

**Desain Program Diklat Berbasis Identifikasi Kebutuhan dan Tujuan Organisasi:  
Studi Pustaka**

*Oleh:*

***Moh. Rafiuddin, Heni Listiana, Atiqullah***

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

*Email: [mohrafiuddin018@gmail.com](mailto:mohrafiuddin018@gmail.com)*

***Abstract***

*This study aims to theoretically describe the design of training programs. Using the library research method, this study is expected to provide a detailed explanation of its objectives. The findings indicate that the implementation of training programs involves several key stages, starting from identifying training needs that focus on skill gaps and organizational goals to designing and evaluating training programs. Training programs should be designed to meet the specific needs of participants and training objectives while considering available resources. Therefore, training design includes selecting relevant materials and setting clear goals. Effective training should demonstrate the relationship between educational theory and training practices, analyze training needs, and ensure follow-up actions that enhance the management of education and training programs. Thus, a training program design based on the identification of needs and organizational objectives can improve training effectiveness, ensure goal achievement, and support the optimal development of participants' competencies.*

***Keywords: Training Design, Training Needs, Organizational Goals, Training Effectiveness, Education and Training Management***

**A. Pendahuluan**

Pelatihan desain untuk mengembangkan terhadap tempat kerja baik lembaga atau organisasi dan perusahaan ini merupakan pelatihan yang sangat penting dalam dunia kerja untuk pekerjaan yang lebih baik dalam mendapatkan kekuasaan pekerjaan yang terdapat didalamnya baik fungsi yang berupa manajemen atau tenaga kerja yang sumbernya dari manusia Hal ini diperlukan dengan latihan dan perkembangan desain. Pelatihan membutuhkan waktu dan tempat yang harus menghindari dari hal-hal yang buruk dalam kemampuan dan tanggung jawab lembaga untuk bekerja sehingga bisa menyelesaikan hal yang efektif sesuai dengan yang ditetapkan dalam pelatihan desain untuk mengembangkan kerja yang meningkatkan terhadap pelatihan desain<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Yuli Wiliyandari, "Rancangan Pelatihan Dalam Pengembangan SDM Yang Efektif", *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS dan Ekonomi*, Vol. 7, No. 1, (Oktober 2014), 95

Salah satu harapan dalam meningkatkan pelatihan berkembang menurut Sondang. Dalam peningkatan pelatihan harus mengetahui cara-caranya dengan cermat dalam melaksanakan tugas yang dibutuhkan baik dari berbagai pelaksanaan diklat atau dengan cara lain harus mencapai sasaran yang harus ditetapkan secara kelembagaan dari kesatuan untuk terlaksananya secara efektif dengan harapan dalam pengelolaan faktor pelatihan ada salah satu yang sangat penting untuk meningkatkan kebutuhan yang berupa waktu, tenaga serta biaya sehingga dapat dikatakan tindakan untuk melakukan pelatihan secara sempurna.

Pendekatan dalam pelatihan itu secara efektif ada sistem dari beberapa fungsi yang sempurna.<sup>2</sup> Dalam tujuan pelatihan baik itu berupa desain metode dan evaluasi harus mengetahui secara rancangan yang optimal dan memberikan kontribusi terhadap terjadinya pelatihan secara baik. Metode pelatihan harus mengetahui langkah-langkah dalam program dengan materi yang akan diajarkan kepada peserta serta metode yang digunakan pelatihan seperti simulasi antar sesama teman sesuai dengan study kasus baik diskusi secara berkelompok atau secara bertatap muka dan pelatihan ini merupakan sebuah komunikasi dalam kepemimpinan yang memberikan hasil dengan penggunaan metode yang terdapat variasi untuk meningkatkan peserta dan mengetahui dari hal yang tidak diinginkan oleh peserta.

