



Desain Program Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Analisis Kebutuhan dan Evaluasi Berkelanjutan

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Dewi Sri Haryani UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten 231340017.dewi@uinbanten.ac.id +6283822960185	ISSN: 2963-8933 Vol. 6, No. 1, April 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
Zahra Kusuma Wardana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Zahrakusumawardana726@gmail.com +6281296644172	
Rahma Aulia UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten 231340018.rahma@uinbanten.ac.id +6285951723165	
Machdum Bachtiar UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id +628159200315	

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Haryani, D. S., Wardana, Z. K., Aulia, R., & Bachtiar, M. (2026). Desain Program Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Analisis Kebutuhan dan Evaluasi Berkelanjutan. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 6 (1), 657-667.

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada tujuan dan sasaran pelatihan, penyusunan materi dan kurikulum, pemilihan metode dan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber daya, serta evaluasi dan tindak lanjut program. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya desain pelatihan yang sistematis dan berbasis kebutuhan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi serta meningkatkan kinerja individu dan organisasi di era globalisasi dan digitalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review). Data diperoleh dari jurnal ilmiah, buku akademik, dan publikasi relevan yang berkaitan dengan manajemen pelatihan dan pengembangan SDM. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi melalui proses reduksi, kategorisasi, interpretasi, dan sintesis teori untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain program pelatihan yang efektif harus diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan yang akurat agar tujuan program selaras dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik peserta. Materi dan kurikulum pelatihan perlu disusun secara terstruktur, berbasis kompetensi, dan relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pemilihan metode pembelajaran yang partisipatif dan berpusat pada peserta, seperti diskusi, studi kasus, dan simulasi, mampu meningkatkan keterlibatan dan perubahan perilaku peserta. Selain itu, keberhasilan pelatihan juga dipengaruhi oleh dukungan media pembelajaran, kompetensi instruktur, fasilitas, serta evaluasi berkelanjutan sebagai dasar perbaikan program.

Kata Kunci: Desain Program Pelatihan, Pengembangan SDM, Kurikulum Pelatihan, Evaluasi Pelatihan

Abstract

This study focuses on training objectives and targets, the development of training materials and curriculum, the selection of learning methods and strategies, the use of media and resources, as well as evaluation and follow-up programs. The background of this study is based on the importance of systematic and needs-based training design to address competency gaps and improve individual and organizational performance in the era of globalization and digitalization. This study employs a qualitative approach using a literature review method. Data were obtained from scientific journals, academic books, and relevant publications related to training management and human resource development. Data analysis was conducted using content analysis techniques, including data reduction, categorization, interpretation, and theoretical synthesis to achieve a comprehensive understanding. The results indicate that an effective training program design must begin with an accurate training needs analysis to ensure that program objectives align with organizational needs and participant characteristics. Training materials and curriculum should be structured, competency-based, and relevant to job demands. The selection of participatory and learner-centered learning methods, such as discussions, case studies, and simulations, can enhance participant engagement and behavioral change. In addition, training success is influenced by the support of learning media, instructor competence, facilities, and continuous evaluation as a basis for program improvement.

Key Words: Training Program Design, Human Resource Development, Trainir Curriculum, Training Evaluation

A. Pendahuluan

Program pelatihan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia memegang peranan strategis tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga dalam meminimalkan gap kompetensi antara apa yang diperlukan oleh organisasi dengan kemampuan yang dimiliki individu. Proses perancangan program pelatihan yang efektif menuntut pendekatan yang sistematis dan berbasis kebutuhan (*needs-based training design*), mulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan, pemilihan materi dan metode pembelajaran, hingga evaluasi efektivitas pelaksanaan yang berkelanjutan. Dalam banyak penelitian bidang SDM, desain yang matang terbukti mampu meningkatkan kemampuan peserta sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Desain pelatihan yang tidak hanya terpaku pada transfer pengetahuan tetapi juga berorientasi pada perubahan perilaku dan peningkatan kinerja kerja menjadi fokus penting dalam studi pelatihan (*training*), terutama ketika program tersebut dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik peserta dan dinamika kebutuhan organisasi (Jusuf et al., 2022).

Pentingnya desain program pelatihan dapat dilihat dari berbagai konteks pelaksanaannya. Sebagai contoh, dalam konteks organisasi korporat, desain program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan pegawai, meminimalkan kesenjangan kompetensi, serta membantu pencapaian target organisasi secara optimal. Sebuah penelitian pengembangan menunjukkan bahwa program pelatihan karyawan baru yang dirancang secara terstruktur mampu menghasilkan bahan ajar dan materi pembelajaran yang relevan serta diterima secara baik oleh peserta dan ahli evaluator (Hilman et al., 2020). Pada tahap desain dan pengembangan, perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan metode dan media, serta penyusunan modul dilakukan secara terperinci untuk memastikan program mampu menjawab kebutuhan yang telah diidentifikasi. Tahapan terakhir, yaitu evaluasi, berfungsi sebagai ukuran keberhasilan program dalam menghasilkan dampak nyata terhadap pengetahuan, keterampilan, dan performa kerja peserta. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan organisasi, tetapi juga menjamin adanya perbaikan berkelanjutan pada program pelatihan yang dirancang (Arsiwie & Kuncoro, 2024).

