

## IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SDM: ANALISIS TAHAP LANJUT PERSIAPAN HINGGA TINDAK LANJUT

Siti Adlatul Ummah<sup>(1)</sup>, Destia Nurlia<sup>(2)</sup>, Noviyani<sup>(3)</sup>, Machdum Bachtiar<sup>(4)</sup>,

<sup>123</sup>Bimbingan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

<sup>4</sup>Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

e-mail: [231340021.siti@uinbanten.ac.id](mailto:231340021.siti@uinbanten.ac.id)<sup>1</sup>, [231340020.desti@uinbanten.ac.id](mailto:231340020.desti@uinbanten.ac.id)<sup>2</sup>, [tetehnovie3@gmail.com](mailto:tetehnovie3@gmail.com)<sup>3</sup>, [machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id](mailto:machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id)<sup>4</sup>

### ABSTRACT

*This study aimed to analyze the implementation of training programs as a human resource development strategy, focusing on advanced stages from preparation to follow-up. The research employed a qualitative approach using library research methods by examining relevant literature on training management and human resource development. The findings indicated that effective training implementation required systematic stages, including training need analysis, structured planning, proper execution, continuous monitoring, comprehensive evaluation, and sustainable follow-up. Process evaluation ensured that training activities were conducted according to plan, while outcome evaluation measured changes in knowledge, skills, behavior, and organizational performance. Follow-up strategies such as action plans, supervision, and refresher training strengthened the transfer of learning into the workplace. In conclusion, training programs could become strategic investments when implemented integratively and continuously to support sustainable human resource development.*

**Keywords :** *training implementation, human resource development, evaluation, follow-up, training management*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi program pelatihan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia dengan fokus pada tahapan lanjutan mulai dari persiapan hingga tindak lanjut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan melalui kajian literatur yang relevan mengenai manajemen pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pelatihan yang efektif memerlukan tahapan sistematis yang meliputi analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, serta tindak lanjut yang berkelanjutan. Evaluasi proses memastikan pelatihan berjalan sesuai rencana, sedangkan evaluasi hasil mengukur perubahan kompetensi dan kinerja. Tindak lanjut seperti penyusunan rencana aksi, supervisi, dan pelatihan lanjutan memperkuat penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan dapat menjadi investasi strategis apabila dilaksanakan secara terintegrasi dan berkesinambungan. Memaparkan secara ringkas tentang masalah, tujuan, metode, hasil dan kesimpulan.

**Kata kunci:** implementasi pelatihan, pengembangan SDM, evaluasi pelatihan, tindak lanjut, manajemen pelatihan

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan global dan disrupsi teknologi. Laporan *World Economic Forum* (2023) menunjukkan bahwa 44% keterampilan kerja diprediksi akan berubah dalam lima tahun ke depan akibat digitalisasi dan otomatisasi. Kondisi ini menuntut organisasi untuk melakukan pengembangan SDM secara sistematis dan berkelanjutan, dalam konteks Indonesia, pengembangan SDM tidak hanya diarahkan pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga kompetensi adaptif dan inovatif yang mendukung daya saing organisasi. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya terencana untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Artinya, organisasi modern tidak cukup hanya merekrut SDM berkualitas, tetapi juga wajib mengelola proses pengembangannya secara strategis.

Salah satu instrumen utama dalam pengembangan SDM adalah program pelatihan. Pelatihan dipandang sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar kinerja organisasi semakin optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Torang (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 38% melalui peningkatan kompetensi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan rutin tahunan, melainkan strategi manajerial yang berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian, implementasi pelatihan harus dirancang secara matang melalui tahapan yang terstruktur agar hasilnya optimal. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak program pelatihan masih dilaksanakan sebatas memenuhi kewajiban administratif atau

formalitas organisasi. Penelitian oleh Vera (2025) menemukan bahwa 57% responden menyatakan pelatihan di instansinya tidak diikuti dengan evaluasi pasca-pelatihan yang jelas dan tidak ada tindak lanjut berupa coaching atau monitoring kinerja, hal ini menunjukkan adanya kelemahan pada aspek implementasi, khususnya pada tahap monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut. Akibatnya, dampak pelatihan terhadap pengembangan SDM menjadi kurang maksimal dan tidak berkelanjutan. Penelitian-penelitian terdahulu umumnya berfokus pada hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan atau motivasi kerja.

