

## PENGARUH KURIKULUM DIKLAT, REKRUITMEN WIDYAISWARA DAN SARPRAS *E-LEARNING* TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN PENDIDIKAN KEMENTERIAN PERTAHANAN DALAM MEMBANTU PERTAHANAN NEGARA

Muzizah<sup>1</sup>, Siswantoro<sup>2</sup>, Agung Raharjanto<sup>3</sup>

Universitas Pertahanan Republik Indonesia

Email: [zizah.muzizah1964@gmail.com](mailto:zizah.muzizah1964@gmail.com)<sup>1</sup> [eedel59@gmail.com](mailto:eedel59@gmail.com)<sup>2</sup> [araharjanto@gmail.com](mailto:araharjanto@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kurikulum diklat, rekrutmen widyaiswara dan sarpras *e-learning* terhadap sumber daya manusia sehingga sulit untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pendidikan dan pelatihan atau Diklat merupakan bagian integral dari pengembangan sumberdaya manusia. Badan Diklat Kementerian Pertahanan (Badiklat Kemhan) memiliki posisi yang sangat strategis dalam usaha mengembangkan kompetensi sumber daya manusia aparatur. Dengan posisinya yang strategis ini, Badiklat Kemhan dituntut melakukan reformasi penyelenggaraan diklat yang berbasis kompetensi. Secara umum penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, memahami, dan memaknai tentang implementasi kebijakan reformasi sumber daya kediklatan di Badiklat Kemhan. Metode atau Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hal ini antara lain diindikasikan dengan: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kurikulum diklat (X1) terhadap Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 6.500 > t_{tabel} = 2.008$

**Kata Kunci:** Kurikulum diklat, rekrutmen widyaiswara dan sarpras *e-learning*, sumber daya manusia

### Abstract

*This research is motivated by the low training curriculum, widyaiswara recruitment and e-learning sarpras on human resources, making it difficult to achieve efficiency and effectiveness in government administration. Education and training or training is an integral part of human resource development. The Training Agency of the Ministry of Defense (Badiklat Kemhan) has a very strategic position in an effort to develop the competence of human resources of the apparatus. With this strategic position, Badiklat Kemhan is required to reform the implementation of competency-based training. In general, this study aims to describe, understand, and interpret the implementation of the education and training resource reform policy in Badiklat Kemhan. The method or type of research used in this study is quantitative research. Quantitative research method is one type of research whose specifications are systematic, planned and clearly structured from the beginning to the creation of the research design. Quantitative research methods, namely research methods based on the philosophy of positivism, are used to examine certain populations or samples, data collection using research instruments, data analysis is quantitative / statistical, with the aim of testing predetermined hypotheses. This is indicated, among others, by: There is a direct and significant influence between the Training Curriculum (X1) on Human Resources (Y) of the Education Agency of the Ministry of Defense in Assisting State Defense as evidenced by  $t_{hitung} = 6,500 > t_{tabel} = 2,008$*

**Keywords:** Training curriculum, widyaiswara recruitment and sarpras *e-learning*, human resources



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia dengan jumlah penduduk lebih dari 200 juta jiwa. Jumlah sumber daya manusia yang melimpah ini merupakan salah satu kekuatan yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk membangun bangsa. Di sisi lain, Indonesia juga merupakan negara yang dikaruniai sumber daya alam melimpah, sehingga dapat digunakan untuk menopang pembangunan bangsa. Namun demikian, keberadaan sumber daya manusia yang melimpah tersebut sampai saat ini belum mampu mengoptimalkan potensi sumber daya alam yang ada, sehingga tidak dapat membawa kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

Masalah utama dalam menghadapi era global ini adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pembangunan, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Mengenai SDM birokrasi di Indonesia, dunia internasional hingga kini masih menganggap buruk jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga.

Menurut Tamim yang dikutip Rukmana (2005: 1), dari 3,6 juta orang pegawai negeri sipil (PNS), yang betul-betul menjalankan tugas secara profesional dan menunjukkan produktivitas tinggi hanya sekitar 60-65%. Sedangkan sisanya belum mengalami banyak perubahan sejak Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara mendorong profesionalisme dan kinerja selama dua setengah tahun terakhir (*Media Indonesia*, 30 Mei 2004: Implikasinya, daya saing tenaga kerja Indonesia masih menempati posisi yang terendah di Asia Tenggara. Hal ini diindikasikan oleh rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yang dapat dilihat dari *Education Development Index* (EDI) di dunia.

