



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 15435-15442

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Desain Program Pelatihan

Najwa Zahratunnisa¹, Ira Septiani², Muhammad Eka Anwaril Ikhsan³, Machdum Bachtiar⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Maulana Hasanuddin Banten

231340048.najwa@uinbanten.ac.id¹, 231340050.ira@uinbanten.ac.id², 231340074.eka@uinbanten.ac.id³,
machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id⁴

Abstrak

Rapid changes in the workplace, technological advancements, and increasing demands for human resource competencies require organizations to design training programs systematically and based on actual needs. However, many training programs are still implemented without a clear needs analysis, measurable objectives, and continuous evaluation, resulting in suboptimal impacts on performance improvement. This study aims to analyze the concept of effective training program design based on a literature review and to identify the key components that must be considered in its development, including training objectives and goals, materials and curriculum, learning methods and strategies, media and resources, as well as evaluation and follow-up. This research employs a qualitative approach using library research. Data were collected through the review of relevant books, scientific journal articles, and other academic sources, which were then analyzed systematically to identify principles for developing effective training programs. The findings indicate that the success of a training program is largely determined by an appropriate needs analysis, clearly defined and measurable objectives, relevant materials that integrate theory and practice, interactive and technology-adaptive learning methods, and adequate media and resources. Furthermore, continuous evaluation and follow-up are essential to ensure that training produces tangible improvements in competence and performance. Therefore, a systematic, well-planned, and needs-based training program design is proven to be more effective in supporting human resource development and organizational sustainability.

Keywords: Program, Training, Resources.

1. Latar Belakang

Perubahan yang cepat dalam dunia kerja, kemajuan teknologi, dan semakin tingginya tuntutan terhadap keterampilan karyawan membuat organisasi perlu memiliki program pelatihan yang tidak hanya berjalan secara teratur, tetapi juga dirancang secara terencana dan sesuai dengan kebutuhan nyata peserta. Untuk mencapai hal ini, semua pekerja harus dilatih agar mereka dapat mengikuti perkembangan dunia kerja dan bisnis sesuai dengan posisi mereka. Pelatihan juga perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien. Pelatihan sendiri adalah proses pembelajaran sikap, aturan, keahlian, dan ide-ide untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan membuat karyawan menguasai pekerjaan mereka dan mampu mengikuti perkembangan bisnis dan bertahan dalam persaingan yang ketat. (Rosidah et al., 2024)

Rancangan program pelatihan memiliki posisi krusial sebagai basis utama keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Rancangan yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakcocokan antara konten, strategi, dan kebutuhan peserta, sedangkan rancangan yang sistematis dan berdasarkan informasi diharapkan dapat menciptakan pengalaman belajar yang relevan, efektif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian tentang perancangan program pelatihan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa proses perencanaan pelatihan dapat memenuhi kebutuhan keterampilan serta tantangan dalam lingkungan kerja yang selalu berubah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan untuk memperluas pengetahuan di area pengembangan

sumber daya manusia dan pendidikan nonformal, terutama mengenai ide-ide dan pelaksanaan desain program pelatihan.

Menurut Raymond A. Noe Pelatihan adalah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan yang dirancang secara sistematis membantu meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan kompetensi, dan memastikan kesesuaian dengan tuntutan pasar yang terus berubah. Merancang pelatihan tanpa sistem dapat mengurangi manfaatnya, seperti memilih metode pelatihan sebelum menentukan kebutuhan atau memberikan pelatihan tanpa memastikan kesiapan karyawan. Pelatihan juga membantu perusahaan menghadapi berbagai tantangan seperti layanan pelanggan, produktivitas, keselamatan, pertumbuhan karyawan, ketidakpastian ekonomi, dan penggunaan teknologi baru. ukan sesuai dengan cara yang berbeda. Program pelatihan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik di perusahaan manufaktur maupun jasa. Program pelatihan menawarkan banyak manfaat bagi perusahaan. Menurut Simamora, Manfaat nyata yang dihasilkan dari program pelatihan mencakup peningkatan kuantitas dan kualitas produktivitas, pengurangan waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, dan peningkatan profitabilitas, loyalitas, dan kerja sama. (Aflizah et al., 2024)

Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan sebuah program pelatihan yang meliputi beberapa aspek yaitu aspek organisasi, pekerjaan, serta individu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam membuat desain pelatihan dibutuhkan identifikasi kebutuhan yang dapat membantu penyelenggara dalam membuat suatu pelatihan yang efektif bagi para peserta pelatihan. (Suryadi et al., 2021)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aflizah dkk. (2024) menunjukkan bahwa keberhasilan desain program pelatihan sangat dipengaruhi oleh perencanaan yang terstruktur melalui langkah-langkah analisis kebutuhan, penetapan tujuan, pengembangan desain, bahan ajar, teknik, dan evaluasi pelatihan seperti yang diungkapkan oleh Raymond A. Noe. Oleh karena itu, desain pelatihan yang mengikuti urutan tersebut dianggap lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi, kinerja, serta kesiapan peserta untuk menghadapi tuntutan perubahan dalam lingkungan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosidah dkk. (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif harus dimulai dengan pemeriksaan kebutuhan pelatihan, dirancang melalui langkah-langkah perencanaan, desain, dan evaluasi yang terstruktur, serta didukung oleh penggunaan berbagai metode dan integrasi teknologi. Ini karena pelatihan yang disusun dengan baik terbukti dapat meningkatkan produktivitas, partisipasi, dan performa karyawan secara berkesinambungan.

Secara umum, kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan program pelatihan sangat ditentukan oleh desain yang sistematis, dimulai dari analisis kebutuhan, perumusan tujuan, pengembangan rancangan, materi, metode, hingga evaluasi, serta didukung pemanfaatan teknologi dan variasi metode pembelajaran, karena desain pelatihan yang terencana dan berkelanjutan terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi, keterlibatan, produktivitas, dan kinerja peserta pelatihan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research). Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengkaji dan mempelajari konsep-konsep dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian tersebut. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari buku rujukan, artikel jurnal ilmiah, prosiding, serta publikasi ilmiah lain yang relevan dengan topik desain program pelatihan. Pengumpulan data dengan menelusuri, membaca, dan mengkaji secara sistematis berbagai literatur yang sesuai dengan fokus penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

A. Tujuan Dan Sasaran Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran fundamental dalam meningkatkan kualitas individu maupun organisasi. Tujuan pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, perilaku, serta motivasi kerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Sasaran pelatihan diarahkan pada pencapaian kompetensi tertentu yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pelatihan menjadi investasi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi.

Menurut (Ardhana & Rizky, 2024), pelatihan yang dirancang dengan baik mampu memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan harus dikaitkan langsung dengan peningkatan kinerja organisasi. Pelatihan tidak boleh sekadar formalitas, melainkan harus berorientasi pada hasil nyata yang dapat diukur melalui peningkatan kualitas kerja, efisiensi, serta pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu strategi utama dalam memperkuat daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Sedangkan menurut (Wulandari, 2020) terdapat beberapa tujuan dari pelatihan, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan produktifitas, meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan sikap moral, etika dan semangat kerja, meningkatkan kinerja, merangsang karyawan untuk mencapai prestasi yang maksimal, meningkatkan kesediaan keselamatan dan kesehatan (k3) dalam bekerja, meningkatkan perkembangan pribadi, mengikuti perkembangan teknologi termutakhir.

Karyawan yang mengikuti pelatihan dipersiapkan untuk peran manajerial, adaptasi terhadap teknologi baru, serta perubahan lingkungan kerja. Pelatihan berbasis kebutuhan organisasi mampu mempercepat proses kaderisasi dan memastikan keberlanjutan kepemimpinan dalam perusahaan. Dengan adanya pelatihan, organisasi dapat membangun generasi penerus yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan masa depan (Suryani et al., 2023). Sasaran pelatihan juga harus diselaraskan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Pelatihan yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga mendukung perkembangan karier peserta. Dengan demikian, pelatihan menjadi sarana untuk menghubungkan kepentingan personal dengan visi jangka panjang organisasi. Keselarasan ini akan menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan, di mana individu memperoleh peningkatan kompetensi, sementara organisasi mendapatkan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan berkomitmen.

