

**MEKANISME PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN****Abdul Ghoni<sup>1</sup>, Tuti Andriani<sup>1</sup>**<sup>1,2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Ksim Riau<sup>1</sup>E-mail: [abdulghoni120@gmail.com](mailto:abdulghoni120@gmail.com)<sup>2</sup>E-mail: [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)**Abstrak**

Mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi mekanisme penyelenggaraan diklat melalui metode penelitian library research. Library research digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis data dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen resmi, serta laporan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan penyelenggaraan diklat sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perencanaan kurikulum yang relevan, kompetensi fasilitator, ketersediaan sarana dan prasarana, serta mekanisme evaluasi yang efektif. Selain itu, implementasi teknologi digital dalam proses pembelajaran juga menjadi komponen penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas diklat. Studi ini memberikan rekomendasi bahwa penyelenggara diklat perlu mengadopsi pendekatan berbasis kebutuhan peserta (needs-based approach) dan memperhatikan aspek keberlanjutan dalam penyelenggaraan program. Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan teoretis untuk pengembangan mekanisme diklat yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

**Kata Kunci: Mekanisme, Penyelenggaraan, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan SDM.**

**A. Pendahuluan**

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), baik di sektor publik maupun swasta. Diklat yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan, tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja di berbagai sektor. Oleh karena itu, mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan

perlu dirancang secara sistematis dan efisien, agar dapat menghasilkan dampak yang optimal.

Di Indonesia, mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan memiliki dasar hukum dan kebijakan yang jelas, yang terintegrasi dengan kebijakan nasional dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang berkualitas dan kompetitif. Pemerintah melalui berbagai instansi dan lembaga, baik yang bersifat pemerintah maupun non-pemerintah, telah berupaya untuk menyusun kerangka kerja yang mengatur bagaimana pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan dengan baik.

Mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang baik harus memperhatikan beberapa aspek utama, antara lain desain kurikulum, kualitas tenaga pengajar, metodologi pelatihan, serta evaluasi hasil pelatihan. Selain itu, perlu adanya kolaborasi antara lembaga pendidikan dan industri, agar materi yang diajarkan dapat relevan dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

Penting untuk dicatat bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak hanya melibatkan lembaga pendidikan formal, tetapi juga lembaga pelatihan non-formal yang sering kali lebih fleksibel dan terfokus pada kebutuhan praktis. Berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan, mulai dari pelatihan berbasis keterampilan hingga pendidikan yang lebih bersifat teoritis, semuanya memerlukan perhatian dan pengelolaan yang hati-hati agar dapat memberikan hasil yang maksimal bagi peserta.

Pada akhirnya, tujuan utama dari mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah untuk memastikan bahwa setiap individu yang mengikuti program diklat dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman. Hal ini sejalan dengan visi untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki daya saing yang tinggi di pasar global.

Dengan memahami pentingnya mekanisme yang tepat dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat tercipta ekosistem pendidikan yang produktif, efektif, dan berkelanjutan dalam mendukung pembangunan SDM di Indonesia.

## B. Metode

Tulisan ini merupakan hasil dari penelitian kepustakaan atau *library research* yakni studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data melalui kepustakaan.<sup>1</sup> Mestika Zed mengartikan penelitian kepustakaan adalah serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber kepustakaan untuk memperoleh data dan kemudian dilakukan pengolahan bahan penelitian hingga diperoleh hasil penelitian.<sup>2</sup> Penelitian kepustakaan identik dengan suatu peristiwa baik berupa perbuatan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta yang tepat dengan menemukan asal-usul, sebab penyebab sebenarnya.<sup>3</sup> Menurut Arikunto kajian literatur meliputi pengolahan bahan penelitian dengan membaca dan mencatat serta mengumpulkan informasi dari berbagai sumber.<sup>4</sup> Kemudian menurut Sari teknik pengumpulan data dalam bentuk verbal simbolik yaitu mengumpulkan naskah-naskah yang akan dianalisis.<sup>5</sup>

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana penelitian yang datanya disajikan secara lisan bukan melalui uji statistik dalam analisis datanya. Serangkaian tindakan yang berkaitan dengan membaca dan mencatat data yang diperlukan, mengolah bahan penelitian dan mengumpulkan data dari perpustakaan merupakan metode studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Menurut Hartanto dalam penelitian para peneliti melakukan studi literatur review dimana tujuan utamanya adalah untuk membangun landasan teori yang dapat dicapai dengan mengumpulkan referensi yang terdiri dari beberapa tahap kemudian digabungkan untuk membuat keputusan.<sup>6</sup>

## C. Hasil dan Pembahasan

### Konsep Dasar Pendidikan dan Pelatihan

---

<sup>1</sup> Mirzaqon T dan Budi Purwoko, *Sejarah Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing*, Jurnal BK Unesa, Vol. 8, No. 1, Tahun 2017, h. 20

<sup>2</sup> Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor, 2008, h. 45

<sup>3</sup> Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020),h.7

<sup>4</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2019,h.23.

<sup>5</sup> Sari, "Penelitian Kepustakaan (Lybrary Research) dalam penelitian Pendidikan IPA", *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, Vol. 6, No. 1, tahun 2020, h.45

<sup>6</sup> Hartanto, "Studi Literatur: Pengembangan Media Pembelajaran Dengan Software AutoCAD", *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan*, Volume 6, Nomor 1, 2020.