Pelatihan ini bertujuan dengan nilai-nilai yang efektif serta menghasilkan keterampilan dan harus dikerjakan dengan cara observasi secara langsung terhadap pemateri diklat yang melibatkan umpan balik untuk mengetahui pelatihan dengan cara yang disesuaikan oleh masa kini dan masa yang akan terjadi setelahnya. Pelatihan untuk mengetahui diklat ini ada beberapa program yang harus dilalui seperti capaian hasil manajemen dalam pendidikan dan penelitian yang menyatakan bahwa program diklat harus dirancang dengan memastikan adanya manajemen pendidikan. Pelatihan diklat ini sangat penting dari berbagai lembaga yang harus diadakan dengan dampak pendidikan harus mengetahui cara meningkatkan belajar antara murid dan siswa dan juga harus meningkatkan rasa kerja dalam setiap harinya sesuai kemampuan masing-masing.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai desain program pelatihan berbasis identifikasi kebutuhan dan tujuan organisasi. Dengan menganalisis berbagai aspek pelatihan, mulai dari perencanaan, metode, hingga evaluasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan di berbagai lembaga,

---

<sup>2</sup> Adnan, "Pendekatan Dalam Sistem Pendidikan", *Jurnal Edu Pedia*, No. 1, (2018), 23

organisasi, dan perusahaan. Melalui pendekatan ini, diharapkan pelatihan dapat lebih terarah, sesuai dengan kebutuhan peserta, serta mampu mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan profesional.

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka, yaitu metode yang mengandalkan berbagai referensi seperti buku, artikel, dan teori yang berkaitan dengan pelatihan diklat. Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyusun informasi dari berbagai sumber guna memahami konsep serta implementasi program pelatihan secara lebih mendalam. Menurut Zed, studi pustaka merupakan metode penelitian yang mengkaji literatur sebagai sumber utama dalam mengembangkan teori dan konsep yang menjadi dasar penelitian<sup>3</sup>. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan terkait pelatihan diklat melalui kajian terhadap berbagai referensi yang tersedia.

Sumber data dalam penelitian ini mencakup buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan dokumen lainnya yang membahas pelatihan diklat, baik dalam konteks manajemen organisasi maupun pengembangan sumber daya manusia. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memahami bagaimana program pelatihan dirancang, diterapkan, dan dievaluasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah, membandingkan, dan menarik kesimpulan dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan<sup>4</sup>. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas tentang efektivitas desain program pelatihan berbasis identifikasi kebutuhan dan tujuan organisasi.

## B. Pembahasan

### 1. Merancang dan Menentukan Tujuan Pelatihan

Beberapa tahapan dalam merancang dan menentukan tujuan pelatihan, Hal utama yang harus diperhatikan adalah, *pertama*, Analisis Kebutuhan Pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahapan awal dalam proses perencanaan dan penyelenggaraan pelatihan. Tahapan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh peserta dibandingkan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Proses analisis ini harus dilakukan secara sistematis melalui beberapa langkah penting, yang mencakup persiapan analisis jabatan, penyusunan rancangan pelatihan, validasi program, serta sosialisasi standar kerja (SK).

Beberapa tahapan dalam analisis kebutuhan pelatihan: (i) Persiapan Analisis Jabatan atau Pekerjaan. Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan dan

---

<sup>3</sup> Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008.

<sup>4</sup> Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: SAGE Publications, 2014.

penyusunan informasi terkait tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Dalam konteks pelatihan, analisis ini digunakan untuk memahami keterampilan yang diperlukan oleh pekerja agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Data yang dikumpulkan dalam tahap ini meliputi kebijakan organisasi, tugas utama yang harus dilakukan, serta kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, observasi langsung, atau studi dokumen terkait.

(ii) Penyusunan Rancangan Pelatihan. Setelah data dari analisis jabatan dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menyusun rancangan pelatihan. Rancangan ini harus disusun berdasarkan jenis tugas yang diberikan dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Penyusunan ini harus mempertimbangkan berbagai aspek, seperti tujuan pelatihan, metode yang akan digunakan, serta sasaran peserta. Rancangan pelatihan yang baik akan membantu memastikan bahwa peserta mendapatkan pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan pekerjaannya.

(iii) Validasi Program Pelatihan. Validasi merupakan tahap penting dalam memastikan bahwa rancangan pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dikaji. Uji coba dilakukan untuk mengevaluasi apakah pelatihan yang dirancang mampu memberikan manfaat bagi peserta dan organisasi. Validasi ini dilakukan dengan cara menyesuaikan tugas pekerjaan dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam standar kerja. Selain itu, keterlibatan tenaga ahli dalam proses validasi akan meningkatkan akurasi dalam menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan yang ada.