Berdasarkan laporan tahun 2007, peringkat pendidikan Indonesia mengalami penurunan dari sebelumnya peringkat 58 menjadi peringkat 62 dari 130 negara yang disurvei. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Daya saing Indonesia menurut *World Economic Forum* 2007-2008, berada di level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7. Hal tersebut mempengaruhi aspek indeks pembangunan manusia bangsa Indonesia sebagaimana ditunjukkan dengan rendahnya peringkat *Human Development Index* (HDI) untuk tahun 2007 dan 2008, yang menempatkan Indonesia pada urutan ke-108 dan ke-109 dari 179 negara (Wikipedia Indonesia, 2009).

Rendahnya kualitas SDM di lembaga pemerintah juga dapat diindikasikan dari kinerja PNS. Sebagaimana dikemukakan oleh Kasim (2007:2) bahwa dalam kenyataannya kompetensi dan kinerja PNS masih rendah, dan perilaku yang sangat *rule driven*, paternalistik, dan kurang profesional. Untuk saat ini, PNS yang kompeten sangat dibutuhkan dalam mengatasi lima persoalan aparatur negara sebagaimana yang dikemukakan oleh Kantor MenPAN (dalam Sanafiah, 2008: 45) berikut ini:

1. Meluasnya praktek KKN di lingkungan administrasi negara.
2. Meluasnya praktek in-efisiensi ditandai dengan terjadinya tindakan pemborosan dan tidak hemat dalam kegiatan manajemen dan administrasi pemerintahan di pusat atau daerah.
3. Lemahnya profesionalisme dan kesejahteraan aparatur.
4. Lemahnya moral/etika dan etos kerja aparat negara. Dirasakan betul dalam perkembangan kehidupan pemerintahan tercermin lemahnya disiplin, tanggung jawab, konsistensi dalam bekerja dan kurang mengindahkan nilai-nilai serta norma/etika kerja.
5. Lemahnya mutu penyelenggaraan pelayanan publik yang terlihat dari banyaknya praktek pungutan liar, tidak ada kepastian, dan prosedur yang berbelit-belit. Dampaknya pada bidang ekonomi adalah ekonomi biaya tinggi, menghambat investasi, memperlambat arus barang eksport-import, kesan bagi masyarakat kurang memuaskan dan citra buruk.

Mengingat kondisi tersebut maka pemerintah melakukan berbagai upaya bagi peningkatan kompetensi SDM aparatur. Salah satu upaya yang sudah diimplementasikan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan atau Diklat merupakan bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah. Kebijakan diklat PNS dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 Pasal 3 telah menegaskan bahwa sasaran Diklat adalah untuk mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing masing, baik untuk Diklat Kepemimpinan, Teknis, dan Fungsional.

Pada Kementerian Pertahanan, dalam rangka membenahi kualitas SDM aparatur negara, dicanangkan kebijakan reformasi pendidikan dan pelatihan aparatur di lingkungan Kementerian Pertahanan.

### METODE PENELITIAN

Metode atau Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kurikulum diklat (X1) terhadap Sumber Daya Manusia (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.070	4.682		4.286	.000
	Kurikulum diklat	.564	.087	.677	6.500	.000

a. Dependent Variabel: Sumber daya manusia

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Rumus regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX_1$ . Y merupakan variabel akibat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan  $X_1$  adalah variabel penyebab. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.14, Y adalah variabel sumber daya manusia,  $a = 20.070$ ,  $b = 0.564$ , dan  $X_1$  adalah Kurikulum diklat. Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 20.070 + 0.564X_1$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh  $X_1$  terhadap Y positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 0.564$ , yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_1$  diikuti kenaikan Y sebesar 0.564.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Rekrutmen widyaiswara (X2) terhadap Sumber Daya Manusia (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.191	4.956		5.487	.000

Rekrutmen widyaiswara	.669	.142	.554	4.700	.000
a. Dependent Variabel: Sumber daya manusia					