## 1. Pengertian Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah pendidikan berarti proses pengubahan sikap atau tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.<sup>7</sup> Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan suatu organisasi. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para tenaga kerja dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.<sup>8</sup> Menurut Crow dalam buku “pendidikan dan pelatihan” karya SoekidjoNotoatmodjo sebagaimana dikutip oleh Lamria Rauli Marbun, mengartikan pendidikan adalah suatu proses dimana pengalaman atau informasi diperoleh sebagai hasil dari proses belajar. Pendidikan mencakup pengalaman, pengertian dan penyesuaian diri dari pihak terdidik terhadap rangsangan yang diberikan kepadanya, menuju ke arah pertumbuhan dan perkembangan.<sup>9</sup> Pendidikan atau education secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.<sup>10</sup>

Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan seseorang dalam sebuah organisasi. Pendidikan berperan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan seseorang yang perlu dilakukan secara berkelanjutan. Pendidikan bagi

<sup>7</sup> <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pendidikan>, diakses tanggal 20 Oktober 2024

<sup>8</sup> Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2009), hlm. 62.

<sup>9</sup> Lamria Rauli Marbun, “Gambaran Sistem Pelayanan Pada Unit Diklat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre”, skripsi, (Jakarta: FKM UI, 2009) <http://lontar.ui.ac.id/file.Gambaran+sistem+Literatur.pdf> diakses 20 Oktober 2024

<sup>10</sup> M. Agus Hardjana, Training Sumber Daya Manusia yang Efektif, (Yogyakarta: Kanisius, 2002), hlm. 68.

pustakawan merupakan suatu modal penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan segala pekerjaan.

## 2. Pengertian Pelatihan

Istilah Pelatihan (training) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih; pekerjaan melatih.<sup>11</sup> Lebih lanjut Syihabuddin Qalyubi, dkk menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan. Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis parapegawai/karyawan. Melalui pelatihan mereka akan mampu menguasai spesialisasi ilmu atau keahlian dan keterampilan yang tinggi, ahli dan terampil dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang saat ini.<sup>12</sup> Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang diperlukan.<sup>13</sup> Menurut Amin Widjaja, program pelatihan diarahkan untuk mempertahankan dan memperbaiki performa pekerjaan para karyawan dalam sebuah organisasi. Pelatihan berkaitan dengan upaya memperbaiki keterampilan dan kemampuan praktis yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif.<sup>14</sup> Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.<sup>15</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang menitik beratkan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Pelatihan diperlukan karena

<sup>11</sup> <http://kbbi.web.id/latih>, diakses tanggal 20 Oktober 2024

<sup>12</sup> Syihabuddin Qalyubi, dkk, *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab, 2007), hlm. 311.

<sup>13</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber...*, hlm. 68

<sup>14</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta 2012), hlm.251.

<sup>15</sup> Wibowo, *manajemen Kinerja*, ed.revisi, (Jakarta: Rajawali pers,2014), hlm.370.



keterampilan dan pengalaman baru diperlukan karena adanya tuntutan baru ataupun posisi yang baru.

3. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, penergetrian atau sikap para tenaga kerja. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan berhubungan dengan menjawab How (bagaimana) dan Why (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti sempit terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin.

NO	Perbedaan	Pelatihan	Pendidikan
1.	Peserta	Karyawan Operasional	Karyawan Manajerial
2.	Tujuan	Technical Skill	Managgerial Skil
3.	Metode	Metode Latihan	Metode Pendidikan
4.	Waktu	Jangka Pendek	Jangka Panjang
5.	Biaya	Relatif Kecil	Relatif Besar
6.	Tempat	Lapangan Praktek	Didalam Kelas

4. Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah dua hal yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi individu baik dalam aspek pengetahuan maupun keterampilan. Meskipun sering digunakan secara bergantian, keduanya memiliki perbedaan mendasar dalam tujuan dan cara pelaksanaannya. Pendidikan umumnya mengacu pada proses pembelajaran yang lebih luas dan bersifat teoritis, sementara pelatihan lebih fokus pada pengembangan keterampilan praktis. pada bagian ini



akan membahas jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang sering digunakan di berbagai sektor.

a. Jenis-Jenis Pendidikan

1) Pendidikan formal

Pendidikan formal adalah sistem pendidikan yang terstruktur dan diakui oleh pemerintah, seperti sekolah dasar, menengah, dan perguruan tinggi. Pendidikan ini memiliki kurikulum yang jelas, dengan tahapan yang harus dilalui oleh peserta didik hingga mencapai gelar akademik. Seperti Pendidikan dasar (SD), pendidikan menengah (SMP, SMA), dan pendidikan tinggi (universitas). Dengan tujuan Memberikan dasar-dasar pengetahuan yang diperlukan untuk kehidupan dan karier seseorang.

2) Pendidikan Non-Formal

Pendidikan non-formal adalah jenis pendidikan yang tidak terstruktur seperti pendidikan formal. Meskipun tidak menghasilkan ijazah atau sertifikat resmi, pendidikan ini tetap memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta didik. Biasanya, pendidikan non-formal lebih fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Seperti Kursus keterampilan, pelatihan bahasa, pendidikan anak usia dini yang tidak terstruktur. Dengan Tujuan Menambah keterampilan tertentu yang dapat meningkatkan kualitas hidup individu, misalnya dalam bidang seni, keterampilan teknis, atau kewirausahaan.

