

Model Pembelajaran Training Needs Assesment Dalam Mengidentifikasi Kebutuhan Peserta Program Pelatihan: Sebuah Kajian Literatur

Rifa Septiyanti^{a, 1*}, Sultan Akbar Almadani^{a, 2}

^a Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

¹ rifaseptiyanti@gmail.com*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 13 Juni 2023;

Revised: 20 Juni 2023;

Accepted: 23 Juni 2023.

Kata kunci:

Model Pembelajaran;

Needs Assessment;

Pelatihan.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji tentang *Training Needs Assesment* dalam mengidentifikasi kebutuhan dalam program pelatihan. Pembelajaran dapat dilakukan oleh siapa saja dan dimana pun dari muda maupun tua, pembelajaran bukan saja tentang pengetahuan, tetapi juga tentang sikap dan keterampilan. Dalam aspek keterampilan dapat diperoleh dari program pelatihan yang juga proses dari pendidikan dalam jangka waktu pendek. Dalam keberhasilan suatu program pelatihan, model pembelajaran yang digunakan sangat mempengaruhi keberhasilan. Salah satu model pembelajaran yang digunakan dalam program pelatihan yaitu *Needs Assesment* dimana model ini berfokus pada kebutuhan pelatihan dan kebutuhan belajar. *Needs Assesment* ini merupakan suatu langkah awal sebelum dilakukannya proses pelatihan dengan tujuan untuk memperoleh analisis atau gambaran sejauh mana peserta didik mengetahui dan memahami pelatihan yang ingin dijalankan dan apakah pelatihan ini relevan bagi peserta didik. Didalam pembahasan akan direviu pentingnya sebuah analisis kebutuhan dalam menunjang keberhasilan peserta untuk menghadapi kesenjangan peserta dengan kebutuhan yang diperlukan dalam perusahaan atau organisasi. Dengan menggunakan *Training Needs Assesment* dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan apa yang tepat untuk peserta pelatihan diikuti dalam mengembangkan dirinya.

ABSTRACT

Learning Model Training Needs Assessment in the Concept of Needs of Training Program Participants: A Literature Review. The purpose of this study is to examine the *Training Needs Assesment* in identifying needs in the training program. Learning can be done by anyone and anywhere from young or old, learning is not only about knowledge, but also about attitudes and skills. In the aspect of skills can be obtained from training programs which are also a process of education in the short term. In the success of a training program, the learning model used greatly affects the success. One of the learning models used in the training program is the *Needs Assesment* where this model focuses on training needs and learning needs. This *Needs Assesment* is an initial step before the training process is carried out with the aim of obtaining an analysis or description of the extent to which students know and understand the training they want to run and whether this training is relevant for student. In the discussion, we will review the importance of a needs analysis in supporting the success of participants in dealing with the gap between participants and the needs needed in the company or organization. By using the *Training Needs Assesment*, it is possible to identify what training needs are appropriate for the trainees to follow in developing themselves.

Keywords:

Learning Model;

Needs Assessment;

Training.

Copyright © 2023 (Rifa Septiyanti & Sultan Akbar Almadani). All Right Reserved

How to Cite : Septiyanti, R., & Almadani, S. A. (2023). Model Pembelajaran Training Needs Assesment Dalam Mengidentifikasi Kebutuhan Peserta Program Pelatihan: Sebuah Kajian Literatur. *Pijar : Jurnal Penelitian Bidang Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 38–44.
<https://doi.org/10.56393/pijar.v2i4.1265>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Salah satu problem yang dihadapi oleh negara kita adalah kurangnya pendidikan yang didapat oleh masyarakat serta keterampilan-keterampilan masyarakat yang tidak digunakan atau diasah dalam kehidupannya. Padahal setiap manusia dianugerahkan bakat tersendiri yang dapat dijadikan peluang untuk hidupnya. Untuk mengembangkan bakat tersebut manusia atau masyarakat dapat melakukannya melalui pendidikan yang sudah disediakan, misalnya program pelatihan yang disediakan untuk mengasah serta mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat.

