

Analisis Desain Program Pelatihan sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Lia Awalia UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten liaawalia3787@gmail.com	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 2 Juni 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
Cece Purnama Sudrajat UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten cecesudrajat02@gmail.com	
Haikal UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten haikalhermansyah@icloud.com	
Machdum Bachtiar UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id	

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Awalia, L., Sudrajat, C. P., Haikal, & Bachtiar, M. (2026). Analisis Desain Program Pelatihan sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(2),895-902.

Abstrak

Desain program pelatihan merupakan upaya strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kinerja karyawan agar selaras dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji komponen utama dalam perancangan program pelatihan, yang meliputi analisis kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan dan sasaran, penyusunan materi dan kurikulum, pemilihan metode dan strategi pembelajaran, pemanfaatan media dan sumber daya, serta pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur melalui penelaahan berbagai jurnal ilmiah dan sumber referensi yang relevan dengan manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan yang disusun secara terstruktur dan didasarkan pada kebutuhan organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta profesionalisme karyawan. Ketepatan dalam menentukan metode pelatihan, pemanfaatan media pembelajaran tersedianya sumberdaya serta yang memadai merupakan unsur penting dalam metode pelatihan. Selain itu, evaluasi dan tindak lanjut pelatihan penting untuk memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diterapkan secara optimal di lingkungan kerja organisasi.

Kata Kunci: Desain Program Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Metode Pelatihan

Abstract

Training Program Design is a strategic effort in human resource development aimed at enhancing employees' competencies, skills, and performance to align with job demands and the continuously evolving needs of organizations. This study aims to examine the main components involved in designing a training program, including training needs analysis, formulation of objectives and targets, development of training materials and curriculum, selection of learning methods and strategies, utilization of media and resources, as well as evaluation and follow-up activities. The research employs a qualitative approach using a literature review method through the examination of various scientific journals and relevant references related to training management and human resource development. The findings indicate that training programs designed systematically and based on organizational needs can improve productivity, work effectiveness, and employee professionalism. The appropriate selection of training methods, effective use of learning media, and availability of adequate resources are essential elements in successful training implementation. Furthermore, training evaluation and follow-up are crucial to ensure that the outcomes of the training can be optimally applied within the organizational work environment.

Key Words: Training Program Design, Human Resource Development, Training Methods

A. Pendahuluan

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia saat ini dipandang bukan sekadar faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang menjadi kunci pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan jangka panjang. Dalam konteks ini, pengembangan SDM melalui pelatihan dan strategi pengelolaan kompetensi menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan dapat memperkuat kompetensi karyawan sekaligus meningkatkan daya saing organisasi. Pelatihan merupakan bentuk investasi organisasi dalam manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta tantangan di masa depan. (Yusuf & Hendra, 2023) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan perlu direncanakan secara adil, transparan, dan dievaluasi secara sistematis agar memberikan hasil yang optimal. Tanpa perencanaan dan evaluasi yang tepat, pelatihan memiliki risiko tinggi menjadi kegiatan formalitas tanpa dampak nyata terhadap kompetensi dan produktivitas kerja. Meski menjadi strategi utama dalam pengembangan SDM, pelatihan sering kali masih dilaksanakan tanpa melalui tahap perencanaan yang matang. Program pelatihan yang tidak dirancang berbasis kebutuhan organisasi dapat mengakibatkan ketidaksesuaian antara materi yang diberikan dan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini menjadi masalah penting karena organisasi berpotensi mengeluarkan sumber daya besar namun tidak mendapatkan hasil yang signifikan. Dalam hal ini, desain program pelatihan yang sistematis yang menggunakan analisis menjadi penting untuk mendukung peningkatan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Desain program pelatihan mencakup beberapa tahapan utama, antara lain: analisis kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan pelatihan, penyusunan materi, pemilihan metode pembelajaran, dan evaluasi akhir untuk menilai pencapaian tujuan pelatihan. Penelitian oleh (Kadir, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi yang terstruktur dari tahap awal hingga evaluasi pasca-pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta profesionalisme karyawan di lingkungan kerja. Program pelatihan yang efektif akan memastikan bahwa peserta mendapatkan pengetahuan yang relevan serta mampu menerapkannya dalam praktik pekerjaan. Selain itu, desain pelatihan yang berbasis kompetensi juga membantu organisasi mengurangi kesenjangan kompetensi (*competency gap*) antara kemampuan karyawan saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Dengan demikian, pelatihan tidak lagi bersifat umum, tetapi diarahkan untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi dan peserta. Keunggulan pendekatan berbasis kompetensi juga mampu mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi dan memperkuat budaya kerja yang profesional.

