

Implementasi Program Pelatihan

Syifaul Kolbi¹, Siti Nuria Hidayati², Putra Panjalu³, Machdum Bachtiar⁴

^{1,2,3,4} Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin
Banten

e-mail: 231340087.syifaul@uinbanten.ac.id¹, 231340111.siti@uinbanten.ac.id²,
231340089.putra@uinbanten.ac.id³, machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to describe the stages of training program implementation as a strategy for developing competitive human resources amid the demands of change and workplace competition. The problem addressed focuses on the gap between the ideal concept of training and its implementation, which is often not systematically managed. This study employs a literature review approach through the identification, selection, and critical analysis of relevant sources. The findings indicate that the effectiveness of training is determined by the integration of five main stages: thorough preparation and coordination, participatory learning implementation, consistent monitoring and supervision, measurable evaluation of processes and outcomes, and follow-up development integrated with talent management and leadership. Each stage is interconnected and ensures alignment between objectives, methods, and organizational needs. A structured and sustainable implementation has the potential to enhance individual competencies, strengthen organizational performance, and support strategic human resource development.

Keywords: Training Implementation, Human Resource Development, Training Evaluation, Leadership

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan tahapan implementasi program pelatihan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing di tengah tuntutan perubahan dan persaingan kerja. Permasalahan yang diangkat berfokus pada kesenjangan antara konsep pelatihan yang ideal dan pelaksanaannya yang sering kali belum terkelola secara sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kepustakaan melalui penelusuran, seleksi, dan analisis kritis terhadap berbagai literatur yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan ditentukan oleh keterpaduan lima tahapan utama, yaitu persiapan dan koordinasi yang matang, pelaksanaan pembelajaran yang partisipatif, monitoring dan pengawasan yang konsisten, evaluasi proses dan hasil yang terukur, serta tindak lanjut dan pengembangan yang terintegrasi dengan manajemen talenta dan kepemimpinan. Setiap tahapan saling berkaitan dan berfungsi memastikan kesesuaian antara tujuan, metode, serta kebutuhan organisasi. Implementasi yang terstruktur dan berkelanjutan berpotensi meningkatkan kompetensi individu, memperkuat kinerja organisasi, serta mendukung pembangunan sumber daya manusia secara strategis.

Kata kunci: Implementasi Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Pelatihan, Kepemimpinan

1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan persaingan kerja yang semakin terbuka dan menuntut setiap negara memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Kenyataan di lapangan menunjukkan

bahwa kemajuan teknologi dan pembangunan infrastruktur belum tentu berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan apabila tidak didukung oleh kualitas SDM yang memadai. Persaingan dalam memperoleh pekerjaan pun semakin

ketat dan sangat ditentukan oleh kompetensi, keterampilan, serta sikap profesional individu. Dalam konteks ini, SDM memegang peranan yang sangat krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan pembangunan. Noor et al (2024) menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan menjadi strategi utama dalam menghasilkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing.

Kebutuhan akan SDM yang unggul tidak hanya berkaitan dengan aspek pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan sikap. Di era abad ke-21, individu dituntut memiliki kemampuan berpikir kritis, keterampilan teknis, serta kecerdasan emosional dan spiritual yang seimbang agar mampu menghadapi berbagai tantangan (Hidayatulloh, 2019). Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak cukup dilakukan melalui pendidikan formal semata, tetapi juga perlu diperkuat melalui pendidikan nonformal, salah satunya melalui program pelatihan (Ramadhani & Ritonga, 2022). Pelatihan dipandang sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kapasitas individu, terutama bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan, sehingga dapat mendorong kemandirian ekonomi dan pengembangan wirausaha (Ridwan et al., 2023).

Sejumlah kajian telah menempatkan pelatihan sebagai komponen penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan diyakini mampu meningkatkan kemampuan kerja serta mendukung peningkatan kinerja individu maupun institusi (Bariqi, 2018). Dalam lingkup organisasi, pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM sebagai aset utama dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal (Pribadi, 2016). Selain itu, pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan keterampilan juga memiliki kontribusi dalam penanggulangan kemiskinan, karena membuka peluang produktivitas dan peningkatan pendapatan. Dengan demikian, secara teoritis telah

banyak ditegaskan bahwa pelatihan memiliki peran signifikan dalam pembangunan SDM.

Namun demikian, persoalan yang sering muncul bukan terletak pada pentingnya pelatihan, melainkan pada bagaimana program tersebut diimplementasikan. Program sebagai rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu harus dilaksanakan secara sistematis dan terarah (Maria et al., 2023). Dalam proses implementasi, keberhasilan program dipengaruhi oleh adanya faktor pendorong dan faktor penghambat yang harus dikelola dengan baik (Andani et al., 2019). Pada praktiknya, tidak sedikit program pelatihan yang berhenti pada tahap pelaksanaan tanpa didukung persiapan yang matang, monitoring yang konsisten, evaluasi yang terukur, serta tindak lanjut yang berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep pelatihan sebagai strategi pengembangan SDM dan implementasinya di lapangan.

