



**STRATEGI IMPLEMENTASI PELATIHAN BERBASIS MANAJERIAL AGILITY DI  
BALAI DIKLAT KEAGAMAAN MAKASSAR**

**Hanafi Pelu<sup>1</sup>, Amir Imbaruddin<sup>2</sup>, Rosmiati<sup>3</sup>, Sipa Pelu<sup>4</sup>**

Politeknik STIA LAN Makassar<sup>1,2</sup>, Madrasah Aliyah Negeri Seram Bagian Barat, Maluku<sup>3</sup>  
SMP Negeri 5 Laihutu<sup>4</sup>

Email : [silawanehanafi@gmail.com](mailto:silawanehanafi@gmail.com)<sup>1</sup>, [rosarosmiati2008@gmail.com](mailto:rosarosmiati2008@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[syifaawal85@gmail.com](mailto:syifaawal85@gmail.com)<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara mendalam strategi pelaksanaan pelatihan inovatif berbasis ketangkasan manajerial di Balai Diklat Agama (BDA) Makassar, sebuah pendekatan yang dinilai krusial untuk meningkatkan adaptabilitas dan kinerja aparatur di era dinamis saat ini. Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif, di mana peneliti menguraikan data yang terkumpul dalam bentuk rangkaian kalimat naratif guna menangkap nuansa dan proses implementasi strategi pelatihan secara lebih komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BDA Makassar telah menunjukkan komitmen yang luar biasa serta langkah-langkah strategis yang terencana dalam memastikan peserta pelatihan dapat secara efektif mengadopsi dan menginternalisasi konsep ketangkasan manajerial. Melalui analisis kebutuhan yang cermat dan mendalam sebelum pelaksanaan pelatihan, lembaga mampu mengidentifikasi latar belakang serta kebutuhan spesifik peserta, sehingga materi yang disampaikan menjadi sangat relevan dan tepat sasaran. Selanjutnya, penggunaan metode pembelajaran interaktif, seperti studi kasus yang kontekstual dan simulasi peran yang menantang, memberikan kesempatan berharga kepada peserta untuk menerapkan teori langsung ke dalam beragam situasi yang mencerminkan kondisi nyata di lapangan, yang secara signifikan meningkatkan pemahaman konseptual dan mengasah keterampilan praktis mereka. Pendekatan holistik ini berhasil menciptakan pengalaman belajar yang dinamis, di mana peserta tidak hanya pasif menerima materi tetapi juga didorong untuk berinteraksi, berdiskusi, dan berlatih secara aktif, sehingga memperkuat proses internalisasi pembelajaran secara keseluruhan dan membangun kepercayaan diri mereka.

**Kata Kunci:** *Kelincahan manajerial, Pelatihan adaptif, Transformasi digital pendidikan*

**ABSTRACT**

This study aims to explain in depth the strategy for implementing innovative training based on managerial agility at the Religious Education and Training Center (BDA) Makassar, an approach that is considered crucial to improve the adaptability and performance of civil servants in today's dynamic era. This study adopts a qualitative method, in which researchers describe the collected data in the form of a series of narrative sentences to capture the nuances and processes of implementing the training strategy more comprehensively. The results of the study indicate that BDA Makassar has demonstrated extraordinary commitment and planned strategic steps in ensuring that training participants can effectively adopt and internalize the concept of managerial agility. Through a careful and in-depth needs analysis prior to the implementation of the training, the institution was able to identify the background and specific needs of the participants, so that the material presented was highly relevant and on target. Furthermore, the use of interactive learning methods, such as contextual case studies and challenging role simulations, provided valuable opportunities for participants to apply theory directly to various situations that reflected real conditions in the field, which significantly improved conceptual understanding and honed their practical skills. This holistic approach successfully creates a dynamic learning experience, where participants do not just passively receive the material but



are also encouraged to interact, discuss, and practice actively, thus strengthening the overall internalization process of learning and building their self-confidence.

**Keywords:** *Managerial agility, Adaptive training, Digital transformation of education*

## **PENDAHULUAN**

Pelatihan berbasis manajerial agility menjadi semakin relevan di tengah dinamika perubahan yang cepat dalam lingkungan organisasi dan masyarakat. Tantangan utama yang dihadapi saat ini adalah ketidakpastian yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan globalisasi yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar individu. Organisasi perlu beradaptasi dengan cepat untuk tetap kompetitif, sehingga memerlukan manajer yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berinovasi dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang tidak terduga. Dalam konteks ini, pelatihan berbasis manajerial agility berfungsi untuk membekali para pemimpin dengan mindset yang fleksibel dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola tim dan sumber daya secara efisien (Halim, 2020;).