Evaluasi terhadap hasil pelatihan menjadi tahap penting yang seringkali diabaikan dalam praktik organisasi. Evaluasi membantu mengukur sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai,

dampak pelatihan terhadap perilaku kerja peserta, serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya evaluasi yang baik, organisasi akan kesulitan menentukan dalam pelatihan benar-benar memberikan hasil yang diinginkan atau sekadar menjadi aktivitas rutin tanpa dampak (Sholihah et al., 2024). Evaluasi juga menjadi dasar perbaikan untuk pelatihan di masa mendatang agar semakin efektif. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa desain program pelatihan merupakan komponen penting dalam strategi pengembangan SDM. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berbasis analisis kebutuhan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi individual dan kinerja organisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk menganalisis komponen-komponen desain pelatihan serta implikasinya terhadap pengembangan SDM yang berkelanjutan di organisasi modern. Peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik secara teoretis maupun praktis.

B. Metodologi

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur (libery riserch). Literatur adalah pendekatan yang cocok karena memungkinkan peneliti mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber termasuk, jurnal ilmiah, buku, dan studi kasus yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan landasan teoritis yang komprehensif mengenai pentingnya desain program pelatihan dalam meningkatkan sumber daya manusia.

C. Hasil dan Pembahasan

Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Sebelum melakukan sebuah pelatihan pada tiap individu, sebuah perusahaan harus memiliki tujuan dan sasaran pelatihan yang jelas karena pelatihan ini dilakukan untuk pengembangan pegawai serta kepentingan perusahaan agar mampu bersaing di era zaman yang modern. Pelatihan dan edukasi merupakan proses pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pegawai melalui penguatan aspek pengetahuan dan keterampilan operasional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif sesuai kebutuhan pekerjaan (Wulandari & Nurhayati, 2025). Selain itu, pelatihan juga bertujuan dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan industri agribisnis yang terus berkembang. Program pelatihan yang dirancang dengan terencana dan sistematis dapat memberikan berbagai dampak positif, seperti peningkatan kompetensi karyawan, kesiapan kerja, mempercepat proses karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan, serta karyawan mampu memahami dan menguasai prosedur kerja secara lebih cepat dan efisien. Di samping peningkatan kualitas individu, pelatihan juga memiliki peran penting dalam mempersiapkan kader pemimpin masa depan. Proses pengembangan yang terus berlanjut memungkinkan organisasi mencetak calon pemimpin yang tidak hanya inovatif dan adaptif, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan seperti integritas, profesionalisme, dan kemampuan dalam bekerja sama dalam tim. Dampak positif lainnya tercermin pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang memahami peran dan tanggung jawabnya secara jelas cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, mengurangi tingkat kesalahan, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Hal tersebut berkontribusi langsung terhadap pencapaian target kerja dan peningkatan kinerja unit organisasi (G. W. Malika et al., 2025).

Tujuan lain dari pelatihan ialah mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dalam pengembangan profesionalnya, sehingga karyawan tersebut memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi (Pratama & Kuswinarno, 2024). Menurut Kurniawati (2020) dalam (Gustiana et al., 2022) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta perilaku kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas secara optimal, efektif, dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sasaran pelatihan mengacu pada individu, kelompok, dan target hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program pelatihan. Sasaran pelatihan meliputi karyawan yang ditargetkan untuk

mendapatkan peningkatan kompetensi tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan (*training need analysis*). Selain itu, sasaran pelatihan dapat meliputi kelompok kerja atau unit tertentu yang memerlukan peningkatan kompetensi bersama, serta peningkatan kapasitas pengelolaan tim agar dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Integritas pelatihan dalam perencanaan SDM yang lebih luas membantu organisasi menciptakan sistem kerja yang selaras dan konsisten menuju tujuan jangka panjang (Kamala et al., 2025). Sasaran lainnya yaitu karyawan baru dalam perusahaan serta karyawan lama yang memerlukan peningkatan dan pengembangan kompetensi karena suatu tuntutan jabatan maupun perkembangan pekerjaan (Mustopa et al., 2021).