3) Pendidikan Informal

Pendidikan informal biasanya terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak terorganisir secara formal. Proses ini dapat berlangsung di rumah, masyarakat, atau melalui pengalaman hidup. Pendidikan informal sering kali didapatkan tanpa mengikuti kurikulum tertentu, melainkan lebih pada pengalaman praktis. Seperti Pembelajaran di

keluarga, pengalaman kerja, atau kegiatan sosial. Dengan tujuan Mengembangkan sikap, nilai, dan keterampilan hidup yang mendasar.

b. Jenis-jenis Pelatihan

1) Pelatihan Keterampilan (Skills Training)

Pelatihan keterampilan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan praktis yang langsung bisa diterapkan dalam pekerjaan. Biasanya, pelatihan ini melibatkan pembelajaran tentang teknik atau prosedur tertentu yang relevan dengan suatu profesi. Seperti Pelatihan teknisi komputer, pelatihan operator mesin, atau pelatihan penanganan alat berat. Dengan tujuan Meningkatkan keterampilan praktis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari.

2) Pelatihan Pengembangan Kepemimpinan

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan individu, baik dalam konteks organisasi, perusahaan, atau lembaga lainnya. Fokus dari pelatihan ini adalah untuk menumbuhkan kemampuan dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif, dan manajemen tim. Seperti Pelatihan bagi manajer atau supervisor untuk mengelola tim atau proyek. Dengan tujuan Meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi.

3) Pelatihan Soft Skills

Pelatihan soft skills mencakup keterampilan yang lebih terkait dengan interaksi sosial dan emosional, yang penting dalam dunia kerja. Pelatihan ini bisa meliputi keterampilan komunikasi, kerja tim, keterampilan negosiasi, hingga manajemen waktu. Seperti Pelatihan komunikasi efektif, pelatihan konflik resolution, atau pelatihan untuk meningkatkan empati. Dengan tujuan Membantu

individu untuk berinteraksi lebih baik dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

#### 4) Pelatihan Berbasis Teknologi

Pelatihan ini mengajarkan keterampilan terkait dengan penggunaan teknologi baru yang relevan dengan industri atau pekerjaan tertentu. Dengan perkembangan teknologi yang pesat, pelatihan berbasis teknologi menjadi semakin penting, khususnya di bidang seperti TI, digital marketing, dan analitik data. Seperti Pelatihan perangkat lunak komputer, pelatihan penggunaan perangkat lunak desain grafis, atau pelatihan sistem manajemen database. Dengan tujuan Mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan untuk bekerja dengan teknologi canggih.

#### 5) Pelatihan Sertifikasi Profesi

Pelatihan ini bertujuan untuk memperoleh sertifikat atau lisensi profesional yang diperlukan untuk mengesahkan kompetensi seseorang di bidang tertentu. Sertifikasi ini sering kali menjadi persyaratan bagi individu yang ingin bekerja di profesi tertentu yang membutuhkan keahlian khusus. Seperti Pelatihan untuk sertifikasi Akuntan Publik, Pelatihan Sertifikasi Project Management Professional (PMP), atau sertifikasi di bidang keamanan siber. Dengan tujuan Membekali individu dengan sertifikat resmi yang menegaskan kemampuannya dalam bidang tertentu.

### B. Mekanisme Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan adalah serangkaian proses yang memastikan pelatihan berjalan secara efektif, terstruktur, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari manajemen pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan atau peserta pelatihan agar dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai itu semua mesti ada langkah-langkah dan

tahap-tahap yang dilakukan agar tujuan dari pelatihan ini bisa tercapa. Berikut adalah tahapan proses dan prosedur manajemen pelatihan.

#### 1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Tahap pertama dalam manajemen pelatihan adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik di dalam organisasi. Analisis ini melibatkan penilaian terhadap keterampilan atau kompetensi yang perlu ditingkatkan atau diperbaharui. Proses ini umumnya menggunakan metode survei, wawancara, atau penilaian kinerja karyawan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan. Analisis ini menjadi dasar dalam merancang program pelatihan yang relevan dan sesuai kebutuhan.<sup>16</sup>

#### 2. Perencanaan Pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan teridentifikasi, langkah berikutnya adalah merancang program pelatihan yang mencakup tujuan, metode, materi, dan durasi pelatihan. Perencanaan pelatihan meliputi penetapan target hasil yang diharapkan, penentuan instruktur atau pelatih yang kompeten, dan perencanaan anggaran pelatihan. Rencana ini akan memandu pelaksanaan pelatihan agar lebih terarah dan sesuai tujuan organisasi.<sup>17</sup>

#### 3. Desain Program Pelatihan

Desain program pelatihan merupakan proses pembuatan kurikulum dan modul pelatihan yang akan digunakan selama pelatihan. Proses ini mencakup pemilihan materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta, metode pengajaran yang efektif (seperti ceramah, studi kasus, atau simulasi), serta pengembangan alat evaluasi. Desain yang baik akan memastikan materi pelatihan mudah dipahami dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.<sup>18</sup>

#### 4. Implementasi Pelatihan

<sup>16</sup> Ananto, D. (2021). "Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen SDM*, 15(3), 45-52.