Kesenjangan tersebut penting untuk dikaji karena implementasi yang kurang terstruktur dapat mengurangi efektivitas pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa persiapan dan koordinasi yang jelas, pelaksanaan kegiatan berpotensi tidak tepat sasaran. Tanpa monitoring dan pengawasan, pelaksanaan program sulit dikendalikan dan dievaluasi. Tanpa evaluasi proses dan hasil, capaian program tidak dapat diukur secara objektif. Begitu pula tanpa tindak lanjut dan pengembangan, dampak pelatihan cenderung bersifat sementara dan tidak berkelanjutan. Oleh sebab itu, diperlukan pembahasan yang komprehensif mengenai tahapan implementasi program pelatihan agar pelatihan benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menguraikan secara konseptual implementasi program pelatihan yang meliputi lima tahapan utama, yaitu: (a) persiapan dan koordinasi,

(b) pelaksanaan kegiatan pelatihan, (c) monitoring dan pengawasan, (d) evaluasi proses dan hasil, serta (e) tindak lanjut dan pengembangan. Pembahasan difokuskan pada penguatan aspek teoretis guna memberikan gambaran yang sistematis mengenai bagaimana program pelatihan seharusnya dirancang, dilaksanakan, dan dikembangkan agar selaras dengan tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu program pelatihan pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kualitas materi maupun metode yang digunakan, melainkan sangat dipengaruhi

2. Metode

Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*). Metode ini telah dilaksanakan dengan cara mengkaji secara kritis dan mendalam berbagai bahan pustaka yang relevan dengan topik implementasi program pelatihan, seperti buku, artikel ilmiah, dan jurnal yang layak dijadikan referensi. Penelitian kepustakaan merupakan studi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data melalui berbagai material yang tersedia di perpustakaan, seperti dokumen, buku, majalah, serta karya ilmiah lainnya (Sari & Asmendri, 2020). Penelitian ini bersifat kepustakaan karena seluruh sumber data yang digunakan berasal dari literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan pokok pembahasan, tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan.

Proses penelitian dilakukan melalui tahapan penelusuran dan seleksi literatur yang relevan, pengorganisasian sumber sesuai dengan fokus pembahasan, serta analisis isi untuk memahami dan mengkaji konsep implementasi program pelatihan secara sistematis. Data yang ditemukan dianalisis secara mendalam dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penulisan, kemudian digunakan untuk menggambarkan serta menjelaskan aspek-aspek penting yang meliputi persiapan dan koordinasi, pelaksanaan kegiatan pelatihan,

oleh ketepatan implementasi di setiap tahapannya. Program yang direncanakan dengan matang, dikoordinasikan secara efektif, dilaksanakan sesuai kebutuhan, serta didukung monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut yang berkelanjutan akan memberikan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan kompetensi individu dan kinerja institusi. Dengan demikian, implementasi yang sistematis dan terintegrasi menjadi fondasi penting dalam mewujudkan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berdaya saing.

monitoring dan pengawasan, evaluasi proses dan hasil, serta tindak lanjut dan pengembangan. Dengan pendekatan ini, metode yang digunakan mendukung penyusunan pembahasan yang runtut, dapat ditelusuri kembali, dan memiliki dasar akademik yang dapat dipertanggungjawabkan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Persiapan dan Koordinasi

Persiapan dan koordinasi merupakan tahap awal yang krusial dalam implementasi program pelatihan. Tahap ini tidak sekadar bersifat administratif, melainkan juga strategis karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelatihan. Berdasarkan tinjauan teori, sebelum pelatihan dilaksanakan, semua aspek persiapan harus dilakukan secara menyeluruh agar pelatihan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diharapkan. Persiapan ini mencakup pemilihan instruktur yang kompeten, penyusunan materi pelatihan yang relevan, serta pemberitahuan kepada peserta mengenai jadwal dan lokasi pelatihan (Phan et al., 2022).

Pemilihan instruktur menjadi faktor kunci dalam persiapan pelatihan. Seorang instruktur yang kompeten tidak hanya harus menguasai materi secara mendalam, tetapi juga mampu menyampaikan materi dengan metode yang menarik, interaktif, dan sesuai karakteristik peserta. Keahlian instruktur

dalam memfasilitasi diskusi, memberikan contoh praktik, serta memotivasi peserta sangat menentukan tingkat pemahaman peserta dan kualitas transfer pengetahuan. Dengan demikian, proses belajar menjadi lebih efektif dan tujuan pelatihan dapat dicapai secara optimal.

Selain itu, penyusunan materi pelatihan harus dilakukan secara sistematis dan logis agar semua topik yang relevan tercakup, serta dapat membangun kompetensi peserta secara bertahap. Materi yang terstruktur juga membantu peserta menghubungkan teori dengan praktik, sehingga keterampilan yang diperoleh lebih aplikatif. Koordinasi yang baik antar pihak yang terlibat, termasuk manajer, instruktur, dan peserta, menjadi bagian penting dari persiapan. Komunikasi yang jelas terkait tujuan pelatihan, harapan peserta, serta jadwal dan lokasi pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta. Pemberitahuan yang disampaikan jauh-jauh hari memungkinkan peserta menyiapkan diri secara fisik maupun mental, sehingga proses pelatihan berjalan lancar.