Materi dan Kurikulum Pelatihan

Dalam manajemen sumber daya manusia, materi pelatihan merupakan isi pembelajaran yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan pengembangan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan organisasi. Materi ini berfungsi sebagai bahan ajar yang akan dipelajari dan dipahami oleh peserta selama proses pelatihan berlangsung. Kualitas dan kelengkapan materi yang diberikan sangat memengaruhi tingkat pemahaman peserta, karena materi yang disusun secara komprehensif dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka secara lebih optimal. Materi pelatihan menjadi salah satu unsur penting yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu program pelatihan. Oleh sebab itu, materi perlu ditinjau dan diperbarui secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan lingkungan kerja, kebutuhan karyawan, serta tuntutan perusahaan. Selain itu, isi materi juga harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan sehingga manfaat yang diperoleh dapat lebih maksimal (Triasmoko et al., 2014). Menurut Sagala (2011) dalam (Suhartini, 2019), terdapat beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam penyusunan materi pelatihan, yaitu:

- a. Materi pelatihan disusun sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, sehingga tercapainya hasil pembelajaran yang diinginkan.
- b. Materi harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan perkembangan peserta agar dapat diterima secara optimal.
- c. Penyajian materi sebaiknya terstruktur secara sistematis dan berkesinambungan untuk memudahkan peserta dalam memahami alur pembelajaran.
- d. Materi harus memuat hal-hal yang bersifat faktual dan konseptual

Indikator materi pelatihan mencakup beberapa aspek penting, meliputi:

- a. Relevansi materi, yang menunjukkan kesesuaian antara isi materi dengan tugas dan tanggung jawab peserta
- b. Manfaat materi, sejauh mana materi tersebut dapat mendukung peserta dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif
- c. Motivasi, bagaimana materi menumbuhkan semangat serta dorongan kerja agar peserta dapat menjalankan tugasnya dengan optimal (Widiyanto et al., 2023).

Metode dan Strategi Pembelajaran

Strategi pembelajaran dalam program pelatihan disusun secara menyeluruh dan terencana dengan menekankan pendekatan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta karakteristik karyawan. Penyusunan materi pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teoritis, tetapi lebih diarahkan pada pengembangan keterampilan kerja yang praktis, relevan, dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta dinamika lingkungan kerja. Pelaksanaan pelatihan juga dihubungkan dengan berbagai unsur manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, sistem penilaian kinerja, dan pengembangan karier, sehingga kegiatan pembelajaran menjadi bagian integral dari sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan. Melalui pembelajaran yang terstruktur, organisasi dapat merancang pelatihan secara berkesinambungan, dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, hingga evaluasi hasil pelatihan. Integrasi tersebut menjadikan pelatihan tidak sekadar sebagai upaya peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai sarana untuk memberdayakan karyawan dalam meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kualitas kinerja. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM melalui pelatihan dipandang sebagai langkah penting untuk meningkatkan mutu tenaga kerja, memperkuat kompetensi individu, serta membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, desain program pelatihan yang sistematis, terarah, dan berbasis kompetensi memiliki peran strategis

dalam menciptakan sumber daya manusia yang adaptif, kompetitif, dan mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Rukmana et al., 2025).

Metode pelatihan pada dasarnya harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan serta dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketersediaan waktu, anggaran biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, dan latar belakang peserta pelatihan. Oleh karena itu, pemilihan metode pelatihan tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan harus mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan kondisi peserta agar pelatihan dapat berjalan efektif (Prasasongko & Kuswinarno, 2024).

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya:

1. On the Job Training

Metode ini dilaksanakan dengan cara peserta langsung belajar di tempat kerja melalui praktik nyata di bawah bimbingan atasan atau pengawas. On the job training dapat dilakukan melalui dua pendekatan:

- a. Pendekatan informasi, di mana pelatih meminta peserta mengamati pekerjaan yang dilakukan orang lain, kemudian peserta mencoba mempraktikkannya sendiri.
- b. Pendekatan formal, yaitu supervisor menunjuk karyawan senior sebagai contoh pelaksana pekerjaan, lalu peserta mengikuti prosedur kerja yang telah dicontohkan.

Selain itu, pelatihan di tempat kerja juga dapat menggunakan media seperti bagan, gambar, pedoman kerja, contoh sederhana, serta demonstrasi. Kelebihan metode ini adalah peserta memperoleh pengalaman langsung dengan situasi kerja dan peralatan yang sebenarnya. Namun, kekurangannya adalah pelaksanaannya sering kurang sistematis dan kurang optimal apabila pengawas tidak memiliki pengalaman yang memadai.

