

Research Article

Jenis dan Desain Program Pendidikan dan Pelatihan

Denny Fitriani Hasibuan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dennyfitriani12@gmail.com

Copyright © 2025 by Authors, Published by Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Received : Juli 20, 2025

Revised : August 15, 2025

Accepted : September 8, 2025

Available online : September 28, 2025

How to Cite: Denny Fitriani Hasibuan. 2025. "Jenis dan Desain Program Pendidikan dan Pelatihan". *Risalah Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 11 (3):965-74.
https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v11i3.1485

Abstract: Training and education (training) are integrated into a systematic approach to achieve effective learning goals. This approach involves various stages, including needs analysis, planning, implementation, and evaluation. Various program design approaches, such as critikan event model, cycle, and system, are used to design training programs that meet the needs of organizations and individuals. Methods and techniques, such as AKD (Training Needs Analysis) and TNA (Training Needs Assessment), are used in the process of identifying training needs. The process of developing training programs takes into account continuous evaluation to ensure that the program is relevant and effective. Active steps in drafting training programs include goal setting, needs analysis, program design, development, implementation, and evaluation. The process of developing education and training focuses on creating programs that meet the needs of participants and organizations. The objectives of education and training include improving skills, accelerating learning, solving operational problems, career preparation, and understanding organizations. By involving educators and implementing effective learning principles, learning goals can be successfully achieved.

Keywords: Training, education, evaluation, program design.

Abstrak: Pelatihan dan pendidikan (diklat) diintegrasikan dalam pendekatan sistem untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif. Pendekatan ini melibatkan berbagai tahapan, termasuk analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Berbagai pendekatan desain program, seperti critikan event model, siklus, dan sistem, digunakan untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Metode dan teknik, seperti AKD (Analisis Kebutuhan Diklat) dan TNA (Training Needs Assessment), digunakan dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan. Proses pengembangan program diklat memperhitungkan evaluasi terus-menerus untuk memastikan program tersebut relevan dan efektif. Langkah-langkah penyusunan program diklat aktif meliputi penetapan tujuan, analisis kebutuhan, desain program, pengembangan, pelaksanaan, dan evaluasi. Proses pengembangan pendidikan dan pelatihan berfokus pada menciptakan program yang memenuhi kebutuhan peserta dan organisasi. Tujuan pendidikan dan pelatihan meliputi peningkatan keterampilan, percepatan pembelajaran, penyelesaian masalah operasional, persiapan karir, dan pemahaman organisasi. Dengan melibatkan peran pendidik dan implementasi prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif, tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan sukses.

Kata Kunci: pelatihan, pendidikan dan desain program

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan terletak pada kemampuannya dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan, sehingga mereka dapat memperoleh manfaat yang optimal dari program tersebut. Dalam lingkup pendidikan resmi, desain program pendidikan bisa berupa kurikulum yang dirancang untuk mencapai tujuan spesifik, seperti meningkatkan kemampuan akademis siswa atau mempersiapkan mereka untuk karir tertentu. Desain program pendidikan juga relevan dalam konteks pelatihan karyawan di perusahaan atau organisasi, dimana tujuannya adalah meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka.

Meskipun Pendidikan dan Pelatihan diakui penting dalam meningkatkan kinerja individu, proses, dan organisasi, seringkali program yang diselenggarakan tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya. Oleh karena itu, tujuan dari desain program pendidikan dan pelatihan adalah untuk memastikan bahwa materi yang diajarkan disampaikan secara efektif dan bermanfaat bagi peserta, sehingga dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Desain program pendidikan dan pelatihan melibatkan serangkaian langkah, mulai dari mengidentifikasi tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan konten pembelajaran, memilih metode pengajaran yang tepat, hingga mengevaluasi keberhasilan program secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah rangkaian kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah dengan menghasilkan penjelasan dan solusi yang mungkin serta memberikan opsi alternatif dalam upaya pemecahan masalah yang lebih luas. Ini menggambarkan peran penelitian dalam menyediakan pemahaman yang lebih dalam tentang masalah dan memberikan landasan untuk mengembangkan solusi yang lebih efektif.