Menurut Subyantoro et al (2022), persiapan pelatihan dapat dijabarkan dalam beberapa langkah tambahan yang saling mendukung efektivitas pelatihan:

- a. Menentukan target atau tujuan pelatihan

Penetapan tujuan pelatihan menjadi fondasi dari seluruh rangkaian kegiatan. Tujuan harus dirumuskan secara jelas, terukur, dan realistis agar dapat dijadikan acuan dalam menyusun strategi pelatihan. Perumusan tujuan yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, biaya, serta efektivitas akan memudahkan organisasi dalam melakukan pengawasan dan evaluasi. Secara teoretis, tujuan yang spesifik akan meningkatkan fokus dan konsistensi pelaksanaan program. Selain itu, adanya jadwal pengawasan dan peninjauan berkala memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi hambatan lebih awal serta melakukan

penyesuaian apabila diperlukan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat seremonial, tetapi benar-benar diarahkan untuk mencapai perubahan kompetensi yang terukur.

- b. Menyiapkan informasi lengkap tentang materi pelatihan

Penyusunan dan penyampaian informasi materi pelatihan secara lengkap merupakan bentuk transparansi sekaligus strategi peningkatan kesiapan peserta. Materi yang dirancang sesuai kebutuhan organisasi akan membantu peserta memahami relevansi pelatihan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Penjelasan mengenai alur pembelajaran, capaian yang diharapkan, serta manfaat praktis dari pelatihan akan meningkatkan motivasi peserta. Dalam teori pembelajaran orang dewasa, relevansi dan kejelasan tujuan belajar menjadi faktor penting yang mendorong keterlibatan aktif. Selain itu, pemberian informasi yang memadai dapat mengurangi rasa cemas ketika peserta menghadapi materi baru, sehingga mereka dapat lebih fokus selama proses pembelajaran berlangsung.

- c. Menentukan metode pelatihan

Pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan karakteristik tujuan dan peserta. Metode seperti on-the-job training memungkinkan peserta belajar langsung di lingkungan kerja sehingga transfer keterampilan lebih cepat terjadi. Sementara itu, off-the-job training memberikan ruang refleksi dan pendalaman materi tanpa tekanan operasional. Apprenticeship dan internship memiliki fokus pada pembelajaran berbasis praktik dengan durasi yang berbeda, sedangkan kursus keterampilan khusus dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi tertentu. Dalam perspektif teori pengembangan SDM, kesesuaian antara metode dan tujuan akan meningkatkan efektivitas pembelajaran serta memperbesar peluang terjadinya perubahan perilaku kerja. Oleh karena itu, pemilihan metode tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan harus

melalui pertimbangan kebutuhan, sumber daya, serta kondisi organisasi.

d. Menentukan mentor atau instruktur pelatihan

Kualitas mentor atau instruktur memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas pelatihan. Mentor internal biasanya memiliki pemahaman mendalam mengenai budaya dan prosedur organisasi sehingga lebih efektif untuk pelatihan yang berorientasi pada operasional internal. Sebaliknya, mentor eksternal dapat menghadirkan perspektif baru, pengalaman lintas organisasi, serta wawasan profesional yang lebih luas. Dalam teori pembelajaran, peran fasilitator bukan hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator. Kemampuan instruktur dalam menyesuaikan metode dengan karakteristik peserta menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan proses transfer pengetahuan dan keterampilan.

Pembahasan ini menunjukkan bahwa persiapan dan koordinasi bukan hanya kegiatan administratif, tetapi juga langkah strategis yang memengaruhi keberhasilan pelatihan. Dengan persiapan yang matang, perusahaan dapat memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya terlaksana secara teknis, tetapi juga memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi peserta. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen pelatihan yang menekankan pentingnya keselarasan antara tujuan, materi, metode, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pelatihan.

3.2 Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan merupakan tahap inti dari sebuah program, karena pada fase ini seluruh perencanaan yang telah disusun pada tahap persiapan diterjemahkan ke dalam praktik pembelajaran yang nyata. Keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kualitas interaksi antara instruktur dan peserta, kesesuaian metode yang digunakan, serta kesiapan peserta untuk terlibat aktif dalam

proses pembelajaran. Pada tahap ini, rancangan program diuji langsung dan menjadi penentu apakah tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal.

Selama pelatihan, keterlibatan aktif peserta menjadi faktor penting. Peserta tidak hanya menjadi penerima informasi pasif, tetapi juga didorong untuk berpartisipasi dalam diskusi, latihan, dan kegiatan praktis. Kegiatan praktis, seperti simulasi atau studi kasus, membantu peserta menginternalisasi materi pelatihan dan memudahkan penerapan pengetahuan serta keterampilan baru dalam konteks pekerjaan mereka. Instruktur memainkan peran kunci dalam proses ini dengan menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan interaktif, menggunakan berbagai metode pengajaran yang mampu menjaga fokus dan motivasi peserta. Teknik pembelajaran yang bervariasi, mulai dari ceramah interaktif, diskusi kelompok, hingga praktik langsung, mampu menciptakan dinamika pembelajaran yang lebih hidup dan efektif (Irawan et al., 2024).

