

**IMPLEMENTASI STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Deradikalisasi terhadap Mantan Napi Terorisme Di Yayasan Lingkar
Perdamaian Kabupaten Lamongan)**

Ahmad Jundulloh, Ah. Ali Arifin

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
junduelhasyim@gmail.com

Keyword Article Info

Abstract

Keyword:

*Strategi Pelatihan,
Pengembangan Sumber
Daya Manusia*

Page: 55-60

The Lamongan District Peace Ring Foundation needs training and development for former terrorism convicts, so that they can escape from radical networks and become qualified human resources. This study aims to describe the training strategy and human resource development and the factors that support and obstruct it at the Lamongan District Peace Ring Foundation. Researchers used qualitative research methods with a descriptive approach. This study uses data collection techniques by means of interviews, documentation, and observation. The results of this research are the human resource training strategy applied to former terrorism convicts by the Lamongan District Peace Circle Foundation has a goal, namely to leave the old community and change lifestyles, create integrity with the community, improve skills and abilities, know how to be entrepreneurial.

Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan membutuhkan pelatihan dan pengembangan terhadap mantan napi terorisme, sehingga mereka bisa lepas terhadap jaringan radikal dan mampu menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambatnya di Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil dari penelitian ini yaitu Strategi pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan bagi mantan napi terorisme oleh Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan memiliki tujuan, yaitu untuk meninggalkan komunitas lama dan merubah gaya hidup, menciptakan integritas dengan masyarakat, meningkatkan skill dan kemampuan, mengetahui cara berwirausaha.

Editorial Office:

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Jl. Ahmad Yani 117 Surabaya, Jawa Timur, Indonesia.

Email: jurnalikom@uinsby.ac.id

Pendahuluan

Dalam manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*), pelatihan (*training*) memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kreativitas dan keahlian yang tinggi. Setiap manusia memiliki potensi yang berbeda-beda. Manusia juga memiliki pola pikir dan perilaku yang berbeda-beda. Oleh karena itu, proses pelatihan (*training*) dilakukan oleh sebuah organisasi atau lembaga untuk mengasah kemampuan dan keahlian anggotanya. Hal itu dilakukan sebagai langkah untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Proses pengembangan (*development*) merupakan suatu proses yang penting bagi sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi atau lembaga. Upaya pengembangan terhadap sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa yang akan datang. Pengembangan didasarkan pada fakta, bahwa seorang tentu akan membutuhkan perkembangan terhadap pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki. Agar pengembangan sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dan terstruktur.

Subjek dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, konteks sumber daya manusia yang dimaksud ialah para mantan napi terorisme yang memang sudah bebas dari penjara. Sedangkan, obyek penelitian yang akan dilakukan yaitu di Yayasan Lingkar

Perdamaian Kabupaten Lamongan. Yayasan Lingkar Perdamaian adalah lembaga swadaya masyarakat yang didirikan pada tanggal 29 November 2016 di Kabupaten Lamongan. Yayasan Lingkar Perdamaian bekerja dalam bidang jasa yang di dalamnya menekankan pembinaan terhadap mantan napi terorisme.

Yayasan Lingkar Perdamaian didirikan untuk menampung serta mengajak para mantan napi terorisme agar meninggalkan komunitas lama yang bersifat radikal. Upaya deradikalisasi ini dilakukan untuk merubah mindset dan pola hidup mantan napi terorisme. Yayasan Lingkar Perdamaian dalam upaya *deradikalisasi* terhadap mantan napi terorisme dilakukan melalui berbagai cara. Salah satunya yaitu melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan tersebut bertujuan agar mereka memiliki keahlian, keterampilan, pekerjaan, dan bahkan bisa membuka lapangan pekerjaan.