Penelitian Torang (2023) menitikberatkan pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja, sementara Vera (2025) mengkaji efektivitas pelatihan terhadap produktivitas pegawai. Akan tetapi, masih terbatas penelitian yang menganalisis implementasi program pelatihan secara menyeluruh melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, hingga tindak lanjut sebagai satu kesatuan strategi pengembangan SDM. Di sinilah letak gap penelitian, yaitu kurangnya kajian komprehensif mengenai efektivitas setiap tahap implementasi pelatihan dalam mendukung pengembangan SDM secara sistematis.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan organisasi untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar menjadi investasi strategis, bukan sekadar agenda rutin. Tanpa analisis kebutuhan yang tepat, desain pelatihan yang sesuai, monitoring yang konsisten, serta evaluasi dan tindak lanjut yang terstruktur, pelatihan tidak akan memberikan dampak jangka panjang terhadap peningkatan kompetensi SDM. Oleh karena itu, diperlukan kajian konseptual yang mendalam mengenai tahapan implementasi program pelatihan sebagai strategi pengembangan SDM agar organisasi memiliki pedoman yang sistematis dan aplikatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berangkat dari pertanyaan mendasar mengenai bagaimana tahapan implementasi program pelatihan dilaksanakan dalam proses pengembangan sumber daya manusia serta sejauh mana setiap tahap tersebut mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas SDM. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara konseptual tahapan implementasi program pelatihan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu.

Sumber data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh dari buku manajemen sumber daya manusia, artikel jurnal ilmiah, serta referensi relevan lainnya yang mendukung pembahasan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan SDM.

Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan memaparkan konsep dan tahapan implementasi pelatihan secara sistematis, kemudian menganalisis efektivitas setiap tahap dalam mendukung pengembangan SDM.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Persiapan dan Koordinasi pelatihan

Pelatihan merupakan upaya terencana dan sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja guna meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Ivancevich memandang pelatihan sebagai sarana peningkatan kinerja saat ini dan masa depan, sedangkan Wexley dan Latham menekankan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran

secara komprehensif proses implementasi program pelatihan yang mencakup tahap persiapan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, hingga tindak lanjut, serta mengkaji efektivitas masing-masing tahap sebagai strategi yang terintegrasi dalam mendukung pengembangan SDM di organisasi modern.

yang membentuk perilaku kerja melalui pengalaman langsung. Sejalan dengan itu, pengembangan SDM dipahami sebagai upaya organisasi dalam meningkatkan kualitas intelektual dan keterampilan karyawan agar mampu menjalankan tugas secara optimal (Fitriana et al., 2020). Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat instruksional, tetapi juga strategis dalam pengembangan SDM.

Tahap persiapan pelatihan diawali dengan analisis kebutuhan (*training need analysis*) untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara kondisi aktual dan yang diharapkan. Informasi yang diperoleh menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan yang relevan. Sudjana (2003) menyatakan bahwa proses pembelajaran dalam pelatihan mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sebagai satu kesatuan sistem, sehingga tahap persiapan memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pelatihan (Suliatono et al., 2020).

Secara umum, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui (1) penguatan keterampilan produktif, (2) pengembangan kemampuan belajar berkelanjutan, (3) penyesuaian kompetensi dengan bakat dan pengalaman individu, serta (4) kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Kebutuhan pelatihan semakin penting seiring dengan (1) perkembangan sosial budaya yang cepat, (2) arus informasi yang semakin luas, dan (3) kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut peningkatan kompetensi secara berkelanjutan (Marzuki, 1992; Efendi, 2017).

Dalam tahap perencanaan, organisasi menetapkan tujuan, menyusun kurikulum, menentukan sumber belajar, serta merancang strategi pembelajaran yang efektif. Perencanaan ini merupakan bagian dari fungsi manajemen pelatihan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai satu kesatuan sistem yang terintegrasi (Mulio & Andriani, 2024; Sulistiono, 2020). Selain itu, pengumpulan data kebutuhan pelatihan dapat dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan pertemuan kelompok, yang masing-masing memiliki kelebihan dan keterbatasan sesuai konteks penggunaannya (McConnell, 2003).

Koordinasi menjadi aspek penting dalam tahap persiapan karena melibatkan berbagai pihak dalam organisasi. Koordinasi meliputi (1) koordinasi internal yang terdiri atas vertikal, horizontal, dan diagonal, serta (2) koordinasi eksternal yang bersifat fungsional (Moekijat, 1994). Agar koordinasi berjalan efektif, diperlukan beberapa syarat, antara lain hubungan langsung, komunikasi yang efektif, tujuan yang jelas, serta kepemimpinan yang mampu mengarahkan kegiatan secara terpadu dan berkelanjutan (Dessy et al., 2013). Maka dari itu, tahap persiapan dan koordinasi merupakan faktor penentu dalam memastikan pelatihan berjalan efektif dan selaras dengan tujuan organisasi.