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Rumus regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX_2$ . Y merupakan variabel akibat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan  $X_2$  adalah variabel penyebab. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.18, Y adalah variabel sumber daya manusia,  $a = 27.191$ ,  $b = 0.669$ , dan  $X_2$  adalah Rekrutmen widyaiswara. Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 27.191 + 0.669X_2$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh  $X_2$  terhadap Y positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 0.564$ , yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_2$  diikuti kenaikan Y sebesar 0.669.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Sarpras e-learning ( $X_3$ ) terhadap Sumber Daya Manusia (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.234	4.822		3.159	.003
Sarpras e-learning	.914	.125	.719	7.314	.000
a. Dependent Variabel: Sumber daya manusia					

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Rumus regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX_3$ . Y merupakan variabel akibat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan  $X_3$  adalah variabel penyebab. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.22, Y adalah variabel sumber daya manusia,  $a = 15.234$ ,  $b = 0.914$ , dan  $X_3$  adalah sarpras e-learning. Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 15.234 + 0.914X_3$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh  $X_3$  terhadap Y positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 0.914$ , yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_3$  diikuti kenaikan Y sebesar 0.914.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kurikulum diklat ( $X_1$ ), Rekrutmen widyaiswara ( $X_2$ ), dan Sarpras e-learning ( $X_3$ ) terhadap Sumber Daya Manusia (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.614	4.930		2.559	.014
	Kurikulum diklat	.231	.131	.277	1.760	.085
	Rekrutmen widyaiswara	.091	.161	.075	.563	.576
	Sarpras e-learning	.578	.206	.455	2.802	.007
a. Dependent Variabel: Kinerja						

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Rumus regresi linear berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ . Y merupakan variabel akibat, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan  $X_3$  adalah variabel penyebab. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.26, Y adalah variabel sumber daya manusia,  $a = 12.614$ ,  $b_1 = 0.231$ ,  $b_2 = 0,091$ ,  $b_3 = 0.578$ . Sedangkan  $X_1$  adalah variabel Kurikulum diklat,  $X_2$  adalah variabel Rekrutmen widyaiswara, dan  $X_3$  adalah sarpras e-learning. Sehingga bentuk

persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 12.614 + 0.231X_1 + 0.091X_2 + 0.578X_3$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 0.914$ , yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  diikuti kenaikan  $Y$  sebesar 12.614.

## Pembahasan

### Pengujian Hipotesis Pertama: Pengaruh Kurikulum diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Menurut Priyono (2010), Kurikulum diklat adalah segala sesuatu atau elemen yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, yang akan berdampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Kurikulum diklat terbagi menjadi dua dimensi yaitu fisik dan non fisik yang memberikan kesan menenangkan, menentramkan dan keharmonisan antar pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila Kurikulum diklat memiliki pengaruh yang buruk terhadap pegawai maka dapat berakibat fatal yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Sehingga keberhasilan dari proses kinerja juga dipengaruhi oleh faktor Kurikulum diklat menurut Susilaningsih sebagaimana dikutip dalam Joyce (2015).

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel Kurikulum diklat ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) sebesar 0.677. Hasil koefisien determinasi Kurikulum diklat ( $X_1$ ) memberikan kontribusi sebesar 45.8%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kurikulum diklat ( $X_1$ ) dengan Sumber Daya Manusia ( $Y$ ) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang ditunjukkan pada hasil  $t_{hitung} = 6.500 > t_{tabel} = 2.008$ , berarti Kurikulum diklat berpengaruh langsung positif terhadap sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Priyono serta Susilaningsih di atas bahwa Kurikulum diklat yang melingkupi kondisi tempat kerja yang nyaman, kelengkapan peralatan dan fasilitas kerja, ketersediaan sarana angkut, serta hubungan antar rekan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Yuni Andari dan Darsin (2017), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung Kurikulum diklat terhadap kinerja. Yang berarti apabila Kurikulum diklat ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa Kurikulum diklat berpengaruh langsung positif terhadap sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara.

### Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Rekrutmen widyaiswara ( $X_2$ ) terhadap Sumber Daya Manusia ( $Y$ )

Rekrutmen widyaiswara merupakan suatu perilaku dalam bekerja sebagai bentuk usaha memenuhi kebutuhan yang ingin dituju. Perilaku ini dilakukan secara sadar. Menurut Saydam sebagaimana dikutip dalam Can dan Yasri (2016) menyatakan bahwa Rekrutmen widyaiswara adalah keseluruhan dari proses dalam pemberian rangsangan kepada pegawai yang bekerja sehingga mereka rela melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa dipaksa. Rekrutmen widyaiswara yang dimiliki tiap individu tentu berbeda antara satu dengan yang lain, ada yang memiliki rekrutmen widyaiswara karena kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan dalam kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Apapun bentuk rekrutmen widyaiswara yang dimiliki penting bagi pimpinan untuk memberikan perhatian kepada para pegawai agar terus memiliki Rekrutmen widyaiswara yang tinggi. Karena Rekrutmen widyaiswara merupakan salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel Rekrutmen widyaiswara (X2) memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif dengan Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 0.554. Hasil koefisien determinasi Rekrutmen widyaiswara (X2) memberikan kontribusi sebesar 30.6%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Rekrutmen widyaiswara (X2) dengan Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang ditunjukkan pada hasil  $t_{hitung} = 4.700 > t_{tabel} = 2.008$ , berarti Rekrutmen widyaiswara berpengaruh langsung positif terhadap sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Saydam di atas bahwa Rekrutmen widyaiswara harus terus diperhatikan agar pegawai bekerja dengan hasrat dorongan dan kemauan yang secara sadar untuk mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Sehingga adanya Rekrutmen widyaiswara yang kuat juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Meribet Hutagalung dan Yuli Triastuti (2019), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Rekrutmen widyaiswara terhadap kinerja. Sehingga, semakin baik Rekrutmen widyaiswara maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa Rekrutmen widyaiswara berpengaruh langsung positif terhadap sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Sarpras e-learning (X3) terhadap Sumber Daya Manusia (Y)**

Sarpras e-learning erat kaitannya dengan kemajuan dari suatu organisasi, sebab apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila pegawai tidak memiliki disiplin dalam bekerja. Menurut Wursanto sebagaimana dikutip dalam Hidayat dan Taufiq (2012) sarpras e-learning adalah sesuatu dimana hal tersebut dapat menyebabkan atau memberikan dorongan untuk melakukan beberapa pekerjaan terutama bagi pegawai yang berdasarkan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan, disiplin dalam mengemban tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu perlu untuk ditingkatkan terus menerus Karena sarpras e-learning kerap kali menjadi masalah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dengan peningkatan sarpras e-learning yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel sarpras e-learning (X3) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 0.719. Hasil koefisien determinasi sarpras e-learning (X3) memberikan kontribusi sebesar 51.7%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara sarpras e-learning (X3) dengan Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang ditunjukkan pada hasil  $t_{hitung} = 7.314 > t_{tabel} = 2.008$ , berarti sarpras e-learning berpengaruh langsung positif terhadap sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Wursanto di atas bahwa sarpras e-learning perlu dipatuhi dan menjadi acuan serta pedoman yang harus diikuti oleh seluruh pegawai. Dengan sarpras e-learning yang baik maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai yang otomatis juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syardiansah dan Melati Putri Utami (2019), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara sarpras e-learning terhadap kinerja

pegawai. Sehingga, apabila sarpras e-learning semakin baik dan tingkat kedisiplinan dipatuhi dan diikuti oleh seluruh pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa sarpras e-learning berpengaruh langsung positif terhadap sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara.

### **Pengujian Hipotesis Keempat: Pengaruh Kurikulum diklat (X1), Rekrutmen widyaiswara (X2), dan Sarpras e-learning (X3) secara bersama-sama terhadap Sumber Daya Manusia (Y).**