Dalam merumuskan tujuan dan sasaran pelatihan, terdapat beberapa prinsip penting yang harus diperhatikan:

1. Spesifik: Tujuan dan sasaran harus jelas dan tidak ambigu. Misalnya, bukan hanya "meningkatkan keterampilan", tetapi "meningkatkan keterampilan presentasi peserta".
2. Terukur: Harus dapat diukur dengan indikator yang jelas, seperti tingkat keberhasilan, waktu, atau jumlah.
3. Relevan: Sesuai dengan kebutuhan organisasi dan peserta, serta mendukung pencapaian tujuan strategis.
4. Realistis: Tujuan harus dapat dicapai dalam batas waktu dan sumber daya yang tersedia.
5. Waktu terikat: Harus memiliki batas waktu tertentu agar proses pencapaian dapat dipantau dan dievaluasi. (Salgangga et al., 2025)

B. Materi Dan Kurikulum Pelatihan

Materi dan kurikulum pelatihan merupakan fondasi utama dalam proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta. Kurikulum pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai daftar topik yang harus dipelajari, tetapi juga sebagai rancangan komprehensif yang mengatur tujuan, isi, metode, serta evaluasi

pembelajaran. Dengan adanya kurikulum yang jelas, pelatihan dapat berjalan secara sistematis, terarah, dan mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kurikulum yang terstruktur juga membantu organisasi memastikan bahwa setiap tahapan pelatihan memiliki arah yang jelas dan dapat diukur hasilnya.

Hasibuan (2016:70) dalam Prasetyo (2018) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka berikut adalah hal-hal yang harus diperhatikan dalam materi:

1. Kurikulum pembelajaran yang sesuai dengan dunia kerja;
2. Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan;
3. Efektivitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan;
4. Membangun integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan. (Aprilia & Rani, 2020)

Materi dan kurikulum pelatihan harus disusun secara sistematis agar sesuai dengan kebutuhan peserta dan perkembangan teknologi. Menurut Suryadi et al. (2021), desain pelatihan yang baik mencakup integrasi antara materi, metode, dan teknologi pembelajaran sehingga mampu meningkatkan efektivitas proses pelatihan. Kurikulum yang disusun secara terstruktur akan membantu peserta memahami materi secara bertahap dan aplikatif sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. (Suryadi et al., 2021)

Penyusunan materi pelatihan tidak dapat dipisahkan dari desain program pelatihan secara keseluruhan. (Herdian, 2022) menyatakan bahwa desain pelatihan yang baik harus mencakup struktur materi yang jelas, sistematis, dan terintegrasi dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, kurikulum pelatihan menjadi lebih terarah dan mampu mendukung pencapaian tujuan pelatihan secara efektif.

Kurikulum pelatihan berbasis kompetensi menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut (Nurhajati & Bachri, 2017), kurikulum diklat harus disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi peserta agar mampu menghasilkan lulusan yang profesional dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, materi pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga berorientasi pada kemampuan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja.

Dengan demikian, materi dan kurikulum pelatihan merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan program pelatihan. Kurikulum yang relevan, fleksibel, dan komprehensif akan memastikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap, perilaku, dan pola pikir yang sesuai dengan tuntutan organisasi dan perkembangan zaman. Kurikulum yang baik akan menjadi pedoman utama bagi organisasi dalam mencetak SDM yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

C. Metode Dan Strategi Pembelajaran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, metode adalah cara kerja yang sistematis untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa metode melibatkan urutan kerja terencana, sistematis, dan berbasis eksperimen ilmiah untuk meraih sasaran yang direncanakan.