2. Vestibule Training

Vestibule merupakan metode pelatihan yang dilakukan di ruangan khusus yang disediakan perusahaan, terutama untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru. Dalam metode ini, lingkungan pelatihan dibuat menyerupai kondisi kerja nyata melalui penggunaan alat, bahan, dan simulasi pekerjaan yang sama dengan situasi kerja sebenarnya.

3. Demonstration and Example

Metode ini dilakukan melalui peragaan dan penjelasan langsung mengenai cara mengerjakan suatu pekerjaan. Pelatih menunjukkan proses kerja secara nyata disertai contoh atau percobaan. Metode demonstrasi dinilai efektif karena peserta dapat melihat secara langsung teknik pelaksanaan pekerjaan serta memahami langkah-langkah kerja secara lebih jelas.

4. Creativity Training

Pelatihan kreativitas bertujuan untuk mengembangkan kemampuan berpikir kreatif peserta. Salah satu teknik yang sering digunakan adalah brainstorming, yaitu memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan ide dan gagasan secara bebas tanpa batasan.

5. Apprenticeship

Metode apprenticeship atau magang merupakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, khususnya pada bidang keahlian tertentu seperti pertukangan atau pekerjaan teknis lainnya. Melalui metode ini, peserta mempelajari seluruh aspek pekerjaan secara bertahap hingga mencapai tingkat keahlian yang diharapkan.

6. Classroom Methode

Metode ini dilaksanakan dalam bentuk pembelajaran di kelas, seperti ceramah (lecture), konferensi, programmed instruction, studi kasus, role playing, diskusi, dan seminar. Pendekatan ini cocok untuk penyampaian materi konseptual dan pengembangan wawasan peserta (Rosidah et al., 2024).

Media dan Sumber Daya

Dalam konteks desain program pelatihan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia, media pelatihan memegang peran vital sebagai sarana untuk menyampaikan materi secara efektif, sehingga mempercepat proses transfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta. Penggunaan media digital, seperti Learning Management System (LMS), terbukti meningkatkan cakupan peserta serta memberikan fleksibilitas waktu belajar, memungkinkan organisasi menjangkau lebih banyak peserta tanpa dibatasi ruang dan waktu, sehingga pelatihan dapat diakses lebih luas dan efisien (P. C. Malika et al., 2024). Selain itu, media berbasis audio maupun video dapat membantu peserta menangkap materi secara lebih mendalam dan kontekstual, sekaligus meningkatkan pengalaman belajar, motivasi, dan partisipasi peserta. Pendekatan media pembelajaran yang inovatif ini sejalan dengan temuan

penelitian yang menekankan pentingnya pemilihan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi peserta dan konteks organisasi, agar program pelatihan dapat berjalan efektif dan memberikan dampak nyata pada kinerja peserta. Selain media, sumber daya pelatihan juga memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan program pelatihan. Ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni, khususnya instruktur yang mampu menyampaikan materi dengan jelas, menarik, dan mudah dipahami, menjadi faktor strategis untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Begitu pula, sumber daya non-manusia seperti fasilitas ruang pelatihan, peralatan presentasi, dan bahan ajar yang lengkap akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta mendukung tercapainya tujuan pelatihan. Berdasarkan studi empiris yang mengevaluasi berbagai metode pelatihan, efektivitas suatu program dipengaruhi oleh relevansi materi, peran aktif instruktur, kesesuaian program dengan kebutuhan organisasi, dan ketersediaan dukungan sumber daya. Oleh karena itu, perencanaan media dan sumber daya harus dilakukan secara matang agar desain program pelatihan tidak hanya efektif dalam penyampaian materi, tetapi juga mampu meningkatkan kompetensi peserta dan mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan (Elshifa et al., 2024).

Selain media, keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh keteresediaannya sumber daya pelatihan. Sumber daya pelatihan merupakan segala sesuatu yang mendukung terlaksananya kegiatan pelatihan, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non-manusia. Sumber daya manusia dalam pelatihan meliputi instruktur, peserta, dan panitia pelatihan. Instruktur memiliki peran penting sebagai penyampai materi dan fasilitator pembelajaran. Kompetensi instruktur sangat menentukan keberhasilan pelatihan, karena instruktur yang kompeten mampu menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan mudah dipahami (Hatta et al., 2023).