Keberhasilan pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan belajar. Ruang pelatihan harus diatur sedemikian rupa agar peserta merasa nyaman, dapat berkonsentrasi, dan terbuka untuk berinteraksi. Kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, serta ketersediaan kursi dan meja yang memadai, berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, keberhasilan pelatihan tidak lepas dari kesiapan sarana teknis, seperti proyektor, komputer, dan akses internet. Peralatan ini harus berfungsi dengan baik untuk mendukung proses pembelajaran. Instruktur pun perlu memiliki kemampuan untuk menangani tantangan yang mungkin muncul, baik berupa gangguan teknis maupun kesulitan peserta dalam memahami materi, sehingga jalannya pelatihan tetap lancar.

Evaluasi menjadi elemen penting yang tidak bisa diabaikan dalam pelaksanaan pelatihan. Evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai metode, mulai

dari tes, kuis, hingga pengumpulan umpan balik dari peserta. Tujuan utama evaluasi adalah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan dan memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai. Hasil evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pengukuran keberhasilan pelatihan saat itu, tetapi juga menjadi dasar bagi perbaikan dan penyempurnaan materi serta metode pengajaran untuk pelatihan di masa mendatang (Abuzarqa & Tarnoczi, 2021).

Proses pelatihan sendiri harus dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Program yang telah dirancang melalui tahapan Design Training disampaikan kepada peserta sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Keberhasilan penyampaian materi bergantung pada sinergi antara trainer dan penyelenggara pelatihan. Trainer bertugas mengisi gap kompetensi peserta dan memastikan setiap materi disampaikan dengan cara yang dapat dipahami dan diaplikasikan. Sementara itu, penyelenggara pelatihan bertanggung jawab menyediakan fasilitas, peralatan, dan dukungan logistik agar kegiatan dapat berlangsung sesuai rencana. Kolaborasi ini memastikan setiap sesi berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan awal pelatihan.

Tahap penyampaian materi bukan hanya tentang pemberian informasi, tetapi juga tentang bagaimana peserta dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh. Pelatihan yang efektif mampu membuat peserta aktif berpikir, berdiskusi, dan mencoba langsung penerapan materi. Memberikan waktu bagi peserta untuk merefleksikan hasil belajar mereka juga sangat penting, karena refleksi membantu peserta memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta merencanakan bagaimana materi yang dipelajari dapat digunakan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan cara ini, pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan adaptif peserta (Chandra et al., 2021).

Dengan pelaksanaan yang terencana dan dikelola dengan baik, program pelatihan mampu memberikan pengalaman belajar yang bermakna, meningkatkan motivasi peserta, serta menghasilkan perubahan nyata dalam kompetensi dan keterampilan. Selain itu, pelatihan yang efektif juga memperkuat budaya belajar di lingkungan organisasi, mendorong kolaborasi antar peserta, dan menumbuhkan sikap proaktif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang baik bukan sekadar menyampaikan materi, tetapi menciptakan proses pembelajaran yang holistik, praktis, dan berorientasi pada hasil.

3.3 Monitoring dan Pengawasan

Monitoring dan pengawasan merupakan komponen penting dalam implementasi program pelatihan karena berfungsi menjamin kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Monitoring dipahami sebagai proses pengamatan serta pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan selama pelatihan berlangsung. Fokus utama monitoring adalah pada proses pelaksanaan, sehingga kegiatan ini dilakukan sejak awal hingga akhir program guna memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Melalui monitoring, penyelenggara dapat mengidentifikasi kendala yang muncul di lapangan, seperti ketidaksesuaian metode, keterbatasan sarana, maupun rendahnya partisipasi peserta, sehingga perbaikan dapat segera dilakukan tanpa harus menunggu program selesai.

Dalam praktiknya, monitoring mencakup berbagai aspek pelaksanaan pelatihan, seperti ketepatan jadwal, keterlaksanaan materi, tingkat kehadiran dan partisipasi peserta, kinerja instruktur atau fasilitator, serta kesiapan sarana dan prasarana pendukung. Melalui monitoring, penyelenggara memperoleh informasi faktual mengenai kondisi nyata pelaksanaan pelatihan yang dapat

digunakan sebagai dasar untuk melakukan tindakan korektif apabila ditemukan kendala atau penyimpangan selama proses berlangsung (Sugiyono, 2019).

Sementara itu, pengawasan merupakan kegiatan pengendalian dan penilaian terhadap seluruh pelaksanaan program pelatihan agar tetap berada dalam koridor standar, aturan, dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan menekankan pada fungsi kontrol untuk mencegah terjadinya penyimpangan serta menjaga mutu pelaksanaan pelatihan. Aspek yang diawasi meliputi disiplin peserta, penerapan metode pembelajaran, kinerja instruktur, penggunaan anggaran, serta kualitas proses pelatihan secara keseluruhan.

Pengawasan dapat dilaksanakan dalam dua bentuk, yaitu pengawasan internal dan pengawasan eksternal. Pengawasan internal dilakukan oleh tim penyelenggara pelatihan untuk mengontrol jalannya kegiatan secara langsung, sedangkan pengawasan eksternal dilakukan oleh pihak di luar penyelenggara, seperti lembaga penjamin mutu atau pengawas independen, guna memberikan penilaian yang lebih objektif dan akuntabel. Kedua bentuk pengawasan ini saling melengkapi dalam menjaga kualitas implementasi program pelatihan (Zainuddin et al., 2024).