### **Pelaksanaan dan Kegiatan Pelatihan**

Kegiatan Pelaksanaan pelatihan merupakan tahap implementasi dari perencanaan yang telah disusun, yang mencakup proses awal, pelaksanaan inti, hingga tahap akhir berupa hasil dan pelaporan kegiatan. Sudjana (2003) menjelaskan bahwa pelaksanaan dimulai dari persiapan teknis sebelum kegiatan berlangsung, dilanjutkan dengan implementasi program, dan diakhiri dengan evaluasi hasil kegiatan. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan harus dirancang secara sistematis agar seluruh tahapan

berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Agar pelaksanaan berjalan efektif, program pelatihan perlu disusun secara cermat dengan memperhatikan berbagai aspek, seperti waktu, durasi, tempat, peserta, narasumber, metode, materi, serta sistem penilaian. Perencanaan yang matang akan membantu memastikan bahwa proses pelatihan berjalan terarah dan sesuai dengan target yang diharapkan (Sulistiono et al., 2020). Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan tidak hanya berfokus pada kegiatan teknis, tetapi juga pada konsistensi antara perencanaan dan implementasi.

Dalam praktiknya, pelaksanaan pelatihan memiliki berbagai bentuk sesuai dengan tujuan pengembangan SDM. Bentuk tersebut meliputi (1) *skill training* yang berfokus pada peningkatan keterampilan spesifik, (2) *re-training* untuk menyesuaikan kemampuan karyawan terhadap perubahan tuntutan kerja, (3) *cross functional training* yang memungkinkan karyawan memahami bidang kerja lain, (4) *apprenticeships* atau pelatihan berbasis tim untuk meningkatkan kerja sama, serta (5) *creativity training* yang mendorong munculnya ide dan inovasi melalui proses *brainstorming*. Variasi bentuk ini menunjukkan bahwa pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik peserta.

Selain itu, metode pelaksanaan pelatihan juga beragam dan dapat dipilih sesuai tujuan pembelajaran. Metode tersebut meliputi (1) *on the job training* yang dilakukan langsung di tempat kerja, (2) *understudying* melalui bimbingan langsung oleh supervisor, (3) *job rotation* untuk memperluas pengalaman kerja, (4) *apprenticeships* yang menggabungkan teori dan praktik, (5) *simulation* untuk meniru kondisi kerja nyata, (6) *vestibule training* yang menggunakan fasilitas khusus, (7) *equipment simulators* sebagai alat bantu pembelajaran, (8) *role playing* untuk melatih keterampilan interpersonal, (9) *behavior modeling* untuk meniru perilaku

kerja yang efektif, serta (10) *in-basket training* yang menekankan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Fitriana, 2020). Pemilihan metode yang tepat akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran dalam pelatihan.

Hal ini menunjukkan bahwa, pelaksanaan pelatihan tidak hanya merupakan tahap implementasi teknis, tetapi juga menjadi proses pembelajaran yang menentukan keberhasilan pengembangan kompetensi karyawan. Keberhasilan tahap ini sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara perencanaan, metode, serta kebutuhan peserta, sehingga pelatihan dapat memberikan dampak yang optimal bagi organisasi.

### **Monitoring dan Pengawasan**

Monitoring merupakan proses pemantauan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan terhadap pelaksanaan pelatihan sejak awal hingga akhir kegiatan. Tujuan utama monitoring adalah memastikan bahwa pelatihan berjalan sesuai dengan rencana, baik dari aspek jadwal, penyampaian materi, partisipasi peserta, maupun efektivitas metode yang digunakan. Monitoring berfokus pada proses (*process-oriented*), sehingga memungkinkan dilakukan perbaikan secara langsung apabila terjadi penyimpangan dari rencana awal. Dalam konteks manajemen SDM, monitoring menjadi bagian penting untuk menjamin kualitas pelaksanaan pelatihan dan efektivitas peningkatan kompetensi.

Pelaksanaan monitoring dilakukan dengan menggunakan indikator yang terukur, seperti tingkat kehadiran, partisipasi aktif peserta, serta hasil pembelajaran yang dapat dilihat melalui perbandingan *pre-test* dan *post-test*. Indikator tersebut memungkinkan penyelenggara untuk memetakan perkembangan pelatihan secara *real time* dan melakukan penyesuaian strategi apabila diperlukan. Selain itu, data hasil monitoring juga menjadi dasar empiris dalam proses evaluasi pelatihan, sehingga pelatihan tidak

hanya berjalan secara administratif, tetapi juga memberikan dampak yang terukur terhadap peningkatan kompetensi (Adela, 2023)..

