

PERENCANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DIKLAT

Agus Tino Mulio¹, Tuti Andriani²

UIN Suska Riau^{1,2}

agustinomulio119955@gmail.com¹, tutiandriani@uin-suska.ac.id²

Abstrak

Perencanaan dan pelatihan serta pengembangan terhadap kepegawaian di sekolah salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan yang berfungsi mewujudkan manajemen sumber daya manusia melalui proses memberikan kesempatan pada pegawai sekolah untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja diantaranya diantaranya berupa usaha pegawai sekolah bersangkutan dengan mendapatkan dorongan dukungan organisasi. Pengadaan pendidikan dan pelatihan ini dituju kepada masyarakat yang mengikuti Diklat agar memiliki kemampuan kecakapan dan keterampilan yang memadai sehingga dapat bersaing di era globalisasi. Perencanaan yang baik akan berpengaruh terhadap efektif efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena keberhasilan organisasi pada umumnya diukur dengan konsep efektivitas. Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan Di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kata Kunci: Perencanaan, Pendidikan, Pelatihan Dan Diklat.

Abstract

Planning and training and development of personnel in schools, one of which is through education and training, which functions to realize human resource management through the process of providing opportunities for school employees to improve their knowledge, skills and professionalism at work, including in the form of the efforts of the school employees concerned by getting encouragement and support. organization. The provision of education and training is intended for people who take part in training to have adequate skills and abilities so they can compete in the era of globalization. Good planning will influence the effectiveness of the implementation of education and training because organizational success is generally measured by the concept of effectiveness. Planning is a conscious effort and decision making that has been carefully calculated about things that will be done in the future in and by an organization in order to achieve predetermined goals.

Keywords: Planning, Education, Training and Education.

PENDAHULUAN

Pengembangan terhadap pegawai salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan, yang berfungsi mewujudkan manajemen sumber daya manusia melalui proses memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, diantaranya berupa usaha pegawai bersangkutan dengan mendapat dorongan dukungan organisasi. Pengadaan pendidikan dan pelatihan ini di tujukan kepada masyarakat yang mengikuti diklat agar memiliki kemampuan kecakapan dan keterampilan yang memadai sehingga dapat bersaing di era globalisasi. Perencanaan yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan pendidikan dan latihan karena keberhasilan organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep efektivitas. Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah di perhitungkan. secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Siagian, 2012: 36).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sadili Samsudin (2006) Perencanaan merupakan fungsi pertama dari kegiatan manajemen. Perencanaan menjadi langkah awal dari segala macam rancangan suatu kegiatan. Kegiatan perencanaan menjadi acuan penting bagi terlaksananya suatu kegiatan. Terdapat banyak pendapat ahli mengenai pengertian dari perencanaan, seperti yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin “Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan rencana atau program kegiatan. Suatu perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan.”

Tjokroamidjojo merumuskan definisi perencanaan kedalam tiga konsep. Pertama, perencanaan dalam arti seluas-luasnya merupakan suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kedua,

perencanaan adalah sebuah cara bagaimana mencapai tujuan sebaik-baiknya (yang dimaknai dengan memperoleh output yang maksimum) dengan sumber-sumber yang ada supaya lebih efektif dan efisien. Ketiga, perencanaan adalah penentuan tujuan yang akan dicapai atau yang akan dilakukan, bagaimana, bilamana dan oleh siapa.

Nilar cahya nirmaya (2019) Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasan basri dan rusnida (2015) Perencanaan merupakan proses pemikiran dan pengambilan keputusan secara matang dan sistematis tentang tindakan-tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hasil dari perencanaan berupa rancangan, rancangan menurut kamus bahasa Indonesia memiliki arti suatu yang sudah dirancang; hasil merancang; rencana; program; atau desain. Perencanaan dipandang penting dan diperlukan bagi organisasi titik menurut Udin Saifudin dan Abin Syamsudin pentingnya perencanaan bagi suatu organisasi adalah sebagai berikut: Beberapa pengertian tentang pendidikan pada dasarnya memiliki persamaan yaitu pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan bagi setiap insan dalam menjalankan kehidupan. Pendidikan menjadi alternatif jalan untuk menambah wawasan setiap manusia. Pendidikan secara tidak sadar dapat mengubah perilaku manusia sesuai dengan adat dan norma yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat. Sadili Samsudin mengatakan bahwa :“Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan” Menurut Tim Diklat PKPPA I LAN, mengemukakan bahwa perencanaan pelaksanaan pendidikan dan latihan harus mempertimbangkan dimensi-dimensi yang ada didalamnya yang meliputi: 1. Tenaga kependidikan (widiyaswara) 2. Pengembangan kurikulum 3. Sarana dan prasarana. Pembinaan dan Pendidikan secara konseptual maupun pelaksanaan berbeda namun tujuannya sama yaitu memberikan bantuan kepada para pegawai untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap kerjanya guna mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitasnya. Faisal adam (2016)