<sup>17</sup> Setiawan, R., & Fitriani, A. (2020). "Perencanaan dan Implementasi Program Pelatihan." *Journal of Human Capital Management*, 10(2), 78-84.

<sup>18</sup> Yusuf, M. (2019). "Desain Program Pelatihan yang Efektif." *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 8(1), 12-20.

Tahap implementasi adalah pelaksanaan dari program pelatihan yang telah direncanakan. Implementasi melibatkan penyediaan fasilitas, distribusi materi pelatihan, dan eksekusi kegiatan pelatihan sesuai jadwal. Pada tahap ini, peran instruktur sangat penting untuk memastikan materi tersampaikan dengan baik dan peserta dapat memahami setiap konsep yang diajarkan. Teknik pengajaran yang interaktif sering digunakan untuk meningkatkan partisipasi peserta.<sup>19</sup>

#### 5. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi adalah tahap akhir dari manajemen pelatihan yang bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program pelatihan. Evaluasi ini dilakukan melalui beberapa metode seperti survei kepuasan peserta, tes atau ujian, dan penilaian kinerja setelah pelatihan selesai. Evaluasi ini juga mengukur apakah tujuan pelatihan telah tercapai dan apakah ada perbaikan yang perlu dilakukan pada program pelatihan selanjutnya.<sup>20</sup>

#### 6. Umpan Balik dan Perbaikan Berkelanjutan

Umpan balik yang diperoleh dari evaluasi pelatihan digunakan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan pada program pelatihan. Tahap ini penting agar program pelatihan dapat terus berkembang dan memenuhi kebutuhan yang dinamis dari organisasi dan karyawan. Proses perbaikan berkelanjutan ini memastikan bahwa pelatihan yang akan datang semakin relevan, efektif, dan sesuai dengan tuntutan pasar.<sup>21</sup>

#### 7. Dokumentasi dan Pelaporan

Dokumentasi dan pelaporan merupakan langkah akhir untuk mencatat semua proses dan hasil pelatihan. Dokumentasi ini penting untuk keperluan administratif serta memudahkan peninjauan pelatihan di masa depan. Laporan ini juga dapat

<sup>19</sup> Hartanto, T. (2018). "Pelaksanaan Program Pelatihan dan Efektivitasnya di Perusahaan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(4), 39-47.

<sup>20</sup> Wibowo, S. (2022). "Evaluasi Program Pelatihan: Pendekatan dan Metode." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(5), 67-74.

<sup>21</sup> Rahman, A. (2021). "Umpan Balik dalam Pelatihan untuk Perbaikan Berkelanjutan." *Jurnal Pengembangan SDM*, 6(3), 24-31.

digunakan sebagai referensi untuk menentukan keberhasilan pelatihan dan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan selanjutnya.<sup>22</sup>

Proses dan prosedur manajemen pelatihan memerlukan perencanaan yang matang dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan pelatihan berjalan efektif. Melalui manajemen pelatihan yang baik, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### C. Metode dalam Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa metode atau teknik dalam pelatihan yang dapat digunakan untuk membantu suatu pelatihan agar dapat berjalan dengan baik dan sempurna sesuai dengan yang direncanakan. Tentu masing-masing metode memiliki kelebihan dan kelemahan tersendiri, oleh karenanya perlu disesuaikan dengan sasaran, waktu serta kondisi pelatihan dalam penerapannya. Beberapa metode tersebut antara lain sebagai berikut:

#### a. Ceramah (lecturing)

Metode ceramah merupakan metode paling konvensional yang sampai saat ini masih digunakan. Metode ini digunakan dalam mengembangkan proses pembelajaran melalui cara penuturan, pemberian informasi dan penyajian materi. Metode ini bagus digunakan apabila dalam pelaksanaannya betul-betul disiapkan dengan matang serta didukung alat atau media dan memperhatikan sasaran atau peserta pelatihan.<sup>23</sup> Namun yang perlu diperhatikan dalam metode ini adalah isi ceramah agar mudah diterima oleh peserta agar memperoleh pemahaman dan stimulus sehingga terdorong untuk melakukan perubahan. Salah satu pertimbangan kenapa metode ini masih digunakan adalah biaya yang relative rendah.

Kelebihan Metode Ceramah antara lain; pertama merupakan metode yang mudah dan tidak memerlukan biaya yang tinggi, dengan kata lain metode ini mudah dan murah. Kedua, dapat menyajikan materi yang luas dalam waktu yang singkat. Ketiga, ceramah bisa memberikan pokok-pokok materi yang perlu ditonjolkan. Artinya instruktur atau pelatih dapat menitik tekankan pada bahasan yang dianggap

<sup>22</sup> Nuraini, L. (2017). "Dokumentasi dan Pelaporan dalam Program Pelatihan." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 33-40.

<sup>23</sup> Abdul Majid, Strategi Pembelajaran, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 194



penting sesuai kebutuhan. Keempat, melalui ceramah instruktur dapat mengontrol dan mengendalikan kelas karena kelas sepenuhnya menjadi tanggung jawab guru. Kelima, dalam metode ceramah tidak memerlukan setting kelas yang bervariasi.