Secara strategis, monitoring dan pengawasan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pelatihan. Monitoring membantu memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan dan rencana, sedangkan pengawasan berfungsi mencegah kesalahan serta penyimpangan yang dapat menurunkan mutu pelatihan. Selain itu, hasil monitoring dan pengawasan menyediakan data yang akurat untuk evaluasi, pengambilan keputusan, serta pengembangan program pelatihan di masa mendatang. Dengan demikian, monitoring dan pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran organisasi yang berkontribusi pada

peningkatan mutu program pelatihan secara berkelanjutan melalui perbaikan desain, metode, strategi pembelajaran, serta peningkatan kompetensi instruktur dan kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta.

3.4 Evaluasi Proses dan Hasil

Evaluasi dalam program pelatihan merupakan tahapan penting yang tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses pelaksanaan pelatihan. Evaluasi dilakukan secara sistematis dan terencana untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan pelatihan, baik ditinjau dari proses pelaksanaan maupun hasil yang diperoleh peserta. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui sejauh mana materi yang diberikan mampu dipahami, diterapkan, dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi peserta. Evaluasi memiliki posisi strategis dalam siklus pelatihan karena berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan terkait perbaikan, penyempurnaan, serta pengembangan program pelatihan di masa mendatang.

Dalam implementasi program pelatihan, evaluasi umumnya dibedakan menjadi evaluasi proses dan evaluasi hasil. Evaluasi proses dilakukan selama pelatihan berlangsung dengan tujuan menilai kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang telah dirancang sebelumnya. Fokus evaluasi proses terletak pada bagaimana pelatihan dilaksanakan, bukan semata-mata pada capaian akhir yang diperoleh peserta. Aspek yang diamati meliputi kesiapan instruktur, metode yang digunakan, partisipasi peserta, penggunaan media dan sarana prasarana, alokasi waktu, serta dinamika interaksi selama kegiatan berlangsung. Melalui evaluasi proses, penyelenggara dapat mengidentifikasi hambatan atau kendala yang muncul secara langsung sehingga dapat segera dilakukan perbaikan atau penyesuaian.

Evaluasi proses mencakup berbagai aspek pelaksanaan pelatihan, antara lain ketepatan pelaksanaan jadwal, kinerja instruktur atau fasilitator, tingkat partisipasi

peserta, kesesuaian metode dan media pembelajaran, serta kesiapan sarana dan prasarana pendukung. Keberadaan evaluasi proses memungkinkan penyelenggara mendeteksi hambatan dan kendala sejak dini sehingga dapat segera dilakukan perbaikan selama pelatihan masih berlangsung. Teknik yang lazim digunakan dalam evaluasi proses meliputi observasi langsung, pengisian lembar monitoring, pencatatan lapangan, wawancara singkat dengan peserta, serta dokumentasi kegiatan pelatihan (Sugiyono, 2019).

Selain evaluasi proses, evaluasi hasil dilakukan setelah program pelatihan selesai untuk menilai tingkat keberhasilan pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Khosyiyin & Fakhruddin, 2022). Evaluasi hasil berfokus pada perubahan yang dialami peserta sebagai dampak dari pelatihan yang diikuti, baik dari segi peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun perubahan sikap dan perilaku kerja. Penilaian ini dapat dilakukan melalui tes, observasi kinerja, maupun penilaian atasan terhadap penerapan materi di tempat kerja. Evaluasi hasil menjadi indikator utama efektivitas program pelatihan karena menunjukkan sejauh mana pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi individu dan kinerja organisasi.

Evaluasi dalam program pelatihan dilakukan secara komprehensif melalui evaluasi proses dan evaluasi hasil untuk menilai keberhasilan pelaksanaan dan pencapaian tujuan pelatihan. Evaluasi hasil mencakup penilaian terhadap peningkatan pengetahuan, perubahan sikap, penguasaan keterampilan, serta dampak pelatihan terhadap kinerja atau penerapan hasil belajar peserta. Aspek-aspek tersebut sejalan dengan model evaluasi pelatihan empat tingkat yang dikemukakan oleh Donald L. Kirkpatrick dan James D. Kirkpatrick, yang menekankan penilaian terpadu terhadap reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil pelatihan. Sementara itu, evaluasi proses berfungsi memastikan

kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Engriyani, 2022). Kedua jenis evaluasi ini saling melengkapi, karena evaluasi proses membantu mengidentifikasi kendala selama pelaksanaan, sedangkan evaluasi hasil memberikan gambaran objektif mengenai efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, evaluasi yang sistematis dan menyeluruh menjadi kunci peningkatan mutu serta keberlanjutan program pelatihan (Sugiyono, 2019).

3.5 Tindak Lanjut dan Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas individu dan memperkuat kinerja organisasi. Pengembangan ini mampu mendorong motivasi berkarir karena karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan berkembang sesuai potensi yang dimiliki. Teamwork yang solid juga lebih mudah terbentuk apabila setiap anggota memiliki keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki. Pada tahap tindak lanjut dan pengembangan, organisasi perlu menyediakan pembelajaran berkelanjutan, pelatihan terarah, sistem imbalan dan sanksi yang adil, serta perencanaan karier yang jelas. Upaya tersebut menjadi investasi jangka panjang untuk membangun kompetensi, komitmen, dan budaya kerja yang produktif.

