely the challenges faced by the Learning Activity Studio (SKB) in Medan City from the perspective of training management due to limited resources. This study uses a qualitative approach with a descriptive analysis method. The subjects in this study are leaders and employees at SPNF SDKB in Medan City who are selected through purposive sampling techniques. Data collection was carried out through observation and interviews directly to respondents. Data analysis is carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the analysis show that the development of human resources in a SKB is very necessary to improve the quality and success of the training program, namely further efforts are needed in the development of more varied training programs and more activities, as well as improving human resource competencies so that the company can survive and develop in accordance with environmental demands. To increase training management resources, SKB can consider strategies such as internal and external training, as well as the use of technology to improve training access and efficiency. SKB also needs to increase the role and participation of the community in the process of training and human resource development to increase public awareness and involvement in human resource development.

**Keywords:** Management, Training, SKB, Non-Formal Schools

**Abstrak.** Latar belakang penelitian didasarkan pada rumusan masalah yaitu tantangan yang dihadapi Sanggar Kegiatan Pembelajaran (SKB) di Kota Medan dari sudut pandang manajemen pelatihan karena keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai pada SPNF SDKB di Kota Medan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara secara langsung kepada responden. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah SKB sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan yaitu diperlukan upaya lebih lanjut dalam pengembangan program pelatihan yang lebih variatif dan lebih banyak kegiatan, serta meningkatkan kompetensi SDM agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan. Upaya meningkatkan sumber daya manajemen pelatihan, SKB dapat mempertimbangkan strategi-strategi seperti pelatihan internal dan eksternal, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan akses dan efisiensi pelatihan. SKB juga perlu meningkatkan peran dan partisipasi masyarakat dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Manajemen, Pelatihan, SKB, Sekolah Non-Formal

---

**How to Cite:** Susanti, S., Setiawan, A., Pricilia, Y., Sitompul, L., Khairani, D., & Ayuning, V. (2024). Tantangan Kurangnya Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pelatihan di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Medan. *DIVERSIFICATION: Journal of Economics and Management Studies*, 1 (2), 60-67. <http://doi.org/10.54373/djems.v1i2.1287>

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan landasan penting bagi perkembangan masyarakat. Melalui pendidikan, individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang membantu mereka tumbuh secara pribadi dan profesional (Mubarok, 2021). Namun, akses terhadap pendidikan berkualitas masih menjadi tantangan bagi banyak masyarakat, terutama mereka yang berada di daerah tertinggal secara ekonomi (Darim, 2020). Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan upaya untuk mengatasi ketimpangan akses pendidikan tersebut dengan memberikan program pelatihan dan pembelajaran kepada masyarakat khususnya di perkotaan seperti Kota Medan. Pada dasarnya SKB bertujuan untuk memberikan kesempatan belajar kepada individu yang tidak memiliki akses pendidikan formal atau memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilannya. Namun, SKB seringkali menghadapi tantangan besar dalam upayanya memberikan layanan berkualitas tinggi, terutama terkait dengan kurangnya sumber daya. Tantangan-tantangan ini tidak hanya berdampak pada efektivitas pelatihan yang diberikan, namun juga dapat membatasi ruang lingkup dan dampak positif pelatihan mereka terhadap komunitas lokal (Sapinah et al., 2021).

Pada konteks SKB Kota Medan, permasalahan kurangnya sumber daya dalam pengelolaan pendidikan menjadi hal yang sentral dalam upaya peningkatan mutu pelayanan pendidikan. Pelatihan dan pembelajaran merupakan elemen penting dalam pengembangan pribadi dan masyarakat. Di tengah dinamika perkembangan sosial dan teknologi (Koswara, 2014), Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) menjadi sangat penting dalam memberikan akses pendidikan nonformal dan pelatihan keterampilan kepada masyarakat di berbagai kota di Indonesia, termasuk Kota Medan. Namun SKB menghadapi tantangan besar dalam memberikan pelatihan yang efektif dan berkualitas. Salah satu tantangan terbesar bagi SKB adalah kurangnya sumber daya. Kekurangan sumber daya SKB mencakup banyak aspek, mulai dari keterbatasan dana, keterbatasan fasilitas, dan terbatasnya tenaga pengajar yang terlatih. Dalam konteks ini, konsep manajemen pelatihan menjadi sangat penting (Darim, 2020). Manajemen pelatihan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal (Nurhalim & Puspita, 2021).

