

**MEKANISME PROSES PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN  
PELATIHAN**

**Elly Marlina<sup>1</sup>, Tuti Andriani<sup>2</sup>**

[ellymarlina02011974@gmail.com](mailto:ellymarlina02011974@gmail.com)<sup>1</sup>, [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**Article Info**

**Article history:**

*Published June 30, 2024*

**Kata kunci:**

Mekanisme, Pendidikan, Pelatihan.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang menjadi suatu program dari pemerintah untuk meningkatkan mutu, kualitas kinerja dalam bekerja meliputi pengertian, proses, hubungannya dengan yang lainnya, implementasinya serta kelebihan dan kekurangannya terhadap meningkatnya kemampuan pegawai. Metode yang digunakan adalah library research dengan mengumpulkan berbagai data dari buku, jurnal maupun artikel lainnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan meliputi kinerja, pelayanan dan pelanggan pendidikan dan pelatihan. Adapun proses manajemen pelatihan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan manajemen pelatihan yang berakhir dengan analisis dan uji coba. Adapun kelebihan maupun kekurangannya dapat dilihat dari hasil implementasi penerapan metode ini yang menunjukkan bahwa Tahapan-tahapan yang telah diterapkan sangat baik dan bermanfaat besar dalam menciptakan kinerja yang berkualitas sehingga kinerja meningkat pendapatan pun semakin meningkat.

**PENDAHULUAN**

Masalah kemiskinan adalah persoalan klasik yang hingga saat ini masih terus menjadi problem utama dalam kemajuan dan perkembangan bangsa terutama Indonesia yang dihadapkan dengan sumber daya manusia yang tinggi dan memiliki populasi penduduk miskin yang masih cukup besar.<sup>1</sup> Kemiskinan merupakan masalah pembangunan kesejahteraan sosial yang berkaitan dengan bidang pembangunan lainnya yang ditandai oleh pengangguran, keterbelakangan dan ketidakberdayaan.

Selanjutnya untuk mengatasi tersebut pemerintah memberikan solusi untuk meningkatkan mutu pendidikan masyarakat, memberi peluang dan kesempatan untuk melakukan perubahan.

Namun, perkembangan zaman yang semakin maju menuntut setiap elemen dalam kehidupan untuk mengikuti perubahan zaman. Bagi individu yang tidak mengikuti perkembangan teknologi maupun ilmu pengetahuan maka akan ketinggalan informasi. Oleh karenanya, kemajuan dua hal ini yang bersamaan dengan meningkatnya arus globalisasi memberikan dampak yang berbeda pada dunia pendidikan.

Terkadang Kecepatan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak dibarengi dengan kesiapan sumber daya manusianya untuk mampu menerima dan mengelola dengan baik

padahal sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan faktor yang berperan dalam mewujudkan pendidikan yang berkompeten 2015. Memasuki era globalisasi tuntutan transparansi informasi keuangan semakin meningkat baik dari pengguna laporan keuangan internal maupun eksternal atau 2015. Pengelola sda yang kompeten, handal transparan dan mampu bersaing di era global mutlak diperlukan saat ini.

Namun, untuk memenuhi kompetensi dasar masyarakat perlu melakukan berbagai pelatihan keterampilan dalam memajukan kesejahteraan sosial. Yang kemudian para peserta yang dilatih kedepannya dapat melatih orang lain sehingga negara dapat berdaya saing dengan negara lain.

Namun, hal yang diterapkan ini ternyata masih kurang efisien untuk dilanjutkan sebab semakin lama hal ini tidak diperhatikan lagi. Maka perlulah untuk membuat aturan-aturan dan proses dalam pendidikan pelatihan untuk memberikan hasil yang maksimal. Selanjutnya, Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan oleh lembaga diklat secara professional untuk menjawab kebutuhan kompetensi aparatur yang berguna dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan.<sup>6</sup>

