

Rancang Bangun Pendidikan Dan Pelatihan: Model Dan Pendekatan

Mila Alvionita^{1*} dan Tuti Andriani^{2**}

¹² Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*E-mail: milaalvionita06@gmail.com, **tutiandriani@uin-suska.ac.id

Abstrak

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang model dan pendekatan dalam pendidikan dan pelatihan. Jenis penelitian kualitatif ini menggunakan data deskriptif dari berbagai buku, artikel, dan jurnal tentang supervisi manajemen untuk meningkatkan pengelolaan sekolah. Ketika merancang program Pendidikan dan pelatihan, harus terlebih dahulu menetapkan pendekatan yang akan digunakan. Oleh karena itu, organisasi akan membuat komponen kegiatan diklat secara berkala dengan lebih efisien. Metode ini digunakan untuk memastikan bahwa konsep perencanaan program diklat terbentuk dalam pola kegiatan yang dapat dilaksanakan. Proses diklat adalah Upaya sistematis yang diorganisir, direncanakan, dan dibuat oleh masyarakat dengan tujuan memberikan pengetahuan, nilai, sikap, dan kemahiran kepada para ahlinya sesuai dengan bidangnya. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mendorong dan mengembangkan potensi dan transformasi yang relevan dalam diri manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang prinsip-prinsip dan teknik supervisi manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Studi kepustakaan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data diambil dari sumber sekunder, yaitu buku dan artikel yang relevan.

Kata kunci: Pendekatan, Pendidikan dan Pelatihan

PENDAHULUAN

Pusat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh lembaga harus mampu memiliki kemampuan untuk membuat dan mengembangkan program pelatihan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, masalah kinerja dan tuntutan dinamika perubahan harus menjadi dasar desain, pengembangan, dan evaluasi program pelatihan. (Pribadi, 2016, hal. 3) Pusat pendidikan dan pelatihan atau pusdiklat menjalankan program pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk membuat sumber daya manusia siap untuk bekerja secara baik dan efisien. Program pelatihan juga dapat membantu perusahaan mengatasi masalah yang ada. (Pribadi, 2016, hal. 4) Menurut PP No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, pelatihan memberikan kepada pekerja tingkat keterampilan dan keahlian kerja yang sesuai, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja, yang diartikan sebagai segala kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan, menguasai, dan mengembangkan kualifikasi Tingkat Jabatan (Basri & Rusdiana, 2015, hal. 134)

Dalam dunia ketenagakerjaan, Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dipisahkan karena pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian proses atau kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pekerja atau pegawai. sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik. Pendidikan dan pelatihan juga dapat menghilangkan perbedaan antara apa yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai dan apa yang mereka miliki. Pelatihan dan pendidikan memiliki tujuan yang hampir sama dalam praktiknya. Namun, ada beberapa hal yang membedakan keduanya, yaitu ruang lingkup yang mendasar. Pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan seseorang untuk menunjang pekerjaannya, yang mana biasanya lebih menekankan praktik daripada teori tuntutan. Pendidikan, di sisi lain, adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman umum seseorang tentang sesuatu, dan biasanya lebih menekankan praktik daripada teori tuntutan. (Suhardi, 2022, hal. 1)

Pendidikan dan Pelatihan juga digunakan untuk menyelesaikan masalah terkait kekurangan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan dibedakan menjadi 1) Kebutuhan pendidikan dan pelatihan tingkat organisasi: catatan umum tentang bagian atau bidang

yang memerlukan pelatihan, 2) Kebutuhan pelatihan tingkat jabatan: Analisis misi, fungsi, tugas, dan subtugas yang tercantum dalam kompetensi dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan tingkat jabatan. Selanjutnya, Kompetensi tersebut dikelompokkan untuk menciptakan standar pelatihan dan pendidikan lanjutan pada setiap jenjang jabatan. 3) Perlunya pendidikan dan pelatihan individual. Hal ini berkaitan dengan Siapa yang perlu mempelajari apa, TNA Tools dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pendidikan tingkat individu. (Bastaman, 2021, hal. 47)