Selain itu, penelitian tentang faktor desain dan fasilitas pelatihan menemukan bahwa keberhasilan sebuah program pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh metode pelatihan, kompetensi instruktur, serta dukungan sarana pembelajaran yang memadai. Temuan semacam ini menegaskan bahwa desain yang matang tidak hanya berorientasi pada penyusunan materi, tetapi juga mempertimbangkan lingkungan pembelajaran yang kondusif bagi peserta (Cahyaningrum et al., 2023). Dalam konteks yang lebih luas, desain program pelatihan sering kali diselaraskan dengan tujuan organisasi atau kebutuhan spesifik kelompok sasaran.

Identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal yang menjadi dasar penyusunan strategi pelatihan yang efektif, sehingga tidak sekadar dilaksanakan secara rutin tetapi mampu menjawab problem nyata dalam konteks kerja maupun pembelajaran peserta (Rafiuddin et al., 2014).

Dengan demikian, artikel ini akan membahas secara komprehensif konsep, prinsip, tahap, serta faktor-faktor yang memengaruhi desain program pelatihan, baik dari aspek teoritis maupun aplikasi di berbagai konteks pendidikan dan organisasi. Topik ini dipilih karena relevansinya dalam menghadapi dinamika kebutuhan kompetensi sumber daya manusia di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin kompleks. Topik ini dipilih karena relevansinya yang semakin tinggi dalam menghadapi dinamika kebutuhan kompetensi di era globalisasi dan digitalisasi yang berkembang pesat. Perubahan teknologi, tuntutan dunia kerja, serta persaingan yang semakin kompetitif menuntut individu dan organisasi untuk terus beradaptasi melalui pengembangan kemampuan yang berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, desain program pelatihan yang tepat tidak hanya berperan sebagai sarana peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk membentuk kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kesiapan menghadapi perubahan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai desain program pelatihan menjadi penting bagi para pendidik, praktisi sumber daya manusia, maupun pengelola organisasi. Melalui kajian ini, diharapkan pembaca memperoleh gambaran menyeluruh tentang bagaimana merancang program pelatihan yang efektif, relevan, dan berorientasi pada kebutuhan nyata, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review) sebagai strategi utama untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode studi pustaka dipilih karena fokus penelitian ini adalah memahami dan mengkaji secara komprehensif teori, konsep, dan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan desain program pelatihan, tanpa melakukan pengumpulan data primer secara langsung di lapangan. Studi pustaka telah menjadi bagian penting dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menggali fenomena melalui bahan-bahan tertulis seperti buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan sumber kepustakaan lainnya. Menurut studi metodologi penelitian kualitatif, pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial dan konsep akademik yang kompleks melalui analisis data yang bersifat deskriptif dan interpretatif (Fadli, 2021). Dalam pelaksanaannya, studi pustaka tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pengumpulan referensi, tetapi juga sebagai proses analitis yang sistematis. Peneliti melakukan penelusuran literatur melalui berbagai sumber perpustakaan dan basis data jurnal ilmiah yang kredibel untuk memperoleh bahan kajian yang relevan. Literatur yang terkumpul kemudian diseleksi berdasarkan kriteria tertentu, seperti kesesuaian dengan topik penelitian, kualitas sumber, dan kontribusinya terhadap pengembangan konsep desain program pelatihan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki validitas akademik yang tinggi. Studi literatur yang sistematis memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola, perbedaan pandangan, serta perkembangan teori yang berkaitan dengan topik penelitian (Annasthasya et al., 2025).

Teknik pengumpulan data dalam studi ini dilakukan melalui penelusuran literature di perpustakaan fisik maupun database jurnal elektronik yang kredibel, seperti jurnal ilmiah terindeks, buku teks akademik, dan publikasi penelitian lain yang relevan dengan topik desain program pelatihan. Sumber-sumber data literatur dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu: (1) relevansi dengan topik pembahasan; (2) derajat kredibilitas penulis atau institusi penerbit; dan (3) publikasi yang relatif mutakhir agar sesuai dengan perkembangan teori dan praktik terbaru. Literasi literatur yang terkumpul kemudian dicatat, diklasifikasi, dan disusun secara sistematis untuk menyediakan dasar teori yang kuat dalam pembahasan makalah ini (Albina, 2025). Dalam analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yaitu proses membaca secara cermat, mengidentifikasi tema atau konsep penting, mengelompokkan informasi relevan, serta menafsirkan hubungan antar data literatur untuk menghasilkan penjelasan konseptual yang komprehensif terhadap desain program pelatihan. Proses analisis ini dilakukan secara induktif dengan fokus pada penggalian makna yang muncul dari teks literatur sehingga dapat memberikan gambaran yang kaya mengenai fenomena yang diteliti. Tahap analisis mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan berdasarkan pola atau hubungan yang teridentifikasi dalam literatur yang dijadikan sumber referensi.

Melalui metode kualitatif berbasis studi pustaka ini, makalah mampu menyajikan kajian yang holistik, sistematis, dan kritis mengenai teori desain program pelatihan, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pelatihan yang dikembangkan dalam berbagai penelitian terdahulu. Pendekatan studi pustaka memungkinkan penulis untuk mengintegrasikan berbagai sudut pandang teoritis sehingga terbentuk pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana sebuah program pelatihan dirancang secara efektif. Dengan menelaah literatur secara mendalam, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antara konsep-konsep utama, menemukan kesenjangan penelitian, serta merumuskan sintesis teori yang relevan dengan konteks pengembangan sumber daya manusia. Proses ini memperkaya analisis karena tidak hanya mengandalkan satu sumber, melainkan menggabungkan berbagai temuan ilmiah yang saling melengkapi (Fatimatun et al., 2025).

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan analisis literatur mengenai desain program pelatihan, ditemukan beberapa komponen utama yang menentukan keberhasilan pelatihan, yaitu tujuan dan sasaran pelatihan, materi dan kurikulum, metode dan strategi pembelajaran, media dan sumber daya, serta evaluasi dan tindak lanjut. Kelima komponen ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan membentuk suatu sistem pelatihan yang terintegrasi. Perumusan tujuan dan sasaran pelatihan menjadi titik awal yang mengarahkan seluruh proses perancangan program, karena dari tujuan tersebut diturunkan materi, metode, serta strategi pembelajaran yang akan digunakan. Selanjutnya, penyusunan materi dan kurikulum yang relevan memastikan bahwa isi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta dan tuntutan organisasi.

Pemilihan metode dan strategi pembelajaran yang tepat berperan dalam menciptakan proses belajar yang efektif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. Dukungan media dan sumber daya yang memadai memperkuat proses penyampaian materi sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara optimal. Sementara itu, evaluasi dan tindak lanjut berfungsi sebagai mekanisme pengendalian mutu yang memungkinkan perbaikan berkelanjutan terhadap program pelatihan. Dengan keterpaduan kelima komponen tersebut, desain program pelatihan dapat dirancang secara sistematis dan berkelanjutan untuk menghasilkan peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Pembahasan

Tujuan dan Sasaran Pelatihan

1. Pelatihan dalam Pengembangan SDM

Pelatihan merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terencana, terarah dan berkesinambungan.

2. Tujuan Pelatihan SDM

Secara garis besar, tujuan pelatihan dalam pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kompetensi Individu, Tujuan utama pelatihan adalah agar peserta memperoleh pengetahuan baru, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang lebih profesional supaya mampu menjalankan tugas dengan lebih baik. Pelatihan dirancang agar peserta tidak hanya tahu teori tetapi bisa mengaplikasikannya di tempat kerja (Selviyanti et al., 2023),
- b. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja, Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu kemampuan melakukan tugas dengan hasil yang lebih baik, cepat, efisien, dan akurat. Produktivitas adalah indikator keberhasilan pelatihan karena karyawan yang terlatih lebih kompeten dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Suryani et al., 2023b).
- c. Menyesuaikan dengan Perubahan Lingkungan, Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, pelatihan diberikan agar SDM siap menghadapi perubahan seperti teknologi baru, kebijakan kerja, maupun persaingan pasar. Pelatihan membantu karyawan agar tetap relevan dengan lingkungan organisasi atau industri.
- d. Menunjang Pengembangan Karier, Selain tujuan teknis, pelatihan juga dirancang untuk mengembangkan potensi karyawan sehingga mereka bisa mengisi posisi atau tugas yang lebih tinggi di masa depan. Artinya, pelatihan menjadi salah satu media untuk perencanaan pengembangan karier jangka Panjang (Suryani et al., 2023).

3. Sasaran Pelatihan SDM

Sasaran pelatihan SDM merujuk pada target-target operasional yang ingin dicapai dari penyelenggaraan program pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Sasaran ini biasanya dirumuskan secara spesifik, terukur, dan berorientasi pada hasil nyata, yaitu perubahan pada tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja peserta sebagai respon terhadap kebutuhan organisasi atau pekerjaan tertentu.

- a. Meningkatkan Kompetensi dan Keahlian Kerja, Salah satu sasaran utama pelatihan SDM adalah membuat peserta menguasai keterampilan teknis atau kompetensi yang langsung berkaitan dengan fungsi pekerjaannya setelah pelatihan selesai. Pelatihan dirancang agar peserta mampu melakukan tugas pekerjaan secara lebih baik, cepat, dan akurat. Misalnya, pelatihan manajemen waktu diarahkan agar peserta dapat menyusun jadwal kerja yang efektif dan mengurangi keterlambatan tugas.
- b. Pembentukan Sikap Kerja Profesional dan Perilaku Positif, Selain keterampilan teknis, pelatihan juga memiliki sasaran perubahan sikap dan perilaku kerja peserta. Pelatihan yang baik mendorong peserta untuk memiliki work ethic, tanggung jawab, teamwork, disiplin, kedisiplinan dalam menerapkan standar kerja, serta etika profesional yang sesuai dengan nilai organisasi. Misalnya, pelatihan layanan pelanggan memiliki sasaran agar peserta lebih responsif dan ramah dalam menangani keluhan pelanggan (Sosial, 2025).
- c. Menyesuaikan SDM dengan Perubahan Organisasi dan Teknologi, Sasaran penting lainnya adalah memastikan SDM siap menghadapi perubahan sistem kerja, teknologi baru, atau inovasi industri. Karena dunia kerja terus berubah, pelatihan ditujukan agar peserta memiliki kemampuan adaptasi terhadap perkembangan tersebut sehingga tidak terjadi kesenjangan kompetensi di dalam organisasi. Misalnya, pelatihan penggunaan perangkat lunak baru dalam produksi atau administrasi kantor.
- d. Mendukung Peningkatan Kinerja Individu dan Organisasi, Pelatihan SDM diarahkan untuk mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja baik pada individu maupun tim sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan kemampuan baru yang dimiliki peserta setelah pelatihan, organisasi dapat mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Contoh indikator sasaran yang bisa diukur misalnya:
 - 1) Persentase peserta yang mencapai standar tertentu dalam tes evaluasi (misalnya minimal 80% skor kelulusan).
 - 2) Adanya perubahan positif dalam performance appraisal setelah pelatihan (misalnya persentase kesalahan kerja berkurang)
 - 3) Menyiapkan SDM untuk Pengembangan Karier dan Kepemimpinan
 - 4) Sasaran pelatihan SDM juga mencakup penyiapan sumber daya manusia untuk tugas atau posisi yang lebih tinggi di masa depan. Hal ini penting karena pelatihan tak hanya untuk pekerjaan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan calon pemimpin dan SDM yang mampu mengambil tanggung jawab lebih besar. Contohnya: Pelatihan leadership bertujuan agar peserta mampu memimpin tim kerja dengan efektif di masa depan (Yusuf & Hendra, 2023).

Materi dan Kurikulum Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan dalam Pengembangan SDM

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap peserta agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam konteks organisasi, pelatihan tidak hanya meningkatkan kapabilitas teknis tetapi juga mampu membangun berpikir adaptif, inovatif, serta meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan biasanya bersifat jangka pendek dan fokus pada kebutuhan saat ini, misalnya keterampilan kerja tertentu atau penggunaan teknologi tertentu di tempat kerja. Sedangkan pengembangan SDM lebih bersifat jangka panjang mencakup pembentukan kompetensi untuk karier atau posisi yang lebih tinggi. Contohnya studi di perusahaan multinasional yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan bagian strategis dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan kompetitifnya organisasi (Yusuf & Hendra, 2023).

2. Pengertian Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah komponen isi atau konten utama yang disiapkan dan disampaikan dalam suatu program pelatihan untuk membantu peserta belajar dan mencapai tujuan pelatihan. Materi ini disusun berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan organisasi untuk memastikan isi yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan kompetensi kerja atau tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dengan kata lain, materi pelatihan bukan hanya "materi pelajaran", tetapi merupakan susunan topik, informasi, keterampilan, studi kasus, dan praktik yang terstruktur sehingga peserta memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang

diperlukan. Hal ini penting karena materi yang relevan akan membuat proses pelatihan lebih terarah, efektif, dan aplikatif terhadap tugas peserta di dunia kerja. Contohnya: menurut studi yang dilakukan di Indonesia, materi pelatihan dalam pelatihan SDM merupakan bagian dari kurikulum atau isi pelatihan yang disusun agar sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai oleh organisasi, seperti peningkatan keterampilan, penguasaan prosedur kerja, atau peningkatan kompetensi tertentu (Tarigan et al., n.d.)

3. Pengertian Kurikulum Pelatihan

Kurikulum pelatihan adalah rencana dan susunan pembelajaran yang sistematis dan terstruktur yang berisi komponen-komponen materi, tujuan pembelajaran, strategi/method pembelajaran, serta sistem evaluasi yang digunakan untuk membimbing proses pembelajaran dalam suatu program pelatihan. Kurikulum pelatihan bukan sekadar daftar materi saja, tetapi merupakan kerangka kerja yang mengatur bagaimana peserta belajar sehingga mampu mencapai kompetensi yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. Dalam pelatihan, kurikulum berfungsi sebagai pedoman bagi penyelenggara pelatihan, instruktur/fasilitator, dan peserta untuk mengetahui arah tujuan pembelajaran, urutan materi, metode pengajaran, serta evaluasi hasil belajar. Menurut penelitian yang membahas tentang kurikulum pendidikan dan pelatihan, kurikulum pelatihan berisi beberapa aspek penting seperti:

- a. Tujuan Pelatihan, apa yang diharapkan peserta bisa kuasai setelah pelatihan.
- b. Komponen Materi Pelatihan, daftar topik dan isi pembelajaran yang relevan dengan kompetensi yang ingin dicapai peserta pelatihan.
- c. Metode Pembelajaran, bagaimana cara materi diajarkan; bisa berupa ceramah, praktek, studi kasus, simulasi, atau elearning.
- d. Evaluasi Hasil Belajar, alat ukur untuk melihat sejauh mana peserta mencapai kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum.

Dalam konteks pengembangan SDM, kurikulum pelatihan menjadi sangat penting karena menjadi penghubung antara kebutuhan kompetensi organisasi dengan proses pembelajaran peserta pelatihan. Dengan kurikulum yang baik, proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan efisien karena sudah jelas apa yang harus dipelajari, bagaimana cara mempelajarinya, siapa yang akan mengajar, serta bagaimana hasilnya diukur.

4. Struktur Dasar Kurikulum Pelatihan SDM

Dalam konteks pelatihan sumber daya manusia (SDM), kurikulum pelatihan bukan hanya sekedar daftar materi pembelajaran, tetapi merupakan kerangka atau struktur yang mengatur semua komponen penting yang diperlukan dalam proses pembelajaran pelatihan. Struktur ini memastikan bahwa pelatihan berjalan secara sistematis, terorganisir, dan terarah, serta mampu mengantarkan peserta dari kondisi awal hingga mencapai kompetensi yang ditetapkan organisasi. Berdasarkan kajian tentang komponen kurikulum pelatihan yang umum digunakan dalam pelatihan berbasis kompetensi, struktur dasar kurikulum pelatihan SDM biasanya mencakup beberapa komponen utama berikut:

a. Tujuan Pelatihan

Komponen pertama dan paling penting adalah tujuan pelatihan apa yang ingin dicapai peserta setelah mengikuti pelatihan. Tujuan ini harus jelas, terukur, dan terkait langsung dengan keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Tujuan pelatihan menjadi arah utama dalam penyusunan struktur kurikulum agar semua kegiatan pembelajaran terfokus pada capaian kompetensi yang diharapkan peserta.

b. Komponen Materi Pelatihan

Materi merupakan inti dari proses pembelajaran. Dalam struktur kurikulum pelatihan SDM, materi dikembangkan berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan sehingga relevan dengan tugas dan kompetensi yang diperlukan peserta. Materi dalam kurikulum pelatihan biasanya terdiri dari beberapa unit/pokok bahasan yang dirancang secara sistematis sesuai urutan tingkatan kompetensi.

c. Strategi/Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan cara atau strategi yang akan digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Beberapa metode umum dalam kurikulum pelatihan SDM antara lain:

- 1) Ceramah dan presentasi
- 2) Studi kasus
- 3) Simulasi dan role-play
- 4) Diskusi kelompok
- 5) Praktik langsung ataupun blended learning

Pemilihan metode harus sesuai dengan karakteristik peserta dan tujuan pelatihan untuk memastikan ketercapaian kompetensi secara efektif.

d. Evaluasi dan Penilaian

Bagian penting lain dalam struktur kurikulum pelatihan SDM adalah evaluasi hasil belajar. Evaluasi berfungsi untuk melihat sejauh mana peserta mampu mencapai kompetensi yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi bisa dilakukan melalui:

- 1) Tes tertulis
- 2) Penilaian praktik kerja
- 3) Observasi dan asesmen kompetensi
- 4) Feedback atau refleksi peserta terhadap proses pelatihan

Evaluasi menjadi komponen yang mengukur efektivitas pelatihan dan menjadi dasar pengambilan keputusan untuk pengembangan SDM selanjutnya.

e. Jadwal/Waktu Pelatihan

Kurikulum pelatihan juga mencakup jadwal atau durasi pelatihan berapa lama masing-masing unit materi diajarkan dan total waktu pelatihan keseluruhan. Hal ini penting agar proses pembelajaran terstruktur dan peserta dapat mengatur fokus belajar serta waktu dengan tepat. Dengan struktur ini, kurikulum pelatihan SDM tidak hanya menjadi sekedar daftar materi, tetapi juga alat terarah yang menghubungkan kebutuhan kompetensi organisasi, proses pembelajaran, dan hasil yang ingin dicapai peserta (Lathifatun Nisa Hutabarat & Lilis Juliyanty Marbun, 2025). Hubungan materi dan kurikulum:

- 1) Materi Pelatihan, Konten yang akan dipelajari peserta, berisi pengetahuan dan keterampilan praktis yang dibutuhkan.
- 2) Kurikulum Pelatihan, Rencana komprehensif yang mengatur materi, metode, urutan pembelajaran, serta evaluasi untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

5. Contoh Implementasi Materi dan Kurikulum Pelatihan (Studi Jurnal)

- a. Kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan dan metode interaktif, Dalam penelitian, beberapa organisasi di Jakarta menggunakan metode simulasi, pelatihan berbasis teknologi, dan mentoring agar materi pelatihan lebih aplikatif dan sesuai kebutuhan peserta (Rany et al., 2024).
- b. Pelatihan berbasis kompetensi SDM, Studi lain menunjukkan pelatihan yang dirancang fokus pada kompetensi kerja membuat peserta lebih siap menghadapi tugas harian di organisasi.
- c. Pelatihan revamp di era digital, Integrasi elemen digital dalam kurikulum pelatihan diperlukan agar materi mampu menjawab tuntutan perkembangan teknologi di dunia kerja saat ini (Rany et al., 2024).

Metode Dan Strategi Pembelajaran

Metode dan strategi pembelajaran dalam program pelatihan merupakan bagian penting yang sangat memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan pelatihan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, strategi pembelajaran tidak hanya berfungsi sebagai cara menyampaikan materi, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta (Rianto et al., 2024). Oleh karena itu, pemilihan metode pembelajaran perlu dirancang secara terencana dan sistematis agar proses belajar mampu menghasilkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta perubahan perilaku kerja.

Strategi pembelajaran pada dasarnya merupakan seperangkat langkah atau pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Dalam pelatihan, strategi yang digunakan harus mempertimbangkan beberapa aspek, seperti karakteristik peserta, tujuan pelatihan yang ingin dicapai, materi yang disampaikan, serta kondisi organisasi atau lingkungan belajar. Setiap tujuan pelatihan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga tidak ada satu strategi yang dapat dianggap paling tepat untuk semua situasi (Arlina et al., 2023). Strategi yang efektif untuk mengembangkan aspek kognitif belum tentu sama efektifnya untuk mengembangkan aspek afektif atau psikomotorik.

Secara umum, terdapat beberapa prinsip penting dalam pemilihan metode dan strategi pembelajaran dalam program pelatihan:

1. Berorientasi pada tujuan pelatihan, Strategi pembelajaran harus selaras dengan tujuan yang ingin dicapai, baik pada aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), maupun psikomotorik (keterampilan). Tujuan yang berbeda akan memerlukan pendekatan yang berbeda pula.
2. Berpusat pada peserta (learner-centered), Strategi yang efektif adalah strategi yang memberikan ruang partisipasi aktif kepada peserta. Pendekatan ini mendorong peserta

untuk terlibat dalam diskusi, simulasi, studi kasus, maupun praktik langsung sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna (Rianto et al., 2024).

3. Mendorong berpikir kritis dan pemecahan masalah, Strategi pembelajaran modern menekankan pada kemampuan berpikir kritis, reflektif, dan analitis. Pendekatan dialogis-kritis dinilai lebih relevan dibandingkan metode satu arah seperti ceramah semata, karena mampu meningkatkan keterlibatan dan daya nalar peserta.
4. Memperhatikan lingkungan dan sarana pembelajaran, Efektivitas strategi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan belajar, seperti jumlah peserta, tata ruang, fasilitas, serta dukungan teknologi. Lingkungan belajar yang kondusif akan memperkuat keberhasilan pelaksanaan strategi pembelajaran (Rianto et al., 2024).
5. Memberikan stimulus dan umpan balik, Proses pembelajaran yang baik melibatkan pemberian rangsangan (stimulus), respons dari peserta, serta umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan memperkuat pemahaman. Umpan balik yang tepat membantu peserta mengetahui tingkat keberhasilan belajar mereka.

Perencanaan strategi pembelajaran merupakan bagian fundamental dalam proses pendidikan karena menjadi landasan utama dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Strategi pembelajaran tidak hanya dimaknai sebagai metode mengajar, melainkan sebagai suatu rencana tindakan yang disusun secara sistematis oleh pendidik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan. Istilah strategi sendiri berakar dari kata Yunani *strategia* yang berarti seni menggunakan rencana untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, strategi mencerminkan kemampuan guru dalam mengorganisasikan metode, teknik, media, serta prosedur pembelajaran agar selaras dengan karakteristik peserta didik dan tuntutan kompetensi yang ingin dicapai (Adiningrat & Albina, 2024).

Media dan Sumber daya

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu upaya strategis manajemen untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja karyawan. Keberhasilan pelatihan tidak terlepas dari penggunaan media yang tepat, seperti modul pembelajaran, simulasi kerja, diskusi kelompok, maupun pemanfaatan teknologi digital. Media tersebut berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan dan keterampilan agar proses belajar menjadi lebih efektif. Oleh karena itu, pemilihan media perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karakteristik peserta, serta tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Penggunaan media berbasis kompetensi, misalnya, dapat membantu peserta menguasai kemampuan teknis sesuai standar industri.

Selain media, ketersediaan sumber daya juga memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan pelatihan. Trainer yang kompeten, dukungan anggaran, fasilitas yang memadai, serta pengaturan waktu yang efektif merupakan faktor-faktor yang harus direncanakan secara matang. Perencanaan yang baik akan memastikan bahwa program pelatihan berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memberikan manfaat nyata bagi peserta. Dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja serta daya saing perusahaan.

Evaluasi dan tindak lanjut

Evaluasi pelatihan merupakan tahapan penting untuk mengetahui sejauh mana tujuan program telah tercapai sekaligus mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengukur dampak pelatihan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan perilaku, hingga hasil kerja peserta. Studi mengenai evaluasi pelatihan menunjukkan bahwa proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga menilai keseluruhan proses pelaksanaan sebagai dasar perbaikan di masa mendatang. Tanpa evaluasi, organisasi tidak memiliki dasar yang jelas untuk menentukan efektivitas pelatihan maupun memastikan adanya peningkatan kompetensi peserta. Oleh karena itu, hasil evaluasi menjadi acuan dalam menyempurnakan materi, metode, dan media pelatihan selanjutnya.