. Dengan adanya metode dan struktur strategi yang komplit selain memberikan hasil yang terbaik maka terhadap setiap hambatan dapat segera diketahui dan diperbaiki. Demikian juga pentingnya proses yang selektif dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka meningkatkan sikap dan perilaku individu.<sup>7</sup> Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk lanjut membahas tentang “Mekanisme proses penyelenggaraan pendidikan pelatihan”

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Konsep kinerja pelayanan pendidikan dan pelatihan**

#### **1) Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit-oriented yang dihasilkan selama satu periode.<sup>8</sup> Kinerja atau performance lembaga/pelayanan diklat adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Ada hubungan yang erat antara kinerja individu (individual performance) dengan kinerja organisasi (organizational performance). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik ditunjukkan dengan keahlian (skill) yang tinggi, dan kesediaan pegawai untuk bekerja sesuai gaji atau upah yang terdapat dengan perjanjian serta mempunyai harapan (expectation) dan masa depan yang lebih baik.

Kinerja lembaga diklat dapat dilihat pada proses pelayanan yang diberikan oleh seluruh komponen yang ada di lembaga diklat melalui pemenuhan pelayanan prima kepada peserta diklat aparatur sebagai pengguna jasa di lembaga diklat.

#### **2) Pelayanan pendidikan dan pelatihan**

Pelayanan prima merupakan terjemahan dari istilah excellent services yang secara harfiah berarti pelayanan yang sangat baik atau terbaik. Disebut sangat baik atau terbaik karena sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau dimiliki oleh instansi yang memberikan pelayanan. Pelayanan disebut sangat baik atau terbaik atau menjadi prima apabila mampu memuaskan pihak yang dilayani (pelanggan).<sup>10</sup> Tujuan pelayanan prima adalah memberikan pelayanan yang dapat memenuhi dan memuaskan pelanggan atau masyarakat serta memberikan fokus pelayanan kepada pelanggan. Pelayanan prima juga merupakan pelayanan yang bermutu atau berkualitas. Jadi, pelayanan prima adalah memenuhi keinginan pelanggan.

#### **3) Pelanggan pendidikan dan pelatihan**

Kualitas penyelenggaraan diklat dapat dilihat dari sejauh mana lembaga diklat tersebut dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya; sejauh mana kelancaran, baik administrasi maupun teknis dapat terselenggara; serta sejauh mana hasil pelaksanaan tugas dapat memenuhi kepentingan, baik ditinjau dari kepentingan organisasi (penyelenggara) maupun kepentingan masyarakat yang dilayani (pelanggan), dalam hal ini adalah peserta diklat. Pelanggan lembaga diklat dalam hal ini peserta diklat aparatur, baik di tingkat pusat maupun di tingkat provinsi,

kabupaten/kota sebagai pengguna jasa diklat yang diberikan oleh lembaga diklat harus memperoleh kepuasan.<sup>11</sup>

Kepuasan didefinisikan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakan dengan harapannya.

Oleh karena itu, tingkat kepuasan adalah perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama pelayanan prima. Kepuasan pelanggan dapat dicapai apabila aparatur pelayanan mengetahui pelanggannya, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal.

Pelayanan yang diberikan oleh lembaga diklat dapat berupa pelayanan administratif dan pelayanan jasa. Pelayanan administratif dimulai dari persiapan diklat, pelaksanaan diklat, dan pascadiklat, serta pelayanan penunjang diklat.

#### 4) Tujuan dan sasaran diklat

Tujuan diklat menurut Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1994 Adalah untuk:

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan PNS kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah RI,
  - b. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif
  - c. Memantapkan semangat pengabdian dan berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat, meningkatkan pengetahuan dan atau keterampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian PNS.<sup>12</sup>
- 5) Faktor-faktor pendukung pelayanan pendidikan dan pelatihan

Faktor-faktor pendukung pelayanan prima dalam pelaksanaan diklat dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Perumusan Tujuan Pembelajaran yaitu tujuan umum dan tujuan khusus yang ada pada deskripsi materi diklat.
- b. Peserta Diklat meliputi persepsi dan motivasi mereka selama mengikuti diklat.
- c. Fasilitas Pembelajaran merujuk pada pembelajaran kurikulum dan ketersediaan media pendidikan sebagai alat bantu proses belajar mengajar. Organisasi penyelenggara merujuk pada struktur organisasi dan tata aliran kerja penyelenggaraan yang mencerminkan dinamika proses belajar mengajar.<sup>13</sup>