Metode yang diterapkan dalam artikel ini adalah studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan data melalui pemahaman dan pembelajaran teori-teori dari literatur yang relevan dengan penelitian tersebut. Terdapat empat tahapan dalam studi pustaka, yaitu persiapan peralatan yang diperlukan, penyusunan daftar pustaka, pengaturan jadwal, dan pembacaan atau pencatatan bahan penelitian (sebagaimana diungkapkan oleh Zed, 2004). Data dikumpulkan dengan cara mencari dan menyintesis informasi dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Bahan pustaka yang diperoleh dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan mendalam untuk mendukung proposisi dan gagasan yang diajukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah dengan melakukan evaluasi yang teliti dan kritis terhadap sumber-sumber pustaka yang relevan. Sumber-sumber ini dianggap sebagai titik awal bagi ide dan inspirasi baru yang mungkin memunculkan pemikiran tambahan. Karenanya, pendekatan deduktif seringkali diterapkan dalam penelitian jenis ini, di mana peneliti menggunakan informasi yang ada untuk menarik kesimpulan atau menyusun argumen yang didasarkan pada prinsip-prinsip umum atau teori yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pendekatan Sistem Diklat

Pendekatan sistem dalam pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi organisasi dan peserta pelatihan. Pelatihan yang terintegrasi dengan sistem organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja setiap individu dan organisasi secara keseluruhan (Sholikhah et al., 2023).

(a) Pendekatan desain program di dalam sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat) oleh Suhardi (Suhardi, 2023).

1. Critikan event model

- a. Identifikasi Kebutuhan Organisasi: Mengidentifikasi kebutuhan organisasi yang terkait dengan event untuk memastikan tujuan dan sasaran yang jelas.
- b. Spesifikasi Pelaksanaan Pekerjaan: Menentukan spesifikasi pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan untuk event, termasuk jadwal, lokasi, dan personil.
- c. Identifikasi Kebutuhan Peserta: Mengidentifikasi kebutuhan peserta yang terkait dengan event, seperti materi, fasilitas, dan bahan ajar.
- d. Menentukan Tujuan: Menentukan tujuan yang spesifik dan jelas untuk event, sehingga dapat diukur dan diperiksa.
- e. Memilih Kurikulum: Memilih kurikulum yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan peserta untuk event.
- f. Memilih Strategi Pembelajaran: Memilih strategi pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan peserta.
- g. Mendapatkan Sumber-Sumber Pembelajaran: Mendapatkan sumber-sumber pembelajaran yang diperlukan untuk event, seperti bahan ajar, fasilitas, dan personil.
- h. Melaksanakan Diklat: Melaksanakan diklat yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan peserta, serta memantau dan mengevaluasi keberhasilan event.

2. Pendekatan siklus

Farida Yusuf Tayibnapis mengatakan bahwa pendekatan siklus tidak jauh berbeda dengan pendekatan lainnya dalam mengembangkan model Critikan Event. Pendekatan siklus tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan pendekatan lainnya, karena keduanya memiliki tujuan yang serupa, yaitu mengembangkan strategi yang efektif untuk mengorganisir dan melaksanakan event. Yang membedakannya adalah bahwa pendekatan ini biasanya digunakan oleh pusat pusat yang menyelenggarakan diklat atau menjalankan berdasarkan kepentingan utama setiap kegiatan yang berjalan secara siklus. Pengolahan data dengan pendekatan siklus terdiri dari urutan transaksi yang didasarkan pada bukti transaksi untuk menghasilkan informasi.

3. *Pendekatan sistem*

Metode ini, menurut Kirkpatrick, D.L., berfokus pada mencapai satu tujuan dalam situasi yang kompleks. Ini berarti jika gangguan terjadi pada subsistem yang lain dalam suatu sistem, sistem tersebut tidak akan berjalan.

(b) Pendekatan desain program di dalam sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat) oleh Asep Iwa Hidayat (Hidayat, 2020).

Analisis kebutuhan diklat, yang menyatakan bahwa data yang disajikan harus aktual dan akurat. Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan, adalah penting untuk menggunakan metode dan teknik yang tepat saat melaksanakannya.