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses belajar mengajar yang dapat ditemukan dimana pun dengan model-model yang beragam dalam prosesnya. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1, dinyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Program pembelajaran dapat ditemukan melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal, didalam suatu pembelajaran peserta didik selalu ditekankan pada pengetahuan, sikap dan kompetensi. Pembelajaran dilakukan dengan tujuan peserta didik diberikan kemampuan untuk mewujudkan minat dan bakat yang mereka punya dan mendalami pengetahuan, sikap, dan keterampilan melalui proses pembelajaran yang dilakukan agar mereka siap untuk menghadapi lingkungan yang akan mereka tempati nantinya.

Dalam pendidikan non formal terdapat program pelatihan dimana program ini berfokus pada keterampilan peserta didik tanpa menghilangkan pengetahuan dan sikap dalam proses pembelajarannya. Program pelatihan sering disebut sebagai pendidikan *life skills* atau pendidikan kecakapan hidup, dengan melalui pendidikan tersebut peserta didik akan diarahkan untuk tidak takut mencoba dalam menghadapi problem kehidupan yang dihadapi serta dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya.

Secara ontologis, pengertian pelatihan telah dirumuskan oleh para ahli, diantaranya oleh Friedman dan Yarbrough (1985) yang mengemukakan bahwa:

“Training is a process used by organizations to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer’s role to facilitate trainee’s movement from the status quo toward the ideal”

Dari penjelasan di atas menunjukkan pelatihan merupakan proses pembelajaran, yang dilakukan oleh sebuah organisasi yang meliputi instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lainnya dengan tujuan untuk mencapai kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Kaswan (2011) pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja di organisasinya. Keberhasilan peserta didik dalam mengikuti pelatihan dapat dipengaruhi dari model, metode, alat yang digunakan, dll. Karena di setiap pelatihan memiliki kualitas yang berbeda-beda yang dapat ditentukan dari sistem manajemen dan pengelolaan pelatihan tersebut. Dengan manajemen pengelolaan yang baik, maka suatu pelatihan akan terjamin secara kualitas maupun kuantitas.

Didalam pelatihan dibutuhkan analisis kebutuhan yang dilakukan sebelum proses pelatihan dimulai. Kebutuhan analisis ini merupakan tahap awal untuk mengidentifikasi atau gambaran peserta didik dalam mengikuti pelatihan. Seperti hasil penelitian Firdousi (2011) mengatakan kebutuhan pelatihan harus ditentukan melalui metode analisis yang tepat untuk menentukan pelatihan terbaik dan menghasilkan outcome yang diharapkan. Analisis ini diberikan agar pihak pelatihan tahu sejauh mana peserta didik mengetahui, memahami, dan membutuhkan pelatihan yang peserta didik akan jalankan. Dengan ini akan membantu keberhasilan peserta didik setelah keluar dari program pelatihan. Perlunya analisis kebutuhan dikemukakan juga oleh Rothwell dan Sredl (dalam jurnal Kanada, Rabial. 2015) pelatihan didasarkan pada kebutuhan, yang didefinisikan sebagai kesenjangan atau perbedaan antara ideal dan keadaan yang optimal. Maksud dari definisi tersebut adalah pelatihan diikuti atas dasar dari

kebutuhan peserta didik yang mempunyai kesenjangan dalam bidang tertentu yang sedang ia jalankan, dengan mengikuti pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja peserta didik yang lebih baik lagi.

Data tentang kebutuhan pelatihan peserta dapat dikategorikan menjadi 2 sumber yaitu sumber objektif dan sumber subjektif. Sumber objektif yaitu kebutuhan dengan bukti nyata dapat berupa bukti dalam bentuk dokumen yang ditulis dalam menyusun model dan profit kerja peserta pelatihan. Sedangkan sumber subjektif yaitu daya yang di dapat melalui teknik wawancara, observasi, kuesioner, dan teknik lainnya. Dalam teknik subjektif ini sebelum peserta mengikuti pelatihan, peserta akan di analisis atau melakukan wawancara, observasi, ataupun menggunakan kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kemampuan peserta dan dapat diketahui kesenjangan apa yang ada pada peserta pelatihan.