Pada umumnya, penempatan suatu jabatan merupakan penghargaan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai, karena penempatan yang salah akan merugikan organisasi secara keseluruhan. Pimpinan organisasi harus melakukan “right man on right place atau right man on the right job”, bukan karena unsur nepotisme atau kumpulan kroni dalam menempatkan seseorang pada jabatan yang sesuai. Merupakan tugas pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengaktualisasikan diri, mengembangkan, dan mencapai karir; maka sebagian besar pegawai akan memahami bahwa bila tiba

saatnya mereka akan dipromosikan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Dalam pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan keahlian didalam kerja dengan cara meningkatkan DIKLAT yang sesuai dengan realitas wilayah tersebut, DIKLAT menjadi sarana pendidikan dan pelatihan yang sangat penting dilakukan untuk sumber daya manusia di wilayah tersebut.

Selanjutnya mengidentifikasi dan memenejemen keahlian sumber daya manusia untuk menyesuaikan kerja dengan keahliannya, mingindentifikasi dan menejemen talenta adalah faktor pembeda kinerja organisasi. Organisasi yang ingin mengembangkan bisnisnya mau tidak mau harus mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik dibidannya. Dengan orang-orang yang bertalenta dalam jumlah yang cukup dan di posisi yang tepat serta pemberdayaan optimal, dapat mendorong pada perbaikan secara berkesinambungan sehingga terjadi pertumbuhan pada Perusahaan. Pada buku *The War of Talent*, Michaels menjelaskan dalam Pella dan Inayati (2011) menuliskan penelitian McKinsey pada 13 ribu eksekutif pada lebih dari 120 perusahaan. Hasilnya adalah para eksekutif tersebut meyakini bahwa pengelolaan manajemen talenta yang lebih baik akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Penelitian jungan mengungkapkan bahwa perusahaan dengan aktivitas menarik, mengembangkan, dan memelihara pemimpin-pemimpin bertalenta dengan lebih baik akan mendapatkan angka indikator kinerja 22% lebih tinggi dalam pengembalian investasi pemegang saham.

Implementasi manajemen talenta mencakup tiga hal utama yaitu proses menarik talenta terbaik, pengembangan karyawan bertalenta, dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi. Masing-masing aktivitas ini saling terhubung dan terintegrasi. Menurut Haudi et al (2021), integrasi manajemen talenta dimulai dari:

a. Planning (Perencanaan)

Tahap planning merupakan fondasi utama dalam manajemen talenta karena menjadi dasar bagi seluruh proses berikutnya. Pada tahap ini, organisasi melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Perencanaan mencakup identifikasi jumlah tenaga kerja, kualifikasi pendidikan, kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, hingga potensi kepemimpinan yang diperlukan. Selain itu, organisasi juga melakukan analisis terhadap kondisi internal (misalnya ketersediaan SDM saat ini) dan faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, persaingan industri, dan perubahan pasar kerja. Dengan perencanaan yang matang dan berbasis data, organisasi dapat meminimalkan risiko kesenjangan kompetensi (skill gap) serta memastikan kesiapan talenta untuk menghadapi tantangan masa depan.

b. Attracting (Menarik Talenta)

Tahap attracting berfokus pada strategi untuk menarik individu berbakat agar tertarik bergabung dengan organisasi. Dalam era persaingan global, organisasi tidak hanya bersaing dalam produk dan layanan, tetapi juga dalam memperebutkan talenta terbaik. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun citra positif (employer branding) melalui reputasi yang baik, budaya kerja yang sehat, peluang pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang kompetitif. Strategi attracting juga dapat dilakukan melalui pemanfaatan media digital, platform rekrutmen online, program magang, campus hiring, dan kolaborasi dengan institusi pendidikan. Ketika organisasi mampu menunjukkan nilai, visi, dan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, maka calon karyawan berkualitas akan lebih tertarik untuk bergabung.

c. Recruiting (Perekrutan)

Recruiting merupakan proses seleksi untuk mendapatkan kandidat terbaik dari sekumpulan pelamar yang ada. Tahap ini

tidak hanya sekadar menerima karyawan baru, tetapi menekankan pada kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan jabatan dan budaya organisasi. Proses perekrutan biasanya meliputi seleksi administrasi, tes kemampuan, wawancara berbasis kompetensi, psikotes, hingga asesmen potensi. Transparansi, objektivitas, dan keadilan sangat penting dalam proses ini agar diperoleh talenta yang benar-benar sesuai. Perekrutan yang efektif akan menghasilkan karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat, bekerja secara produktif, serta memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi.

d. Assessing (Penilaian)

Tahap assessing adalah proses evaluasi kinerja dan potensi karyawan secara berkala. Penilaian dilakukan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu mencapai target kerja, menunjukkan kompetensi yang dibutuhkan, serta berkembang sesuai harapan organisasi. Sistem penilaian dapat berupa performance appraisal tahunan, evaluasi berbasis Key Performance Indicators (KPI), maupun asesmen kompetensi dan potensi kepemimpinan. Hasil dari proses ini tidak hanya digunakan untuk menilai kinerja, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, pengembangan karier, serta perencanaan suksesi (*succession planning*). Dengan demikian, assessing menjadi alat penting dalam memastikan bahwa talenta yang ada terus berkembang dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

e. Retaining (Mempertahankan Talenta)