Kajian Pustaka

1. Strategi

Menurut Stephanie K. Marrus seperti yang dikutip oleh Sukristono menyatakan, bahwa strategi dapat diartikan sebagai penentuan proses perencanaan dan penyusunan cara yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi juga dapat didefinisikan sebagai suatu rencana (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹ Strategi tidak hanya digunakan sebagai peta untuk mencapai arah tujuan saja, namun

¹ Husein Umar, "*strategic Management In Action*", (Jakarta: PT GramediaPustaka, 2001), hal 31.

strategi juga harus mampu menunjukkan teknik operasionalnya.²

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa strategi merupakan upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk merencanakan dan menyusun sebuah cara dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson menjelaskan, bahwa pelatihan merupakan proses meningkatkan kemampuan kepada karyawan agar memperoleh kemampuan baru dalam melakukan pekerjaan.³ Sedangkan menurut Ike Ksudyah Rachmawati menjelaskan, bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, sehingga mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.⁴

Pelatihan sumber daya manusia merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Kegiatan ini diadakan tentu memiliki tujuan tersendiri bagi organisasi. Adapun tujuan dari pelatihan sumber daya manusia di antaranya yaitu:

a) Untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia.

b) Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

c) Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

d) Meningkatkan kemampuan peserta latihan dalam mengerjakan tugasnya saat ini.

Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.⁵

3. Pengembangan

Menurut Menurut Sunyoto mengungkapkan, bahwa definisi pengembangan merupakan kegiatan yang memiliki ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sifat kepribadian dan biasanya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dalam jangka panjang.⁶

Sedangkan, Ike Kusdyah Rachmawati (2008) berpendapat, bahwa pengembangan merupakan proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan saat ini dan di masa yang akan datang.⁷

Menurut Anwar Prabu menjelaskan, bahwa metode pengembangan sumber

² Onong Uchjana Effendi, "Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek", (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1984), hal 34.

³ Nurul Khurotin dan Tri Wulida A, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Vol 64 No. 1 2018) hal 196

⁴ Ike Kusdyah Rachmawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2009) hal 110

⁵ Efrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan, *Jurnal Edu Tech*, (Vol 2 No 2 2016) hal 48.

⁶ Nurul Khurotindan Tri Wulida A, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Vol 64 No. 1 2018) hal 196

⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2009) hal 110

daya manusia dibagi menjadi empat, yaitu.⁸

a) Metode Pelatihan

Metode pelatihan dapat diterapkan *dalam* proses pengembangan. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu simulasi, konferensi, studi kasus, dan bermain peran.

b) *Understudies*

Metode *understudy* adalah cara yang digunakan untuk mempersiapkan peserta agar melaksanakan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu.

c) *Job Rotation*

Job rotation adalah metode yang melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Hal tersebut bertujuan dan direncanakan atas dasar pembelajaran.

d) *Coaching-Counseling*

Coaching adalah metode pengajaran, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan pada pegawai bawahan. Sedangkan, *Counseling* adalah pemberian bantuan kepada peserta agar dapat menerima, memahami, dan merealisasikan diri.

4. Faktor pendukung dan penghambat

Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan meliputi:

a) Faktor Pendukung

Faktor pendukung merupakan semua faktor yang bersifat mendorong dan melancarkan segala sesuatu yang akan terjadi. Faktor-faktor pendukung dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- 1) Motivasi
- 2) Sarana dan Prasarana
- 3) Sikap Instruktur/Pelatih
- 4) Dukungan dari Orang Lain
- 5) Lingkungan.⁹

b) Faktor Penghambat

Faktor Penghambat merupakan semua faktor yang bersifat menghambat dan menghalangi segala sesuatu yang akan terjadi. Faktor-faktor penghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- 1) Peserta
- 2) Pelatih atau Instruktur
- 3) Fasilitas
- 4) Kurikulum
- 5) Keuangan.¹⁰

Hasil dan Pembahasan

Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan di kantor Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Strategi pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan bagi mantan napi terorisme oleh Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan memiliki tujuan, yaitu untuk

⁸Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar, "Pengantar Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012) hal 83

⁹ Sudadio Dkk, "Upaya Tutor Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Kecakapan Berwirausaha melalui Pelatihan Tataboga di LKP

Ghea Kota Serang". *Jurnal ISN*, (Vol 3 No 1 2018), hal 56.