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, "pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang". Berdasarkan definisi ini, dapat dipahami bahwa lembaga penyelenggara (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, lembaga swadaya masyarakat, dll.) melakukan pendidikan. Pengertian di atas menunjukkan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Menurut Pasal 26 Ayat 4 dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, lembaga pelatihan termasuk dalam kategori satuan pendidikan nonformal, bersama dengan satuan pendidikan lainnya, seperti kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan yang sejenis. (Siregar et al., 2024, hal. 92)

METODE/EKSPERIMEN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kepustakaan, yang merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan informasi melalui penggunaan berbagai literatur. Studi kepustakaan adalah jenis penelitian ilmiah yang mengumpulkan pendapat berbagai ahli tentang suatu subjek, memeriksa, membandingkan, dan mengambil kesimpulan. (Haryanto A.G et al., 2000) Metode kualitatif adalah dasar penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena seperti perilaku, kognisi, motivasi, dan perilaku subjek penelitian, serta untuk mengungkapkan fenomena ini dengan cara yang berbeda dalam konteks bahasa dan kata-kata. Dalam analisis data, penelitian kualitatif tidak menggunakan analisis statistik; sebaliknya, mereka bersifat naratif dan mencakup pendapat langsung dan perspektif orang yang berpengalaman. Konsep, keyakinan, gagasan, dokumen, laporan, arsip, kutipan sejarah, dan uraian rinci tentang sikap dan tindakan Masyarakat. (Yusuf, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Pendidikan dan Pelatihan

Syamsuddin yang dikutip oleh Pujirahayu dalam Iswan (2021), Proses pendidikan dan pelatihan terus dilakukan oleh suatu organisasi untuk memberi karyawannya kesempatan untuk mengembangkan karier dan aktivitas kerja mereka. Pendidikan dan pelatihan juga dimaksudkan untuk memulai persiapan pegawai dan karyawan untuk menduduki posisi yang lebih kompleks dan sulit, mengembangkan dan memperbaiki perilaku kerja mereka, dan mempersiapkan tenaga kerja untuk menduduki posisi yang lebih. Berdasarkan pendapat di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang disebut juga "dikurat" adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan melatih pegawai. Dalam proses ini, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, keterampilan, kemampuan, atau perilaku yang berkaitan dengan tujuan individu dan organisasi. Institusi atau organisasi biasanya menggabungkan istilah "pendidikan" dan "pelatihan". (Iswan, 2021, hal. 2)

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis oleh masyarakat untuk membekali para profesional dengan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang sesuai dengan bidangnya. Tujuan dari proses ini adalah untuk memberdayakan dan mengembangkan potensi dan transformasi manusia. Zais (1986) menyatakan

bahwasanya pendidikan dapat didefinisikan Baik itu sebagai proses meningkatkan kesadaran dan kehadiran Anda tentang siapa diri Anda, atau sebagai proses mendefinisikan bagaimana Anda berperilaku di tempat kerja dengan budaya kerja yang beragam. Menurut Nadler dan Wiggs, pelatihan dan pembinaan adalah istilah yang mengacu pada teknik yang berfokus pada pemahaman empat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memulai atau meningkatkan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Menurut Tjiptoherijanto (1989), pendidikan dan pelatihan yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja seseorang, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain, tingkat pendidikan dan pelatihan terkait dengan peningkatan penghasilan. (Basri & Rusdiana, 2015, hal. 34–36)

Menurut pendapat Notoadmodjo yang dikutip oleh Iswan Institusi sering menggabungkan kata "pendidikan" dan "pelatihan". Meskipun demikian, ada beberapa perbedaan antara keduanya. Tabel berikut menunjukkan perbedaan lebih lanjut antara istilah pendidikan dan pelatihan: (Iswan, 2021, hal. 14)

Tabel 1 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

NO	ASPEK	PENDIDIKAN	PELATIHAN
1	Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (overall)	Mengkhusus (specific)
2	Area Kemampuan (Penekanan)	Kognitif, Afektif, dan Psikomotor	Psikomotor
3	Jangka Waktu	Panjang (LongTerm)	Pendek (short term)
4	Materi	Lebih Umum	Lebih khusus

Tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan mencakup lebih banyak aspek, termasuk aspek psikomotor, afektif, dan kognitif. Jika dilakukan dengan cara konvensional, ini juga dapat berlangsung sepanjang hidup dan memberikan gelar. Selain itu, peran khusus seseorang dalam organisasi pada dasarnya berkaitan dengan pelatihan. Tujuan pelatihan adalah untuk membantu individu menunjukkan potensi mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, pendidikan dimulai dengan tanggung jawab yang akan mereka ambil di lingkungan sosial mereka saat mereka tumbuh, sedangkan pelatihan dimulai dengan kebutuhan pekerjaan tertentu yang akan dilakukan. (Iswan, 2021, hal. 15)

Pelatihan harus memastikan bahwa karyawan bekerja lebih baik, lebih bahagia, dan memiliki kesempatan kerja yang sama. Analisis pekerjaan dan pengenalan elemen situasi lingkungan dan organisasional ini adalah langkah pertama dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan. Menurut Henry Simamora, keempat elemen ini mengarah pada praktik pelatihan paling efektif di sebuah perusahaan. Pertama, manajemen puncak berkomitmen terhadap pelatihan dan pengembangan, dan pelatihan menjadi bagian dari budaya perusahaan. Kedua, pelatihan berkaitan erat dengan tujuan dan strategi bisnis, dan ketiga, pelatihan terkait erat dengan hasil bisnis. Ketiga, komitmen untuk menginvestasikan sumber daya yang diperlukan untuk menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup untuk pelatihan. Keempat, pelatihan dan pengembangan dilakukan secara konsisten di semua lapisan organisasi dan secara sistematis. (Nadeak, 2019, hal. 19)

Rancang Bangun Program Diklat

Suatu proses kegiatan yang bertujuan untuk membuat atau menyusun secara rinci hal-hal yang harus dilakukan terkait dengan proses belajar seseorang agar mereka dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka dan berhasil dalam pekerjaan mereka. Sebelum pelaksanaan dimulai,

program dan rancang bangun diklat sangat penting. Program diklat dapat dirancang dalam beberapa langkah. Dengan kata lain, pelajari tahapan kegiatan diklat secara sistematis; ketahui komponen dan fokus diklat; ketahui model yang digunakan; dan siapkan bahan yang digunakan. Ada beberapa keuntungan dari rancang bangun, seperti: berfungsi sebagai referensi untuk pelaksanaan diklat; membantu dalam persiapan bahan; dan menggunakan model rancang bangun dalam diklat. Program dan tata kelola yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan penyelenggaraan diklat. Pengelolaan yang efektif memungkinkan pencapaian tujuan diklat sepenuhnya. (Abubakar, 2020, hal. 91)

Memperbaiki kekurangan sumber daya manusia yang dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk menemukan pekerjaan, memperbaiki kemampuan Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan karyawan ini adalah untuk mengimbangi kemajuan teknologi, mengurangi waktu yang dibutuhkan karyawan baru untuk mempelajari tugas mereka, Dukungan untuk menyelesaikan kasus operasional, Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. dan mempersiapkan karyawan baru untuk pekerjaan. (Herwina, 2021, hal. 5)

Pelatihan ini akan membantu guru dengan cepat dan efektif memahami dasar-dasar tugas dan tanggung jawab mereka. (1) Meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih baik. (2) Meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai permasalahan yang dihadapi (3) menginternalisasi dan memanfaatkan faktor-faktor yang mendorong mereka; dan (4) munculnya kemauan guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka; (5) kemampuan yang lebih baik bagi guru untuk menanggapi konflik, stres, frustrasi yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan diri mereka; dan (6) Timbulnya keinginan untuk lebih meningkatkan keterampilan kerja guru. Tersedianya informasi berbagai program yang dapat digunakan guru untuk meningkatkan keterampilan intelektual dan teknisnya. (7) Kepuasan kerja akan meningkat. (8) Meningkatnya kesadaran akan kemampuan diri (9) Keinginan guru untuk mandiri semakin meningkat, (10) Mengurangi kecemasan. (Sumiati, 2019, hal. 106)