1. *Metode*

Beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Kuesioner
- b) Survei : Survei dapat dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, seperti pendapat atau persepsi orang lain. Survei ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih luas dan lebih akurat.
- c) Observasi lapangan (sistematik, eksperimental, dan partisipan): Observasi lapangan dapat dilakukan untuk mengumpulkan data secara langsung dan sistematis. Observasi ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih detail dan lebih akurat.
- d) Konsultasi: Konsultasi dapat dilakukan dengan berbagai pihak, seperti atasan, teman sejawat, dan anggota staf, untuk mendapatkan informasi yang lebih luas dan lebih akurat
- e) Wawancara dengan target peserta, atasan yang bersangkutan, teman sejawat, dan anggota staf.: Wawancara dapat dilakukan dengan berbagai pihak untuk mendapatkan informasi yang lebih luas dan lebih akurat. Wawancara ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih detail dan lebih akurat.
- f) Diskusi kelompok: Diskusi kelompok dapat dilakukan untuk mengumpulkan data yang lebih luas dan lebih akurat. Diskusi ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih detail dan lebih akurat.
- g) Tes tertulis : Tes tertulis dapat dilakukan untuk mengumpulkan data yang lebih akurat dan lebih detail. Tes ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih akurat dan lebih detail.
- h) Permintaan karyawan yang bersangkutan terkait dengan kebutuhan diklat dalam mendukung kinerjanya.: Permintaan karyawan yang bersangkutan dapat dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih luas dan lebih akurat. Permintaan ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih detail dan lebih akurat.
- i) Hasil temuan satuan pemeriksa: Hasil temuan satuan pemeriksa dapat dilakukan untuk mengumpulkan data yang lebih akurat dan lebih

detail. Hasil temuan ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih akurat dan lebih detail.

- j) Dokumentasi: Dokumentasi dapat dilakukan untuk mengumpulkan data yang lebih luas dan lebih akurat. Dokumentasi ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang lebih detail dan lebih akurat.

2. Teknik AKD

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan dalam melaksanakan penilaian kebutuhan pelatihan (*training needs assessment*), sebagai berikut:

a. TNA berdasarkan oaring yang melakukannya

Teknik-teknik yang digunakan untuk melakukan analisis kebutuhan diklat AKD antara lain:

- 1) *Teknik Intuitif*, digunakan dalam perencanaan diklat untuk menentukan kebutuhan pelatihan berdasarkan intuisi daripada kebutuhan organisasi.
- 2) *Ulasan pimpinan*, Petugas perencana diklat membuat kebutuhan diklat berdasarkan informasi yang diberikan oleh pimpinan.

b. TNA yang dilakukan menggunakan metode Analisis Data Secunder.

Bertujuan untuk mengidentifikasi tugas perencana diklat membuat kebutuhan diklat berdasarkan informasi yang diperoleh dari catatan yang ada di dalam satu unit kerja, seperti laporan bulanan, triwulanan, dan tahunan, serta catatan kebijaksanaan pimpinan untuk masa depan, struktur organisasi, dan perencanaan tenaga kerja. Data sekunder ini dapat digabungkan dengan data primer untuk meningkatkan validitasnya.

c. Teknik Focus dan Nominatif Group

Fokus grup adalah upaya kualitatif untuk menilai kebutuhan diklat dengan fokus pada kelompok sasaran. Ini dilakukan dengan teknik fokus group dan nominatif group. Teknik Nominatif Group merupakan metode untuk menelusuri prioritas materi pelatihan yang diprioritaskan dalam satu unit atau kelompok sasaran penilaian kebutuhan pelatihan. Oleh karena itu, proses berurutan terjadi antara fokus group dan nominatif group. Mulai dengan fokus group dan analisis nominatif group. Metode ini dapat digunakan untuk menilai kebutuhan diklat untuk jabatan fungsional seperti widyaiswara dan peneliti.

(c) Pendekatan desain program di dalam sistem pendidikan dan pelatihan (Diklat) oleh Deveral Capps, Victoria Stec Dkk (Capps et al., 2018).

a. Teknik Difficulties, Importance, Frequency Analysis (DIF Analysis).