Selain sumber daya manusia, keberhasilan program pelatihan juga didukung oleh sumber daya nonmanusia berupa sarana dan prasarana. Sarana pelatihan meliputi berbagai fasilitas yang digunakan selama proses pembelajaran, seperti ruang pelatihan, laptop, proyektor, papan tulis, serta bahan ajar berupa modul maupun handout. Sementara itu, prasarana yang memadai dapat menciptakan suasana belajar yang nyaman sehingga peserta lebih mudah memahami materi yang diberikan. Kelengkapan dan kesiapan berbagai sumber daya tersebut berperan penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan pelatihan serta meningkatkan kualitas hasil yang dicapai. Oleh karena itu, media dan sumber daya menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam perancangan program pelatihan. Pemilihan media yang sesuai, disertai dukungan sumber daya yang memadai, akan membantu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Dengan demikian, perencanaan media dan sumber daya perlu dilakukan secara cermat agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal.

Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi pelatihan merupakan komponen penting dalam desain program pengembangan sumber daya manusia karena berfungsi menilai efektivitas dan keberhasilan suatu program pelatihan. Tujuan utama evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana sasaran pelatihan tercapai, sekaligus mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program agar perbaikan dapat diterapkan pada pelaksanaan berikutnya. Evaluasi juga memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kompetensi. Berbagai metode dapat digunakan dalam evaluasi, termasuk tes untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta, kuesioner untuk menilai kepuasan dan tanggapan peserta, serta wawancara dan observasi untuk menilai perubahan perilaku setelah pelatihan. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang sistematis dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas pelatihan dan relevansi materi dengan kebutuhan organisasi (Stefanus et al., 2023).

Selain itu, tindak lanjut pelatihan juga memiliki peran penting untuk memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari. Tindak lanjut dapat dilakukan melalui pemantauan kinerja peserta, pemberian tugas terkait materi pelatihan, atau pendampingan langsung oleh atasan. Tujuan dari tindak lanjut adalah agar peserta tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam pekerjaan, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat berlangsung secara berkelanjutan. Tanpa tindak lanjut yang sistematis, efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja organisasi cenderung rendah. Dengan demikian, evaluasi dan tindak lanjut merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam desain program pelatihan: evaluasi menilai keberhasilan program, sementara tindak lanjut memastikan penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam praktik, sehingga pelatihan dapat berfungsi sebagai strategi efektif dalam pengembangan sumber daya

manusia. Tindak lanjut bertujuan agar peserta tidak hanya memahami materi pelatihan, tetapi juga mampu menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Tindak lanjut pelatihan juga berfungsi untuk meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Tanpa adanya tindak lanjut, pelatihan yang telah dilaksanakan berpotensi tidak memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap program pelatihan diikuti dengan tindak lanjut yang jelas dan terencana. Dengan adanya evaluasi dan tindak lanjut merupakan bagian penting dalam desain program pelatihan. Dengan evaluasi membantu organisasi menilai keberhasilan pelatihan, sedangkan tindak lanjut memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diterapkan secara nyata. Melalui evaluasi dan tindak lanjut yang baik, program pelatihan dapat menjadi strategi yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia (Rohmah et al., 2024).

Peran Desain Program Pelatihan dalam Pengembangan SDM

Desain program pelatihan mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena pelatihan yang dirancang secara terarah dan fleksibel dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta kinerja karyawan. Penyusunan program pelatihan yang efektif biasanya diawali dengan analisis kebutuhan kerja agar materi, metode, dan strategi pembelajaran yang digunakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan kerja yang terus berkembang. Selain itu, pelatihan yang disusun secara sistematis dengan memanfaatkan metode pembelajaran inovatif, seperti pembelajaran berbasis daring dan blended learning, mampu mendukung peningkatan keterampilan secara berkelanjutan. Pelatihan juga tidak hanya dipandang sebagai kegiatan rutin, tetapi sebagai investasi jangka panjang organisasi dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan kualitas SDM. Melalui desain pelatihan yang tepat, organisasi dapat mengembangkan potensi karyawan secara optimal, meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja, serta menyelaraskan pengembangan kompetensi dengan tujuan dan strategi organisasi. Dengan demikian, desain program pelatihan menjadi instrumen penting dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Salsha et al., 2025).