Program pelatihan merupakan program yang berkualitas jika peserta pelatihan menciptakan manfaat tambahan atau nilai tambah bagi organisasi, program, atau individu. Selain itu, untuk menciptakan program pelatihan seperti di atas, perlu juga dijelaskan manajemen pelatihan. Penjabaran dari kelima proses manajemen pelatihan dilakukan secara sistematis, terencana, dan terarah. Siklus-siklus ini menjelaskan langkah-langkah manajemen pelatihan. 1) Mengevaluasi Kebutuhan Pelatihan (Pengujian Kebutuhan Pelatihan/TNA), dan 2) Membuat Tujuan Pelatihan. Untuk menentukan kemampuan apa yang masih perlu ditingkatkan, langkah kedua dimulai dengan menjelaskan secara tepat dan benar kesalahan kinerja. 3) Membuat Program Pelatihan. Pada langkah ketiga, Kompetensi yang disasar pada langkah kedua digambarkan melalui kegiatan operasional yang terukur. 4) Pelaksanaan Program Pelatihan: Langkah keempat meliputi perancangan kegiatan pelaksanaan program pelatihan, pedoman kurikulum, metode pelaksanaan, dan alur proses pelatihan. (5) Evaluasi program pelatihan (training evaluasi). Langkah kelima ini merupakan kegiatan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan. yang mencakup evaluasi bagi penyelenggara, peserta, dan pencapaian tujuan pelatihan. (Daryanto & Bintoro, 2014)

Mereka yang bekerja dalam manajemen dan organisasi umumnya percaya bahwa diklat bermanfaat karena terbukti ada korelasi logis antara keterlibatan dalam diklat dan peningkatan kinerja. Namun, ada juga mereka yang meragukannya dan menganggapnya sebagai sesuatu yang sia-sia dan tidak berguna.

1. Pimpinan perusahaan atau lembaga beranggapan bahwa semua karyawan sudah memiliki pengalaman yang sudah memadai, sehingga diklat tidak diperlukan karena akan membuang waktu dan biaya.
2. Diklat sering diadakan, tetapi tidak meningkatkan kinerja karyawan atau kemajuan perusahaan.

3. Pemimpin Lembaga atau perusahaan menganggap bahwa organisasi yang dipimpinnya terlalu kecil untuk mengadakan program diklat. (Gintings, n.d., hal. 13)

Model Desain Bangun Diklat

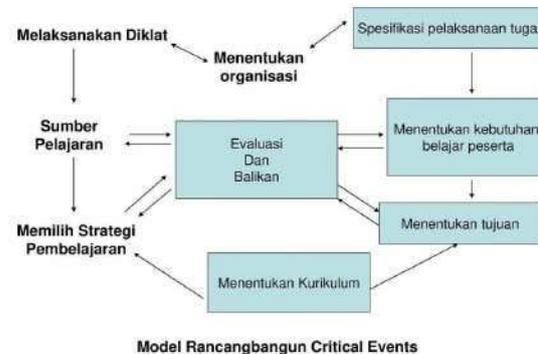
Dalam desain program pelatihan, menggunakan model sangat membantu untuk mengembangkan program diklat yang realistis dan berkualitas tinggi. Menggunakan model sama dengan memiliki beberapa keuntungan, termasuk menyederhanakan proses kemanusiaan yang kompleks, menggabungkan pengetahuan melalui penelitian dan observasi, dan menjelaskan hubungan antara elemen perilaku manusia dan interaksinya, dan memberikan petunjuk untuk observasi. Di bawah ini adalah ringkasan beberapa model rancang bangun. Pilihan yang tepat dapat membantu dalam pelaksanaan dan penerapan latihan, termasuk: (Rostini et al., 2024, hal. 23)

- a. Model Pusdiklat Depdiknas



Sumber: Depdiknas (2008)

- b. Model Critical Event



Sumber: Depdiknas (2008)