Jika analisis kebutuhan diklat ingin melakukan analisis kebutuhan tingkat individu, teknik ini biasanya digunakan. Ada kemungkinan bahwa metode yang telah disebutkan di atas akan digunakan.

b. *Teknik Discrepancy Model Need Assessment*,

Metode kompetensi, juga dikenal sebagai model evaluasi kebutuhan kompetensi, digunakan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan dengan mencari diskrepansi kinerja. Metode ini digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan tingkat individu. Persyaratan utama untuk menggunakan metode ini adalah kompetensi standar pemangku jabatan. Karena itu, standar kompetensi digunakan sebagai acuan untuk menentukan jumlah diklat yang diperlukan.

c. Teknik RRA dan PRA

1) Teknik *Rapid Rural Appraisal (RRA)*,

RRA adalah jenis usaha di mana data dan informasi dikumpulkan oleh pihak luar (peneliti, pegawai, dan pejabat) dan kemudian didistribusikan dan diakui sendiri.

2) Teknik *Participatory Rural Appraisal (PRA)*

PRA adalah jenis kegiatan penggalian informasi dan data yang melibatkan partisipasi (orang luar hanya bertindak sebagai pemandu, perantara, atau fasilitator). Ini mendorong masyarakat untuk menggali informasi dan masalah serta menganalisis sendiri.

B. Langkah-langkah penyusunan program diklat aktif

Persiapan Pendidikan dan Pelatihan Langkah terpenting dan pertama dalam perancangan program pelatihan dan pelatihan adalah kegiatan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (AKD) atau Training Needs Assessment (TNA). (Iswan, 2021)

Langkah-langkah umum dalam menyusun program pendidikan dan pelatihan yang aktif meliputi:

1. Penetapan Tujuan

Langkah ini melibatkan menetapkan tujuan atau keperluan dari program pendidikan dan pelatihan.

2. Analisis Kebutuhan

Langkah ini melibatkan melakukan analisis kebutuhan untuk memahami apa yang dibutuhkan oleh peserta dalam program pendidikan dan pelatihan. Ini dapat mencakup penilaian terhadap keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang perlu ditingkatkan.

Proses identifikasi atau tujuan kebutuhan pelatihan dapat melibatkan berbagai tahapan, seperti:

- a) Analisis kebutuhan organisasi dilakukan untuk mengenali kebutuhan pelatihan yang berkaitan dengan visi dan strategi organisasi.
- b) Analisis kebutuhan individu bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.
- c) Analisis tugas bertujuan untuk mengidentifikasi tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan menentukan kebutuhan pelatihan yang terkait dengan tugas-tugas tersebut.

- d) Analisis kesenjangan dilakukan untuk menetapkan perbedaan antara kemampuan, pengetahuan, atau perilaku yang dimiliki oleh karyawan saat ini dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Identifikasi kebutuhan pelatihan sebaiknya dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan individu (Apriliana & Nawangsari, 2021).

3. Pengembangan materi pelatihan

- a) Pengembangan materi pelatihan. Materi yang disiapkan harus sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan program yang telah ditetapkan.
- b) Menyusun silabus. Silabus harus mencakup tujuan pembelajaran, topik yang akan dipelajari, metode pembelajaran, serta waktu dan durasi setiap topik.
- c) Materi pelatihan dapat dikumpulkan dari berbagai sumber setelah menyusun silabus, termasuk buku, jurnal, artikel, situs web, atau pengalaman praktis dari tenaga pelatih.
- d) Selanjutnya, materi yang telah dikumpulkan dapat disusun menjadi bahan ajar yang mudah dipahami dan digunakan oleh peserta pelatihan.
- e) Menyusun media pembelajaran. Untuk memperkaya pengalaman pembelajaran, media pembelajaran seperti video, slide presentasi, modul pembelajaran, atau permainan pembelajaran dapat dikembangkan.
- f) validasi materi pelatihan. Validasi dapat dilakukan melalui review oleh ahli, uji coba kepada peserta pelatihan, atau evaluasi oleh tenaga pelatih.
- g) Penyusunan panduan tenaga pelatih. Panduan tersebut harus mencakup tujuan pembelajaran, silabus, bahan ajar, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.
- h) Pengembangan materi pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta pelatihan serta keberhasilan program pelatihan secara keseluruhan.