(iv) Sosialisasi Standar Kerja (SK). Tahap terakhir dalam analisis kebutuhan pelatihan adalah sosialisasi standar kerja. Sosialisasi ini bertujuan untuk memperkenalkan konsep pelatihan kepada seluruh pihak yang terlibat, termasuk peserta, instruktur, dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam tahap ini, penting untuk mengembangkan kompetensi kerja peserta sesuai dengan standar yang berlaku, baik dalam skala nasional maupun berdasarkan pengalaman empiris. Dengan adanya sosialisasi yang baik, program pelatihan dapat diimplementasikan dengan lebih efektif dan memberikan dampak yang lebih besar<sup>5</sup>.

*Kedua, Rumusan Kebutuhan Pelatihan.* Rumusan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk menentukan struktur pembelajaran yang akan digunakan dalam

---

<sup>5</sup> Elsanra Eka Putra, "Analisis Dalam Kebutuhan Diklat", *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, No. 2 (2019),56

pelatihan. Aspek yang harus diperhatikan dalam perumusan ini meliputi kurikulum pelatihan, penyusunan silabus, serta metodologi yang digunakan dalam proses pembelajaran, meliputi;

a. Kurikulum Pelatihan.

Kurikulum merupakan komponen utama dalam pelatihan yang mencakup seluruh materi yang akan diajarkan. Kurikulum harus disusun secara rinci, mencakup tujuan pembelajaran, pokok bahasan, metode yang digunakan, serta alat bantu yang dibutuhkan dalam proses pelatihan. Dengan kurikulum yang terstruktur, peserta dapat lebih mudah memahami dan menguasai materi pelatihan.

b. Penyusunan *Silabus*

Silabus dalam pelatihan harus mencakup pembahasan pokok, indikator kerja, serta materi yang dibutuhkan untuk mencapai kompetensi yang diharapkan. Selain itu, silabus juga berfungsi sebagai panduan bagi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan secara sistematis. Dengan adanya silabus yang baik, pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lebih terarah dan efektif.

*Ketiga, Metodologi Pelatihan.* Metode pelatihan yang digunakan harus sesuai dengan jenis pelatihan dan kebutuhan peserta. Beberapa metode yang umum digunakan dalam pelatihan meliputi ceramah, diskusi, simulasi, dan praktik langsung di lapangan. Pemilihan metode ini harus disesuaikan dengan tujuan pelatihan serta jenis keterampilan yang ingin dikembangkan. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, penggunaan bahan ajar seperti modul, uji kompetensi, serta petunjuk praktik lapangan sangat diperlukan agar peserta mendapatkan pengalaman belajar yang optimal.

Beberapa tahapan yang perlu diperhatikan dalam proses pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Proses belajar berdasarkan waktu yang diperlukan – Setiap program pelatihan harus memiliki jadwal yang terstruktur agar capaian pembelajaran dapat dipenuhi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- b. Penentuan jumlah waktu yang dibutuhkan – Durasi pelatihan harus disesuaikan dengan kompleksitas unit kompetensi atau elemen kompetensi yang akan diajarkan.

- c. Keselarasan antara waktu pelatihan dan proses pembelajaran – Lama pelatihan harus cukup untuk memberikan pemahaman yang mendalam terhadap materi yang diajarkan.
- d. Evaluasi pembelajaran – Evaluasi dilakukan dalam tiga tahap, yaitu evaluasi awal, pertengahan, dan akhir pelatihan. Evaluasi awal bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman awal peserta, sedangkan evaluasi pertengahan membantu mengukur kemajuan peserta selama pelatihan. Evaluasi akhir digunakan untuk menilai keberhasilan pelatihan serta efektivitas metode yang digunakan<sup>6</sup>.

Dengan menerapkan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif serta menyusun kurikulum dan metodologi yang tepat, program pelatihan dapat berjalan dengan lebih efektif dan memberikan manfaat yang maksimal bagi peserta maupun organisasi.

*Keempat*, Pelaksanaan pelatihan. Dalam pelaksanaan pelaksanaan pelatihan, setidaknya harus diperhatikan; (i) Persiapan pelatihan. Dalam persiapan pelatihan harus mengetahui jadwal pelatihan baik dalam tenaga pelatihan bahan ajar atau pola pelatihan serta sarana dan prasarana dalam pembiayaan, (ii) Rekrutmen dalam pelatihan. Dalam rekrutmen pelatihan perlu kesesuaian jenis dan jenjang yang ditetapkan dari berbagai standar kompetensi kerja.