Dalam pelatihan juga ada pendekatan dalam proses mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Pendekatan yang sering digunakan dalam mengidentifikasi pelatihan yaitu pendekatan organisasi, pendekatan kinerja, dan pendekatan kompetensi. Pendekatan analisis yaitu mengidentifikasi apakah yang organisasi tersebut perlukan dengan kesenjangan yang dimiliki peserta pelatihan. Analisis organisasi ini dilakukan dengan menyeluruh, sistematis dan memuat profil organisasi. Dari hasil organisasi tersebut dapat menjadikan dasar upaya identifikasi lebih lanjut bagi peserta didik. Analisis kinerja, analisis kerja ini merupakan penyebab utama timbulnya masalah kinerja yang rendah, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja rendah yaitu pekerjaan itu sendiri, mekanisme kerja yang tidak sesuai, serta lingkungan tempat kerja. Analisis kompetensi diterapkan apabila kebutuhan pelatihan tidak muncul karena kerisauan kinerja karyawan, atau dilakukan jika diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan untuk menduduki jabatan yang diperintahkan. Analisis kompetensi dilakukan dengan melakukan analisis dari data maupun informasi kemampuan peserta yang bagaimana yang harus dimilikidalam jabatan tersebut.

Hambatan-hambatan yang sering ditemukan dalam pelatihan yaitu dai pondasinya yang kurang teridentifikasi yaitu analisis kebutuhan pesertanya. Maka dari itu, pelatihan yang memiliki akuntabilitas yang tinggi dapat tersusun secara sistematis yang terdiri dari masukan lingkungan, masukan sarana, masukan mentah, prosesm keluaran, masukan lain, dan sebagainya.

Metode

Metode yang digunakan pada kajian ini adalah studi literatur. Dimana Penulis menelusuri sumber referensi terkait model pembelajaran TNA (*training needs assesment*) dalam mengidentifikasi kebutuhan peserta program pelatihan berupa artikel maupun buku yang terdapat secara digital. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis terhadap semua data yang terkumpul untuk diseleksi. Penyeleksian dilakukan berdasarkan kesamaan tema artikel, bagi data yang tidak sama dibuang.

Hasil dan Pembahasan

Di setiap proses pembelajaran pasti ada yang namanya perencanaan, perencanaan ini disusun mulai dari suatu pembelajaran dimulai. Dapat dikatakan bahwa perencanaan merupakan tahap paling awal dalam proses apapun. Seperti hal nya dalam pembelajaran di dalam pelatihan akan diawali dengan proses perencanaan dimana perencanaan ini memuat seluruh aspek pelatihan dari di mulai nya pelatihan sampai berakhirnya pelatihan. Suatu pelatihan dianggap berjalan efektif jika pelatihan tersebut dilandasi oleh kebutuhan pada peserta pelatihan. Seperti halnya metode dan model di dalam proses berjalannya pelatihan tersebut. Suatu model atau metode yang digunakan dalam suatu pelatihan harus sangat sesuai dengan kebutuhan peserta dan pelatihan tersebut karena akan mempengaruhi keefektifan atau keberhasilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Di dalam pelatihan model pembelajaran ada 3 yaitu TNA (*Training Needs Assesment*), SMA (*Subject Matter Analysis*), dan ATD (*Approaches to Training and Development*).

Model yang paling awal di lakukan yaitu model pembelajaran TNA (*Training Needs Assesment*), model ini mengarah pada kegiatan analisis kebutuhan peserta pelatihan sebelum di

mulainya pelatihan dengan tujuan agar mengetahui kebutuhan apa saja yang peserta layak dapatkan dari pelatihan yang mereka ikuti. Untuk menjauhkan penggunaan waktu yang terbuang dan uang perusahaan yang terbuang, maka dari itu perlu adanya identifikasi kebutuhan pelatihan yang diikuti oleh peserta pelatihan. Analisis kebutuhan ini dapat dikatakan sebagai pondasi bagi keberhasilan suatu pelatihan karena dengan analisis ini akan mengetahui sejauh mana kemampuan dan pemahaman peserta serta permasalahan-permasalahan kerja yang mengalami kekurangan dalam prestasi kerja (*Performenace Deficiencies*).