Adapun kelemahan Metode Ceramah; pertama materi yang dapat dikuasai peserta didik sebagai hasil ceramah terbatas pada apa yang dikuasai guru. Ini memuat arti bahwa pemahaman peserta didik tidak jauh berbeda atau bahkan sama dengan pemahaman instruktur atau guru (copy paste) sehingga tidak perkembangan ilmu sulit dan tidak dinamis. Kedua, ceramah yang tidak disertai dengan peragaan dapat menimbulkan terjadinya verbalisme. Ketiga, ceramah dirasa membosankan apabila pelatih atau guru tidak memiliki kemampuan tutur kata yang baik. Keempat, iklim kelas tidak cair dalam suasana yang dialogis.<sup>24</sup>

b. Diskusi (discussion)

Metode ini adalah teknik pembelajaran yang menghadapkan peserta pelatihan pada permasalahan, menjawab pertanyaan, menambah pengetahuan dan pemahaman peserta didik, bertukar pandangan dan membuat keputusan.<sup>25</sup> Oleh karena itu, diskusi bukanlah debat atau adu argument melainkan tukar pendapat dan pengalaman untuk selanjutnya menentukan keputusan bersama-sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

Kelebihan Metode Diskusi; pertama, dapat merangsang peserta didik untuk lebih aktif dan kreatif dalam menyampaikan gagasan. Kedua, dapat melatih peserta pelatihan dalam bertukar pikiran untuk memecahkan suatu permasalahan. Ketiga, dapat melatih peserta didik dalam menghargai pendapat atau pandangan orang lain. Sedangkan kelemahan Metode Diskusi antara lain; pertama, sering didominasi dua atau tiga orang yang memiliki kecakapan atau keahlian komunikasi. Kedua, cenderung memperluas pembahasan sehingga kesimpulan menjadi kabur. Ketiga,

---

<sup>24</sup> Ibid, 196.

<sup>25</sup> Ibid, 200.

memerlukan waktu yang relative panjang. Keempat, dalam diskusi sering terjadi tabrakan pendapat yang tidak terkontrol dan emosional.<sup>26</sup>

c. Demonstrasi (Demonstration)

Demonstrasi adalah metode penentuan prosedur atau praktik tertentu yang diperagakan oleh instruktur dalam sebuah pembelajaran. Tentu dalam hal ini peserta menyimak dengan seksama dalam pelaksanaannya. Dalam melaksanakan demonstrasi instruktur menunjukkan cara-cara yang benar untuk dilakukan oleh peserta, namun perlu juga ditunjukkan cara yang salah agar dihindari oleh peserta.<sup>27</sup> Maka dalam demonstrasi peserta menyaksikan langsung bahwa apa yang disampaikan benar-benar terjadi dan bisa dipraktikkan.

Ada beberapa kelebihan dalam Metode Demonstrasi diantaranya, pertama, peserta didik mudah memahami materi karena dapat dicerna dengan kasat mata. Kedua, peserta didik lebih mudah mempraktikkan atau meniru setelah mengamati. Ketiga, peserta didik termotivasi untuk mencoba menirukan apa yang instruktur lakukan. Sedangkan kelemahan metode ini antara lain pertama, guru harus melakukan feed back untuk mengukur pemahaman peserta didik dan ini memerlukan waktu dan tenaga tambahan. Kedua, peserta didik terkadang tidak memahami konsep secara utuh karena fokus pada praktik. Ketiga, baik guru dan peserta didik lebih pada penekanan praktik sehingga dapat mengalami kesulitan dalam menjelaskan materi secara verbal.

d. Studi Kasus (Case Study)

Metode ini dilaksanakan dengan cara peserta pelatihan diminta memberikan pemecahan permasalahan atau solusi terhadap persoalan atau peristiwa. Dalam praktiknya metode ini memberi sebuah permasalahan kepada peserta didik secara tertulis untuk selanjutnya dipelajari dan dicarikan pemecahan terhadap suatu

<sup>26</sup> Ibid, 204.

<sup>27</sup> Kamil, Model Pendidikan, 52.



kasus.<sup>28</sup> Dengan metode ini peserta diharap mampu mendiagnosa sebab-sebab suatu permasalahan dan juga menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Adapun kelebihan Metode Studi Kasus yakni, pertama, memberikan contoh kehidupan nyata suatu organisasi, lembaga, perubahan dan masyarakat yang dapat dipelajari secara detail dan tidak tergesa-gesa. Kedua, mengembangkan cara-cara berpikir sistematis, khususnya tentang pertimbangan dalam mengatasi masalah. Ketiga, melatih peserta didik untuk dapat membedakan antara situasi kehidupan dengan problema kehidupan. Metode ini juga memiliki kelemahan yaitu kurang teoritis dan cenderung tidak konseptual karena kondisional.

e. Role Play

Metode ini adalah metode bermain peran, disebut juga bermain sandiwara (Play Acting), praktik nyata (Relity Practice), bermain drama (psychodrama). Pada intinya metode ini memainkan peran baik perannya sendiri maupun peran orang lain pada suatu peristiwa baik itu di masa lalu ataupun di masa depan. Tujuannya untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan dihadapi dalam kehidupan nyata. Peserta lain yang berbeda peran diminta untuk menanggapi peran yang dimainkan oleh temannya.<sup>29</sup> Maka dalam metode ini sebenarnya membekali peserta untuk menerima dan mempersiapkan kemungkinan yang akan dialami peserta pelatihan itu sendiri.