Berbeda dengan monitoring, pengawasan memiliki cakupan yang lebih luas dan bersifat strategis karena tidak hanya berfokus pada proses, tetapi juga pada kesesuaian keseluruhan program dengan tujuan organisasi. Pengawasan bertujuan memastikan bahwa seluruh komponen pelatihan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pemanfaatan hasil, berjalan sesuai dengan standar mutu dan kebijakan organisasi. Pengawasan juga mencakup aspek keberlanjutan pasca-pelatihan, termasuk penggunaan hasil pelatihan dalam meningkatkan kinerja.

Samidun (2024) menjelaskan bahwa pengawasan pelatihan meliputi pengendalian terhadap peserta, narasumber, metode, jadwal, dan materi pelatihan dengan tujuan meningkatkan efektivitas program serta meminimalkan penyimpangan. Pengawasan bersifat manajerial karena mengintegrasikan proses dan hasil pelatihan dengan tujuan jangka panjang organisasi. Selain itu, pengawasan juga mencakup penilaian terhadap efisiensi penggunaan sumber daya, ketepatan metode, serta relevansi desain pelatihan dengan kebutuhan organisasi.

Secara keseluruhan, monitoring dan pengawasan memiliki peran yang saling melengkapi dalam sistem pengendalian kualitas pelatihan. Monitoring berfungsi untuk memastikan pelaksanaan berjalan sesuai rencana secara *real time*, sedangkan pengawasan berfungsi untuk menilai kesesuaian program secara menyeluruh, mencakup aspek proses dan hasil, termasuk (1) keterlaksanaan program, (2) kesesuaian dengan tujuan organisasi, dan (3) efisiensi penggunaan sumber daya. Oleh karena itu, kombinasi keduanya menjadi kunci dalam memastikan pelatihan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pengembangan SDM.

### **Evaluasi Proses dan Evaluasi Hasil**

Evaluasi pelatihan merupakan proses sistematis dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk menilai sejauh mana program pelatihan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui evaluasi, organisasi dapat menilai efektivitas pelatihan baik dari aspek pelaksanaan maupun dampaknya terhadap peserta, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk mempertahankan, memperbaiki, atau menyesuaikan program pelatihan.

Evaluasi dalam pengembangan SDM umumnya terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu evaluasi proses dan evaluasi hasil. Evaluasi proses berfokus pada pelaksanaan pelatihan, khususnya kesesuaian antara perencanaan dan implementasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa evaluasi proses bertujuan untuk menilai kualitas pelaksanaan pelatihan dari berbagai aspek, sehingga kendala teknis dan administratif dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki. Dalam praktiknya, evaluasi proses mencakup beberapa indikator penting, yaitu (1) kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan agar relevan dengan tuntutan kerja, (2) metode penyampaian yang menentukan efektivitas transfer pengetahuan dan keterampilan, (3) kompetensi instruktur dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, (4) partisipasi peserta sebagai indikator keterlibatan dalam proses pembelajaran, serta (5) sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pelatihan. Kelima aspek tersebut menjadi tolok ukur utama dalam menilai kualitas implementasi pelatihan secara menyeluruh.

Sementara itu, evaluasi hasil berfokus pada dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Rivai dan Sagala (2013) menjelaskan bahwa evaluasi hasil dapat dilihat dari perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta peningkatan kinerja setelah pelatihan. Evaluasi ini tidak

hanya terbatas pada individu, tetapi juga mencakup kontribusi terhadap unit kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam evaluasi pelatihan adalah model Kirkpatrick yang terdiri dari empat tingkatan, yaitu (1) *reaction* yang mengukur kepuasan peserta terhadap pelatihan, (2) *learning* yang menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan, (3) *behavior* yang melihat perubahan perilaku kerja setelah pelatihan, serta (4) *result* yang mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi. Model ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari respons peserta, tetapi juga dari sejauh mana pelatihan memberikan perubahan nyata dan kontribusi strategis bagi organisasi.

Pada akhirnya, evaluasi proses dan evaluasi hasil merupakan dua komponen yang saling melengkapi dalam menilai efektivitas pelatihan. Evaluasi proses memastikan kualitas pelaksanaan, sedangkan evaluasi hasil memastikan dampak pelatihan terhadap kinerja. Kombinasi keduanya memungkinkan organisasi memperoleh gambaran yang komprehensif dalam mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### **Tindak Lanjut dan Pengembangan**

Tindak lanjut merupakan tahap lanjutan setelah pelaksanaan dan evaluasi pelatihan yang bertujuan memastikan bahwa hasil pelatihan tidak hanya berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi benar-benar diterapkan dalam lingkungan kerja. Tanpa tindak lanjut, pelatihan berpotensi menjadi kegiatan seremonial yang tidak memberikan dampak jangka panjang terhadap kinerja organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa efektivitas pelatihan dapat dilihat dari sejauh mana peserta mampu mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pekerjaannya, sehingga keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh

proses dan hasil evaluasi, tetapi juga oleh keberlanjutan penerapannya dalam praktik kerja.