### B. Upaya peningkatan kualitas pelayanan diklat

#### 1. Unsur aparatur penyelenggaraan diklat

Dalam memenuhi pelayanan diklat, peran widyaiswara sangatlah penting. Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/melatih Pegawai Negeri Sipil pada lembaga Diklat Pemerintah (Kep MenPan. RI, 2001).<sup>14</sup>

Widyaiswara sebagai pengajar harus memerhatikan prinsip Pengajaran, antara lain:

- a. Memerhatikan hubungan antara minat dan nilai yang dimiliki Oleh peserta didik untuk membangkitkan motivasi belajar;
- b. dapat mendemonstrasikan model tingkah laku baru yang dapat disaksikan dan ditiru oleh peserta didik;

a. Menerapkan komunikasi terbuka.

Pengembangan sikap mental, kepribadian, dan profesionalisme, bagi aparat diklat merupakan tuntutan, sekaligus tugas yang harus diwujudkan. Pada satu sisi, aparat diklat perlu ditingkatkan kualitasnya, tetapi pada pihak lain aparat diklat merupakan pemegang tugas untuk meningkatkan kualitas SDM pada sektor dan lini yang menjadi tanggung jawabnya.

Ada dua unsur aparatur yang terlibat dalam penyelenggaraan diklat untuk tujuan peningkatan SDM, yaitu widyaiswara dan penyelenggara diklat. Oleh karena itu, tuntutan kualitas penyelenggaraan diklat juga ditujukan pada peningkatan kualitas widyaiswara dan penyelenggara diklat.

a. Widyaiswara

Widyaiswara merupakan kelompok fungsional yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembentukan sikap mental dan kualitas intelektualitas sasaran didik.

1. Tugas widyaiswara adalah memfasilitasi sasaran didik dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Hal yang lebih penting adalah membentuk kepribadian sasaran didik melalui didikan yang dikomunikasikan, baik secara verbal maupun non-verbal. Ini bukanlah tugas mudah karena di samping dituntut penguasaan materi, metode, dan teknik berkomunikasi, widyaiswara juga menunjukkan sikap dan kepribadian yang mendukung diklat.<sup>15</sup>
2. Kualitas widyaiswara sangat memengaruhi kualitas sasaran didik. Oleh karena itu, widyaiswara harus menguasai ilmu pengetahuan yang diinginkan oleh sasaran didik serta terus berusaha mengembangkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan pembangunan. Penguasaan terhadap metode pelatihannya juga perlu agar penyampaian ilmunya dapat lebih efektif.
3. Kepribadian yang dimiliki widyaiswara harus mencerminkan kesederhanaan, tetapi menjunjung tinggi disiplin dan sportivitas, representatif, akomodatif, tidak diskriminatif, mampu mengkomunikasikan buah pikiran, menerapkan pendidikan dengan pendekatan andragogi, serta mampu mendayagunakan alat peraga dan alat bantu dengan mantap.
4. Kompetensi kerjanya, widyaiswara harus memiliki kemampuan minimal setara dengan jenjang jabatannya. Bahkan, mampu menjangkau bidang pekerjaan yang ada pada jenjang jabatan Widyaiswara yang lebih tinggi. Secara fungsional widyaiswara mempunyai tugas mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan diklat, menyusun kurikulum, mendidik/mengajar, mengadakan evaluasi, membimbing peserta diklat dan widyaiswara lainnya, mengembangkan bahan dan metodologi diklat, dan mengadakan penelitian dan pengembangan diklat.
5. Kondisi kualitas widyaiswara yang ada juga akan menentukan mutu hasil pekerjaan dalam hal program diklat, seperti perencanaan program, perencanaan tujuan, proses pelaksanaan, pengendalian, dan pengevaluasian. Seluruh tugas fungsional itu dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya jika widyaiswara memiliki ilmu kependidikan dan ilmu di bidang spesialisasinya, serta sikap tanggung jawab terhadap profesinya.<sup>16</sup>