4. Pemilihan Metode dan Teknik Pelatihan

Pemilihan metode dan teknik pelatihan adalah hal yang signifikan dalam desain program pendidikan dan pelatihan. Salah satu masalah yang kerap dihadapi adalah kesulitan dalam menentukan metode dan teknik yang sesuai untuk mencapai tujuan dan sasaran pelatihan. Pemilihan metode dan teknik pelatihan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, harus dipertimbangkan karakteristik peserta, tujuan pembelajaran, ketersediaan sumber daya, serta keberagaman metode dan teknik pelatihan (Muhammad Suhardi, 2023).

5. Pelaksanaan Program Diklat

Pelaksanaan program pelatihan merupakan fase dalam desain program pendidikan dan pelatihan yang melibatkan pelaksanaan program pelatihan yang telah direncanakan sebelumnya. Langkah ini mencakup pengaturan program pelatihan, pemilihan pengajar dan fasilitator, pelaksanaan kegiatan pelatihan, serta manajemen peserta pelatihan.

6. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan sangat penting untuk mengevaluasi efektivitas program dan membuat perbaikan yang diperlukan. Masalah yang sering muncul adalah kesulitan dalam merancang evaluasi yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pelatihan, serta kesulitan dalam mengukur keberhasilan program. Hal ini mencerminkan prinsip evaluasi dan pengukuran dalam pendidikan, yang bertujuan untuk menilai pemahaman peserta didik terhadap materi yang telah diajarkan (Ramadhani et al., 2018).

Pemanfaatan hasil evaluasi adalah kunci untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas program pelatihan di masa depan. Ini melibatkan memberikan rekomendasi untuk peningkatan dan pengembangan program pelatihan. Dengan melakukan evaluasi secara teratur, dapat dipastikan bahwa program pelatihan yang diadakan memberikan dampak positif dan efektif bagi peserta pelatihan serta organisasi secara keseluruhan (Muhammad Suhardi, 2023).

C. Proses Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan, manajemen atau pengelolaan pelatihan melibatkan tiga aktivitas utama: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, sebagai bagian integral dari prosesnya.

1. Perencanaan

Perencanaan dalam suatu pelatihan melibatkan penetapan tujuan yang ingin dicapai (course training objectives), mencakup petunjuk terkait jadwal dan metode pelatihan, serta peserta yang terlibat. Pejabat yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pelatihan, terutama terkait dengan aspek anggaran, jadwal, dan tujuan yang ingin dicapai.

- a. Menetapkan tujuan pelatihan
 - b. Menyusun strategi pelatihan
 - c. Menentukan metode pelatihan
 - d. menganalisis model yang digunakan dalam desain pelatihan.
- 1) menganalisa bahan, media, dan teknik yang diterapkan dalam suatu program pelatihan, merujuk pada penelusuran dan evaluasi terhadap materi, dan metode yang digunakan dalam pelaksanaan diklat.
 - 2) Pelaksanaan

Lembaga pendidikan dan pelatihan, sebagai komponen utama dalam pelaksanaan program pelatihan, sering memiliki tanggung jawab dalam mengevaluasi program pelatihan. Oleh karena itu, kepemimpinan di lembaga pelatihan harus memahami: a. struktur organisasi pelatihan; b. pendekatan sistem dalam pelatihan; c. kemampuan personel yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan; d. perkembangan dan tren terbaru dalam dunia pelatihan; e. manajemen keuangan dalam konteks pelatihan; dan f. kebijakan yang mengatur pelaksanaan program pelatihan.