Andrew E. Sikula dikutip oleh Anwar menyebutkan “*Training is short-term educational process utilizing a systematic an organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*”. Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan Dengan adanya perencanaan, diharapkan tumbuh pengarahan kegiatan, pedoman bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditujukan pada pencapaian tujuan pembangunan. Dengan perencanaan dapat dilakukan perkiraan terhadap hal-hal dalam masa pelaksanaan yang akan dilalui titik pemikiran dilakukan mengenai potensi dan prospek perkembangan tetapi juga mengenai hambatan dan risiko yang mungkin dihadapi. Perencanaan menguasai supaya ketidakpastian dapat dibatasi sedini mungkin. Perencanaan memberikan kesepakatan untuk memilih berbagai alternatif tentang cara yang terbaik atau kesempatan untuk memilih kombinasi cara yang terbaik. Dengan perencanaan dilakukan penyusunan skala prioritas memilih urutan dari segi pentingnya suatu tujuan, sasaran, ataupun kegiatan usahanya. Dengan adanya perencanaan ditemukan alat pengukur atau standar untuk mengadakan pengawasan atau evaluasi kinerja usaha atau organisasi, termasuk pendidikan. Menurut Fuad Ihsan, “Pendidikan merupakan usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan.”

Fuad ihsan (2003) Lalu seperti yang disampaikan oleh Sugihartono dkk, “Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan sengaja untuk mengubah tingkah laku manusia baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.” prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Selanjutnya Oemar Hamalik menjelaskan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses, dimana suatu fungsi manajemen perlu dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi.”

Hasan Basri & Rusdiana mengatakan “Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumberdaya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.” Dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan menjadi jembatan untuk karyawan atau pegawai agar terus-menerus mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikannya dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja demi kemajuan suatu organisasi. Sebelum melakukan kegiatan

pendidikan dan pelatihan, penyelenggara program tersebut harus melakukan penyusunan program diklat sebagai acuan dasar kegiatan pelaksanaan diklat nantinya. Menurut Sutadji langkah-langkah dalam penyusunan program pelatihan sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan adalah :1) melakukan penelitian dan pengumpulan tentang aspek obyek yang akan dilatih 2) menentukan materi pelatihan 3) menentukan metode pelatihan .4) memilih pelatih sesuai kebutuhan. 5) mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan. 6) memilih peserta. Tahap awal yang perlu dilakukan dalam penyusunan pogram pelatihan adalah menentukan tujuan dan sasaran pelatihan. Penyelenggara harus tahu terlebih dahulu sebenarnya pelatihan diadakan dengan maksud apa dan akan menghasilkan apa. Termasuk juga dengan sasaran pelatihan, penyelenggara harus mengetahui siapa yang berhak mendapatkan pelatihan. Pendapat Benjamin Bloom et al dalam Hasan Basri mengatakan bahwa pada dasarnya tujuan pelatihan dapat dibedakan dalam tiga kategori pokok domain berikut: Cognitive domain, yaitu tujuan pelatihan yang berkaitan dengan meningkatkan pengetahuan peserta. Affective domain, yaitu tujuan pelatihan yang berkaitan dengan sikap dan tingkah laku. Psychomotor domain, yaitu tujuan pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan peserta diklat. Tahap selanjutnya dalam Kurikulum pelatihan merupakan isi atau materi dari pelatihan yang akan diadakan. Kurikulum pelatihan dibentuk atas dasar tujuan dari pelatihan itu sendiri. Melalui kurikulum, akan tersampaikan materi dan pokok bahasan saat pelaksanaan pelatihan. Menurut Sadili, “masalah yang kompleks timbul dalam pemilihan dan pengembangan materi pelatihan. Pemilihan materi yang diambil bergantung pada isi pelatihan, desain instruksional dan alat bantu pelatihan.”

Sadili samsudin (2006) Dalam kaitan ini beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan kurikulum suatu program pendidikan dan latihan adalah: a. Kaitanya dengan jangka waktu penyelenggaraan pelatihan b. Kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler untuk mendukung kegiatan kurikulum; dan c. Alat bantu pengajaran yang diperlukan seperti overhead projector dan peralatan lainnya yang tentunya sangat berkaitan erat dengan materi dan metode belajar mengajar yang digunakan. penyusunan program pelatihan adalah menentukan metode pelatihan. Metode pelatihan sebagai suatu cara penyampaian terhadap pengetahuan dan kompetensi dalam kegiatan tesebut. Keberhasilan suatu program pelatihan tak luput dari penggunaan metode – metode yang tepat. Menurut Suparno Eko Widodo, “Metode merupakan teknik yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan.” Dalam bukunya Suparno