b. Penyelenggara

Penyelenggara diklat merupakan komponen yang penting dalam mendukung keberhasilan suatu diklat. Profesionalisme lembaga diklat sangat ditentukan oleh profesionalisme penyelenggaranya karena penyelenggara memiliki “akses” dan “kontrol” terhadap sumber-sumber yang diperlukan untuk memperlancar penyelenggaraan diklat.

Ciri khas yang membedakan pegawai/aparat diklat dengan pegawai/aparat lembaga nondiklat, antara lain semangat dan kemampuannya dalam mengelola kegiatan diklat. Jika semangat dan

kemampuan dalam mengelola kegiatan diklat ini hanya sama dengan aparat/pegawai di lembaga nondiklat, dapat dipastikan citra dan eksistensi lembaga diklat kurang diakui.

## 2. Hubungan penyelenggaraan dan widyaiswara

Dalam manajemen proses latihan, penyelenggara diklat (officer) bersama dengan widyaiswara (trainers) merupakan pelaku utama yang terlibat dalam penyelenggaraan diklat.

- a. Penyelenggara diklat berperan mengatur seluruh pengelolaan proses latihan mulai dari persiapan sampai pelaporan. Penyelenggara diklat mengatur persiapan tempat belajar, penjadwalan, kesiapan pelatih, kesiapan peralatan/perengkapan diklat, naskah materi pembelajaran.
- b. Penyelenggara diklat juga mengatur kesiapan kesekretariatan, akomodasi dan konsumsi peserta diklat, mengatur sarana angkutan untuk keperluan praktik atau kegiatan di luar kampus. Penyelenggara diklat juga memiliki tugas dan kewajiban untuk melayani, mengamati, dan menilai peserta diklat selama berada di lingkungan kampus.

## 3. Upaya peningkatan mutu diklat

Peningkatan mutu penyelenggaraan diklat dilakukan melalui pengembangan profesionalisme widyaiswara dan staf penyelenggara diklat, disertai dengan penciptaan sistem kerja yang menjamin kebersamaan dan keteraturan kerja.

Untuk mewujudkan widyaiswara dan staf yang profesional, dapat ditempuh dengan berbagai upaya seperti meningkatkan frekuensi pelatihan, baik berupa Training of trainers dan pelatihan lain yang

diselenggarakan oleh lembaga lain, magang (on the job training), latihan di tempat sendiri (in house training).

Dalam sistem kebersamaan dan keteraturan, setiap individu didorong untuk bekerja dengan cara yang tidak individual. Itulah sebabnya, lembaga diklat harus mengembangkan Standard Operating Procedure (SOP) yang lebih jelas mengatur siapa (unit mana) melakukan apa, dan membuat kejelasan transformasi input-output pekerjaan dalam suatu sistem manajemen diklat.

Dengan pemberlakuan SOP, tidak akan terjadi tumpang tindih pekerjaan atau sebaliknya tidak ada kejelasan yang bertanggung jawab atas terlaksananya suatu pekerjaan itu. Dengan prosedur operasional yang standar, pengelolaan pekerjaan tidak hanya berpusat pada satu tangan kekuasaan' (management by person), tetapi mengikuti sistem yang sudah dikembangkan (management by system). Kuncinya, adalah kebersamaan dan keterbukaan yang menjamin terwujudnya sense of belonging, sense of participation, dan sense of responsibility.