Model teori peristiwa kritis (Nadler, 1983) digunakan untuk melibatkan politisi, perencana, dan masyarakat dalam proses perencanaan dan untuk lebih memahami seluruh proses perencanaan untuk setiap fase program pelatihan masyarakat. Untuk merencanakan program pelatihan, ada beberapa langkah yang harus diambil untuk menentukan kebutuhan organisasi, menetapkan spesifikasi pelaksanaan tugas, dan mengidentifikasi Aktor-aktor yang berpartisipasi dalam proses perencanaan dapat diidentifikasi pada setiap tahapan tersebut. Oleh karena itu, Teori Model Peristiwa Kritis dapat membantu dalam menentukan pendekatan perencanaan apa yang akan digunakan pada program diklat masyarakat. (Cahya Nirmaya, 2019, hal. 26)

- c. Model ELC

Pada dasarnya, model ini adalah pendekatan berlatih secara induktif, yang berarti menghasilkan konsep dari pengalaman empiris dengan mengembangkan konsep.



Sumber: Depdiknas (2008)

Metode ELC mendasarkan diri pada tiga hal, yaitu *active participacing*, *sharing responsibility*, dan *need orientation*. (Rostini et al., 2024, hal. 23)

Kolb (1984) menyatakan bahwa belajar adalah proses menciptakan pengetahuan melalui perubahan pengalaman. Siklus pembelajaran eksperiensial, juga dikenal sebagai siklus pembelajaran eksperiensial Kolb, memandu peserta pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya dalam empat tahap, dimulai dengan pengalaman konkrit (*concrete experience*), Pengamatan berulang terhadap pengalaman baru (*reflective observation*), refleksi terhadap konseptualisasi abstrak menghasilkan ide-ide baru (*abstract conceptualization*), Eksperimen aktif (*active experimentation*). (Dewi et al., 2022, hal. 45)

Ada dua model untuk program pelatihan manajemen. Mereka adalah metode praktis (*on the job training*) dan metode presentasi informasi dan simulasi (*off the job training*). Sisi, ide, pengetahuan, dan keterampilan yang diajarkan dalam kedua model ini berbeda. Memilih metode untuk program pelatihan memiliki banyak manfaat. Artinya, satu metode pun tidak ada yang benar-benar baik; semuanya bergantung pada seberapa baik suatu metode memenuhi elemen yang diperlukan. Teknik *on the job training* adalah metode latihan yang paling populer. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru melalui supervisor langsung oleh seorang pelatih yang berpengalaman, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Metode yang mungkin dilakukan meliputi rotasi pekerjaan, latihan orientasi kerja, magang, pelatihan, dan penugasan sementara. Dengan menggunakan teknik di luar pekerjaan, peserta pelatihan menerima representasi artistik dari bagian organisasi dan diminta untuk bertindak sesuai dengan situasi kehidupan nyata. Tujuan utama dari teknologi penyajian informasi adalah untuk membekali peserta dengan berbagai perspektif, konsep, dan keterampilan. Beberapa metode yang dapat digunakan termasuk studi kasus, kuliah, program komputer, konferensi, dan presentasi. (Nadeak, 2019, hal. 34)

Pendekatan Desain Bangun Diklat

Karena peserta program diklat adalah orang dewasa yang membutuhkan konsep dan strategi pengembangan, pendekatan partisipatif andragogik adalah pendekatan yang tepat untuk digunakan. Pendekatan partisipatif menekankan keterlibatan peserta didik (warga belajar) dalam rencana, pelaksanaan, kepuasan, dan evaluasi kegiatan pelatihan. Dengan kata lain, pendekatan ini mendorong peserta pelatihan untuk terlibat secara aktif dalam pembuatan dan evaluasi kegiatan pelatihan. Selain itu, mereka menikmati hasil pelatihan, yang dapat mereka gunakan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, pelatihan tidak bebas dan tidak terbatas; sebaliknya, itu selalu terkait dengan kebutuhan individu yang mengikutinya, organisasi, dan komunitas. (Arifin & Nurhadi, 2019, hal. 141)