(iii) Panitia pelatihan. Sebagai Panitia harus mampu memfasilitasi kegiatan yang di utamakan dalam memiliki sertifikat manajemen pelatihan atau monitoring pelatihan, (iv) Tempat pelaksanaan pelatihan. Tempat pelaksanaan pelatihan harus berada di suatu lembaga baik sarana dan prasarana harus lengkap serta akses mudah dan pelatihan terakreditasi secara baik dalam lembaga tersebut, (v) Sertifikat pelatihan. Mempunyai Sertifikat yang kompetensi dengan lulusan kompetensi yang maju karna harus mengetahui syarat-syarat dalam melaksanakan sertifikat pelatihan hal ini harus dilalui dengan proses pembelajaran yang baik dan sempurna.

(vi) Evaluasi penyelenggara pelatihan. Dalam evaluasi harus terdiri dari peserta, pelatih serta penyelenggara pelatih dan kepuasan peserta dalam mengikuti pelatihan, dan (vii) Laporan pelatihan. Dalam laporan pelatihan harus tersusun

---

<sup>6</sup> Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

sesuai informasi tentang cara berkembangnya dalam pelaksanaan capaian kinerja dari analisis yang dicapai atau dalam penyelenggaraan pelatihan.<sup>7</sup>

## 2. Merancang dan Menentukan Materi Pelatihan

Merancang pelatihan dalam mempersiapkan dan menentukan materi pelatihan dalam diklat harus mengetahui kegiatan dan sesuai dalam tujuan pembelajaran yang dipakai. Untuk mengetahui tujuan ada beberapa hal yang harus dipersiapkan;

- a. Mempersiapkan materi yang akan disampaikan dalam tema diklat.

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tema diklat dan kebutuhan peserta. Pemilihan materi harus mempertimbangkan keterkaitan dengan tujuan pelatihan serta relevansi terhadap kondisi di dunia kerja atau lingkungan yang dihadapi peserta.

- b. Harus mengenal dan memahami cara pengetahuan dalam peserta diklat serta latar belakang yang memahami materi diklat.

Sebelum menyusun dan menyampaikan materi, penting untuk memahami tingkat pengetahuan, pengalaman, dan kebutuhan peserta diklat. Hal ini akan membantu dalam menentukan pendekatan pembelajaran yang paling efektif serta menyesuaikan metode pelatihan agar lebih mudah dipahami.

- c. Mempersiapkan ruangan pembelajaran yang harus dimiliki baik secara kelompok atau individu.

Lingkungan belajar yang kondusif sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, ruangan pembelajaran harus dipersiapkan dengan baik, baik dalam bentuk kelompok maupun individu. Tata letak dan fasilitas yang mendukung akan membantu peserta lebih fokus dan aktif dalam mengikuti pelatihan.

- d. Merancang pembelajaran diklat baik secara aktivitas yang diberikan oleh materi atau aktivitas yang dilakukan oleh kelompok. Dalam merencanakan kegiatan kelompok pembelajaran.

Pembelajaran diklat harus mencakup berbagai aktivitas yang mendukung pemahaman peserta, baik dalam bentuk diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, atau latihan praktis. Dengan memberikan variasi dalam metode pembelajaran, peserta akan lebih mudah memahami dan mengaplikasikan materi yang diberikan.

---

<sup>7</sup> Tomas Widodo, "Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan Tanggerang Selatan" CV Makeda Multimedia: Sarana, 2021, 25-28

- e. Evaluasi terhadap para pelajar untuk mengetahui peserta dalam pembelajaran dan fokus terhadap pembelajaran diklat.<sup>8</sup>

Evaluasi merupakan tahap penting dalam menilai efektivitas pembelajaran.

Evaluasi dapat dilakukan dalam beberapa tahap, seperti evaluasi awal untuk mengetahui pemahaman peserta sebelum pelatihan, evaluasi selama proses pembelajaran untuk melihat perkembangan peserta, serta evaluasi akhir untuk mengukur keberhasilan pelatihan. Hasil evaluasi ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan berikutnya.

Dengan adanya perencanaan yang matang dalam merancang dan menentukan materi pelatihan, program diklat dapat berjalan dengan lebih efektif dan memberikan hasil yang optimal bagi peserta.