Perlu disadari bahwa setiap widyaiswara karena bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan, harus berjiwa mendidik, dengan persyaratan berikut:

- a. Sebagai lembaga yang mendidik, widyaiswara tidak mudah tergoda untuk melakukan praktik-praktik yang tidak baik, yang Berbau kolusi korupsi dan nepotisme (KKN) yang dapat menurunkan citra lembaga dan aparatur diklat.
- b. Prinsip bekerjanya adalah melakukan segala sesuatu yang benar dan melakukannya dengan benar (doing the right thing, doing the thing right). Dengan peningkatan kemampuan/profesionalisme widyaiswara dan terciptanya sistem kerja yang menjamin kebersamaan, disiplin dan keteraturan kerja, kualitas penyelenggaraan diklat dapat meningkat

Dengan penyelenggaraan diklat yang berkualitas, lulusan diklat yang dihasilkan pun akan sesuai dengan tuntutan pembangunan.

### C. Proses dan prosedur manajemen pelatihan

Sebagai suatu proses, menurut Davies (1976), istilah manajemen atau pengelolaan pelatihan berkaitan dengan trisula aktivitas, yakni; perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

#### 1. Perencanaan

Perencanaan merupakan faktor penting dalam program diklat. Perencanaan yang baik dapat membantu lembaga penyelenggara dalam melaksanakan kegiatannya dengan terpadu sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Perencanaan suatu diklat atau pelatihan adalah menentukan sasaran yang ingin dicapai dalam pelatihan (*course training objectives*) dan merupakan petunjuk atau arahan tentang waktu pelaksanaan dan cara pelatihan dilaksanakan serta peserta pelatihan, yang disahkan oleh pejabat yang berwenang menangani masalah diklat, khususnya masalah yang menyangkut anggaran, waktu, dan sasaran yang ingin dicapai.

Menurut Roesmingsih (2009: 46), perencanaan pelatihan meliputi hal berikut:

- a. Menetapkan tujuan pelatihan. Tujuan sangat penting karena berfungsi sebagai pemandu arah dari seluruh kegiatan diklat. Tujuan pelatihan yang ingin dicapai dirumuskan secara jelas, terukur, dan dapat dicapai. Tujuan yang ditetapkan meliputi tujuan umum dan tujuan khusus.
- b. Menyusun strategi pelatihan. Penyusunan strategi pelatihan ini dilakukan untuk mengatur mekanisme pelatihan agar pelaksanaannya efektif dan efisien.
- c. Menentukan metode pelatihan. Ada beberapa metode yang dapat diterapkan dalam kegiatan diklat<sup>21</sup>:
  1. membuat silabus.
  2. menentukan materi pelatihan. Materi pelatihan yang akan diberikan harus sesuai dengan tujuan pelatihan. Materi pelatihan (modul pelatihan, diktat/buku-buku referensi, unit-unit kompetensi yang dipilih, dan lain-lain) yang akan diberikan kepada peserta pelatihan disusun berdasarkan silabus pelatihan.
  3. Membuat *session plan*. *Session plan* berisi tentang struktur dan prosedur dari diklat.

Adapun tujuan perencanaan diklat meliputi:

- a. Menentukan secara sistematis tahapan kegiatan diklat yang akan dilaksanakan;
- b. menentukan aspek-aspek atau unsur yang menjadi fokus pada pelaksanaan diklat;
- c. menentukan model yang digunakan dalam desain diklat;
- d. menentukan bahan, media, metode yang digunakan dalam pelaksanaan diklat.

Setelah ada dokumen resmi perencanaan diklat, langkah selanjutnya adalah menganalisis sasaran-sasaran yang akan dicapai dalam pelatihan guna menentukan isi (*content*) pelatihan. Dalam tahap pengembangan ini ditentukan kurikulum/silabus pelatihan yang meliputi<sup>22</sup>:

- a. tujuan instruksional secara lebih terperinci;
- b. kriteria penilaian (*assessment*);
- c. cara penyajian;
- d. waktu;
- e. dukungan

Tahapan pengembangan ini dibuat oleh satuan kerja setingkat di atas satuan pelaksana diklat.

#### 2. Pelaksanaan

Lembaga pendidikan dan pelatihan sebagai unsur pelaksana program diklat sering bertanggung jawab terhadap tugas evaluasi diklat. Oleh karena itu, pimpinan diklat/unit pelaksana diklat harus memahami:

1. organisasi diklat;
2. pendekatan sistem diklat;
3. kemampuan personel pelaksana diklat;
4. perkembangan dan tren dalam diklat;
5. manajemen keuangan diklat;
6. kebijakan diklat.