Di sisi lain, pelatihan ini juga membuka peluang besar bagi pengembangan sumber daya manusia yang lebih responsif dan adaptif. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip agility, peserta pelatihan dapat belajar untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang yang muncul dari perubahan, serta meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dalam tim. Selain itu, adanya pendekatan moderasi dalam pelatihan ini dapat memperkuat nilai-nilai inklusivitas dan toleransi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Musthofa, 2019). Dengan demikian, pelatihan berbasis manajerial agility tidak hanya menghadapi tantangan, tetapi juga menawarkan solusi yang dapat meningkatkan kapasitas organisasi dalam menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian di era modern (Hanafi & Zainal, 2022)..

Pelatihan berbasis manajerial agility menjadi kebutuhan utama dalam dunia bisnis yang dinamis. Tantangan utama dalam penerapannya adalah resistensi terhadap perubahan, baik dari individu maupun organisasi. Banyak pemimpin dan pegawai (penyelenggara/panitia) Kegiatan (Diklat) masih terjebak dalam pola pikir konvensional yang kurang fleksibel terhadap perubahan. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dalam bentuk anggaran maupun waktu, sering kali menjadi penghambat dalam mengadopsi pelatihan ini secara menyeluruh. Kurangnya pemahaman mendalam tentang konsep agility juga menjadi kendala, terutama dalam organisasi yang belum terbiasa dengan pendekatan adaptif dalam manajemen (Kusnadi, 2021).

Di sisi lain, pelatihan berbasis manajerial agility memberikan peluang besar bagi organisasi untuk tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Dengan membekali pemimpin dan tim dengan keterampilan adaptasi yang tinggi, organisasi dapat merespons perubahan pasar dengan lebih cepat dan efektif. Pelatihan ini juga mendorong inovasi dan kolaborasi yang lebih baik di dalam perusahaan. Organisasi yang mampu mengadopsi pendekatan ini akan lebih tangguh menghadapi disrupsi, serta lebih mudah menyesuaikan strategi dengan dinamika yang ada (Suyanto, 2019).

Pelatihan berbasis manajerial agility menjadi semakin penting dalam konteks organisasi yang menghadapi perubahan cepat dan dinamika lingkungan yang tidak menentu. Manajerial agility memungkinkan pemimpin dan tim untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan baru, mengoptimalkan proses, dan meningkatkan kolaborasi. Dalam era digital, di mana inovasi dan responsivitas menjadi kunci keberhasilan, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat sangat diperlukan. Oleh karena itu, institusi pelatihan seperti mengintegrasikan prinsip-prinsip manajerial agility ke dalam kurikulum mereka (Rahman, 2019).

Salah satu tantangan utama dalam pelatihan berbasis manajerial agility adalah keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten. Banyak peserta mungkin tidak memiliki



latar belakang yang cukup dalam manajemen atau agile methodology, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih interaktif dan praktis. Selain itu, pengajar juga perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep agility untuk dapat menyampaikan materi dengan baik. Tanpa dukungan dari pengajar yang terlatih, efektivitas pelatihan dapat terhambat, dan peserta mungkin tidak dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam praktik (Agustina, 2020).

Di sisi lain, pelatihan berbasis manajerial agility membuka banyak peluang untuk pengembangan kompetensi dan keterampilan peserta. Dengan pendekatan yang lebih adaptif, peserta dapat belajar bagaimana mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat, serta mengelola tim dengan lebih efektif. Pelatihan ini juga dapat meningkatkan kemampuan kolaborasi dan komunikasi antar tim, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan memanfaatkan teknologi dan metode pembelajaran terbaru, institusi dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan relevan bagi peserta (Hidayati, 2021).

Keberhasilan implementasi pelatihan berbasis manajerial agility bergantung pada metode yang digunakan serta dukungan dari seluruh elemen organisasi. Penggunaan teknologi dalam pelatihan, seperti platform digital dan simulasi berbasis AI, dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, komitmen dari pimpinan organisasi untuk menerapkan prinsip-prinsip agility dalam kebijakan dan operasional sangat krusial. Pelatihan ini sebaiknya diintegrasikan dengan budaya organisasi agar agility menjadi bagian dari DNA perusahaan, bukan hanya sekadar program jangka pendek (La & Hanafi, 2020).

Untuk mengoptimalkan manfaatnya, organisasi harus terus mengevaluasi efektivitas pelatihan dan melakukan penyesuaian sesuai kebutuhan. Pendekatan berbasis feedback dan pembelajaran berkelanjutan dapat membantu memastikan bahwa keterampilan agility yang diperoleh dapat diterapkan dalam situasi nyata. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu bertahan dalam perubahan, tetapi juga mampu berkembang lebih cepat dibandingkan kompetitor. Dengan pendekatan yang tepat, tantangan dalam pelatihan manajerial agility dapat dikonversi menjadi peluang strategis bagi organisasi (Widodo, S., 2020).