menjelaskan metode – metode pelatihan sebagai berikut : a. Metode On the Job (di tempat kerja). Metode on the job merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang ‘pelatih’ yang berpengalaman (Karyawan lain). Berbagai macam metode yang digunakan adalah sebagai berikut: Rotasi Jabatan (Job Rotation) Menurut Hani Handoko dalam Suparno, Rotasi jabatan memberikan karyawan pengetahuan tentang bagian – bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai keterampilan manajerial. Rotasi pekerjaan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Keuntungan job rotasi, antara lain karyawan mendapatkan gambaran luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerjasama antarkaryawan, menentukan jenis pekerjaan yang diminati karyawan dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan penempatan kerja. Latihan Intruksi Pekerjaan (Job Instruction Learning) Menurut Hani Handoko dalam Suparno, latihan intruksi pekerjaan adalah metode yang digunakan dengan memberikan petunjuk – petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sekarang. Magang (Apprenticeship) Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

Pelatihan ini dapat dikombinasikan dengan latihan ‘pff the job’ yaitu dengan mengombinasikan materi di kelas dengan praktik dilapangan. Coaching Menurut Hani Handoko, coaching merupakan suatu bimbingan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Penugasan Sementara. Merupakan kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu dalam jangka waktu yang ditetapkan. Dalam penugasan sementara, karyawan berpartisipasi dalam memecahkan masalah, merencanakan masa depan, dan berdiskusi serta berperan dalam isu-isu kritis bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang harus dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan. Dalam hal ini, rekrutmen, seleksi dan penetapan peserta diklat harus benar – benar dilakukan dengan baik agar kegiatan / program pelatihan dapat berjalan tepat sasaran. Dikemukakan oleh Donni, “Sebelum mengikuti program pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti program pelatihan, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai. Peserta pelatihan

sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif sama dan jumlahnya ideal, agar program pelatihan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik.”

donni Juni Priansa(2007) Seorang pelatih merupakan pengaruh besar bagi keberhasilan suatu kegiatan pelatihan. Dengan adanya pelatih yang berkompeten, dengan teknik mengajar yang baik maka akan dapat menyampaikan informasi yang baik pula bagi peserta pelatihan. Dalam mencapai tujuan dari pelatihan tentu juga diperlukan widyaiswara yang berperan menyampaikan materi-materi diklat. pemilihan widyaiswara dalam tiap diklat memiliki kriteria-kriteria utama yaitu: 1) menguasai materi yang akan diajarkan: 2) Terampil mengajar secara sistematis, efektif, dan efisien; 3) mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan. tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus mata pelajarannya.¹Bagi organisasi yang tidak mempunyai pelatih sendiri, hal ini dapat diserahkan pada lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang khusus menyediakan untuk keperluan tersebut; Instruktur Internal Pelatih internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari dalam organisasi untuk memberikan pelatihan kepada pegawai. Pelatih eksternal

Pelatih eksternal adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar organisasi yang diminta untuk memberikan pelatihan bagi pegawai organisasi. Banyak organisasi yang mengandalkan bantuan lembaga pendidikan dan pelatihan, serta penasehat profesional dalam memimpin program pengembangan SDM. Kombinasi Instruktur Kombinasi instruktur yang berasal dari internal dan eksternal merupakan suatu tim gabungan yang memberikan pelatihan kepada pegawai. Cara ini paling baik, karena unsur teoritis dan praktisnya akan bersinergi. Evaluasi menjadi indikator utama untuk mengetahui apakah pelatihan berjalan sesuai atau tidak. Untuk melihat tingkat efektifitas dan efisiensi dari kegiatan pelatihan maka diperlukan untuk diadakan sebuah evaluasi. Menurut Sadili, Beberapa alasan program pelatihan harus dievaluasi adalah sebagai berikut :⁴⁶ Memastikan bahwa pelatihan benar – benar merupakan sarana atau tindakan yang tepat dalam usaha untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga dapat disejajarkan dngan sarana atau tindakan – tindakan lain yang umumnya digunakan dalam perusahaan. Memastikan bahwa dana yang digunakan benar – benar dapat dipertanggung jawabkan karena sudah melalui berbagai evaluasi dan telaah secara mendalam.

Membantu memperbaiki desain program pelatihan di masa yang akan datang. Membantu dalam menentukan metode pelatihan yang paling tepat. Program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang digunakan dari lima tingkatan, yaitu reaction, learning, behaviours, organizational result dan cost effectively. Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut: Reaksi (Reaction) Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. Usaha untuk mendapatkan opini para peserta tentang pelatihan ini, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama diantaranya mengetahui kepuasan peserta terhadap program, maksud dari revisi program, menjamin sikap peserta untuk mengikuti program. Pembelajaran (Learning) Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep, pengetahuan, dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan mengadakan tes tertulis (essay atau pilihan ganda, tes kinerja dan latihan simulasi dengan materi yang berkaitan dengan pelatihan. Perilaku (Behaviours) Perbandingan perilaku peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan dapat dibandingkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja mereka.