Sumber daya manusia adalah bagian yang mencakup dari segi keberhasilan atau suatu pencapaian individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi. Bagian dari keberhasilan ini terdiri dari beberapa target dimana sebelumnya telah ditetapkan dan akan dicapai. Selanjutnya, dalam suatu pelaksanaan terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi sumber daya manusia seseorang, beberapa diantaranya mencakup yaitu Kurikulum diklat, Rekrutmen widyaiswara dan sarpras e-learning. Pengaruh ketiga variabel bebas di atas juga memberikan efek terhadap hasil peningkatan atau penurunan sumber daya manusia pegawai. Dari hasil tinjauan teoritis sumber daya manusia juga memiliki beberapa indikator seperti kuantitas dan kualitas dalam bekerja, pencapaian tujuan serta kesesuaian kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel Kurikulum diklat (X1), Rekrutmen widyaiswara (X2) dan sarpras e-learning (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 0.746. Hasil koefisien determinasi Kurikulum diklat (X1), Rekrutmen widyaiswara (X2) dan sarpras e-learning (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 45.8% terhadap Sumber Daya Manusia (Y). Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kurikulum diklat (X1), Rekrutmen widyaiswara (X2) dan sarpras e-learning (X3) secara bersama-sama dengan Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang ditunjukkan pada hasil  $F_{hitung} = 20.024 > F_{tabel} = 2.798$ , berarti Kurikulum diklat, Rekrutmen widyaiswara dan sarpras e-learning secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Joyce Sagita Novyanti (2015) bahwa rekrutmen widyaiswara, Kurikulum diklat dan sarpras e-learning secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap sumber daya manusia pegawai dengan berdasarkan hasil uji F yang terbukti. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa jika sarpras e-learning dilakukan dengan sungguh-sungguh maka akan meningkatkan Kurikulum diklat dan Rekrutmen widyaiswara yang akan memberikan dampak peningkatan sumber daya manusia yang signifikan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kurikulum diklat, Rekrutmen widyaiswara dan Sarpras e-learning Terhadap Sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara, maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kurikulum diklat (X1) terhadap Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 6.500 > t_{tabel} = 2.008$ . Adapun persamaan regresi sederhana variabel X1 dengan Y adalah  $20.070 + 0.564X1$ . Selain itu, hubungan antara X1 dengan Y memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.677. Kontribusi variabel Kurikulum diklat terhadap sumber daya manusia sebesar 45.8%

yang sisanya 54.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada variabel Kurikulum diklat indikator paling besar pertama dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja sebesar 23.5% dan terbesar kedua dipengaruhi oleh indikator hubungan atasan dengan pegawai sebesar 17.6%.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Rekrutmen widyaiswara (X2) terhadap Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 4.700 > t_{tabel} = 2.008$ . Adapun persamaan regresi sederhana variabel X2 dengan Y adalah  $27.191 + 0.669X_2$ . Hubungan antara X2 dengan Y memiliki hubungan yang cukup kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.554. Kontribusi variabel Rekrutmen widyaiswara terhadap sumber daya manusia sebesar 30.6% yang sisanya 69.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada variabel Rekrutmen widyaiswara indikator paling besar pertama dipengaruhi oleh kebutuhan akan afiliasi sebesar 38.5% dan terbesar kedua dipengaruhi oleh indikator kebutuhan dalam mencapai kesuksesan sebesar 30.8%.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara sarpras e-learning (X3) terhadap Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 7.314 > t_{tabel} = 2.008$ . Adapun persamaan regresi sederhana variabel X3 dengan Y adalah  $15.234 + 0.914X_3$ . Hubungan antara X3 dengan Y memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.719. Kontribusi variabel Rekrutmen widyaiswara terhadap sumber daya manusia sebesar 51.7% yang sisanya 48.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada variabel sarpras e-learning indikator ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor memiliki nilai yang sama sebesar 25%.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan secara bersamasama antara Kurikulum diklat (X1), Rekrutmen widyaiswara (X2) dan sarpras e-learning (X3) terhadap Sumber Daya Manusia (Y) Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} = 20.024 > F_{tabel} = 2.798$ . Adapun persamaan regresi berganda variabel X1, X2 dan X3 dengan Y adalah  $12.614 + 0.231X_1 + 0.091X_2 + 0.578X_3$ . Hubungan antara X1, X2 dan X3 dengan Y memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.746. Kontribusi variabel Kurikulum diklat (X1), Rekrutmen widyaiswara (X2) dan sarpras e-learning (X3) terhadap Sumber Daya Manusia (Y) sebesar 55.6 % yang sisanya 44.4 % dipengaruhi oleh variabel lain. Pada variabel sumber daya manusia indikator paling besar pertama dipengaruhi oleh pencapaian tujuan sebesar 29.4% dan terbesar kedua dipengaruhi oleh indikator kuantitas dalam bekerja sebesar 23.5%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka implikasi dari penelitian ini sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Kurikulum diklat terhadap sumber daya manusia. Hal ini berimplikasi bahwa Kurikulum diklat yang terjaga dengan baik dapat mengakibatkan meningkatnya sumber daya manusia. Implikasi yang akan datang bahwa sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara dapat ditingkatkan dengan memelihara dan memperbaiki Kurikulum diklat. Pemeliharaan Kurikulum diklat dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan terhadap kondisi tempat kerja mengenai kenyamanan saat bekerja, penataan kurikulum diklat yang rapi, penerangan cahaya dan sirkulasi udara yang baik di dalam ruangan, ketersediaan dan kelengkapan peralatan dan fasilitas kerja agar personel tidak kesusahan saat membutuhkan peralatan kerja yang dapat mendukung operasional saat bekerja. Selain itu memperbaiki Kurikulum diklat dengan cara meningkatkan dan memperbaiki hubungan antara rekan kerja baik itu kepada pimpinan, bawahan, atau sesama rekan kerja. Dengan hubungan yang berjalan harmonis akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Rekrutmen widyaiswara terhadap sumber daya manusia. Hal ini berimplikasi bahwa Rekrutmen widyaiswara yang tinggi dapat mengakibatkan meningkatnya sumber daya manusia. Implikasi yang akan datang bahwa sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara dapat ditingkatkan dengan memperhatikan Rekrutmen widyaiswara personel. Pemimpin perlu menyadari bahwa Rekrutmen widyaiswara masing-masing personel berbeda-beda. Personel akan terrekrutmen widyaiswara jika hasil kerjanya mendapat apresiasi dari pimpinan atau instansi tempatnya bekerja. Selain itu Rekrutmen widyaiswara juga dilakukan oleh individu yang menginginkan kebutuhannya tercapai seperti kebutuhan dalam memperoleh kesuksesan di dunia kerja, kebutuhan akan menjadi pemimpin dan kebutuhan akan afiliasi. Sehingga personel akan merasa bergairah dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara sarpras e-learning terhadap sumber daya manusia. Hal ini berimplikasi bahwa sarpras e-learning yang tinggi dapat mengakibatkan meningkatnya sumber daya manusia. Implikasi yang akan datang bahwa sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kepatuhan dan ketaatan sarpras e-learning personel. Kepatuhan dan ketaatan personel hendaknya ditertibkan oleh Pimpinan dengan disiplin waktu, mengikuti aturan yang berlaku di instansi, bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan serta penggunaan sarana yang baik sehingga tidak mengakibatkan kerusakan barang milik instansi. Perlu tindakan tegas yang dilakukan oleh Pimpinan agar penerapan disiplin dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti pemberian sanksi bagi personel yang melanggar.

Berdasarkan kesimpulan hasil dan implikasi penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut: Untuk Pimpinan Badiklat Kemhan, agar lebih memperhatikan tingkat sumber daya manusianya dengan penguatan aspek-aspek pendukung lainnya diluar variabel kurikulum diklat, rekrutmen widyaiswara dan sarpras e-learning.

Untuk Badiklat Kemhan, perlu adanya tinjauan lebih terkait dengan peningkatan sumber daya manusia salah satunya pada penelitian ini adalah sarpras e-learning yang pengaruhnya paling besar kemudian disusul dengan Kurikulum diklat dan Rekrutmen widyaiswara sehingga dengan memperhatikan ketiga variabel tersebut akan menunjang hasil kerjanya yang berdampak terhadap peningkatan sumber daya manusia.

Untuk sumber daya manusia agar terus mempertahankan sumber daya manusia yang sudah baik dan meningkatkan sumber daya manusia yang masih menurun. Mengingat masih adanya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini maka disarankan perlu diadakan penelitian lebih lanjut dan memperluas pengaruh lain dalam hal peningkatan sumber daya manusia. Terima kasih kepada Dosen Pembimbing, Rekan-Rekan Mahasiswa, Penerbit Jurnal yang telah membantu penyelesaian tulisan ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang pernah diberikan kepada kami.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Berge, Zane L. (2008). Why it is so hard to evaluate training in the workplace, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 40 No. 7, 390-395.
- Bergenhengouwen, G.J., H.F.K. Ten Horn and E.A.M. Mooijman. (1996). Competence development – a challenge for HRM professionals: core competences of organizations as