Untuk mengoptimalkan pelatihan berbasis manajerial agility, penting untuk mengembangkan kemitraan dengan organisasi atau perusahaan yang telah menerapkan prinsip agility dalam operasional mereka. Kerjasama ini dapat memberikan wawasan praktis dan studi kasus yang relevan, serta kesempatan bagi peserta untuk belajar langsung dari pengalaman nyata. Selain itu, evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dan dapat memenuhi kebutuhan peserta dalam menghadapi tantangan di masa depan (Supriyanto, E., 2022).

Dengan demikian, Tantangan dan Peluang Pelatihan Berbasis Manajerial Agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar merupakan sebuah kondisi ideal yang sangat penting untuk diwujudkan, dimana lembaga ini seharusnya mampu mengembangkan sistem pelatihan yang adaptif, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan dengan tetap mempertahankan kualitas pembelajaran yang tinggi. Balai Diklat Keagamaan Makassar idealnya harus memiliki infrastruktur digital yang memadai, tenaga pengajar yang kompeten dalam metodologi agile, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan. Selain itu, lembaga ini juga seharusnya mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kolaboratif dimana peserta pelatihan dapat mengembangkan keterampilan manajerial agility secara efektif melalui kombinasi pembelajaran tatap muka dan daring yang terintegrasi. Kondisi ideal ini menjadi sangat krusial mengingat peran strategis Balai Diklat Keagamaan Makassar dalam menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan di era digital.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan pada artikel ini adalah, *Bagaimana strategi implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan*  
Copyright (c) 2025 SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS



## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi deskriptif. Fokus utama penelitian adalah untuk menggali, mendeskripsikan, dan menjelaskan secara mendalam mengenai strategi pelaksanaan pelatihan inovatif yang berbasis pada konsep ketangkasan manajerial, sebagaimana diimplementasikan di lingkungan Balai Diklat Agama (BDA) Makassar. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menangkap nuansa, proses, dan kekhasan dari strategi yang diterapkan (Widi, 2016).

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi tiga teknik utama, yaitu studi dokumentasi, observasi, dan wawancara. Studi dokumentasi melibatkan penelaahan terhadap dokumen-dokumen perencanaan pelatihan, materi ajar, modul, serta laporan kegiatan yang relevan dari BDA Makassar. Observasi non-partisipan dilaksanakan selama beberapa sesi pelatihan untuk mengamati secara langsung implementasi metode pembelajaran interaktif, interaksi antar peserta, dan peran fasilitator. Selanjutnya, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan pihak penyelenggara pelatihan dan beberapa fasilitator kunci untuk mendapatkan informasi rinci mengenai proses perancangan, pelaksanaan, dan tantangan yang dihadapi.

Seluruh data kualitatif yang terkumpul, baik dari dokumen, catatan hasil observasi, maupun transkrip wawancara, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif naratif. Tahapan analisis meliputi reduksi data dengan memilah dan memfokuskan informasi yang paling relevan dengan tujuan penelitian, penyajian data dalam bentuk uraian naratif yang terstruktur dan sistematis, serta penarikan kesimpulan. Proses analisis ini diarahkan untuk mengidentifikasi secara detail langkah-langkah strategis, metode yang digunakan, serta dinamika pelaksanaan pelatihan ketangkasan manajerial di BDA Makassar.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan oleh penulis tentang Strategi implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar, maka penulis melakukan pembahasan pada artikel ini sesuai dengan hasil temuan dan permasalahan dengan cara wawancara para informan.

Berikut pertanyaan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, yaitu;

Pertanyaan wawancara;

1. Apa langkah-langkah yang diambil oleh Balai Diklat Keagamaan Makassar untuk memastikan bahwa peserta pelatihan dapat mengadopsi konsep manajerial agility dengan efektif, dan bagaimana Anda mengevaluasi keberhasilan prosesnya?

Jawaban Informan;

- 1) Ibu EN: “Balai Diklat Keagamaan Makassar telah mengambil sejumlah langkah strategis untuk memastikan peserta pelatihan dapat mengadopsi konsep manajerial agility dengan efektif. Pertama, kami melakukan analisis kebutuhan secara mendalam sebelum pelatihan untuk memahami latar belakang dan kebutuhan peserta. Selanjutnya, kami menerapkan metode pembelajaran interaktif, seperti studi kasus dan simulasi, yang memungkinkan peserta berlatih secara langsung dan menerapkan konsep dalam situasi nyata. Untuk mengevaluasi keberhasilan proses, kami menggunakan umpan balik dari peserta melalui kuesioner dan diskusi kelompok setelah pelatihan, serta memantau penerapan aspek-aspek agility dalam kegiatan kerja mereka setelah pelatihan.”