### 3. Merancang Silabus dan Strategis Instruksional dalam Pelatihan

Dalam proses pelatihan, merancang silabus menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa setiap elemen pelatihan telah disusun secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Silabus harus mencakup kompetensi dasar yang akan diajarkan, metode penyampaian, serta indikator keberhasilan pelatihan. Dengan demikian, silabus dapat menjadi panduan bagi instruktur dan peserta dalam menjalani proses pembelajaran secara efektif.

*Pertama*, Komponen Utama dalam Perancangan Silabus. Silabus yang baik harus mencakup beberapa elemen penting untuk memastikan efektivitas pelatihan. Beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam penyusunan silabus pelatihan meliputi: (i) Elemen Kompetensi. Setiap program pelatihan harus memiliki kompetensi yang jelas sebagai tujuan utama. Elemen kompetensi mencakup keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki peserta setelah mengikuti pelatihan. (ii) Tata Cara Kerja. Proses kerja dalam pelatihan harus dirancang dengan sistematis agar peserta dapat memahami langkah-langkah dalam menguasai kompetensi yang diajarkan. (iii) Indikator Kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk menilai sejauh mana peserta memahami materi pelatihan dan mampu menerapkannya dalam situasi kerja yang sesungguhnya. (iv) Materi Pelatihan. Materi pelatihan harus mencakup tiga aspek utama, yaitu:

- a. Pengetahuan: Konsep, teori, dan informasi yang relevan dengan pelatihan.
- b. Keterampilan: Kemampuan teknis yang harus dikuasai oleh peserta.

---

<sup>8</sup> Refolth. Donrigo ''Mengelola peserta diklat, 3

- c. Sikap: Nilai-nilai dan etika kerja yang mendukung profesionalisme dalam bekerja.

*Kedua*, Durasi Pelatihan. Waktu yang dialokasikan dalam pelatihan harus disesuaikan dengan kompleksitas materi. Setiap sesi harus memiliki porsi waktu yang proporsional untuk teori, praktik, dan diskusi. *Ketiga*, Evaluasi dalam Silabus Pelatihan. Evaluasi menjadi bagian penting dalam memastikan efektivitas program pelatihan. Evaluasi dalam silabus bertujuan untuk mengukur pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

*Ketiga*, Pola dan Strategi Instruksional dalam Pelatihan. Agar pelatihan berjalan efektif, dibutuhkan strategi instruksional yang tepat. Beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam pelatihan adalah: (i) Penyampaian Materi yang Terjadwal

Setiap sesi pelatihan harus dirancang dengan jadwal yang jelas, sehingga peserta dapat mengikuti materi dengan terstruktur dan sistematis, (ii) Pemahaman Materi Sesuai Kelompok atau Individu. Penyampaian materi harus mempertimbangkan kebutuhan peserta, baik dalam format kelompok maupun individu, dan (iii) Diskusi Kelompok. Diskusi antar kelompok sangat penting untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi. Dengan berdiskusi, peserta dapat berbagi pengalaman dan memperdalam konsep yang telah diajarkan.

Dengan perancangan silabus yang baik serta strategi instruksional yang tepat, pelatihan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat optimal bagi peserta. Dalam pelatihan diklat harus ada pelatihan terhadap mengetahui tata cara prosedur dilapangan sekigus pelatihan terhadap teknis serta memahami bagaimana bertanggung jawab dalam memimpin diklat dari awal sampai selesai dan mampu melahirkan hal-hal yang baru dalam pelatihan.<sup>9</sup>

#### 4. Sumber-Sumber Acuan dalam Menentukan Tujuan Pelatihan

Sumber-sumber acuan dalam pelatihan ada beberapa langkah

- a. Menentukan analisis diklat dalam kebutuhan untuk menggunakan identifikasi diklat dalam pengetahuan, pengembangan serta mampu merancang masalah dan peningkatan kinerja
- b. Mampu menemukan beberapa data serta mengumpulkan data-data ilmu pengetahuan sehingga menemukan alat pengamatan yang menghasilkan wawancara tes atau review terhadap tata cara pelatihan diklat

---

<sup>9</sup> Tomas Widodo, "Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan Tanggerang Selatan" CV Makeda Multimedia: Sarana, 2021, 28