- guidelines for the development of employees, *Journal of European Industrial Training*, 20/9, 29–35.
- Bjurklo, Margareta, Bo Edvardsson, and Heiko Gebauer. (2009). The role of competence in initiating the transition from products to service, *Managing Service Quality*, Vol. 19 No. 5, 493-510.
- Chelsom, John V. (1997). Total quality through empowered training, *Training for Quality*, Volume 5, Number 4, 139–145.
- Dionne, Pierre. (1996). The Evaluation of Training Activities: A Complex Issue Involving Different Stakes. *Journal of Human Resource Development Quarterly*. Vol: 7.
- Duguay, Scot M. and Keith A. Corbut. (2002). Designing a training programs which delivering results quickly!, *Industrial and Commercial Training*, Volume 34, No. 6, 223-228.
- Ellström, Per-Erik. (1997). The many meanings of occupational competence and qualification, *Journal of European Industrial Training*, 21/6/7, 266–273.
- Evans, Carol and Eugene Sadler-Smith. (2006). Learning styles in education and training: problems, politicisation and potential, *Education + Training*, Vol. 48 No. 2/3, 77- 83.
- Fernanda, Desi. (2006). Sinergitas Strategi Peningkatan Kualitas Diklat dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Aparatur di Daerah, *Jurnal Diklat Aparatur*, Vol. 2, No. 2, 129-139.
- Galloway, Les and Sam Ho. (1996). A model of service quality for training, *Training for Quality*, Volume 4, Number 1, 20–26.
- Gilgeous, Vic and Kaussar Parveen. (2001). Core competency requirements for manufacturing effectiveness, *Integrated Manufacturing Systems Journal*, 12/3, 217-227.
- Graf, Andrea. (2004). Assessing intercultural training designs, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 28 No. 2/3/4, 199-214.
- Hansson, Bo. (2001). Competency models: are self- perception accurate enough?, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25, No. 9, 428-441.
- Hashim, Junaidah. (2001). Training evaluations: clients' role, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25 No. 7, 374-379.
- Houtzagers, Gijs. (1999). Empowerment, using skills and competence management, *Participation & Empowerment: An International Journal*, Vol. 7 No. 2, 27-32.
- Hughey, Aaron W. and Kenneth J. Mussnug. (1997). Designing effective employee training programmes, *Training for Quality*, Volume 5, Number 2, 52–57.
- Jubaedah, Edah. (2009). Kebijakan Akreditasi dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan Aparatur, *Jurnal Diklat Aparatur*, Vol. 5, No. 1, 119-136.
- Jurie, Jay D. (2000). Building capacity: Organizational competence and critical theory, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13 No. 3, 264-274.
- Kosbab, Derek J. (2003). Dispositional and maturational development through competency-based training, *Education + Training*, Volume 45, Number, 8/9, 526-541.
- Lantz, Anika and Peter Friedrich. (2003). Learning in the work place-an instrument for competence assessment, *The Learning Organization Journal*, Vol. 10, No. 3, 185-194.
- Motwani, Jaideep G., Mary L. Frahm and Yunus Kathawala. (1994). Achieving a Competitive Advantage through Quality Training, *Training for Quality*, Vol. 2 No. 1, 35-40.
- Mulyadi, Deddy. (2008). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi melalui Manajemen Diklat Sistemik sebagai Paradigma Baru dalam Organisasi dan Manajemen, *Jurnal Diklat Aparatur*, Vol. 4, No. 1, 1-12.
- Mulder, Martin. (2001). Customer satisfaction with training programs, *Journal of European Industrial Training*, 25/6, 321–331.

- Nikandrou, Irene, Vassiliki Brinia and Elissavet Bereri. (2009). Trainee perceptions of training transfer: an empirical analysis, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 No. 3, 255-270.
- Plant, R.A. and R.J. Ryan. (1994). Who Is Evaluating Training? A study of the practical application of Kirkpatrick's evaluation strategy in industrial training, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 18 No. 5, 27-30.
- Robotham, David. (2003). Learning and training: developing the competent learner, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 27 No. 9, 473-480.
- Suparman, Rahmat. (2008). Kualitas Aparatur Melalui Sistem Assesmen Kompetensi Peserta Diklat, *Jurnal Diklat Aparatur*, Vol. 4, No. 1, 59-78.
- Van der Klink, Marcel R., and Jan N. Streumer. (2002). Effectiveness of on-the-job training, *Journal of European Industrial Training*, 26/2/3/4, 196 -199.
- Virtanen, Turo. (2000). Changing competences of public managers: tension in commitment, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 13, No. 4, 333-341.
- Zulpikar. (2008). Optimalisasi Penyelenggaraan Diklat Prajabatan dalam Upaya membentuk Kompetensi Kerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Diklat Aparatur*, Vol. 4, No. 1, 119-136.