Metode pembelajaran adalah cara yang dipakai pengajar untuk menyajikan informasi atau pengalaman baru, menggali pengalaman peserta didik, menampilkan karya mereka, dan sebagainya. Dengan demikian, metode pembelajaran adalah cara menyampaikan materi pelajaran untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya metode dalam mengajar terletak pada tiga hal: metode sebagai komponen proses pendidikan, alat mencapai tujuan yang didukung bantuan mengajar, serta alat pengintegrasian dalam sistem pendidikan. (Riska Gustiana., 2022)

Kata "strategi" berasal dari bahasa Latin *strategia*, yang berarti seni merancang rencana guna mencapai tujuan. Pengertian strategi pembelajaran dapat diuraikan dari dua elemen utama, yaitu strategi dan pembelajaran. Strategi

merujuk pada cara atau seni memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk meraih sasaran tertentu. Dalam konteks perang, strategi peperangan melibatkan pengerahan pasukan dan peralatan militer demi kemenangan. Begitu pula dalam pembelajaran, strategi pembelajaran memanfaatkan berbagai sumber daya seperti pendidik dan media untuk mencapai tujuan instruksional (Suriana, 2019).

Menurut Freiberg dan Driscoll, strategi pembelajaran berguna untuk menyampaikan materi pelajaran pada berbagai tingkatan, bagi siswa yang beragam, serta dalam situasi yang berbeda-beda. Gerlach dan Ely mendefinisikannya sebagai cara penyampaian materi dalam lingkungan belajar tertentu, mencakup sifat, ruang lingkup, dan urutan aktivitas yang memberikan pengalaman belajar optimal bagi siswa. Sementara itu, Modul Strategi Pembelajaran dari Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK menyebut strategi sebagai perencanaan yang memuat rangkaian kegiatan terstruktur untuk mencapai tujuan pendidikan spesifik. (Nisa Hafzhiyah Hasibuan¹, Parulian Sibuea², Nursamsia Rambe³, Dwi Setia Ningsih⁴, 2024)

Berikut adalah strategi pelatihan yang berorientasi kompetitif:

1. Strategi Kecepatan, yaitu Kecepatan berkaitan erat dengan waktu, sehingga fokus strategi ini adalah persaingan berbasis waktu. Pelatihan menanamkan sikap dan motivasi untuk bertindak cepat dalam menjalankan fungsi bisnis, bukan sekadar bersaing dengan perusahaan lain.
2. Strategi Inovasi, Inovasi berasal dari kreativitas dan inisiatif berpikir produktif. Pelatihan pada strategi ini membangun kemampuan merespons secara tepat berdasarkan analisis informasi, dengan peluang luas untuk bertindak kreatif.
3. Strategi Peningkatan Kualitas, Strategi ini didasari perubahan keinginan konsumen yang selalu meningkat terhadap kepuasan produk (barang/jasa) dan pelayanan yang dibeli.

Metode dan strategi pembelajaran dalam pelatihan merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan program. Pemilihan metode yang tepat akan memengaruhi tingkat keterlibatan peserta, efektivitas penyampaian materi, serta kemampuan peserta dalam menginternalisasi pengetahuan dan keterampilan. Strategi pembelajaran yang baik tidak hanya berfokus pada penyampaian informasi, tetapi juga pada bagaimana peserta dapat berpartisipasi aktif, berpikir kritis, dan mengembangkan kemampuan problem solving.

Dalam prakteknya, masing-masing metode pelatihan memiliki cara tersendiri untuk menyampaikan materi guna mencapai tujuan dan memberikan ilmu atau keahlian tambahan bagi karyawan. Masing-masing metode memiliki tujuan umum yang relatif sama yaitu guna mempersiapkan karyawan agar memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun beberapa metode pelatihan juga memiliki tujuan khusus yang secara spesifik merupakan tujuan utama dari metode kegiatan pelatihan tersebut Untuk lebih memaksimalkan hasil dari kegiatan pelatihan, tidak jarang sebuah perusahaan menggabungkan beberapa metode pelatihan untuk memenuhi kemampuan karyawan yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut. (Setiawan & Hidayat, 2015)