Kelebihan Metode ini antara lain, yang pertama peserta didik seolah diantarkan pada kehidupan nyata sehingga dapat memahami realitas hidupnya. Kedua, peran instruktur lebih ringan karena hanya mengarahkan sebuah peran. Ketiga, peserta didik lebih memahasi materi karena langsung diperakan dalam sebuah percobaan atau latihan dan drama. Sedangkan kelemahan metode ini adalah pemahaman terhadap konsep materi bisa meleset dengan permainan peran, serta cenderung hanya menanamkan praktik dan penanaman materi atau konsep terkesan sedikit.

<sup>28</sup> Ibid, 45.

<sup>29</sup> Ikka Kartika, Mengelola Pelatihan, 18.

## f. Simulasi

Metode ini merupakan design peristiwa atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan keadaan yang sebenarnya, tapi hanya merupakan tiruan namun para peserta pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya.<sup>30</sup> Jadi simulasi merupakan suatu teknik untuk meniru kenyataan atau keadaan semirip mungkin terhadap keadaan dunia kerja atau kenyataan hidup yang dijumpai.

Kelebihan metode simulasi ini yakni, pertama simulasi dapat meningkatkan rasa percaya diri peserta didik. Kedua, memperkaya pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai situasi yang problematis, dan yang ketiga simulasi dapat meningkatkan gairah peserta didik dalam belajar. Sedangkan kelemahannya adalah pertama pengalaman yang diperoleh dari simulasi tidak selalu tepat dan sesuai dengan kondisi nyata dalam kehidupan. Kedua, pengelolaan yang buruk dapat menjadikan simulasi hanya sebagai hiburan sehingga tujuan awalnya terkesampingkan dan ketiga rasa malu peserta didik cenderung menghambat pelaksanaan simulasi.

## g. Game

Metode permainan yaitu penyampaian materi dengan cara menggunakan simbol-simbol atau gerak-gerak komunikasi yang menarik. Permainan ini bisa bersifat kompetitif, maka dalam pelaksanaannya ada yang menang dan ada yang kalah. Metode ini dapat juga menguji kemampuan peserta didik sekaligus kesulitan atau permasalahan peserta didik dalam menghadapi situasi belajar. Setiap peserta memiliki kesempatan untuk terlibat dalam sebuah kondisi yang didesign dengan format permainan ini. Penyajian permainan diformat semenarik mungkin sehingga menjadi menyenangkan dan dapat mempermudah peserta didik dalam memahami materi.<sup>31</sup> Dalam metode permainan ini biasanya ada review di akhir untuk

---

<sup>30</sup> Ibid, 19.

<sup>31</sup> Ibid, 20.

mengukur tingkat keberhasilan penyampaian materi, baik review itu bersifat dialogis atau diskusi ataupun bersifat latihan atau pertanyaan.

Ada beberapa kelebihan metode permainan yaitu; pertama, pembelajaran menjadi menyenangkan dan tidak membosankan. Selanjutnya yang kedua dapat belajar dengan reaktif dan partisipatif, dan yang ketiga dapat mempermudah peserta didik dalam menangkap materi. Sedangkan kelemahan Metode ini adalah permainan yang tidak terkendali cenderung mengaburkan tujuan awal dan hanya jadi permainan tanpa makna, serta butuh peran serta guru yang maksimal dalam mengawal permainan dan membutuhkan waktu yang cukup lama

h. Pembelajaran Terbuka dan Jarak Jauh (Open and Distance Learning)

Pembelajaran terbuka atau yang dikenal dengan Open Learning Course (OLC) merupakan konsep pembelajaran yang memberikan kesempatan bagi seseorang untuk menempuh suatu pendidikan atau pelatihan dengan tidak adanya batas ruang dan waktu. Pada intinya OLC ini adalah inovasi pembelajaran yang lahir karena hadirnya teknologi informasi.<sup>32</sup> Pada implikasinya Open Learning Course mengacu pada pembelajaran jarak jauh atau Distance Learning. Dua konsep yang sebenarnya berbeda namun bertemu di titik persamaan yang lebih dominan.

Distance Learning sendiri pada awalnya dilakukan dengan cara mengirimkan instruktur atau pendidik ke luar lembaga pendidikan ke tempat peserta didik sehingga pembelajaran tetap terlaksana dengan tatap muka. Namun pengertian ini sudah tidak digunakan lagi karena hadirnya teknologi yang semakin berkembang canggih. Orientasi pemahaman atau pradigma baru tentang pembelajaran jarak jauh atau Distance Learning berubah menjadi “physical separation of instructor and student and the use of some technological delivery system” atau perpisahan antara instruktus dan peserta didik dan menggunakan sistem teknologi.<sup>33</sup> Maka dengan demikian penyampaian materi atau pembelajaran menjadi semakin terbuka dan

<sup>32</sup> Nuskhan Abid, “Penerapan Open Learning Course Bagi Lembaga Pendidikan Islam (Analisis Persepsi Pengelola Pesantren di Kabupaten Kudus Jawa Tengah)”, *Madania*, 01, 21 (Juni, 2017), 42.

<sup>33</sup> Deni Darmawan, *Pengembangan E-Learning; Teori dan Desain*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 23.

tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa dilaksanakan dengan sistem jarak jauh dengan pemanfaatnya teknologi atau internet.