- 2) Pa IS: “Langkah-langkah yang diambil oleh Balai Diklat Keagamaan Makassar sangat mendukung keberhasilan adopsi manajerial agility. Kami mengadakan pelatihan yang bersifat berkelanjutan dan membangun komunitas pembelajaran di antara peserta. Dengan cara ini, mereka dapat saling berbagi pengalaman dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi dalam penerapan agility. Kami juga melakukan evaluasi secara berkala melalui sesi mentoring dan follow-up, di mana kami bertanya tentang penerapan konsep yang telah mereka pelajari. Hal ini tidak hanya membantu peserta dalam proses belajar, tetapi juga memberikan kami wawasan yang berharga tentang efektivitas program pelatihan kami..
2. Pertanyaan; Apa saja tantangan yang paling signifikan yang dihadapi selama implementasi pelatihan berbasis manajerial agility, dan strategi apa yang telah diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut?

Jawaban Informan;

- 1) Ibu Th: Implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar menghadapi tantangan utama berupa budaya organisasi yang hierarkis dan resistensi terhadap perubahan, terutama dari senior yang terbiasa dengan pola kerja konvensional. Menurut Ibu Th, strategi untuk mengatasi hal ini dilakukan melalui pendekatan bertahap dengan menyisipkan prinsip agility ke dalam prosedur yang ada, seperti simulasi pengambilan keputusan cepat dalam skenario kasus keagamaan. Selain itu, melibatkan tokoh senior sebagai mediator untuk menjelaskan manfaat agility dalam konteks nilai keagamaan, seperti fleksibilitas dalam melayani umat, terbukti efektif mengurangi skeptisisme. Integrasi nilai lokal, seperti konsep ikhtiar dan tawakal, juga membantu peserta memahami keseimbangan antara perencanaan strategis dan adaptasi.
- 2) Pa Ru: Tantangan lain yang dihadapi adalah kesenjangan pemahaman peserta pelatihan, terutama yang berlatar belakang non-manajerial, terhadap istilah teknis agility. Pa Ru menjelaskan bahwa strategi penyederhanaan bahasa, seperti mengganti daily stand-up dengan rapat kilat dan menggunakan kasus kontekstual (misal: merancang pelatihan darurat saat pandemi), membuat konsep agility lebih mudah diadopsi. Sistem mentor kelompok juga diterapkan untuk memandu peserta mempraktikkan prinsip agility dalam tugas harian, seperti menyusun jadwal pengajaran fleksibel di madrasah. Dampaknya, peserta menjadi lebih proaktif—salah satu contohnya adalah ustazah di Gowa yang berhasil merancang modul pembelajaran inklusif untuk anak berkebutuhan khusus menggunakan prinsip design thinking. Inovasi ini menunjukkan bahwa pendekatan kreatif dan adaptif mampu mentransformasi keterbatasan awal menjadi keberhasilan yang berdampak nyata di lingkungan keagamaan..

Berdasarkan hasil wawancara di atas, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang, permasalahan di atas, maka penulis dapat menguraikannya sebagai berikut;

Balai Diklat Keagamaan Makassar telah mengimplementasikan langkah-langkah strategis yang efektif untuk memastikan peserta pelatihan dapat mengadopsi konsep manajerial agility dengan baik. Analisis kebutuhan yang mendalam sebelum pelatihan membantu mereka memahami latar belakang dan kebutuhan spesifik peserta, sehingga materi yang disampaikan relevan dan tepat sasaran. Metode pembelajaran interaktif, seperti studi kasus dan simulasi, memungkinkan peserta untuk menerapkan teori dalam situasi nyata, sehingga meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka. Dengan pendekatan ini, peserta tidak hanya belajar secara pasif, tetapi aktif berlatih dan berinteraksi, yang memperkuat pengalaman belajar mereka.

Selain itu, evaluasi keberhasilan program dilakukan melalui umpan balik yang sistematis dari peserta. Penggunaan kuesioner dan diskusi kelompok setelah pelatihan memberikan wawasan yang berharga mengenai persepsi peserta terhadap materi dan metode





yang digunakan. Balai Diklat juga berkomitmen untuk menciptakan komunitas pembelajaran, di mana peserta dapat saling berbagi pengalaman dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi dalam penerapan manajerial agility. Melalui sesi mentoring dan follow-up, institusi ini tidak hanya mendukung proses belajar peserta, tetapi juga mendapatkan informasi penting untuk perbaikan terus-menerus dari program pelatihan, memastikan bahwa pelatihan tersebut tetap relevan dan efektif dalam jangka panjang..

Implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar menghadapi tantangan signifikan akibat budaya organisasi yang hierarkis dan resistensi terhadap perubahan, terutama di kalangan senior yang terbiasa dengan pola kerja konvensional. Ibu Th menyoroti strategi yang diadopsi untuk mengatasi kendala ini dengan pendekatan bertahap. Salah satu langkah kunci adalah dengan mengintegrasikan prinsip agility ke dalam prosedur yang sudah ada, melalui simulasi pengambilan keputusan cepat dalam konteks kasus keagamaan. Pendekatan ini tidak hanya memperlihatkan relevansi manajerial agility, tetapi juga melibatkan tokoh senior sebagai mediator untuk menjelaskan manfaatnya dalam konteks nilai keagamaan seperti fleksibilitas dalam melayani umat. Dengan mengaitkan prinsip-prinsip agility dengan konsep lokal, seperti ikhtiar dan tawakal, peserta pelatihan menjadi lebih mudah memahami keseimbangan antara perencanaan strategis dan adaptasi terhadap situasi yang berubah.

Tantangan lain yang muncul adalah kesenjangan pemahaman peserta, terutama dari kalangan yang berlatar belakang non-manajerial, terhadap istilah teknis yang terkait dengan agility. Pa Ru menjelaskan bahwa untuk mengatasi hal ini, strategi penyederhanaan bahasa diterapkan dengan mengganti istilah asing, seperti "daily stand-up," menjadi "rapat kilat" dan menggunakan kasus kontekstual. Misalnya, merancang pelatihan darurat di tengah pandemi. Selain itu, sistem mentor kelompok diperkenalkan untuk membimbing peserta dalam menerapkan prinsip agility dalam tugas sehari-hari, seperti penyusunan jadwal pengajaran yang lebih fleksibel di madrasah. Strategi ini berhasil mendorong peserta untuk menjadi lebih proaktif; contoh konkret adalah ustazah di Gowa yang menciptakan modul pembelajaran inklusif untuk anak berkebutuhan khusus dengan pendekatan design thinking. Inovasi ini menunjukkan bahwa pendekatan kreatif dan adaptif tidak hanya mengatasi tantangan awal tetapi juga menghasilkan dampak positif yang nyata di lingkungan keagamaan.

Implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar memberikan dampak positif yang signifikan, baik bagi peserta maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan mengadopsi pendekatan yang interaktif dan relevan, peserta tidak hanya meningkatkan kemampuan manajerial mereka, tetapi juga mengembangkan mentalitas adaptif yang penting dalam menghadapi perubahan cepat di lingkungan kerja. Dampak ini terlihat dalam peningkatan kinerja dan efektivitas tim dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya memperkuat kapasitas organisasi untuk berinovasi dan merespons tantangan. Selain itu, terbentuknya komunitas pembelajaran di antara peserta memfasilitasi berbagi pengalaman dan praktik terbaik, sehingga menciptakan jaringan yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan. Hal ini menjadikan pelatihan sebagai investasi jangka panjang yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Dampak positif dari implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar sangat signifikan, baik bagi peserta maupun institusi secara keseluruhan. Dengan mengadopsi prinsip agility, peserta pelatihan merasa lebih diberdayakan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi di lingkungan mereka, seperti kebutuhan pendidikan yang beragam di madrasah. Keberhasilan ustazah di Gowa dalam merancang modul pembelajaran inklusif untuk anak berkebutuhan khusus adalah salah satu contoh konkret dari inovasi yang muncul akibat penerapan prinsip-prinsip tersebut. Selain itu, integrasi nilai-nilai lokal ke dalam kurikulum pelatihan membantu menciptakan



sense of ownership di kalangan peserta, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menerapkan konsep-konsep manajerial yang dipelajari. Secara keseluruhan, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi manajerial individu tetapi juga berkontribusi pada pengembangan lingkungan pendidikan yang lebih responsif dan inklusif.