¹⁰Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)", (Jakarta: Prestasi Pustaka), hal 95.

meninggalkan komunitas lama dan merubah gaya hidup, menciptakan integritas dengan masyarakat, meningkatkan *skill* dan kemampuan, mengetahui cara berwirausaha.

Metode yang digunakan yaitu *on the job training*. Metode tersebut diterapkan dengan cara mendatangkan pelatih atau instruktur (*choaching*) ke kantor Yayasan Lingkar Perdamaian. Kedua adalah metode *off the job training*. Metode tersebut di implementasikan dengan cara mengadakan kegiatan seminar dan *workshop* pelatihan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan upaya deradikalisasi terhadap mantan napi terorisme yaitu meliputi aspek ideologi dan aspek ekonomi dan pemberdayaan.

Aspek ideologi dilakukan untuk mengubah mindset para mantan napi terorisme. aspek ekonomi dan pemberdayaan dilakukan untuk membantu mantan napi terorisme meningkatkan usaha dan skill yang sudah dimiliki.

Selain itu, tujuan pengembangan bagi koordinator yayasan juga untuk mengetahui cara menghadapi berbagai karakter dan pola pikir yang dimiliki oleh mantan napi terorisme.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung dalam program pelatihan dan pengembangan terhadap mantan napi terorisme di Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. faktor internal yang meliputi motivasi

diri, pertemanan, dan adanya tanggung jawab. faktor eksternal yang meliputi dukungan dari orang lain seperti keluarga, anak, istri, dan orang-orang terdekat.

Faktor penghambat dalam program pelatihan dan pengembangan mantan napi terorisme di Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan terdiri dari dua macam yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari rendahnya keterampilan dari mantan napi terorisme, kurangnya pengetahuan tentang pelatihan kerja, dan kurikulum yayasan yang masih belum terintegrasikan dengan pemerintah. Sedangkan, faktor eksternalnya terdiri dari pengaruh dari kelompok lama, adanya ejekan dari masyarakat, kurangnya dukungan dari pemerintah, kurangnya fasilitas dan keuangan.

Kesimpulan

- 1) Strategi pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan bagi mantan napi terorisme oleh Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan menggunakan metode *on the job training* dan *off the job training*. Pelatihan dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahap *profiling* anggota, tahap pelatihan kerja, tahap persiapan yang matang, tahap penentuan tujuan, implementasi kegiatan, dan terakhir tahap evaluasi.
- 2) Yayasan Lingkar Perdamaian melakukan pengembangan dalam upaya deradikalisasi terhadap mantan napi terorisme meliputi aspek ideologi dan aspek ekonomi dan pemberdayaan. Metode yang digunakan adalah pelatih-

- an, *coaching* dan *counseling*, metode kunjungan ke lapas, dan studi banding.
- 3) Faktor pendukung dan penghambat masing-masing terdiri dari dua faktor yaitu faktor *internal* dan *eksternal*.

Umar,Husein, *Strategic Management In Action*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2001.

Daftar Pustaka

- Anwar, Saifudin. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Effendi, Onong Uchjana,. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1984.
- Efrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, Jurnal EduTech, Vol 2, No 2, 2016.
- Khurotin, Nurul dan Tri Wulida A,. *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*,Vol 64, No. 1, 2018.
- Mulyana, Dedi. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2009
- Subekhi, Akhmad dan Muhammad Jauhar,. *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Prestasi Pusaka, 2012.
- Sudadio Dkk,. *Upaya Tutor Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Kecapakan Berwirausaha melalui Pelatihan Tataboga di LKP Ghea Kota Serang*. *Jurnal ISN*, Vol 3, No 1, 2018.