Tindak lanjut pelatihan dapat dilakukan melalui beberapa strategi yang saling mendukung, yaitu (1) penyusunan *action plan* sebagai bentuk penerapan materi pelatihan dalam pekerjaan, (2) monitoring dan supervisi oleh atasan untuk memastikan adanya perubahan perilaku kerja serta dukungan organisasi, dan (3) pelatihan lanjutan (*refreshment training*) guna menyesuaikan kompetensi dengan perkembangan kebutuhan organisasi. Rivai dan Sagala (2013) menekankan bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja dan komitmen manajemen, sedangkan Bangun (2012) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan proses berkelanjutan yang harus terus disesuaikan dengan dinamika organisasi. Dengan melihat hal tersebut, tindak lanjut menjadi penghubung antara pelatihan dan peningkatan kinerja secara nyata.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Implementasi program pelatihan sebagai strategi pengembangan SDM merupakan proses yang sistematis dan terintegrasi, meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, hingga tindak lanjut. Setiap tahap memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas pelatihan, di mana persiapan memastikan relevansi program, pelaksanaan menjamin proses pembelajaran, monitoring dan pengawasan menjaga kualitas pelaksanaan, evaluasi menilai keberhasilan, serta tindak lanjut memastikan keberlanjutan dampak pelatihan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat administratif, tetapi merupakan investasi strategis dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Sebagai saran, organisasi perlu menjadikan analisis kebutuhan pelatihan sebagai langkah awal yang wajib dilakukan agar program yang dirancang tepat sasaran. Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi

perlu dikembangkan secara terstruktur untuk mengukur efektivitas pelatihan secara objektif. Dukungan pimpinan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan tindak lanjut pelatihan, khususnya dalam memberikan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan hasil pelatihan. Bagi akademisi, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengkaji efektivitas implementasi pelatihan secara empiris dalam berbagai konteks organisasi guna menghasilkan model yang lebih aplikatif.

#### **Daftar Pustaka**

- Ajatul Ajatul, Abdul Gofur, Standar Persiapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah), *Morfologi: Jurnal Ilmu Pendidikan, Bahasa, Sastra dan Budaya*, Volume 2 Nomor 6 Tahun 2024,
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Glora Aksara Pratama
- Cahyani, A. N. (2023). Systematic Literature Review: Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 970-980.
- Christova Hesti Wardhani, Sumartono, M. Makmur, Manajemen Penyelenggaraan Program Pelatihan Masyarakat (Studi di Balai Besar Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kementerian Dalam Negeri di Malang), *Wacana*, Volume 18 Nomor 1 Tahun 2015. DOI:
- Danny Albert Tilon, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya, *AGORA*, Volume 1 Nomor 3 Tahun 2013.

- Dessy Debrilianawati W., Choirul Saleh, Minto Hadi, Peran dan Koordinasi Antar Instansi dalam Pemberdayaan Warga Binaan Pemasarakatan (Studi tentang Program Kemandirian Pelatihan Kerja Pengelolaan Ikan Air Tawar di Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kota Pasuruan), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Volume 1 Nomor 2, Tahun 2013.
- Eko Sulistiono, Rembulan Catrabanyu Biru, Implementasi Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kebutuhan di Berbagai Negara: Meta Sintesis Komponen Pelatihan, *NOKEN: Jurnal Pengelolaan Pendidikan*, Volume 1 Nomor 2 Tahun 2020.
- Fitriana, Selvia Nuriasari, Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan SDM Divisi Customer Service di PT. Bank Lampung KCP Natar, *Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, Volume 8 Nomor 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahaean, T. M., Johannes, J., & Edward, E. (2023). Analisis Coaching dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(2), 516-526.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, V., Al Kahfi, R. R., Fandiska, H., Fauziah, G. S., & Maudina, G. (2025). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT Group) Jakarta Barat. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 175-185. DOI:
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samidun, J. (2025). PELAKSANAAN DAN PENGAWASAN PELATIHAN. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 11(01), 228-232.
- Yuli Kartika Efendi, Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, *Khazanah Pendidikan: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Volume X Nomor 2 Tahun 2017.