Strategi juga sangatlah dibutuhkan dalam melakukan sesuatu perencanaan sehingga terlaksana dengan efisien serta berjalan dengan mudah. Strategi pembelajaran ialah sesuatu proses, tehnik, penentuan metode-metode serta langkah-langkah dalam pembelajaran yang ditetapkan oleh pendidik untuk menolong peserta didiknya agar dapat belajar lebih efisien serta optimal. (Hasriadi, 2022)

D. Media dan Sumber Daya

Media dan sumber daya merupakan komponen penting dalam desain program pelatihan karena berfungsi sebagai sarana pendukung dalam proses penyampaian materi. Media pelatihan membantu instruktur menjelaskan konsep secara lebih jelas, menarik, dan mudah dipahami oleh peserta. Sementara itu, sumber daya mencakup seluruh elemen pendukung yang memungkinkan pelatihan berjalan secara efektif, seperti fasilitas, teknologi, tenaga pelatih, serta bahan ajar. Tanpa media dan sumber daya yang memadai, pelatihan berpotensi berjalan kurang optimal dan tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Media pelatihan dapat berbentuk media cetak, audiovisual, maupun media digital. Media cetak seperti modul, buku panduan, dan handout berfungsi sebagai referensi tertulis yang dapat dipelajari peserta secara mandiri. Media audiovisual seperti video pembelajaran, presentasi interaktif, dan simulasi visual membantu peserta memahami materi secara lebih konkret. Dalam konteks pelatihan modern, media digital seperti Learning Management System (LMS), e-learning, webinar, dan aplikasi pembelajaran daring menjadi semakin penting karena memungkinkan pelatihan dilakukan secara fleksibel dan tidak terbatas ruang serta waktu.

Menurut (Suryadi et al., 2021), pemanfaatan teknologi online dalam desain pelatihan mampu meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas pembelajaran, terutama dalam pendidikan orang dewasa. Penggunaan media berbasis teknologi juga memungkinkan adanya interaksi dua arah yang lebih dinamis melalui forum diskusi, kuis interaktif, dan evaluasi berbasis sistem. Hal ini sejalan dengan perkembangan dunia kerja yang semakin terdigitalisasi, sehingga pelatihan juga perlu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Pemanfaatan media digital dalam pelatihan menjadi semakin penting di era teknologi. (Firmansyah et al., 2026) menyatakan bahwa penggunaan Learning Management System (LMS), video pembelajaran, dan platform e-learning dapat meningkatkan efektivitas pelatihan karena memberikan fleksibilitas akses dan interaktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, media digital memungkinkan peserta belajar secara mandiri dan berkelanjutan.

Selain media, keberhasilan pelatihan juga sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya yang memadai. Sumber daya tersebut meliputi instruktur atau fasilitator yang kompeten, sarana dan prasarana pelatihan, anggaran, serta dukungan manajemen organisasi. Instruktur yang profesional tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu mengelola kelas, membangun interaksi yang positif, serta menyesuaikan metode dengan karakteristik peserta. Kompetensi fasilitator menjadi faktor kunci karena merekalah yang mengarahkan jalannya proses pembelajaran.

Program pelatihan yang efektif harus didukung oleh integrasi teknologi dan ketersediaan sumber daya yang memadai agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan secara berkelanjutan. Dukungan organisasi, termasuk komitmen pimpinan dan kebijakan yang mendukung pengembangan SDM, juga merupakan bagian dari sumber daya strategis yang menentukan keberhasilan pelatihan. Tanpa dukungan tersebut, pelatihan cenderung hanya menjadi kegiatan formalitas tanpa dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. (Rosidah et al., 2024)

Pemilihan media juga perlu disesuaikan dengan karakteristik materi dan peserta. Materi yang bersifat teknis dan praktis lebih efektif disampaikan melalui simulasi atau praktik langsung, sedangkan materi konseptual dapat diperkaya dengan presentasi visual dan diskusi interaktif. Prinsip kesesuaian (alignment) antara tujuan, materi, metode, media, dan sumber daya harus dijaga agar pelatihan berjalan secara sistematis dan terpadu.

E. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi merupakan tahap penting dalam desain program pelatihan karena berfungsi untuk mengukur sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki, melanjutkan, atau bahkan menghentikan suatu program pelatihan. Oleh karena itu, evaluasi bukan sekadar tahap akhir, melainkan bagian integral dari keseluruhan siklus manajemen pelatihan.

Evaluasi pelatihan harus dilakukan secara terencana dan terstruktur agar dapat memberikan gambaran objektif mengenai keberhasilan program. Evaluasi dapat dilakukan dengan mengukur pemahaman peserta terhadap materi, perubahan sikap dan perilaku, serta peningkatan kinerja setelah pelatihan berlangsung. Proses ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. (Aflizah et al., 2024)

Salah satu model evaluasi yang banyak digunakan dalam pelatihan adalah model empat tingkat yang mencakup evaluasi reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pada tingkat reaksi, evaluasi difokuskan pada tanggapan peserta

terhadap pelatihan, seperti kepuasan terhadap materi, metode, dan fasilitator. Pada tingkat pembelajaran, evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami dan menguasai materi yang diberikan, biasanya melalui tes atau penugasan. Pada tingkat perilaku, evaluasi bertujuan menilai perubahan perilaku kerja setelah pelatihan diterapkan di lingkungan kerja. Sedangkan pada tingkat hasil, evaluasi mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, seperti peningkatan produktivitas atau efisiensi kerja. Evaluasi yang efektif harus disertai dengan pengukuran yang jelas dan indikator yang terukur agar hasilnya dapat dianalisis secara objektif. Selain itu, evaluasi juga perlu dilakukan secara berkelanjutan, tidak hanya sesaat setelah pelatihan selesai. Evaluasi lanjutan (follow-up evaluation) penting untuk melihat konsistensi penerapan hasil pelatihan dalam jangka panjang. (Rosidah et al., 2024)

Tindak lanjut merupakan langkah strategis setelah evaluasi dilakukan. Hasil evaluasi harus dianalisis dan dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan pada desain pelatihan berikutnya. Jika ditemukan kekurangan dalam metode, materi, atau media, maka organisasi perlu melakukan penyesuaian agar program selanjutnya menjadi lebih efektif. Tindak lanjut juga dapat berupa coaching, mentoring, atau pendampingan kepada peserta agar kompetensi yang telah diperoleh dapat diterapkan secara optimal di tempat kerja. Selain itu, tindak lanjut dapat dilakukan melalui monitoring kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas kerja. Organisasi juga dapat memberikan penghargaan atau pengakuan kepada peserta yang menunjukkan peningkatan signifikan setelah pelatihan, sebagai bentuk motivasi dan penguatan perilaku positif. Dengan adanya tindak lanjut yang sistematis, pelatihan tidak berhenti sebagai kegiatan seremonial, tetapi menjadi proses pengembangan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, evaluasi dan tindak lanjut merupakan tahap krusial dalam desain program pelatihan. Evaluasi memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai tujuan, sedangkan tindak lanjut menjamin bahwa hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara nyata dan berkelanjutan. Keduanya menjadi penentu utama apakah investasi dalam pelatihan benar-benar memberikan manfaat bagi individu maupun organisasi.