Kelebihan Metode Open Learning dan Disntance Learning antara lain; pertama, pembelajaran lebih mudah ditempuh dan tidak memerlukan waktu yang ketat serta biaya yang tinggi berikut tenaga yang banyak. Kedua, dapat diakses atau ditempuh oleh semua kalangan yang memiliki fasilitas, hal ini tidak lagi memperhatikan status sosial, dan ketiga adalah efisiensi waktu, tenaga dan biaya. Adapun kelemahannya adalah kurangnya akurasi materi dengan kenyataan yang ada karena pemberian materi bersifat transfer of knowledge saja. Selanjutnya tidak melibatkan kedekatan emosional antara instruktur dan peserta, dan kurangnya keakraban antara peserta didik dengan peserta didik lainnya maupun dengan instruktur.

#### D. Faktor Penentu Keberhasilan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangat bergantung pada beberapa faktor yang saling berinteraksi. Pada bagian ini akan mengulas berbagai faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dapat memengaruhi hasil yang dicapai, serta bagaimana setiap faktor dapat diterapkan secara efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

##### a. Kualitas Kurikulum dan Materi Pembelajaran

Salah satu faktor yang paling krusial dalam keberhasilan pendidikan dan pelatihan adalah kualitas kurikulum dan materi yang diajarkan. Kurikulum harus relevan dengan kebutuhan peserta pelatihan dan perkembangan industri atau bidang keahlian yang dipelajari. Materi pembelajaran yang baik haruslah terstruktur dengan jelas, mudah dipahami, serta sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yang ingin dicapai.

Kurikulum yang fleksibel dan berbasis pada kompetensi akan lebih mudah diadaptasi dalam menghadapi perubahan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, penyusunan kurikulum harus melibatkan pihak-pihak yang berkompeten di bidang terkait, serta mengintegrasikan teknologi dan tren terbaru.<sup>34</sup>

b. Kualitas Pengajar dan Fasilitator

Kualitas pengajar atau fasilitator merupakan faktor penting lainnya yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pengajar yang berkompeten, memiliki pengetahuan yang mendalam, serta kemampuan untuk mengajar dengan baik akan mempermudah proses pemahaman peserta didik. Pengalaman praktis yang dimiliki pengajar juga akan memberikan nilai tambah dalam memberikan pembelajaran yang lebih aplikatif.

Selain itu, pengajar juga harus mampu membangun komunikasi yang efektif dengan peserta didik agar mereka lebih aktif dan termotivasi untuk belajar. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pengajar, baik dalam hal materi maupun teknik pengajaran, sangat diperlukan.<sup>35</sup>

c. Metode Pengajaran dan Pembelajaran yang Interaktif

Metode pengajaran yang digunakan juga memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan dan pelatihan. Pendekatan yang konvensional dan monoton seringkali membuat peserta tidak tertarik dan sulit memahami materi. Oleh karena itu, diperlukan metode yang lebih interaktif, seperti diskusi kelompok, simulasi, role-playing, dan pembelajaran berbasis proyek.<sup>36</sup>

Metode pembelajaran yang interaktif dapat membantu peserta untuk lebih terlibat dalam proses belajar, mengembangkan keterampilan praktis, dan meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah yang kompleks. Penggunaan teknologi digital juga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, seperti dengan menerapkan e-learning atau blended learning yang menggabungkan pembelajaran tatap muka dan online.

<sup>34</sup> Mardapi, D. (2012). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip, Konsep, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

<sup>35</sup> Hasbullah, H. (2017). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

<sup>36</sup> Sudjana, N. (2005). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

d. Fasilitas dan Infrastruktur yang Memadai

Fasilitas dan infrastruktur yang baik sangat mendukung kelancaran proses pendidikan dan pelatihan. Ruang kelas yang nyaman, perlengkapan teknologi yang memadai, serta lingkungan belajar yang kondusif akan mendukung peserta untuk belajar lebih maksimal. Infrastruktur seperti komputer, proyektor, dan akses internet yang lancar menjadi elemen penting yang harus dipertimbangkan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.<sup>37</sup>

Selain itu, tempat yang digunakan untuk pelatihan harus dapat menciptakan suasana yang mendukung interaksi dan kolaborasi antar peserta. Dengan fasilitas yang baik, peserta akan merasa lebih nyaman dan fokus dalam mengikuti setiap sesi pelatihan.

e. Keterlibatan dan Komitmen Peserta

Keberhasilan pendidikan dan pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan dan komitmen peserta. Peserta yang aktif berpartisipasi, menunjukkan minat, dan menerapkan materi yang dipelajari dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari akan lebih mampu merasakan manfaat dari pelatihan yang diikuti. Oleh karena itu, penting bagi penyelenggara untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi peserta untuk terlibat aktif, seperti dengan memberikan insentif atau pengakuan terhadap pencapaian mereka.<sup>38</sup>

Selain itu, adanya komunikasi yang baik antara peserta dan penyelenggara juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diikuti.

f. Evaluasi dan Umpan Balik

Evaluasi yang teratur dan umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti ujian, tes kompetensi, atau pengamatan langsung terhadap perubahan keterampilan peserta.

<sup>37</sup> Syaiful, M., & Mulyono, E. (2020). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Kencana.