- c. Melibatkan perbedaan atau keterampilan yang ada dalam ilmu pengetahuan diklat untuk memerlukan pekerjaan diklat yang diinginkan
- d. Mampu mengetahui langkah-langkah dalam identifikasi kinerja memperbaiki tata cara diklat agar semangat dan termotivasi untuk bisa belajar dengan baik dalam pelatihan diklat.
- e. Mampu melaksanakan atau mengevaluasi pendidikan pelatihan dari berbagai cara; (i) Wawancara kepada presenter yang ada, (ii) Observasi ke lapangan yang dinamakan AKD atau survei dalam pelatihan diklat melalui angket-angket yang telah berada didalam silabus.

## 5. Merancang Silabus Strategis dalam Pelatihan

Merancang silabus dalam pelatihan ada beberapa bagian diantaranya yang harus di persiapkan secara jelas sebagai berikut

- a. Harus mengetahui program pelatihan dengan syarat pelatihan yang harus tepat sekaligus isinya yang berhubungan dengan pelatihan, tujuan, materi yang ingin di ungkapkan serta syarat yang lain dan dibutuhkan oleh sistem yang menggunakan pelatihan
- b. Info dari manajemen pelatihan memberikan tentang gambar yang harus memiliki tujuan dalam pelatihan diklat dan harus menunjukkan rangkaian belajar yang spesifik terhadap pelatihan sekaligus menetapkan waktu yang telah ditetapkan
- c. Pelatihan harus sesuai dengan jumlah yang diinginkan karna hal ini bagian faktor yang mampu menjadikan pelatihan diklat yang baik sekaligus mencapai syarat-syarat menetapkan asumsi dasar untuk mengetahui pelatihan diklat
- d. Pelatihan harus memiliki ujian terhadap ilmu pengetahuan dan mencakup beberapa teori yang ada dalam pelatihan diklat atau memberikan tes terhadap praktek yang telah menjadi syarat dalam pelatihan untuk mengetahui tingkat pelatihan yang berpengaruh pada strategis ilmu pelatihan diklat
- e. Mampu memberikan pedoman penilaian pelatihan yang mana didalam pedoman tersebut terdapat format yang strategis dalam merancang silabus terhadap pelatihan sehingga pedoman memberikan informasi atau nilai secara sempurna.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Lisiya Dewi Hattari, "Optimalisasi Program Pendidikan dan Pelatihan Diklat", *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, (2019), 59

### C. Kesimpulan

Desain dan pelaksanaan program pelatihan memerlukan pendekatan sistematis yang mencakup analisis kebutuhan, perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan yang efektif. Menggunakan pendekatan sistem, pelatihan dipandang sebagai serangkaian tahapan yang saling terkait, mulai dari identifikasi kesenjangan keterampilan hingga perancangan materi dan metode yang relevan. Pelaksanaan yang efektif bergantung pada keterampilan pelatih dan penggunaan sumber daya yang tepat, sedangkan evaluasi memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, setiap elemen program pelatihan bekerja sinergis untuk meningkatkan kinerja individu dan memenuhi tujuan organisasi secara optimal. Desain pelatihan yang baik harus mempertimbangkan semua aspek tersebut secara holistik untuk memastikan bahwa setiap elemen berfungsi secara sinergis. Pendekatan sistematis memastikan bahwa pelatihan tidak hanya memenuhi kebutuhan peserta dan organisasi, tetapi juga memberikan hasil yang berdampak positif dalam jangka panjang, meningkatkan kinerja, dan memenuhi tujuan organisasi secara efektif.

### Referensi

- Adnan. (2018). Pendekatan dalam sistem pendidikan. *Jurnal Edu Pedia*, 1(1).
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hattari, L. D. (2019). Optimalisasi program pendidikan dan pelatihan diklat. *Jurnal Pendidikan*, 1(1).
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler.
- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Putra, E. E. (2019). Analisis dalam kebutuhan diklat. *Jurnal Pendidikan*, 1(2).
- Refolth, D. (n.d.). *Mengelola peserta diklat*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widodo, T. (2021). *Perencanaan dan evaluasi pelatihan*. CV Makeda Multimedia: Sarana.
- Wiliyandari, Y. (2014). Rancangan pelatihan dalam pengembangan SDM yang efektif. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS dan Ekonomi*, 7(1).
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.