Untuk merencanakan program diklat, pendekatan yang akan digunakan harus ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi akan membuat komponen kegiatan diklat secara berkala dengan lebih efisien. Metode ini digunakan untuk memastikan bahwa konsep perencanaan program diklat terdiri dari pola-pola kegiatan yang dapat dilakukan. Ada beberapa pendekatan dalam merencanakan kursus, menurut Atmodiwirio (2002). Ini termasuk pendekatan model peristiwa kritis, pendekatan siklus, dan pendekatan sistem. (Rostini et al., 2024)

a. Pendekatan Critical Event

Seorang desainer pelatihan membutuhkan model desain program pelatihan, menurut Nadler (1982). Critical Events Model (CEM) adalah metode contoh untuk membuat program pelatihan bagi karyawan untuk menyelesaikan masalah atau memenuhi kebutuhan perusahaan. Leonard Nadler mendefinisikan komponen CEM sebagai berikut: (1) Identifikasi kebutuhan organisasi. (2) menetapkan spesifikasi kinerja untuk tugas tersebut; (3) mengidentifikasi kebutuhan peserta didik; (4) Tetapkan tujuan pelatihan. (5) Pembuatan kurikulum. (6) Tetapkan tujuan pelatihan. (7) Identifikasi sumber pelatihan. (8) Persiapan pelaksanaan pelatihan. Nadler (1982) mempertimbangkan evaluasi dan umpan balik pada setiap tahapan ini. Dalam Model Peristiwa Kritis (CEM), evaluasi dan umpan balik sangat penting. Oleh karena itu, jika tidak ada evaluasi dan umpan balik yang dilakukan, tidak mungkin untuk melanjutkan ke tahapan desain pelatihan setelah selesai satu tahap. Dunning (2007) mengkaji kebutuhan pelatihan dan menghasilkan pelatihan berbasis kinerja; penelitian ini berkaitan dengan desain program pelatihan yang bergantung pada Model Peristiwa Kritis, yang digunakan oleh pengelola kelas dan desainer. Metode didasarkan pada analisis masalah desain sistem pembelajaran dan kinerja..(Sudari & Zulkarnain, 2020, hal. 90)

b. Pendekatan Siklus

Pendekatan ini tidak berbeda dengan pendekatan lainnya, hanya saja pendekatan ini berfokus pada siklus aktivitas yang konsisten. Menurut Atmodiwirio (2002), pegawai Pusdiklat Depdiknas menganut pendekatan sirkular. Siklus ini didasarkan pada makna pokok kegiatan dan artinya setiap tahapan kegiatan harus terjadi dalam siklus tersebut.

c. Pendekatan Sistem

Dari sudut pandang pembelajaran, pendekatan sistem adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengevaluasi serangkaian strategi dan materi untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Pendekatan sistem bertujuan untuk menunjukkan perlunya memahami perilaku sistem yang merupakan subsistem yang saling berhubungan. Metode ini dapat memberikan dasar pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku sistem dan dasar untuk memahami penyebab permasalahan yang terjadi dalam kerangka sistem..(Basri & Rusdiana, 2015, hal. 60)

PENUTUP

Pengembangan diklat sangat penting untuk menyesuaikan program diklat dengan kebutuhan industri. Armstrong (2009) menyatakan bahwa proses pembuatan diklat terdiri dari menemukan kebutuhan pelatihan, membuat program pelatihan, melaksanakan pelatihan, dan menindaklanjuti pelaksanaannya untuk mengetahui seberapa efektifnya. Bidang pengembangan diklat bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menyempurnakan diklat untuk mendukung pengelolaan sistem pembinaan kompetensi (khususnya kompetensi bidang), pengembangan karier, dan pengelolaan talenta sumber daya manusia (SDM).