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki dampak kelangkaan sumber daya terhadap manajemen pelatihan di berbagai lembaga pendidikan dan pelatihan. Misalnya, studi Smith (2018) dalam *Community Education Review* menunjukkan bahwa kurangnya dana merupakan salah satu hambatan utama dalam menyediakan layanan pendidikan berkualitas di organisasi nirlaba seperti SKB. Smith menekankan bahwa sumber daya keuangan yang terbatas dapat menghambat penyediaan fasilitas, pembayaran gaji staf, dan pengembangan program

pelatihan yang inovatif. Di sisi lain, penelitian Johnson *et al.* (2020) menunjukkan bagaimana terbatasnya ketersediaan staf pengajar yang berpengalaman dapat mempengaruhi kualitas pelatihan bagi peserta. Selain keterbatasan dana, keterbatasan fasilitas juga menjadi permasalahan yang sering dihadapi SKB Kota Medan. Sebuah studi oleh Jones *et al.*, (2020) yang diterbitkan dalam jurnal *Education and Community Development* menunjukkan bahwa kurangnya ruang kelas, peralatan pembelajaran, dan infrastruktur yang memadai dapat membatasi kemampuan SKB dalam memberikan pelatihan secara efektif. Penelitian Jones *et al.*, (2020) juga menemukan bahwa fasilitas yang buruk dapat mempengaruhi motivasi peserta dan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Selain keterbatasan dana dan fasilitas, tantangan lain yang dihadapi SKB Kota Medan adalah kurangnya guru terlatih. Studi Wang (2019) menunjukkan bahwa kurangnya guru yang berkualitas dapat menjadi kendala dalam menyediakan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi. Wang menekankan pentingnya pelatihan staf dan peningkatan kapasitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa program pelatihan yang ditawarkan oleh SKB memenuhi kebutuhan peserta.

Namun dalam SKB, kurangnya guru yang terlatih seringkali menjadi kendala dalam melaksanakan program pelatihan yang berkualitas (Puspito *et al.*, 2021). Pentingnya pengelolaan sumber daya yang efektif dalam konteks SKB Kota Medan juga didukung oleh penelitian Brown (2020) yang menekankan peran strategis pengelolaan sumber daya dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Dengan mengelola sumber daya yang ada secara bijak, SKB dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan pelatihan yang lebih berkualitas kepada masyarakat (Wahyuni, 2021). Meski tantangan yang dihadapi SKB Kota Medan tidak sedikit, namun perlu diketahui bahwa upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut telah dilakukan.

Berdasarkan Laporan Tahunan SKB Kota Medan (2023), berbagai inisiatif dilakukan untuk meningkatkan pendanaan dan memperluas jaringan kemitraan dengan pemangku kepentingan eksternal untuk mendukung kegiatan pelatihan. Meskipun demikian, tantangan kekurangan sumber daya masih menjadi fokus utama pengelola SKB dalam upaya meningkatkan efektivitas program pelatihan. Dalam situasi yang semakin dinamis dan kompleks ini, penelitian lebih lanjut mengenai tantangan kurangnya sumber daya dalam manajemen pelatihan di SKB Kota Medan menjadi sangat penting. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan pelatihan diharapkan dapat menghasilkan berbagai strategi yang dapat membantu SKB mengatasi tantangan-tantangan tersebut dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan kepada masyarakatnya