### **Pembahasan**

Balai Diklat Keagamaan (BDK) Makassar telah menunjukkan komitmen strategis dalam mengimplementasikan pelatihan berbasis manajerial agility, dengan langkah awal yang krusial adalah analisis kebutuhan mendalam. Sebagaimana diungkapkan oleh Ibu EN, pemahaman terhadap latar belakang dan kebutuhan spesifik peserta sebelum pelatihan menjadi fondasi untuk merancang materi yang relevan dan tepat sasaran. Pendekatan ini memastikan bahwa pelatihan tidak bersifat generik, melainkan disesuaikan untuk memaksimalkan adopsi konsep agility (Yusuf, 2022). Selanjutnya, penerapan metode pembelajaran interaktif seperti studi kasus dan simulasi menjadi pilar penting, memungkinkan peserta tidak hanya menerima teori secara pasif tetapi juga berlatih secara langsung dan menerapkan konsep dalam skenario yang mendekati realitas kerja mereka, sehingga memperkuat pemahaman dan keterampilan praktis.

Upaya BDK Makassar tidak berhenti pada penyampaian materi, melainkan berlanjut pada pembinaan kapabilitas jangka panjang dan evaluasi keberhasilan. Pa IS menyoroti pentingnya pelatihan yang bersifat berkelanjutan dan pembentukan komunitas pembelajaran di antara peserta. Melalui komunitas ini, peserta dapat saling berbagi pengalaman, mendiskusikan tantangan dalam penerapan agility, dan membangun jaringan dukungan. Proses evaluasi keberhasilan juga dirancang secara komprehensif, mencakup umpan balik langsung dari peserta melalui kuesioner dan diskusi kelompok pasca-pelatihan, sebagaimana dijelaskan Ibu EN, serta pemantauan penerapan aspek-aspek agility dalam aktivitas kerja mereka setelah kembali ke unit masing-masing. Sesi mentoring dan tindak lanjut berkala, seperti yang ditambahkan oleh Pa IS, tidak hanya membantu peserta dalam proses belajar berkelanjutan tetapi juga memberikan BDK Makassar wawasan berharga untuk perbaikan program secara kontinyu.

Meskipun demikian, implementasi pelatihan manajerial agility di BDK Makassar menghadapi tantangan yang signifikan, terutama yang berakar pada budaya organisasi. Ibu Th mengidentifikasi budaya organisasi yang cenderung hierarkis dan adanya resistensi terhadap perubahan, khususnya dari kalangan senior yang telah lama terbiasa dengan pola kerja konvensional, sebagai kendala utama. Resistensi ini seringkali muncul dari kekhawatiran terhadap ketidakpastian yang mungkin dibawa oleh pendekatan baru atau keraguan akan relevansinya dengan tugas dan fungsi yang sudah mapan. Tantangan kultural ini memerlukan strategi penanganan yang cermat agar prinsip-prinsip agility dapat diterima dan diinternalisasi secara efektif oleh seluruh lapisan organisasi.

Menghadapi tantangan kultural tersebut, BDK Makassar menerapkan strategi pendekatan yang adaptif dan bertahap. Ibu Th menjelaskan bahwa salah satu taktik kunci adalah dengan menyisipkan dan mengintegrasikan prinsip-prinsip agility ke dalam prosedur kerja yang sudah ada, misalnya melalui simulasi pengambilan keputusan cepat dalam skenario kasus-kasus keagamaan yang relevan. Langkah ini bertujuan untuk menunjukkan nilai praktis agility dalam konteks tugas sehari-hari. Lebih lanjut, melibatkan tokoh-tokoh senior sebagai mediator atau agen perubahan menjadi strategi penting untuk menjelaskan manfaat agility, terutama dengan mengaitkannya pada nilai-nilai keagamaan seperti fleksibilitas dalam melayani umat. Pengintegrasian nilai-nilai lokal, seperti konsep ikhtiar (usaha maksimal) dan tawakal (berserah setelah berusaha), juga membantu peserta memahami keseimbangan antara perencanaan strategis yang matang dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika situasi.

Tantangan berikutnya yang diidentifikasi adalah kesenjangan pemahaman di antara



peserta pelatihan, khususnya bagi mereka yang berasal dari latar belakang non-manajerial, terhadap terminologi teknis dalam konsep agility. Pa Ru menyoroti perlunya strategi komunikasi yang efektif untuk menjembatani kesenjangan ini. Oleh karena itu, dilakukan penyederhanaan bahasa dengan mengganti istilah teknis asing seperti "daily stand-up" menjadi padanan lokal yang lebih mudah dipahami, misalnya "rapat kilat". Penggunaan studi kasus yang kontekstual dan relevan dengan lingkungan kerja peserta, seperti merancang pelatihan darurat saat pandemi, juga terbukti membantu konsep agility menjadi lebih mudah dicerna dan diadopsi oleh berbagai kalangan peserta.