Retaining merupakan tahap yang bertujuan menjaga agar talenta terbaik tetap bertahan dan berkomitmen dalam organisasi. Upaya ini sangat penting karena kehilangan karyawan berbakat dapat berdampak pada biaya rekrutmen ulang, penurunan produktivitas, dan hilangnya pengetahuan organisasi. Strategi mempertahankan talenta meliputi pemberian pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, jalur karier yang jelas, sistem

penghargaan dan kompensasi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Selain itu, perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang inspiratif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan strategi retaining yang tepat, organisasi dapat membangun tim yang solid, stabil, dan berdaya saing tinggi.

Kelima tahapan tersebut membentuk satu kesatuan proses yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Perencanaan yang matang akan menentukan keberhasilan dalam menarik dan merekrut talenta yang sesuai, sementara proses penilaian menjadi dasar untuk pengembangan serta strategi mempertahankan karyawan agar tetap berkontribusi secara optimal. Integrasi ini menunjukkan bahwa manajemen talenta bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan strategi jangka panjang yang selaras dengan arah dan tujuan organisasi. Ketika setiap tahapan dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan, organisasi tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia saat ini, tetapi juga siap menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan.

Kepemimpinan mengadung sesuatu yang mendasar, menjadi syarat seseorang menjadi pemimpin dalam tingkat apapun struktur organisasi yang ada. Pada proses kepemimpinan seseorang akan melibatkan individu-individu ini artinya ada yang dipimpin dan ada yang memimpin, adanya kepemimpinan dari seseorang, kelompok kerja menjadi terarah dan pencapaian tujuannya menjadi lebih mudah dan efektif. McShane and Glinov (2003) *Leadership of influencing people and providing an environment for them to achieve team or organizational objectives*. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen efektif yang optimal sehingga perilaku kepemimpinan

diharapkan menjadi panutan bagi yang dipimpin atau pengikutnya (Irawan et al., 2024).

Sifat kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja dan perlu ditumbuhkan oleh setiap individu, apa pun jabatannya. Kepemimpinan menjadi salah satu keterampilan penting dalam menjaga efektivitas organisasi, karena membantu terciptanya komunikasi yang baik,

4. Simpulan dan Saran

Implementasi program pelatihan merupakan faktor penentu dalam memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berhenti pada tataran konsep, tetapi benar-benar menghasilkan perubahan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi bukan pada kurangnya program pelatihan, melainkan pada pelaksanaannya yang belum sepenuhnya terintegrasi dan berkelanjutan. Ketika pelatihan tidak dirancang dan dijalankan secara sistematis, dampaknya cenderung bersifat sementara serta kurang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun institusi.

Pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada keterpaduan setiap tahapan implementasinya. Perencanaan yang berbasis kebutuhan, pelaksanaan yang mendorong partisipasi aktif, monitoring dan pengawasan yang konsisten, serta evaluasi yang komprehensif menjadi satu kesatuan proses yang tidak dapat dipisahkan. Pendekatan yang terintegrasi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan transfer pengetahuan, melainkan proses strategis yang diarahkan pada perubahan perilaku kerja dan peningkatan produktivitas. Dengan demikian, efektivitas pelatihan lebih ditentukan oleh kualitas pengelolaannya dibandingkan oleh banyaknya program yang dilaksanakan.

tanggung jawab yang jelas, serta pemahaman jobdesk di setiap posisi. Pada bagian pengembangan dan tindak lanjut, organisasi perlu memberikan pelatihan, pembinaan, serta evaluasi berkala agar kemampuan kepemimpinan terus berkembang dan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kerja sama tim.

Implikasinya, organisasi perlu menempatkan pelatihan sebagai bagian dari strategi jangka panjang pengembangan SDM dengan menyusun rencana tindak lanjut yang jelas, mengaitkan hasil pelatihan dengan sistem pengembangan karier, serta memastikan adanya mekanisme evaluasi yang berkesinambungan. Upaya ini dapat memperkuat budaya belajar dan meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Mengingat pembahasan ini bersifat konseptual, diperlukan kajian empiris lanjutan untuk menguji sejauh mana implementasi program pelatihan yang terstruktur benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja dalam berbagai konteks organisasi.

Saran

- 1) Melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan Secara Berkala
Organisasi perlu melakukan training needs analysis secara rutin untuk memastikan program pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan aktual. Analisis ini dapat didasarkan pada evaluasi kinerja, perubahan strategi organisasi, maupun perkembangan teknologi. Dengan demikian, pelatihan tidak bersifat umum, tetapi spesifik dan relevan sehingga lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi.
- 2) Mengembangkan Desain Pelatihan yang Partisipatif dan Aplikatif
Pelatihan sebaiknya dirancang dengan metode yang mendorong keterlibatan aktif peserta, seperti studi kasus,

simulasi, dan praktik langsung. Pendekatan ini membantu peserta tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga dampaknya lebih nyata terhadap kinerja.