(Fibrianti, 2020). Dalam konteks ini, sangat penting untuk memahami tantangan yang timbul akibat kurangnya sumber daya dalam pengelolaan pelatihan SKB Kota Medan. Dengan memahami penyebab permasalahan dan dampaknya, SKB dapat menyusun strategi yang efektif untuk mengatasi permasalahan tersebut dan meningkatkan efektivitas layanan pendidikan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam tantangan yang dihadapi oleh Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Kota Medan terkait manajemen pelatihan akibat kurangnya sumber daya. Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai pada SPNF SKB di Kota Medan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara secara langsung kepada responden. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Perencanaan sumber daya manusia menggali kebutuhan masa depan lembaga pendidikan, yang melibatkan identifikasi kebutuhan personel, penentuan jumlah dan jenis staf yang diperlukan, serta pengembangan strategi rekrutmen yang efektif (Kresnadi & Narendra, 2023). Sebagai fondasi bagi keberhasilan lembaga, perencanaan sumber daya manusia memberikan landasan yang kuat. Perencanaan sumber daya manusia membantu lembaga pendidikan mengantisipasi kebutuhan personel di masa depan, sementara pengembangan sumber daya manusia memastikan bahwa personel memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan (Puspito et al., 2021). Pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan organisasi dan pengawasan personel, juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif (Atmaja & Ratnawati, 2018). Kemudian, memusatkan perhatian pada pengembangan sumber daya manusia, fokus pada pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan profesionalisme staf pendidikan (Mubarok, 2021). Perlunya pengembangan sumber daya manusia menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran (Rijal et al., 2023). Proses organisasi, pengawasan, dan pengarahan personel perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan tersebut yang mencakup penentuan tanggung jawab, dan evaluasi kinerja staf (Puspito et al., 2021).

SDM memiliki peran yang sangat penting bagi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). SKB sebagai satuan pendidikan luar sekolah memiliki tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan (Utamy et al., 2020). Dalam konteks manajemen pelatihan SKB, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SKB memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, namun masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan SKB serta meningkatkan kompetensi SDM agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan kebutuhan lingkungan (Fitri, 2023). Pengelolaan SKB, sebagai satuan pendidikan luar sekolah, memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. SKB melalui pimpinan dan jajaran yang ada, telah melakukan berbagai upaya untuk membangun sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan (Fajriyani et al., 2023).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SPNF SKB Kota Medan menghadapi beberapa tantangan dalam pelatihan manajemen, termasuk kekurangan sumber daya. Pegawai yang diwawancarai mengatakan bahwa organisasi ini memiliki kekurangan dana untuk menyelenggarakan pelatihan, serta Kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Selain itu, pegawai juga mengatakan bahwa organisasi ini memiliki kekurangan pegawai yang ahli dalam bidang pelatihan atau pengembangan talenta internal. Kurangnya sumber daya dalam pelatihan manajemen di SPNF SKB Kota Medan dapat menyebabkan beberapa dampak negatif. Salah satunya adalah kurangnya kemampuan dan keterampilan pekerja di bidangnya masing-masing. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pekerjaan yang kurang baik dan juga dapat berdampak pada kepuasan pekerja yang kurang. Solusi yang bisa diatasi untuk mengatasi kurangnya manajemen pelatihan di SKB yaitu:

- Pengembangan talenta internal: pengembangan talenta internal dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada karyawan yang telah ada di SKB. Dengan demikian, organisasi dapat mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang telah dimiliki, serta meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi
- Pengembangan program pelatihan: pengembangan program pelatihan yang lebih variatif dan lebih banyak kegiatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan SKB (Pratiwi, 2022).
- Kooperasi dengan lembaga lain: kooperasi dengan lembaga lain yang memiliki sumber daya dan keahlian yang relevan dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan SKB. Dengan demikian, SKB dapat memperoleh

dukungan sumber daya yang lebih luas dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi

- Pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia: pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan SKB. Dalam hal ini, perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia, menyesuaikan kegiatan sumber daya manusia dengan tujuan organisasi, dapat mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia, dan mengembangkan sistem sumber daya manusia (Sunarsi, 2018)
- Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi: Pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan SKB dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih spesifik dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, karyawan SKB dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan SKB