D. Kesimpulan

Desain program pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Perancangan pelatihan yang dilakukan secara terstruktur, mulai dari analisis kebutuhan, perumusan tujuan dan sasaran, pengembangan materi dan kurikulum, pemilihan metode dan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber daya, hingga evaluasi serta tindak lanjut, terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kinerja karyawan secara lebih efektif. Pelatihan yang disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi juga lebih relevan dalam mengatasi kesenjangan kompetensi dan mendukung pencapaian target organisasi. Ketepatan dalam menentukan metode pelatihan yang sesuai dengan karakteristik peserta dan tuntutan pekerjaan menjadi faktor kunci keberhasilan proses pembelajaran. Ketersediaan media pembelajaran yang tepat serta dukungan sumber daya yang memadai turut memperkuat efektivitas pelaksanaan pelatihan. Proses evaluasi dan tindak lanjut juga menjadi bagian penting karena berfungsi untuk menilai keberhasilan pelatihan dan memastikan penerapan hasil pelatihan dalam konteks pekerjaan. Secara keseluruhan, desain program pelatihan yang dirancang secara matang, terarah, dan adaptif terhadap perkembangan kebutuhan organisasi dapat meningkatkan kualitas individu, profesionalisme, serta daya saing sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

E. Referensi

- Elshifa, A., Irfana, T. B., Hardianty, S., Yakin, I., & Yusup, M. (2024). Training and Human Resource Development Methods and Effectiveness. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2709–2717.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., & Novianti, R. L. S. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM* (E. Damayanti (ed.); Pertama). Widiana Bhakti Persada Bandung.

- Kadir, N. A. (2024). Analisis Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Siloam Hospital Cabang Surabaya. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(12), 7343–7351.
- Kamala, J., Salsa, S. A., Nurilawati, Fachriansyah, R. M. I., & Firman. (2025). Integrasi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kapasitas Organisasi. *Edusociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 8(1), 22–32. <https://doi.org/10.33627/es.v8i1.3307>
- Malika, G. W., Fasha, S. A., Latifa, A. H., Gladisya, A. L., Parlin, K., & Ramadhan, Y. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja Dalam PT Astra Agro Lestari. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 552–561.
- Malika, P. C., Fahrezi, R. M., Putri, A. R., Nur'alina, P. S., Pratama, R. T., & Tumanggor, B. F. (2024). Analisis Efektivitas Penggunaan Media Pelatihan Online “ASN Unggul” Bagi Pegawai Negeri Sipil Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Administrasi Negara). *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(2), 95–110. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/833>
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Sostech*, 1(3), 166–175.
- Prasongko, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(4), 40–49. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i4.353>
- Pratama, R. A., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Pelatihan Dalam Pengembangan SDM: Menciptakan Budaya Belajar di Tempat Kerja. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 1–13.
- Rohmah, I. M., Anggraini, S. L., Suryanti, R. L., & Setianingrum, N. (2024). Evaluasi Dampak Strategi Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Inovasi Organisasi. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 83–88.
- 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.
- Rukmana, I. J., Savitri, S. I., & Syawaludin. (2025). Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 5(2), 66–70. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/KMM/index>
- Salsha, G. G. N., Pandapotan, Y., Tantra, P. P., & Veranita, M. (2025). Perencanaan dan Desain Program Pengembangan Serta Pelatihan SDM (Sumber Daya Manusia). *Neraca Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi*, 19(7), 1–7.
- Sholihah, H., Karomah, N., Sari, H., & Triiswanto, D. (2024). Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 115–119.
- Stefanus, Mulyadi, Sarifah, I., & Triana, D. D. (2023). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Vokasi di BBPVP Bekasi Antara Kompetensi dan Keterserapan Industri. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 6(2), 74–80. <https://doi.org/10.21009/jpi.062.10>
- Suhartini, Y. (2019). Pengaruh Materi dan Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PD BPR Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 16(2), 237–254.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10.
- Widianto, Y. K., Handoko, Y., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Materi, Metode dan Kompetensi Pengajar dalam Pelatihan Customer Service terhadap Kinerja Sales Counter dan Salesman di Jaringan Bisnis Sepeda Motor Honda di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(2), 265–276.
- Wulandari, P., & Nurhayati, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Produktivitas (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) (Studi pada UMKM Binaan Dindagkop dan UKM Kota Pekalongan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 4(2), 605–613. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i2.3409>
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *JUPEMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 52–63. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>