3) Memperkuat Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelatihan

Organisasi perlu memiliki mekanisme pengawasan yang konsisten selama dan setelah pelatihan berlangsung. Evaluasi tidak hanya dilakukan pada akhir kegiatan, tetapi juga mencakup dampak jangka panjang terhadap kinerja individu dan unit kerja. Hal ini penting untuk mengukur efektivitas pelatihan serta sebagai dasar perbaikan program di masa mendatang.

4) Mengintegrasikan Pelatihan dengan Pengembangan Karier

Hasil pelatihan sebaiknya dihubungkan dengan sistem pengembangan karier, seperti promosi, rotasi jabatan, atau peningkatan tanggung jawab kerja. Integrasi ini dapat meningkatkan motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan secara serius dan memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh benar-benar dimanfaatkan dalam organisasi.

5) Menyusun Rencana Tindak Lanjut (Follow-Up) yang Berkelanjutan

Setelah pelatihan selesai, organisasi perlu menyiapkan program tindak lanjut seperti mentoring, coaching, atau penugasan khusus. Tindak lanjut ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh tidak hilang, melainkan terus dikembangkan dan diterapkan secara konsisten dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

Anh Phan, Chi Huu LU, P. M. N. (2022). Spending on Distribution Information and Communication Technologies and Cost-Effective Operation in Banks. *Journal of Distribution*

Science, 9, 11–21.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15722/jds.20.09.202209.11>

Arief Subyantoro, Tri Mardiana, Z. M. H. (2022). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* (pp. 210–211). ZAHIR PUBLISHING.

Ariska Tri Viky Andani, Endah Setyowati, F. A. (2019). Implementasi Program Pelayanan One Day Service dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Badan Pertanahan Nasional Kota. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 5(3), 328–336.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.005.03.9>

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.

Eny Engriyani, R. (2022). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Menggunakan Model Kirkpatrick Pada Institusi Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 683–692.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7451683>

Erbin Chandra, Enita Rosmika, Efendi, R. K., Nurma Fitrianna, Darwin Lie, Yulfiswandi, I. F., Tamara Latifah Jasmine, E. M. S., & Sukarman Purba, B. P. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. S. Ronal Watrianthos (ed.); pp. 90–91). Yayasan Kita Menulis.

Haudi, Lestariningsih, Marsudi, Ariyanto, Aris, Siagian, A. O. (n.d.). *Pengantar Manajemen Talenta*. Penerbit Insan Cendekia Mandiri, Sumatera Barat.
<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6570>

Hidayatulloh, H. N. (2019). IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KOMPUTER BAGI WARGA BELAJAR PAKET C DI PKBM BINA TERAMPIL

- MANDIRI KERTAWANGI.
JURNAL COMM-EDU, 2(1), 59–68.
- Irawan, Farida Idayati, Henricus Yoki Camar Praskadinata, Fara Dina, Nurrohmi Ambar Tasriastuti, Abdurohim, Freddy Triono, Efa Irdhayanti, Tati Sumarti Bisri, SitiNurdiah, Edi Harapan, Teman Koesmono, Ida Ayu Kade Rachmawati K, M. A. S. (2024). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN* (A. S. Egim (ed.); pp. 89–90). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Milya Sari, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA Milya. *NATURAL SCIENCE: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.15548/NSC.V6I1.1555>
- Muhammad Imam Khosyiin, M. F. (2022). *Evaluasi program pelatihan model kirkpatrick*. 1(2), 42–46.
- Noor, N., & Ganiadi, M. (2024). *Ketercapaian Program Pelatihan Tata Boga Melalui Implementasi Evaluasi Model CIPP (Context , Input , Process , Product) di LPK Hesar Kota Cilegon*. 9, 671–678.
- Nurul Inayah Zainuddin, Rezky Aurelia, D. R. F. (2024). *Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis*. 4(1), 909–917.
- Pribadi, B. A. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE* (p. 1). Kencana.
- Rawan Abuzarqa, T. T. (2021). Performance evaluation using the CAMELS model: A comparative study of local commercial banks in Qatar and Kuwait. *Banks and Bank Systems*, 16(3), 152–165. [https://doi.org/https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/banks-and-bank-systems/issue-389/performance-evaluation-using-the-camels-model-a-comparative-study-of-local-commercial-banks-in-qatar-and-kuwait#:~:text=http%3A//dx.doi.org/10.21511/bbs.16\(3\).2021.14](https://doi.org/https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/banks-and-bank-systems/issue-389/performance-evaluation-using-the-camels-model-a-comparative-study-of-local-commercial-banks-in-qatar-and-kuwait#:~:text=http%3A//dx.doi.org/10.21511/bbs.16(3).2021.14)
- Ridwan, Zaenab Hanim, Misnawati, M. (2023). Implementasi Program Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Bagi Peserta Didik Untuk Meningkatkan Kecakapan Hidup Di BPVP Kota Samarinda. *Journal on Education*, 06(01), 1749–1761.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Puteri Ramadhani, R. R. (2022). *PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PENDIDIKAN SOFTSKILL*. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 5(2), 74–79.
- Wanda Natasia Maria, Nana Nur Kirana, Amalia Ulpa, D. N. H. (2023). *IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI KOTA PONTIANAK*. *Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan*, 8(November), 210–224.