Analisis kebutuhan dilakukan dengan dasar terjadinya kesenjangan kemampuan kerja antara kebutuhan perusahaan yang diinginkan. Kesenjangan tersebut dapat berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Didalam pelatihan yang paling menonjol yaitu kesenjangan keterampilan yang harus di kembangkan lebih besar lagi agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang diharapkan agar dapat seimbang antara keterampilan seseorang dengan kebutuhan perusahaan.

Regita (2008) menyatakan bahwa program pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah upaya strategi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kapabilitas karyawan dalam memenuhi kebutuhan didalam perusahaan. Dengan itu, banyak sekali perusahaan yang mengeluarkan banyak biaya untuk karyawan mereka mengikuti pelatihan agar cocok dalam kebutuhan perusahaan. Karena di dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dan penting. Dengan sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas maka perusahaan tersebut juga akan lebih berkembang secara pesat.

Hasil penelitian tentang *Training Needs Assesment* dalam mengidentifikasi kebutuhan peserta pelatihan, beberapa hasil review jurnal sebagai berikut: (Aprilia, Diana Imas, Johar Permana, Liah Siti Syarifah. 2019) melakukan penelitian untuk menganalisis kebutuhan pelatihan pada penduduk usia kerja di Kabupaten Subang. Mereka menemukan cara untuk menganalisis kebutuhan peserta didik dalam pelatihan yaitu pertama, penetapan pelatihan yang tepat atau mengidentifikasi jenis pelatihan apa yang perlu dilakukan untuk peserta pelatihan yang meliputi 30 anggota Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI). Kedua, mengidentifikasi *Job Description* yang dilakukan untuk peserta pelatihan wirausaha apa yang pas dilakukan yang sesuai dengan kebutuhannya. Ketiga, penetapan kompetensi ideal seorang wirausaha harus dapat mengidentifikasi ceruk pasar yang layak, menentukan produk serta mengenali ide dan lingkungan, dan dapat menemukan peluang dan strategi yang tepat. Keempat, mengidentifikasi karakteristik yang dapat diidentifikasi dari jenis kedisabilitasan responden dan pendidikan terakhir yang ditempuh peserta pelatihan. Kelima, pengukuran kompetensi actual tentang kemampuan keahlian dan minat responden. Keenam, penetapan kesenjangan kompetensi. Ketujuh, rekomendasi yang diarahkan pada digital marketing. Kedelapan, tindaklanjut ini memiliki 3 tahap yaitu membangun karakter, menumbuhkan jiwa kewirausahaan, dan pembekalan keterampilan.

Hasil penelitian (Johan, Riche Cynthia. 2012) mengemukakan analisis kebutuhan perlu dilakukan untuk mengetahui gambaran kompetensi para pustakawan. Hasil penelitian menemukan bahwa dalam kompetensi manajerial sekitar 96% pengelola perpustakaan memiliki kompetensi dalam melakukan kebijakan perpustakaan yaitu 87% memiliki kompetensi perawatan koleksi, 90,5% memiliki kompetensi pengelolaan keuangan dan anggaran. Dalam kompetensi pengelolaan informasi, 54% memiliki kompetensi dalam mengembangkan koleksi, 53% memiliki kompetensi pengorganisasian informasi, 47% memiliki kompetensi memberikan jasa dan informasi. Dalam kompetensi kependidikan, 60% memiliki integritas yang tinggi, 60% memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam kompetensi sosial, 59% memiliki kompetensi dalam membangun hubungan sosial, 56% memiliki kompetensi membangun komunikasi. Dalam kompetensi pengembangan profesi, 48% memiliki kompetensi mengembangkan ilmu, 58% memiliki kompetensi menghayati etika, dan 60% memiliki komperensi meningkatkan kebiasaan membaca.

(Kanada, Rabial. 2015) melakukan penelitian, dengan hasil penelitian bahwa tingkat partisipasi organisasi maupun para guru sangat tinggi tentang kebutuhan pelatihan yang diperlukan peserta didik.

Dengan antusias para guru dalam mengikuti program pelatihan. Pelatihan yang diikuti juga berdampak pada tingginya tingkat pelayanan terhadap *costumer* baik *costumer* primer (siswa) atau *costumer* sekunder (orang tua dan masyarakat). Ditemuka bahwa analisis kebutuhan dalam pelatihan ini menggunakan tahap mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menyusun program tahunan yang akan dilaksanakan.