Langkah ini penting karena sasaran dari pelatihan adalah untuk merubah perilaku atau kinerja para peserta. Perilaku atau kinerja peserta dapat diukur berdasarkan sistem evaluasi kinerja guna mendapatkan tingkat kinerja para peserta yang dikumpulkan oleh masing-masing supervisor, yang selanjutnya dibandingkan dengan kinerja sesudah pelatihan. Hasil Organisasi (Organizational Result) Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian kerja, absensi, kecelakaan kerja, keluhan kerja.

KESIMPULAN

Penyusunan program diklat pada BPKP Pusat dilakukan di bagian PUSDIKLATWAS (Pusat Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan). Penyusunan program diklat dilakukan untuk mempermudah saat penyelenggaraan diklat berlangsung serta untuk memastikan pelaksanaan diklat dapat efektif sesuai dengan tujuannya. Dalam pelaksanaannya, penyusunan program diklat menggambarkan secara menyeluruh mengenai hal – hal yang diperlukan dalam pelaksanaan diklat yaitu diantaranya adalah menentukan tujuan dan sasaran pelatihan,

menentukan metode pelatihan, membuat kurikulum atau materi pelatihan, menentukan peserta pelatihan, menyediakan widyaiswara atau pelatih yang kompeten, memastikan ketersediaan fasilitas pelatihan dan membuat evaluasi pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dapat berimplikasi pada beberapa hal. Pertama terkait analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat berimplikasi sebagai dasar penyusunan program pelatihan yaitu data dan informasi yang diperoleh dalam pelaksanaan analisis kebutuhan diklat akan digunakan untuk menyusun program diklat. Selain itu, analisis kebutuhan diklat menjadi pedoman organisasi dalam merancang bangun program diklat. Ketidaksesuaian kompetensi yang ditemukan pada saat analisis kebutuhan diklat akan diubah menjadi tujuan diklat dalam proses rancang bangun program diklat. Analisis kebutuhan diklat berimplikasi sebagai masukan bagi organisasi untuk tindak lanjut kegiatan dan menentukan prioritas program diklat serta menjaga dan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Kedua, rekrutmen dan seleksi peserta diklat pada BPKP Pusat akan berimplikasi pada ketepatan sasaran kegiatan diklat. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang baik, maka akan menciptakan penetapan peserta diklat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dengan ketepatan sasaran peserta diklat, akan membuat diklat akan menselaraskan tujuan dari diklat itu sendiri yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan pegawai untuk menunjang kinerja dan memajukan organisasi.

Ketiga, penyusunan program diklat berimplikasi sebagai pedoman pelaksanaan diklat. Penyusunan program diklat menjadi acuan terlaksananya program diklat. Dengan melihat isi dalam penyusunan program diklat dapat dilihat kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan diklat tersebut. Apabila telah sesuai, maka diklat yang dijalankan dianggap telah efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009)
- donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Faisal Adam Yulian, Gugun Geusan Akbar” *Pengaruh Perencanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (Uptd)-Balai Latihan Kerja (Blk) Dinas Sosial Tenaga Kerja*

- Dan Transmigrasi Kabupaten Garut*” JURNAL Pembangunan Dan Kebijakan Vol. 07; No. 01; (2016) ,.
- Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003)
- Gilar Cahya Nirmaya” *Perencanaan Program Pelatihan Masyarakat Dalam Mendukung Agenda Prioritas Pembangunan Desa (Studi Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal*, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (Jiap) Vol 5 No. 1(2019).
- Hasan Basri & Rusdiana, *Manajemen Pendidikan & Pelatihan* (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2015) Hlm.29.
- Hasan Basri & Rusdiana, *Manajemen Pendidikan & Pelatihan* (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2015)
- Hasan Basri Dan Rusdina “*Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* ,(Bandung:Cv Pustaka Setia, 2015).
- Hasan Basri Dan Rusdina “*Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*,
- Mar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara. 2007), Hlm.10.
- Ramayulis Dan Mulyadi, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidik Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia Jakarta, 2017),
- Ruliana, poppy. *komunikasi organisasi: teori dan studi kasus*, cet. I. Jakarta: rajawali pers, 2014
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Cv. Pustaka Setia, 2006)
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2006)
- Sugihartono dkk, *Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2007
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010)
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP UPI, *Ilmu & Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: Imperial Bhakti Utama, 2007) hlm. 422.
- https://books.google.co.id/books?id=B35Cf_WXgp4C&pg=PA417&dq=penyusunan+program+pelatihan&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiCpfvMp