

## Optimasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Bekasi

Tri Mulyani Kartini<sup>1</sup>, Suhendra<sup>2</sup>, Emmelia Tan<sup>3</sup>, Sesri Sellina<sup>4</sup>, Sinta Sundari Heriyanti<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Pelita Bangsa

*email*: : [trimulyani\\_kartini@pelitabangsa.ac.id](mailto:trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id), [suhendra@pelitabangsa.ac.id](mailto:suhendra@pelitabangsa.ac.id), [emmelia.tan@pelitabangsa.ac.id](mailto:emmelia.tan@pelitabangsa.ac.id),  
[sesrisellina@pelitabangsa.ac.id](mailto:sesrisellina@pelitabangsa.ac.id); [sinta\\_heriyanti@pelitabangsa.ac.id](mailto:sinta_heriyanti@pelitabangsa.ac.id)

### Info Artikel :

Diterima :

11-12-2024

Disetujui :

23-12-2024

Dipublikasikan :

13-01-2025

### ABSTRAK

Konsep optimasi produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan dan tuntutan tenaga kerja yang kompeten, organisasi perlu menerapkan strategi pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, manajemen waktu, dan pemecahan masalah. Pendekatan ini melibatkan penilaian kebutuhan pelatihan yang spesifik untuk setiap posisi, guna memastikan relevansi materi yang diajarkan. Selain itu, metode pendampingan seperti mentoring dan coaching sangat penting dalam mendukung penerapan keterampilan baru. Melalui evaluasi berkala, organisasi dapat mengukur dampak pelatihan, melakukan perbaikan yang diperlukan, dan menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, optimasi produktivitas melalui pengembangan SDM yang tepat akan meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Optimasi produktivitas, Pelatihan, Pengembangan sumber daya manusia, Kabupaten Bekasi.

**Kata kunci:** Pelatihan, Program tabungan hijau, Investasi ramah lingkungan, Generasi muda.

### ABSTRACT

*The concept of optimizing employee productivity through training and development of human resources in Bekasi Regency aims to maximize employees' potential to work more effectively and efficiently. In facing competition and the demands for competent workforce, organizations need to implement sustainable training strategies that not only focus on technical skills but also on interpersonal abilities, time management, and problem-solving. This approach involves assessing training needs specific to each position to ensure the relevance of the material being taught. Additionally, mentoring and coaching methods are crucial in supporting the application of new skills. Through periodic evaluations, organizations can measure the impact of training, make necessary improvements, and create a culture of continuous improvement. Thus, optimizing productivity through appropriate HR development will enhance the competitiveness and overall performance of the organization.*

**Keywords:** *Productivity optimization, Training, Human resource development, Bekasi Regency.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Sabajaya Publisher. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan dinamis seperti yang ada di Kabupaten Bekasi.

Kabupaten Bekasi, sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia, memiliki beragam sektor industri yang membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan siap menghadapi tantangan perubahan teknologi dan pasar global. Oleh karena itu, optimalisasi produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan daya saing wilayah ini.

Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai target organisasi. Dalam konteks Kabupaten Bekasi, upaya peningkatan produktivitas karyawan menjadi semakin relevan mengingat kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak hanya mampu bekerja dengan efisien, tetapi juga memiliki keterampilan yang selaras dengan perkembangan industri 4.0. Pelatihan berperan dalam membekali karyawan dengan kompetensi teknis dan soft skills yang diperlukan, sementara pengembangan SDM berfokus pada peningkatan potensi dan keterampilan jangka panjang yang dapat mendukung pertumbuhan karier dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini akan mengkaji pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM sebagai strategi untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri di Kabupaten Bekasi. Dengan pendekatan ini, diharapkan perusahaan mampu mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Artikel ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai bagaimana program pelatihan yang terencana dan terstruktur dapat membawa dampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Melalui pembahasan ini, diharapkan berbagai perusahaan di Kabupaten Bekasi dapat memperoleh pemahaman lebih dalam tentang pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM sebagai langkah strategis yang berkelanjutan. Optimalisasi produktivitas melalui pendekatan ini tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, tetapi juga berperan dalam menciptakan SDM yang kompetitif dan berkualitas tinggi di tingkat nasional.

## **PERMASALAHAN**

Artikel ini mengkaji berbagai tantangan dan peluang dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kabupaten Bekasi. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya tingkat produktivitas karyawan, yang kerap kali tidak memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Produktivitas yang rendah ini sering kali disebabkan oleh keterbatasan keterampilan dan kompetensi karyawan yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kurangnya motivasi, serta terbatasnya akses terhadap fasilitas pelatihan yang memadai.

Selain itu, ketersediaan program pelatihan yang relevan dan terstruktur juga masih menjadi kendala. Banyak program pelatihan yang ditawarkan di Kabupaten Bekasi tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang. Pelatihan ini sering kali kurang terstruktur, tidak fokus pada

pengembangan keterampilan yang relevan, atau dilakukan tanpa perencanaan jangka panjang, sehingga kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Kendala lainnya adalah keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan SDM. Banyak organisasi, khususnya perusahaan kecil dan menengah, mengalami kesulitan dalam mengalokasikan dana yang memadai untuk program pengembangan SDM. Akibatnya, kualitas dan kuantitas program pelatihan yang dapat diselenggarakan pun menjadi terbatas.

Di samping itu, dukungan dan komitmen dari pihak manajemen dalam pengembangan SDM juga masih kurang. Optimasi produktivitas melalui pelatihan membutuhkan komitmen penuh dari manajemen puncak, namun hal ini belum sepenuhnya diterapkan dalam banyak organisasi. Kekurangan dukungan ini membuat program pengembangan SDM sulit berjalan optimal dan berdampak pada kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

## **METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan pada hari, tanggal 27 November 2024 yang bertempat di Kabupaten Bekasi. Pelatihan ini dihadiri oleh peserta yang terdiri dari para karyawan Sebanyak 100 karyawan mengikuti pelatihan ini dengan antusias, dengan harapan bahwa mereka dapat mengoptimalkan produktivitas kerja melalui pelatihan dan pengembangan ini.

Untuk pendampingan dalam pelatihan optimasi produktivitas karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi, beberapa kegiatan utama yang dapat dilakukan meliputi:

1. **Penilaian Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Assessment):** Tahap awal ini penting untuk mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang perlu ditingkatkan. Melalui penilaian kebutuhan pelatihan, perusahaan dapat menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan spesifik karyawan.
2. **Mentoring dan Coaching:** Dalam kegiatan ini, karyawan didampingi oleh mentor atau coach untuk memperkuat keterampilan dan meningkatkan performa kerja. Pendampingan ini bisa berfokus pada teknik kerja yang lebih efisien dan pemecahan masalah secara praktis.
3. **Pelatihan Keterampilan Teknis dan Soft Skills:** Karyawan mendapatkan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis sesuai dengan tugas mereka, sekaligus pelatihan soft skills seperti komunikasi dan manajemen waktu agar produktivitas meningkat secara keseluruhan.
4. **Evaluasi dan Tindak Lanjut (Follow-up Evaluation):** Kegiatan ini bertujuan untuk menilai hasil pelatihan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut. Evaluasi secara berkala memastikan pelatihan memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan.

Dengan empat kegiatan inti ini, program pelatihan dapat berjalan lebih efektif dan membantu karyawan mencapai peningkatan produktivitas yang signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep optimasi produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi berfokus pada upaya untuk memaksimalkan potensi dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Di tengah persaingan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten, organisasi di Kabupaten Bekasi perlu mengembangkan strategi pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan (Prasetyo & Darmawan, 2019). Pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga mengembangkan kemampuan interpersonal, manajemen waktu, dan pemecahan masalah yang relevan dengan tugas sehari-hari.

Pendekatan ini juga mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan posisi kerja, sehingga pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi karyawan di berbagai tingkat dan divisi (Susanti, 2020). Selain itu, melalui pengembangan, karyawan dapat lebih memahami tujuan jangka panjang organisasi, memperkuat keterlibatan mereka, dan meningkatkan komitmen untuk memberikan kinerja terbaik.