Pada penelitian (Qamariyah, Nurul, Ali Nurhadi. 2021) menyatakan bahwa analisis diklat perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kompetensi peserta diklat dan juga tingkat pengetahuan peserta diklat, yaitu dengan membandingkan antara kompetensi yang dimiliki peserta dengan yang di inginkan atau diharapkan. Pada penelitian ini meneliti pelatihan guru PAI yang menyatakan analisis kebutuhan penting dilakukan karena untuk memastikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan dibutuhkan guru untuk mengatasi kesenjangan ataupun perbedaan, memastikan kesenjangan atau perbedaan yang dihadapi dapat diatasi melalui diklat, memastikan karakteristik guru yang tepat untuk ikut andil dalam diklat, memastikan kemampuan sumber daya yang ada untuk menyelenggarakan diklat.

Dalam penelitian (Sarwandi) yang bertempat di kantor Diklat Bekasi ditemukan bahwa dengan dilakukan analisis kebutuhan dapat mengetahui bahwa tingkat partisipasi instansi maupun pegawai dinas perhubungan masih sangat rendah tentang kebutuhan yang dibutuhkan pada Kantor Diklat Transportasi Darat Bekasi tersebut. Dengan dilakukannya analisis kebutuhan dalam mengetahui pelatihan apa yang sesuai dan dapat diikuti oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut. Analisis yang akan dilakukan meliputi; analisis organisasi (menganalisis rencana jangka pendek dan panjang, menganalisis iklim organisasi, menganalisis struktur organisasi), analisis operasional, dan individu.

Dalam penelitian yang dilakukan (Hamid, Abdul. 2019) yang bertujuan untuk mengetahui bahwa analisis kebutuhan diklat dapat meningkatkan mutu di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. Dalam penelitian ini memberikan tahapan-tahapan analisis kebutuhan yang dilakukan dengan tingkat kebutuhan diklat, tingkat kebutuhan diklat tersebut antara lain: kebutuhan diklat pada tingkat jabatan, kebutuhan diklat pada tingkat organisasi, dan kebutuhan diklat pada tingkat individu. Pelaksanaan analisis kebutuhan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin ini melakukan dengan berbagai pendekatan analisis. Pertama, pendekatan analisis kinerja dengan mengidentifikasi standar kerja, kinerja, identifikasi masalah, dan mengidentifikasi bagaimana solusi dari permasalahan tersebut. Kedua, pendekatan *forum grup discussion* yaitu peserta diberikan kesempatan untuk mengungkapkan ide, melakukan klasifikasi dan menentukan prioritas mana yang dibutuhkan oleh peserta. Dengan itu peserta dapat mengetahui diklat apa yang akan mereka jalani. Ketiga, pendekatan DIF (*Difficulty, Importance, and Frequency*) yaitu pada pendekatan ini dilakukan analisis dengan dasar jabatan yang sedang ditempati dengan tingkat kesusahan yang peserta alami.

Dalam penelitian yang dilakukan dengan sasarannya adalah mereka yang dianggap membutuhkan materi untuk pekerjaan mereka saat itu (Cahya, Agus Dwi, et.al. 2021) menyatakan bahwa dengan melakukan analisis kebutuhan peneliti menemukan kesenjangan yang ada di UMKM Happy Kue Lompong. Sebelum dilakukan analisis mereka mengetahui cara apa yang akan dilakukan misalnya dengan pembuatan iklan pada sosial media untuk menunjang keberhasilan produk yang mereka jual.

Penelitian yang dilakukan (Ginting, Agustina. 2018) yang bertempat di Rumah Sakit Al Mariner Cilandak ditemukan bahwa pelatihan yang dilaksanakan kurang baik. Hasil dari pelatihan yang dilakukan kurang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan pada Permenkes Nomor 129/Menkes/Sk/Ii/2008 yang mengharuskan standar pelayanan minimal 40% tetapi yang sebenarnya terjadi hanya 20%. Dengan kekurangan tersebut maka akan dilakukan pelatihan tentang kegawatdaruratan dan melakukan analisis kebutuhan untuk mengukur sejauh mana mengetahui kompetensi yang diharapkan. Analisis kebutuhan dilakukan dengan metode tanya jawab yang kemudian verifikasi dan dokumentasi tentang berbagai masalah.