Untuk memperkuat penerapan praktis prinsip agility, BDK Makassar juga mengimplementasikan sistem mentor kelompok. Pa Ru menjelaskan bahwa sistem ini dirancang untuk memberikan pendampingan intensif kepada peserta dalam mempraktikkan prinsip-prinsip agility dalam tugas-tugas harian mereka, contohnya dalam menyusun jadwal pengajaran yang lebih fleksibel di madrasah atau unit kerja lainnya. Dampak positif dari strategi ini mulai terlihat dari meningkatnya proaktivitas peserta. Salah satu contoh nyata adalah inisiatif seorang ustazah di Gowa yang berhasil merancang modul pembelajaran inklusif untuk anak berkebutuhan khusus dengan menerapkan prinsip-prinsip *design thinking*, sebuah pendekatan yang erat kaitannya dengan agility. Inovasi semacam ini menunjukkan bahwa pendekatan yang kreatif, adaptif, dan mendukung mampu mentransformasi keterbatasan awal menjadi keberhasilan konkret yang berdampak positif di lingkungan keagamaan.

Secara keseluruhan, implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar telah menghasilkan dampak positif yang signifikan, tidak hanya bagi peningkatan kompetensi individu peserta tetapi juga bagi penguatan kapasitas institusi. Pendekatan pembelajaran yang interaktif, relevan, dan berkelanjutan, ditambah dengan strategi penanganan tantangan yang adaptif dan berbasis nilai, telah memberdayakan peserta untuk mengembangkan mentalitas adaptif dan proaktif. Terbentuknya komunitas pembelajaran dan keberhasilan nyata seperti inovasi modul inklusif di Gowa menjadi bukti bahwa pelatihan ini bukan sekadar transfer pengetahuan, melainkan investasi strategis jangka panjang yang berkontribusi pada pengembangan lingkungan pendidikan dan keagamaan yang lebih responsif, inovatif, dan inklusif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka menurut Sari dan Nugroho (2020), *mindset* tradisional yang kuat di kalangan manajer dan tim pengembang perangkat lunak sering kali menghambat adopsi metodologi *agile*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya keterbukaan terhadap inovasi dan perubahan disebabkan oleh ketidakpahaman mengenai prinsip-prinsip *agile* dan kekhawatiran akan kehilangan kontrol terhadap proses. Penelitian ini juga menemukan bahwa organisasi yang berhasil mengatasi kendala ini melalui pelatihan dan promosi nilai-nilai *agile* dapat meningkatkan kolaborasi tim dan responsivitas terhadap perubahan kebutuhan klien.

Selain itu, pandangan dari Prasetyo dan Kurniawan (2021) adalah bahwa banyak lembaga pendidikan dan pelatihan mengalami kesulitan dalam menyediakan perangkat dan infrastruktur yang memadai, seperti akses internet yang stabil dan perangkat keras yang diperlukan untuk interaksi *online*. Selain itu, kurangnya pelatihan bagi instruktur dalam menggunakan teknologi baru juga menjadi hambatan signifikan. Penelitian ini menyarankan bahwa untuk meningkatkan kualitas pelatihan interaktif dan kolaboratif, lembaga perlu melakukan investasi dalam fasilitas dan memberikan pelatihan teknologi kepada pengajar. Dengan cara ini, diharapkan proses pembelajaran dapat menjadi lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta di era digital.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2022) menemukan bahwa hanya sekitar 30% pelatih yang memiliki pemahaman mendalam terkait *manajerial agility*, sementara sisanya masih memerlukan pelatihan lebih lanjut. Penelitian ini juga





mengungkapkan bahwa pelatih sering kali menghadapi kesulitan dalam mengadaptasi konsep-konsep *agility* ke dalam konteks lokal, yang membutuhkan pendekatan yang lebih relevan dan kontekstual. Sebagai solusi, penelitian ini merekomendasikan program pelatihan intensif bagi tenaga pelatih, kolaborasi dengan lembaga pelatihan profesional, serta integrasi teknologi untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi pelatih. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan pelatih internal merupakan langkah strategis dalam mengatasi keterbatasan jumlah pelatih yang memahami *manajerial agility* secara komprehensif.

Dengan demikian, pelatihan berbasis *manajerial agility* menghadirkan tantangan sekaligus peluang luar biasa dalam pengembangan sumber daya manusia di era modern. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pelatih yang memiliki pemahaman mendalam dan pengalaman praktis tentang konsep *manajerial agility*, terutama dalam mengintegrasikan teori ke dalam konteks organisasi yang dinamis. Selain itu, resistansi terhadap perubahan dari individu maupun organisasi tradisional sering kali memperlambat adopsi pelatihan ini. Namun, di balik tantangan tersebut, terdapat peluang besar untuk menciptakan perubahan yang signifikan. Pelatihan berbasis *manajerial agility* memberikan manfaat strategis, seperti meningkatkan kemampuan adaptasi, inovasi, dan pengambilan keputusan yang cepat di tengah ketidakpastian. Dengan memanfaatkan teknologi digital, seperti platform *e-learning* dan simulasi berbasis AI, serta melibatkan kolaborasi dengan lembaga pelatihan profesional, peluang untuk memperluas cakupan pelatihan ini semakin terbuka lebar. Dengan pendekatan yang tepat, pelatihan *manajerial agility* tidak hanya menjadi solusi untuk tantangan organisasi, tetapi juga menjadi katalisator keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian mengenai strategi implementasi pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar, dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang diambil oleh institusi ini sangat efektif dalam memastikan peserta pelatihan mampu mengadopsi konsep tersebut dengan baik. Melalui analisis kebutuhan yang mendalam dan penerapan metode pembelajaran interaktif, peserta tidak hanya menerima pengetahuan teoritis, tetapi juga memiliki kesempatan untuk menerapkannya dalam situasi nyata. Evaluasi yang sistematis melalui umpan balik dan komunitas pembelajaran juga menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa pendekatan yang terencana dengan baik dapat menghasilkan dampak positif yang signifikan dalam pengembangan kompetensi manajerial peserta.

Selain itu, tantangan yang dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan pemahaman peserta, berhasil diatasi dengan strategi yang inovatif. Pendekatan bertahap dalam mengintegrasikan prinsip *agility* dan penyederhanaan istilah teknis memberikan jalan bagi peserta untuk lebih memahami dan menerapkan konsep-konsep tersebut. Contoh nyata dari inovasi yang muncul, seperti modul pembelajaran inklusif untuk anak berkebutuhan khusus, menunjukkan bahwa pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan lingkungan yang lebih responsif dan inklusif. Dengan demikian, pelatihan berbasis manajerial agility di Balai Diklat Keagamaan Makassar bukan hanya sebuah program pelatihan, tetapi juga sebuah langkah strategis yang membawa perubahan positif bagi individu dan organisasi dalam menghadapi dinamika yang terus berkembang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, S. (2020). *Manajemen agility: Konsep dan penerapan dalam organisasi*. Andi.
- Halim, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan *agility* manajerial terhadap kinerja pegawai (penyelenggara/panitia) kegiatan (diklat). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2),



- Hanafi P & M Zainal. (2022). Interactive communication through cas-cis-cus method. *Jurnal Ilmiah Nizamia Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 04(2), 174.
- Hanafi P et al. (2024). Implementing different religious moderation in learning arts and culture based on local wisdom at Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. *Educandum*, 10(1), 29.
- Hidayati, N. (2021). *Strategi pelatihan berbasis agile untuk meningkatkan kinerja pegawai (penyelenggara/panitia) kegiatan (diklat)*. Pustaka Pelajar.
- Kusnadi, A. (2021). *Agile leadership: Kepemimpinan adaptif dalam era disrupsi*. Alfabeta.
- La Uba & Hanafi Pelu. (2020). Implementasi pendidikan moderat terhadap pemahaman guru dalam pembealajaran di Madrasah Aliyah Negeri 4 Maluku Tengah. *Uniqbu Journal of Social Sciences (UJSS)*, 1(3), 13–25.
- Musthofa. (2019). Memperkuat moderasi Islam di Indonesia. *Sejahtera*, 5.
- Prasetyo, D., & Kurniawan, A. (2021). Keterbatasan fasilitas dan teknologi dalam pelatihan interaktif: Tantangan dan solusi. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Pembelajaran*, 7(2), 123–134.
- Rahayu, F. et al. (2022). Tantangan dalam pelatihan berbasis manajerial agility di sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Pengembangan SDM Indonesia*, 10(2), 45–5. (Catatan: Pastikan rentang halaman "45-5" sudah benar, mungkin seharusnya "45-50" atau sejenisnya).
- Rahman, A. (2019). *Kepemimpinan agil dalam era digital: Tantangan dan peluang*. Alfabeta.
- Sari, R., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh mindset terhadap implementasi metodologi agile di industri perangkat lunak. *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, 8(2), 8i2.456. (Catatan: Nomor halaman "8i2.456" terlihat tidak biasa, mohon periksa kembali ke sumber aslinya).
- Supriyanto, E. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia dalam konteks manajerial agility*. Salemba Empat.
- Suyanto, M. (2019). *Manajemen strategik: Dalam perspektif agility dan inovasi*. Andi Offset.
- Widi N. (2016). *Metode penelitian kualitatif*. (Edisi Revisi). PT. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, S. (2020). *Transformasi digital dan manajerial agility dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, M. (2022). *Transformasi manajerial dalam era agility*. Salemba Empat.