Pelatihan juga dipandang sebagai rangkaian proses yang bertujuan meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, serta membentuk perubahan sikap karyawan (Wiliandari, 2014), namun penelitian Abogsesa dan Kaushik (2018) dalam (Yusuf & Hendra, 2023) di Bank Jumhuria Libya menunjukkan bahwa implementasi pelatihan belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan tidak memahami mekanisme seleksi peserta pelatihan, evaluasi dilakukan hanya sebagai formalitas administratif tanpa benar-benar mengukur efektivitas, dan minat karyawan untuk mengikuti program pelatihan masih rendah.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia aparatur, evaluasi pelatihan merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas penyelenggaraan pelatihan, termasuk aspek instruktur, materi, peserta, serta dampaknya terhadap peningkatan kompetensi. Isnaeni dan Sudrajat (2022) dalam (Ni et al., 2025) menegaskan bahwa evaluasi tidak hanya berorientasi pada hasil pembelajaran, tetapi juga mencakup analisis menyeluruh terhadap tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga dampak pascapelatihan. Dengan demikian, evaluasi berfungsi sebagai umpan balik strategis bagi lembaga pelatihan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap metode dan konten pelatihan.

Menurut (Ni et al., 2025), Salah satu model evaluasi yang paling banyak digunakan adalah Model Kirkpatrick yang dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick. Model ini terdiri atas empat tingkat evaluasi, yaitu reaksi (tingkat kepuasan peserta), pembelajaran (peningkatan pengetahuan dan keterampilan), perilaku (perubahan perilaku di tempat kerja), dan hasil (dampak terhadap kinerja organisasi. Keempat level tersebut memberikan kerangka yang komprehensif dalam menilai efektivitas pelatihan secara bertahap. Dalam melakukan evaluasi kinerja, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu metode top-down (penilaian oleh atasan), bottom-up (penilaian bawahan terhadap atasan), dan evaluasi 360 derajat yang melibatkan berbagai sumber penilaian termasuk penilaian diri sendiri (Selviyanti et al., 2023)..

Kinerja individu, termasuk guru, dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, ketepatan atau kecepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi (Hafidh1 et al., 2024). Kualitas kerja mencerminkan kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Ketepatan kerja berkaitan dengan kesesuaian materi dengan karakteristik peserta didik serta ketuntasan program sesuai kalender akademik. Inisiatif terlihat dari kreativitas dalam menggunakan metode pembelajaran dan fasilitas yang tersedia. Kemampuan kerja mencakup pengelolaan kelas dan penilaian hasil belajar. Sementara itu, komunikasi berkaitan dengan interaksi yang efektif antara guru dan peserta didik serta keterbukaan terhadap masukan.

Meskipun teknologi membawa banyak manfaat, perkembangan digital juga menimbulkan tantangan, seperti tergantikannya beberapa jenis pekerjaan oleh inovasi teknologi. Untuk menjawab tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan sistem pelatihan berbasis data (data-driven training system), yaitu dengan memanfaatkan data kinerja, analisis kebutuhan pelatihan, serta indikator kinerja utama (KPI) dalam merancang program pelatihan. Selain itu, pemanfaatan teknologi seperti e-learning, Learning Management System (LMS), webinar, dan microlearning perlu dioptimalkan. Organisasi juga harus membangun budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan pengembangan diri. Dengan strategi tersebut, SDM dapat menjadi aset strategis utama yang mendorong terciptanya keunggulan kompetitif jangka Panjang (Kamala et al., 2025).

D. Kesimpulan

Program pelatihan merupakan proses strategis dan sistematis dalam pengembangan sumber daya manusia yang tidak dapat dilakukan secara spontan atau tanpa perencanaan yang matang. Desain pelatihan yang efektif harus diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan yang akurat agar tujuan dan sasaran program benar-benar selaras dengan kebutuhan organisasi serta karakteristik peserta. Tanpa identifikasi kebutuhan yang jelas, pelatihan berisiko menjadi kegiatan formalitas yang kurang memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Komponen utama dalam desain program pelatihan meliputi perumusan tujuan dan sasaran yang terukur, penyusunan materi dan kurikulum berbasis kompetensi, pemilihan metode dan strategi pembelajaran yang partisipatif dan berpusat pada peserta, penggunaan media serta dukungan sumber daya yang memadai, serta evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan. Kelima komponen tersebut saling terintegrasi dan membentuk satu sistem pelatihan yang utuh. Kurikulum pelatihan berfungsi sebagai kerangka kerja yang menghubungkan kebutuhan kompetensi organisasi dengan proses pembelajaran, sementara metode dan strategi pembelajaran menentukan efektivitas transfer pengetahuan dan perubahan perilaku peserta.