Dari uraian di atas dari jurnal-jurnal dapat dilihat bahwa *Needs Assesment* atau analisis kebutuhan sangat diperlukan di setiap pelatihan untuk menunjang keberhasilan program pelatihan itu sendiri. Setiap program pelatihan memiliki perencanaan yang berbeda-beda dengan metode dan model pembelajaran yang berbeda-beda pula. Begitu pula dengan cara menganalisis kebutuhan peserta pelatihan, menganalisis kebutuhan sesuai dengan bidang apa yang dialami peserta dengan kesenjangan kebutuhan. Dari uraian di atas dapat dilihat setiap program pelatihan menganalisis kebutuhan ada yang dengan menggunakan angka maupun menggunakan analisis perbuatan atau pekerjaan.

Simpulan

Suatu model pembelajaran dalam pelatihan akan efektif jika dilandasi dengan strategi dan pendekatan yang cocok bagi peserta didik maupun pelatihan tersebut. Model pembelajaran suatu pelatihan akan menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan peserta didik, karena diadakannya pelatihan bertujuan untuk mengatasi kesenjangan para karyawan dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Dengan model pembelajaran TNA (*Training Needs Assesment*) akan mengetahui dan mengidentifikasi apa saja kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh peserta pelatihan. Maka dari itu analisis kebutuhan selalu dilakukan di awal proses pelatihan sebagai pondasi atas keberhasilannya pelatihan seseorang. Seperti dari jurnal-jurnal yang sudah di review, analisis kebutuhan ini sangat diperlukan dan penting dalam mengukur kemampuan seseorang dan untuk mengetahui pelatihan apa yang harus diikuti untuk menghilangkan kesenjangan seseorang. Biasanya untuk mengukur kemampuan peserta di awal pelatihan dengan melakukan identifikasi keterampilan yang nantinya akan dihitung atau dinilai dari jumlah persen di setiap kategori Analisa. Hambatan-hambatan sering ditemukan dalam pelatihan, misalnya tidak ada perkembangan yang signifikan setelah mengikuti proses pelatihan, hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian identifikasi kebutuhan peserta pelatihan di awal proses pelatihan. Maka dari itu sebelum dilakukannya pelatihan sangat perlu menyusun sistem pelatihan yang pas, memperhatikan model dan metode yang tepat, dan ketersediaan sarana, prasarana, dan dana yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan suatu pelatihan.

Referensi

- Aprilia, D. I., Permana, J., dan Syarifah, L. S. (2019). Analisis Kebutuhan Pelatihan Kewirausahaan: Sebuah Upaya Pengembangan Kemandirian Ekonomi bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 19(3), 356-365.
- Balawa, I. G. W., Bagan, I. W dan Syarifah, W. (2016). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Cahya, A. D, et al. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Manajement*, 4(2), 230-242.
- Fitria, H, Darmawan, D., Faturrohman, N. (2021). Hubungan Kecakapan Vokasional Khusus Dengan Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Tata Boga. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 6(1).
- Ginting, A. (2018). Analisis Kebutuhan Pelatihan Personal Unit Gawat Darurat Di Rumah Sakit Al Mariner Cilandak Tahun 2018. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 3(1), 46-55).
- Hamid, A. (2019). Menuju Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bermutu dengan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). *WIDYABORNEO*. 1(02), 117-128.
- Johan, R. C. (2012). Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Memenuhi Kompetensi Literasi Informasi Pengelola Perpustakaan Sekolah. *EduLib*, 2(2).
- Kamil, M. (2003). Model-model pelatihan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kanada, R. (2015). Analisis Kebutuhan Pelatihan In-House Training. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 158-172.
- Qamariyah, N dan Nurhadi, A. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Berbasis IT bagi Guru PAI di Tengah Pandemi Covid'19. *Indonesian Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 7-15.

- Sarwandi. (2019). Kajian Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan Pada Kantor Diklat Transportasi Darat Bekasi.
- Sudjana. (2007). Sistem & Manajemen Pelatihan. *Bandung: Falah Production.*