3) Evaluasi

Salah satu komponen penting adalah evaluasi instruksi dan pelatihan. dalam sistem yang tidak terstruktur. Tanpa evaluasi, tidak mungkin untuk mengetahui

apakah program yang diimplementasikan oleh organisasi tertentu akan berhasil atau gagal. Tingkat efektivitas dan efisiensi program dapat ditentukan dengan menganalisis hasil evaluasi, yang kemudian dapat digunakan untuk menentukan bahan dan tenaga yang digunakan dalam penelitian, serta bahan untuk produk akhir yang akan digunakan pada tanggal berikutnya. Mengurangi efektivitas program pelatihan membutuhkan sejumlah besar waktu dan sumber daya. Banyak program pelatihan yang secara konsisten menghasilkan manfaat yang diharapkan dari organisasi. Karena itu, memiliki sistem evaluasi yang efektif akan membantu organisasi menentukan letak permasalahan mereka. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan pedoman atau checklist untuk mengidentifikasi peluang untuk pengembangan bisnis yang lebih efektif, serta untuk identifikasi kesempatan untuk penggunaan yang efisien dari sumber daya yang tersedia.

KESIMPULAN

Pendekatan sistem dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) menjadi faktor krusial untuk memastikan kesuksesan dan efektivitas dari pelatihan tersebut. Dalam proses pengembangan program Diklat, langkah-langkah penting seperti analisis kebutuhan, penyusunan materi pelatihan, pemilihan metode dan teknik pelatihan, pelaksanaan program, dan evaluasi pelatihan harus dilakukan dengan cermat. Pendekatan sistem dalam pengembangan program Diklat memungkinkan integrasi yang baik dengan sistem organisasi serta memperhatikan kebutuhan dari berbagai aspek, termasuk kebutuhan organisasi, individu, dan tugas yang diemban.

Menyusun materi pelatihan yang sesuai dan relevan dengan tujuan pelatihan menjadi langkah penting berikutnya, di mana perencanaan silabus harus dilakukan secara teliti untuk mencakup tujuan pembelajaran, topik yang akan dipelajari, metode pembelajaran, dan media pembelajaran yang akan digunakan. Selanjutnya, pemilihan metode dan teknik pelatihan yang cocok dengan karakteristik peserta, tujuan pembelajaran, serta ketersediaan sumber daya menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi program pelatihan. Pelaksanaan program pelatihan yang terstruktur dan evaluasi yang berkala juga merupakan bagian tak terpisahkan dari pendekatan sistem dalam pengembangan program Diklat. Dengan demikian, pendekatan sistem ini memberikan dasar yang kuat untuk memastikan relevansi, efektivitas, dan manfaat yang positif dari program pelatihan bagi organisasi dan peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Bachtiar. (2021). Desain dan Strategi Pelaksanaan Program Pelatihan untuk Capaian Hasil Maksimal. *EduPsyCouns Journal*, 3(2), 127-140)
- Bintoro, D. &. (2014). *Manajemen Diklat*. Gava Media.

- Capps, D., Stec, V., Tighe, M., & Tinkler, H. (2018). Training for the bar: Educational (r)evolution. *Law Teacher*, 52(4), 499–512. <https://doi.org/10.1080/03069400.2018.1529271>
- Dr. Iswan, M.S. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*
- Hidayat, A. I. (2020). *Analisis Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT)*. Alqaprint Jatinangor.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*.
- Karimah, S. (2022). Konsep Diklat Dalam Pandangan Notoatmodjo. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 3(2), 367–373. <https://doi.org/10.32806/jkpi.v3i2.147>
- Muhammad Suhardi. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan dan Pendidikan*.
- Patimah, N. (2018). Evaluasi dalam manajemen diklat. *Guru MTs Yayasan Al-Muhibbin Cadasari Pandeglang*, 1, 50–68.
- Rahman, A. (2018). Desain Model dan Materi Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(2), 128–143. <https://doi.org/10.35905/alishlah.v16i2.743>
- Ramadhani, F., Nahar, S., & Syaukani. (2018). Konsep Evaluasi Pendidikan dalam Al-Qur'an Surah Az-Zalzalah Ayat 7-8 dan Al-Baqarah Ayat 31-34. *Edu Riligia*, 2(2), 183–196.
- Sholikhah, M., Stai, A. :, Krempyang, D., Nganjuk, T., & Munir, M. (2023). Manajemen Diklat dalam Menganalisis Kebutuhan Pelatihan. *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 74–83.
- Suhardi, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. penerbit P4I. <https://books.google.co.id/books?id=6PukEAAAQBAJ>
- Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group.