Evaluasi pelatihan menjadi bagian yang sangat penting karena berperan sebagai alat ukur keberhasilan program sekaligus dasar perbaikan berkelanjutan. Model evaluasi seperti pendekatan berjenjang memungkinkan organisasi menilai dampak pelatihan tidak hanya pada tingkat kepuasan peserta, tetapi juga pada perubahan perilaku dan hasil kinerja organisasi. Di era digitalisasi, desain pelatihan juga perlu mengintegrasikan teknologi pembelajaran serta pendekatan berbasis data agar lebih adaptif terhadap dinamika perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, desain program pelatihan yang dirancang secara sistematis, berbasis

kebutuhan, dan didukung evaluasi berkelanjutan akan mampu meningkatkan kompetensi individu, mendorong produktivitas, serta memperkuat daya saing organisasi secara jangka panjang. Pelatihan tidak lagi sekadar kegiatan rutin, melainkan menjadi instrumen strategis dalam membangun sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kinerja.

E. Referensi

- Adiningrat, N., & Albina, M. (2024). Pentingnya Perencanaan Strategi Pembelajaran Untuk Menciptakan Pembelajaran Yang Efektif Dan Berkualitas. *Jurnal Pendidikan*, 1(2), 141–153.
- Albina, M. (2025). Struktur dan Etika Dalam Laporan Penelitian Ilmiah. *JURNAL MEDIA AKADEMIK*, 3(6).
- Annasthasya, D., Alfindoria, I., Rahayu, S., & Khair, O. I. (2025). Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Literatur Dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(7), 423–429.
- Arlina, Hasibuan, M. R., Mulyani, N., Lesmana, B., & Harahap, R. N. (2023). Strategi Pembelajaran Discovery Learning Pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak. *Journal of Islamic Education*, 2(2), 226–239. <https://doi.org/10.56672/attadris.v2i2.87>
- Arsiwie, S. R., & Kuncoro, P. D. (2024). A Systematic Literature Review: Training Model, Learning Concept, and Ideal Class Approach for Generation Z Based on Addie Model. *IJRISS*, VIII(2454), 2889–2899. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Cahyaningrum, A., Waskito, J., & Saputro, E. P. (2023). Factors of Training Design and Training Facilities on Training Effectiveness at the Surakarta Vocational and Productivity Training Center. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2).
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humainika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Fatimatun, S., Puspitasari, H., Wahyuningsih, I., & Abdillah, F. (2025). STUDI LITERATUR: ANALISIS DESKRPTIF MANAJEMEN KOMPETENSI UNTUK PELATIHAN, PEREKRUTAN, DAN PENGEMBANGAN KURIKULUM. *Jurnal Inovasi Pendidikan Berbantuan Teknologi*, 5(4), 916–925.
- Hafidh1, Z., Budiman, A. M., & Nurdin. (2024). Pengembangan sumberdaya manusia berbasis analisis dan evaluasi kinerja. *Tahsinia*, 5(4), 523–534.
- Hilman, A., Bastari, M., & Widyaningrum, R. (2020). Desain Program Pelatihan Pengenalan Dasar-Dasar Asuransi untuk Karyawan Baru di PT ASABRI (Persero). *Jurnal Inovatif Pembelajaran*, 03(01), 95–103.
- Jusuf, I., Asmorowati, S., & Santoso, Y. H. (2022). PENGEMBANGAN MANAJEMEN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASAR SISTEM ADDIE PADA APARATUR DI BADAN PENGEMBANGAN SDM PROVINSI JAWA TIMUR: DIGITALISASI TRAINING NEEDS. *Jurnal Layanan Masyarakat*, 6(2).
- Kamala, J., Salsa, S. A., Nurilawati, N., Fachriansyah, R. M. I., & Firman, F. (2025). Integrasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 8(1), 22–32. <https://doi.org/10.33627/es.v8i1.3307>
- Lathifatun Nisa Hutabarat, & Lilis Juliyanty Marbun. (2025). Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(3), 32–40. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i3.1893>
- Ni, A., Gofur, A., & Effendie, R. (2025). Implementasi Evaluasi Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah dalam menjamin mutu program pengembangan ASN. *Lestyowati & Rahmi*, (2021) dalam Kirkpatrick, menemukan bahwa penilaian terhadap penyelenggara pelatiha. 4(3).
- Rafiuddin, M., Listiana, H., & Atiqullah. (2014). Desain Program Diklat Berbasis Identifikasi Kebutuhan dan Tujuan Organisasi: Studi Pustaka. *Jurnal Lentera Kajian Keagamaan, Keilmuan, Dan Teknologi*, 7(1), 122–132.
- Rany, Y., Indradewa, R., Abadi, F., & Kustiawan, U. (2024). Strategic Financial Planning Analysis to Deliver Sustainable Profits. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2609–2618. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2996>
- Rianto, G., Hanafi, R., Negeri, I., & Bonjol, I. (2024). Strategi Pembelajaran. *Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa Dan Pendidikan*, 4(4).
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Safrizal, B. A., Manajemen, M., & Madura, U. T. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN. 8(30), 977–988.

Sosial, J. (2025). *SOSIAL RI*. 5(3), 670–683.

Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023a). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>

Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023b). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>

Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (n.d.). PENGARUH PELATIHANKERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 94–104.

Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. 2(1), 52–63.