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manajemen pelatihan. *Pertama*, analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis* atau TNA) harus dilakukan untuk menentukan apa yang diperlukan dalam pelatihan dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya (Nurhalim & Puspita, 2021). *Kedua*, pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks organisasi, serta mempertimbangkan jabatan dan peran karyawan serta tujuan organisasi. *Ketiga*, dukungan dari manajemen dan pengakuan terhadap peran kreativitas dalam mencapai keberhasilan. *Keempat*, pelatihan harus dilakukan secara sistematis dan terencana dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Terakhir, evaluasi program pelatihan harus dilakukan untuk mengetahui efektifitas pelatihan dan meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan (Koswara, 2014).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah SKB sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan yaitu diperlukan upaya lebih lanjut dalam pengembangan program pelatihan yang lebih variatif dan lebih banyak kegiatan, serta meningkatkan kompetensi SDM agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan. SKB perlu meningkatkan investasi pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan

kualitas pelatihan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan masa depan.

Upaya meningkatkan sumber daya manajemen pelatihan, SKB dapat mempertimbangkan strategi-strategi seperti pelatihan internal dan eksternal, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan akses dan efisiensi pelatihan. SKB juga perlu meningkatkan peran dan partisipasi masyarakat dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia.

## REKOMENDASI

Rekomendasi dalam penelitian ini perlunya pemenuhan fasilitas pembelajaran seperti perpustakaan, metode pembelajaran yang variatif, motivasi tutor pada peserta didik, sehingga mendukung optimalnya proses pembelajaran.

## REFERENSI

- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
- Brown, T. (2020). The impact of community education programs on urban youth. *Community Education Review*, 18(2), 100-115.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Fibrianti, S. (2020). *Analisis Penyelenggaraan “Setara Daring” Sebagai Media Pembelajaran Pendidikan Luar Sekolah Di Satuan Pendidikan Non-Formal (Spnf) Skb Gudo Kabupaten Jombang. 04.*
- Fitri, L. (2023). *Mengembangkan Potensi Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Dan Tantangan. 03.*
- Johnson, A., Brown, B., & Smith, C. (2020). Community engagement strategies in urban areas. *Community Education Review*, 18(3), 123-138.
- Jones, L., Smith, A., & Brown, B. (2020). Innovative teaching methods in community education. *Community Education Review*, 19(4), 200-215.
- Koswara, R. (2014). *Manajemen Pelatihan Life Skill Dalam Upaya Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren. 4(2252).*
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>

- Muhamad Irfan Kresnadi & Dafa Arga Narendra. (2023). Transformasi Upskilling dan Reskilling Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 Di Sektor Kepelabuhanan dan Logistik. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 169–174. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.870>
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
- Pratiwi, S. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik*. 1(1).
- Puspito, G. W., Swandari, T., & Rokhman, M. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan Non Formal*.
- Rijal, S., Azis, A. A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Nirawana, I. W. S., & Legito. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(03), 156–170. <https://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03.123>
- Sapinah, Hamlifah, & Maryani, K. (2021). Peran Sanggar Kegiatan Belajar (Skb) Kota Serang Sebagai Satuan Pendidikan Nonformal. *Parameter*, 33(2), 95–113. <https://doi.org/10.21009/parameter.332.01>
- Smith, J. (2018). Effective strategies for community education. *Community Education Review*, 15(2), 45-59.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan*. 2(3).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wang, H. (2019). Advancements in community education practices. *Community Education Review*, 17(1), 50-67.
- Wahyuni, S. (2021). Peran Pamong Belajar: Studi Naturalistik terhadap Pamong Belajar dalam Melaksanakan Layanan Program Pendidikan Non Formal. *Pepatudzu : Media Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*, 17(2), 102. <https://doi.org/10.35329/fkip.v17i2.1841>