<sup>38</sup> Wibowo, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Umpan balik yang diberikan kepada peserta pelatihan juga merupakan bentuk pembelajaran yang membantu mereka memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan itu sendiri akan memberikan informasi yang berguna untuk perbaikan di masa mendatang.

g. Dukungan Manajemen dan Kebijakan Organisasi

Keberhasilan pendidikan dan pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen dan kebijakan organisasi. Dukungan yang kuat dari pihak manajemen dalam hal pendanaan, sumber daya manusia, serta kebijakan yang mendukung program pendidikan dan pelatihan akan memberikan landasan yang kokoh bagi keberhasilan program tersebut.

Manajemen yang berkomitmen untuk memberikan pelatihan yang berkualitas akan memastikan bahwa proses pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan baik. Hal ini juga mencakup pemberian insentif yang memadai bagi peserta dan penyelenggara, serta pemantauan terhadap hasil yang dicapai setelah pelatihan selesai.<sup>40</sup>

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sangat bergantung pada berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari kualitas kurikulum, pengajar, metode pembelajaran, fasilitas, hingga evaluasi dan dukungan manajemen. Untuk mencapai hasil yang optimal, setiap faktor harus diperhatikan dan diimplementasikan dengan baik. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, diharapkan pendidikan dan pelatihan dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas SDM dan produktivitas di berbagai sektor.

#### D. Kesimpulan

Mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif memainkan peran penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan daya saing organisasi. Proses ini dimulai dari analisis kebutuhan yang akurat untuk mengidentifikasi keterampilan

<sup>39</sup> Nasution, S. (2002). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>40</sup> Simamora, B. (2011). *Manajemen Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.



atau kompetensi yang perlu ditingkatkan, hingga perencanaan yang komprehensif mencakup desain program, kurikulum, serta pemilihan metode pelatihan yang tepat. Implementasi yang baik dengan dukungan fasilitas dan instruktur yang kompeten memastikan bahwa materi pelatihan dapat tersampaikan secara efektif kepada peserta. Tahap evaluasi akhir bertujuan untuk mengukur keberhasilan pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini memberikan umpan balik yang sangat berharga untuk peningkatan program pelatihan di masa depan, memungkinkan perbaikan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan yang dinamis. Melalui mekanisme penyelenggaraan yang terstruktur dan berkelanjutan, program pelatihan tidak hanya berhasil meningkatkan keterampilan individu tetapi juga mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Secara keseluruhan, mekanisme yang efektif dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah kunci untuk menghasilkan sumber daya manusia yang adaptif dan berkualitas tinggi dalam mendukung pertumbuhan organisasi di era persaingan global.

### Daftar Pustaka

- Abdul Majid, Strategi Pembelajaran, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 194
- Amin Widjaja Tunggal, Manajemen: Suatu Pengantar, (Jakarta: Rineka Cipta 2012), hlm.251.
- Ananto, D. (2021). "Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen SDM*, 15(3), 45-52.
- Deni Darmawan, Pengembangan E-Learning; Teori dan Desain, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 23.
- Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2009), hlm. 62.
- Hartanto, T. (2018). "Pelaksanaan Program Pelatihan dan Efektivitasnya di Perusahaan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(4), 39-47.
- Hasbullah, H. (2017). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pendidikan> , diakses tanggal 20 Oktober 2024
- <http://kbbi.web.id/latih> , diakses tanggal 20 Oktober 2024



- Lamria Rauli Marbun, “Gambaran Sistem Pelayanan Pada Unit Diklat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre”, skripsi, (Jakarta: FKM UI, 2009) <http://lontar.ui.ac.id/file.Gambaran+sistem+Literatur.pdf> diakses 20 Oktober 2024
- M. Agus Hardjana, Training Sumber Daya Manusia yang Efektif, (Yogyakarta: Kanisius, 2002), hlm. 68.
- Mardapi, D. (2012). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip, Konsep, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution, S. (2002). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini, L. (2017). "Dokumentasi dan Pelaporan dalam Program Pelatihan." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 33-40.
- Nuskhan Abid, “Penerapan Open Learning Course Bagi Lembaga Pendidikan Islam (Analisis Persepsi Pengelola Pesantren di Kabupaten Kudus Jawa Tengah”, *Madania*, 01, 21 (Juni, 2017), 42.
- Rahman, A. (2021). "Umpan Balik dalam Pelatihan untuk Perbaikan Berkelanjutan." *Jurnal Pengembangan SDM*, 6(3), 24-31.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Manajemen Sumber..., hlm. 68
- Setiawan, R., & Fitriani, A. (2020). "Perencanaan dan Implementasi Program Pelatihan." *Journal of Human Capital Management*, 10(2), 78-84.
- Simamora, B. (2011). *Manajemen Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sudjana, N. (2005). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Syaiful, M., & Mulyono, E. (2020). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Kencana.

Syihabuddin Qalyubi, dkk, Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi, (Yogyakarta:

Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab, 2007), hlm. 311.

Wibowo, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, manajemen Kinerja, ed.revisi, (Jakarta: Rajawali pers,2014), hlm.370.

Wibowo, S. (2022). "Evaluasi Program Pelatihan: Pendekatan dan Metode." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(5), 67-74.

Yusuf, M. (2019). "Desain Program Pelatihan yang Efektif." *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 8(1), 12-20.