4. Kesimpulan

Desain program pelatihan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaannya, tetapi sangat bergantung pada perencanaan yang sistematis dan terstruktur. Desain pelatihan yang efektif harus diawali dengan analisis kebutuhan yang tepat, sehingga tujuan dan sasaran pelatihan dapat dirumuskan secara jelas serta selaras dengan kebutuhan organisasi dan individu. Tujuan dan sasaran pelatihan menjadi fondasi utama dalam keseluruhan proses pelatihan, karena keduanya menentukan arah, materi, metode, serta evaluasi yang digunakan. Materi dan kurikulum pelatihan harus disusun secara relevan, fleksibel, dan komprehensif. Selain itu, metode dan strategi pembelajaran perlu dirancang secara variatif, interaktif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, sehingga mampu meningkatkan keterlibatan peserta serta mendorong pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreatif, dan problem solving. Media dan sumber daya pelatihan juga merupakan elemen penting yang mendukung efektivitas program. Pemanfaatan teknologi digital, ketersediaan fasilitator yang kompeten, dukungan manajemen, serta pengelolaan anggaran dan waktu yang tepat menjadi faktor penentu keberhasilan pelatihan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, pelatihan berpotensi tidak memberikan dampak maksimal. Evaluasi dan tindak lanjut menjadi tahap krusial untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan hasil yang nyata dan berkelanjutan. Sementara itu, tindak lanjut seperti monitoring, coaching, dan pendampingan memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh peserta dapat diterapkan secara konsisten dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan bukan sekadar kegiatan formalitas, melainkan investasi strategis jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Referensi

1. Afizah, N., Hidayat, R., & Afriza. (2024). Urgensi Kunci Sukses Pelatihan : Konsep Dasar dan Desain yang Efektif Menurut Raymond A.Noë. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27532–27537.
2. Aprilia, A., & Rani, P. (2020). PENGARUH METODE PELATIHAN, INSTRUKTUR PELATIHAN, MATERI PELATIHAN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA RELAWAN PAJAK (Studi Empiris pada Relawan Pajak 2019

- Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan II). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 91–108.
3. Ardhana, M. S., & Rizky, M. C. (2024). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (Y EJ)*, 6(3), 12–15.
 4. Firmansyah, A. S., Muhria, L., & Gani, M. A. (2026). *EFEKTIVITAS PENGGUNAAN MEDIA PETA INTERAKTIF UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN MATERI GEOGRAFI PADA SISWA SEKOLAH DASAR*. 2(1), 48–56.
 5. Hasriadi. (2022). *Strategi Pembelajaran* (Firman (ed.)). MATA KATA INSPIRASI.
 6. Herdian, C. A. (2022). *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pelatihan Dalam Mewujudkan Good Governance di Kabupaten Subang (Studi Kasus : Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Pusat Pengembangan Teknologi Tepat Guna)*. 4(1), 1–34. <https://doi.org/doi.org/10.37950/wpaj.v4i1.1343>
 7. Nisa Hafzihyah Hasibuan¹, Parulian Sibuea², Nursamsia Rambe³, Dwi Setia Ningsih⁴, W. U. (2024). *Optimalisasi Pembelajaran Melalui Pendekatan, Strategi, Metode, Dan Teknik Pembelajaran*. 5(1), 202–213. <https://doi.org/doi.org/10.31943/counselia.v5i1.1116>
 8. Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2017). *PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) BERBASIS KOMPETENSI DALAM MEMBANGUN PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)*. 2, 156–164. <https://doi.org/doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>
 9. Riska Gustiana., D. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(06), 657–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
 10. Rosidah, S. N., Hayati, N. R., Alifi, M. N., & Mahardika, F. M. (2024). Membangun Program Pelatihan Yang Efektik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 135–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.970>
 11. Salgangga, S., Karmila, M., & Patimah, T. (2025). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Langgam Pustaka.
 12. Setiawan, V., & Hidayat, R. (2015). PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN NDT (Non Destructive Test) PADAPT XYZ. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 142–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaemb.v3i2.169>
 13. Suryadi, A., Pramudia, J. R., & Saepudin, A. (2021). DESAIN PELATIHAN BERBASIS TEKNOLOGI ONLINE PENGELOLA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT DI KOTA BANDUNG. *Indonesian Journal Of Adult and Community Education*, 3(1), 25–36. <https://doi.org/doi.org/10.17509/ijace.v3i1.43582>
 14. Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): PELATIAHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *PERISAI Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 02(03), 363–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
 15. Wulandari, A. (2020). PENGARUH INSTRUKTUR PELATIHAN, PESERTA PELATIHAN, MATERI PELATIHAN, METODE PELATIHAN DAN TUJUAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>