Dalam desain program pelatihan, menggunakan model sangat membantu dalam pembuatan program yang berkualitas dan realistis. Beberapa keuntungan menggunakan model termasuk memberikan penjelasan tentang hubungan antara komponen perilaku manusia dan interaksi, dan mengintegrasikan informasi yang dikumpulkan melalui penelitian dan observasi, menyederhanakan proses kemanusiaan yang kompleks, dan memberikan petunjuk untuk observasi. Untuk merencanakan program diklat, pendekatan yang akan digunakan tentu harus ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi akan membuat komponen kegiatan diklat secara berkala dengan lebih efisien. Metode digunakan untuk membuat konsep perencanaan program diklat menjadi pola kegiatan yang praktis.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada dosen pembimbing artikel ini yakni ibu Dr. Tuti Andriani, S.Ag yang telah membimbing penulis dalam membuat karya ilmiah ini. Terimakasih juga kepada jurnal Al-I'tibar yang telah mempublikasikan artikel ini agar dimanfaatkan oleh khalayak umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. (2020). Penyelenggaraan Diklat Guru Mata Pelajaran Madrasah Di Sulawesi Tenggara. *Educandum*, 6(2), 89–105. <https://doi.org/10.31969/educandum.v6i1.331>
- Arifin, Z., & Nurhadi, A. (2019). Pendekatan Metode Dan Teknik Diklat Bagi Pendidik Di Era Revvolusi Industri 4.0. *Al-Fikrah*, 2(2), 135–154.
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. CV Pustaka Setia.
- Bastaman, R. (2021). *Manajemen Pelatihan Dasar Peningkatan Mutu CPNS: Teor idan Praktik* (R. Fadhli (ed.)). Indonesia Emas Grup.
- Cahya Nirmaya, G. (2019). Perencanaan Program Pelatihan Masyarakat dalam Mendukung Agenda Prioritas Pembangunan Desa. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 5(1), 25–34. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.005.01.4>
- Daryanto, & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat* (I. Setyobudi (ed.)). Penerbit Gava Media.
- Dewi, V. I., Detti, R., Iskandarsyah, T., Barlian, I., Septina, N., & Danil, L. (2022). Peningkatan Produktivitas Anak Muda Indonesia Melalui Pelatihan Financial Life Skills (FLS). *Jurnal ABDINUS : Jurnal Pengabdian Nusantara*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.29407/ja.v6i1.16175>
- Gintings, A. (n.d.). *Esensi Praktis; MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN* (Cet. 1). Humaniora.
- Haryanto A.G, Hartono Ruslijanto, & Datu Mulyono. (2000). *Metode Penulisan dan Penyajian Karya Ilmiah: Buku Ajar untuk Mahasiswa*. Jakarta EGC.
- Herwina, W. (2021). *Analisis Model-Model Pelatihan*. CV. Bayfa Cendikia Indonesia.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* (1 ed.). Rajawali Pers.
- Nadeak, B. (2019). Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In *BUKU MATERI PEMBELAJARAN MANAJEMEN PELATIHAN dan PENGEMBANGAN* Disusun. UKI Press. <http://repository.uki.ac.id/id/eprint/1308>
- Pribadi, B. A. (2016). Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi : Implementasi Model Addie . In *DAIWI WIDYA Jurnal Pendidikan* (Nomor 1). KENCANA.
- Rostini, D., Mastiani, E., Yuningsih, Y., Kusmiati, N., & Yuniawati. (2024). *MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Siregar, A. R., Dermawan, M. M., Habib, F., & Nasution, A. F. (2024). Program Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2(1), 90–95.
- Sudari, S., & Zulkarnain, I. (2020). Analisis Sistem Kepelatihan Di Ikip Budi Utomo Malang Ditinjau Dari Critical Event Model Leonard Nadler. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(2), 89–100. <https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p089>
- Suhardi, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* (M. Hidayat, Miskadi, & R. P. Murtikusuma (ed.)). Penerbit P4I.
- Sumiati, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Mengajar Terhadap Kualitas Pengelolaan Pembelajaran Guru PAI SMA - SMK Negeri Kota Metro. *Al-I'tibar : Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 102–109. <https://doi.org/10.30599/jpia.v6i2.648>
- Yusuf, M. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. In *Kencana* (cet. 4, Nomor Desember). KENCAN.