Keberhasilan penyelenggaraan diklat yang berhasil banyak bergantung pada profesionalisme pejabat yang berwenang melaksanakan diklat dan staf pelatihan. Di samping itu skills di bidang manajemen dan kepemimpinan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan diklat.

### 3. Evaluasi

Evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah komponen penting dalam sistem diklat. Tanpa evaluasi, tidak dapat diketahui program diklat yang diselenggarakan oleh suatu lembaga diklat berhasil atau tidak. Tingkat pencapaian efektivitas dan efisiensi suatu program diklat dapat diketahui dari hasil evaluasi diklat yang kemudian dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengendalian diklat sekaligus bahan penyempurnaan diklat pada waktu yang akan datang.

Mengukur efektivitas program pelatihan membutuhkan waktu dan sumber daya yang berharga. Banyak program pelatihan yang gagal memberikan manfaat yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu, memiliki sistem evaluasi yang terstruktur dengan baik akan membantu organisasi menentukan letak permasalahannya.<sup>24</sup> Evaluasi dilakukan dengan alasan/pertimbangan untuk mengidentifikasi kemungkinan untuk

pengembangan diklat agar lebih efektif, sekaligus mengidentifikasi kemungkinan efisiensi sumber daya yang tersedia.

Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam evaluasi diklat antara lain:

- a. Sistematis;
- b. Memuat analisis kritis dari diklat/pelatihan yang sedang berlangsung dihadapkan kebutuhan individu dan tempat kerja;
- c. Memberikan indikasi yang jelas bagi kemajuan diklat berikutnya.<sup>25</sup> Ketiga komponen tersebut dapat dikembangkan menjadi beberapa

langkah kegiatan bergantung pada pendekatan yang digunakan. Para praktisi yang telah berpengalaman dalam mengelola “suatu kegiatan”, baik sebagai pimpinan proyek maupun salah satu staf organisasi, mengelola pelatihan (managing training) tidak ada bedanya dengan mengelola proyek yang sudah kita kenal selama ini.

### 4. Daur manajemen pelatihan

Davies (1976) mengilustrasikan daur manajemen pelatihan pada gambar 4.1 berikut.

Langkah prosedur pengelolaan pelatihan secara hierarkis dapat diuraikan sebagai berikut<sup>26</sup>:

a. Identifikasi dan Analisis Kebutuhan Pelatihan

Sebagai langkah awal “mengelola program pelatihan” adalah penjajagan dan analisis kebutuhan pelatihan, baik kebutuhan pelatihan yang bersifat kelembagaan, kesatuan unit dalam lembaga, maupun kebutuhan pelatihan yang bersifat individual. Kebutuhan pelatihan ini dapat dikategorikan dalam dua jenis, yaitu kebutuhan yang ada saat ini dan kebutuhan pelatihan pada masa yang akan datang sebagai akibat adanya berbagai perubahan.

Pada sisi lain, langkah ini disertai pula dengan identifikasi sumber Daya yang dimiliki sehingga memungkinkan permasalahan tersebut Dapat dipecahkan. Dalam tataran teknis, langkah pertama dan utama dalam mengelola pelatihan adalah menjajagi dan mengetahui kebutuhan pelatihan serta sejauh mana kebutuhan tersebut perlu dipenuhi. Langkah ini bersifat mutlak dan esensial. Mengingat pentingnya langkah ini, diperlukan perhatian dan persiapan yang matang.

b. Menguji dan Analisis Jabatan dan Tugas

Menguji dan menganalisis jabatan adalah suatu proses mendapatkan informasi (data) tentang suatu jabatan untuk penyusunan standar-standar tertentu. Secara umum, menurut Davies (1976), analisis jabatan dan analisis tugas dapat dilakukan dengan langkah-langkah<sup>28</sup>:

1. Menganalisis uraian tugas (job description);
2. Menganalisis spesifikasi tugas.

D. Implementasi pengembangan program pelatihan

Implementasi pengembangan program pelatihan dengan berbagai metode di atas telah diterapkan dalam berbagai kategori telah diterapkan diantaranya:

1. Implementasi program pelatihan kerja di UPTD BPPD Bandar Lampung tahun 2019 berjalan dengan baik bahwa dari lima Komponen-komponen pelatihan hanya tiga komponen Pelatihan yang berjalan baik, dua komponen pelatihan yang lainnya belum berjalan dengan baik

Dikarenakan ada beberapa kendala yang dihadapi Selama proses pelatihan. Menurut perspektif ekonomi Islam implementasi program pelatihan kerja yang dilakukan UPTD BPPD Bandar Lampung dalam meningkatkan kemampuanusahapeserta pelatihan berjalan Efektif. Hal ini berdasarkan hasil penelitian bahwa Adanya pelatihan wirausaha baru produktif Bisa menumbuhkan jiwa kewirausahaannya dan Peserta pelatihan mengalami peningkatan kemampuan usaha atau keterampilan. Di UPTD BPPD Bandar Lampung juga menekankan kepada para peserta pelatihan untuk meneladani nilai-nilai dasar dalam ekonomi islam yaitu keadilan, tanggung jawab atau amanah dan takaful (jaminan sosial).

2. Pada setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas, pengetahuan, kecakapan, serta keterampilan karyawan pada perusahaan, maka perusahaan tersebut telah memiliki aset penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi maka diperlukan pengembang sumber daya manusia dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan Program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Arjuna Lumas Dwiguna Pekanbaru Sudah dianggap cukup baik. Seperti yang Dapat dinilai dari tanggapan narasumber Bahwa isi pelatihan atau materi yang diberikan instruktur pelatihan sudah cukup Sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain Itu fasilitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga sudah sangat memadai Sehingga karyawan merasa nyaman dan Dapat mengikuti pelatihandengan baik Akan tetapi program pelatihan yang Diberikan kepada karyawan juga belum Bisa dikatakan



berhasil karena terkadang Perusahaan belum berhasil mencapai target Penjualan yang telah ditentukan.

3. Suatu program pelatihan dapat dikatakan baik, jika karyawan bisa mendapatkan dampak serta feedback yang baik seperti penambahan wawasan, peningkatan kualitas kerja dan kualitas diri, produktivitas, atau tingkat keselamatan sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi lebih meningkat dan kegiatan operasional dapat berjalan dengan lebih efisien dan efektif.

## **KESIMPULAN**

Mekanisme Proses Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan meliputi kinerja, pelayanan dan pelanggan pendidikan dan pelatihan. Adapun proses manajemen pelatihan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan manajemen pelatihan yang diakhiri dengan analisis dan uji coba. Adapun kelebihan maupun kekurangannya dapat dilihat dari hasil implementasi penerapan metode ini yang menunjukkan bahwa tahapan-tahapan yang telah diterapkan sangat baik dan bermanfaat besar dalam menciptakan kinerja yang berkualitas sehingga kinerja meningkat pendapatan pun semakin meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajeng Aprilia, penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan, skripsi: UNY, 2015.
- Ayu Kartini, "implementasi pelatihan karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali Skripsi Politeknik Negeri". Bali 2023
- Chindy dan Seno, "Analisa implementasi program pelatihan karyawan pada PT arjuna Lumas Dwiguna Pekanbaru, dikutip dari :  
<https://repository.unri.ac.id/bitstream/handle/123456789/3370/JURNAL%20karya%20ilmiah.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fahmi dan Irfan, "perilaku organisasi, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Rusdiana dan Hasan, "Manajemen Pendidikan dan Pelatihan", Bandung : CV Pustaka Setia, 2015
- Try Mulyanto, "Implementasi program pelatihan kerja pengembangan produktivitas dalam meningkatkan kemampuan usaha menurut perspektif ekonomi islam", skripsi UIN Raden intan lampung 2020.