Pendampingan seperti mentoring dan coaching menjadi bagian penting dari konsep ini, karena membantu karyawan dalam menerapkan keterampilan baru yang telah mereka pelajari, mempercepat penyesuaian, dan memberikan dukungan dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaan (Widiastuti, 2018). Program ini juga mendorong terciptanya budaya perbaikan berkelanjutan, di mana setiap individu didorong untuk selalu belajar dan berkembang, menjadikan mereka lebih siap dalam merespons perubahan serta meningkatkan daya saing organisasi. Dengan demikian, melalui pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat, organisasi di Kabupaten Bekasi dapat mencapai optimasi produktivitas yang mendukung keberhasilan jangka panjang.

Tujuan optimasi produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi mencakup beberapa aspek utama untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi di wilayah tersebut. Pertama, tujuan utama adalah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan kemampuan teknis yang diperlukan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang dinamis (Fajar & Amin, 2021).

Kedua, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membangun sikap profesional dan meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan (Utami & Haryanto, 2022).

Ketiga, melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, organisasi diharapkan dapat menciptakan jalur karir yang jelas bagi karyawan, membantu mereka mencapai potensi penuh dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di masa depan. Ini tidak hanya membantu organisasi dalam hal keberlanjutan, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karirnya (Suryani, 2019).

Keempat, optimasi produktivitas melalui pelatihan juga bertujuan untuk mengurangi kesalahan dalam proses kerja dan menurunkan biaya operasional akibat kurangnya keterampilan atau pemahaman karyawan. Pada akhirnya, tujuan jangka panjang dari program ini adalah untuk meningkatkan daya saing organisasi di Kabupaten Bekasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan melalui SDM yang lebih kompeten, efisien, dan siap menghadapi tantangan.

Penilaian Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Assessment) adalah tahap awal yang esensial dalam program pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelatihan yang dirancang benar-benar relevan dan efektif (Nugroho, 2019). Pada tahap ini, perusahaan melakukan analisis mendalam terhadap keterampilan, kompetensi, dan kesenjangan yang ada dalam tim atau individu karyawan. Melalui metode seperti wawancara, survei, observasi, dan analisis kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan, baik dalam keterampilan teknis maupun kompetensi non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu (Sari, 2021).

Dengan penilaian kebutuhan pelatihan yang baik, perusahaan dapat menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan spesifik, menghindari pemborosan waktu dan sumber daya pada materi yang kurang relevan bagi karyawan. Selain itu, hasil dari assessment ini membantu perusahaan dalam menetapkan prioritas pelatihan dan mengembangkan kurikulum yang fokus pada tujuan peningkatan produktivitas yang jelas. Ini juga memungkinkan perusahaan untuk memantau perkembangan karyawan secara lebih terarah, karena pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan aktual, sehingga hasilnya diharapkan lebih efektif dan mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Putri & Ramadhani, 2020).

Mentoring dan coaching adalah metode pendampingan yang efektif dalam pelatihan sumber daya manusia, di mana karyawan mendapatkan bimbingan langsung dari mentor atau coach yang lebih berpengalaman (Hendrayana, 2019). Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat keterampilan kerja dan membantu karyawan mencapai performa yang lebih tinggi. Dalam proses mentoring, seorang mentorbiasanya senior atau pakar di bidangnya membantu karyawan mengembangkan wawasan profesional, memahami budaya kerja, serta membangun jejaring dan relasi yang bermanfaat bagi kariernya (Wahyuni, 2021). Mentor memberikan arahan berdasarkan pengalaman, sehingga karyawan bisa belajar langsung dari praktik-praktik terbaik di lapangan.

Sementara itu, coaching lebih fokus pada peningkatan keterampilan tertentu atau mencapai target tertentu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Seorang coach bekerja dengan karyawan dalam sesi yang terstruktur untuk mengidentifikasi teknik kerja yang lebih efisien, cara pemecahan masalah, serta strategi untuk menghadapi tantangan spesifik yang ditemui dalam pekerjaan (Prabowo, 2020). Dengan coaching, karyawan mendapatkan panduan praktis yang langsung bisa diterapkan, seperti cara mengelola waktu lebih baik atau menyusun rencana kerja yang lebih efektif. Melalui mentoring dan coaching, karyawan tidak hanya mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru,

tetapi juga dorongan motivasi dan kepercayaan diri yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Pelatihan Keterampilan Teknis dan Soft Skills adalah komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan di tempat kerja. Karyawan mendapatkan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan teknis ini mencakup aspek-aspek seperti penggunaan perangkat lunak, penguasaan alat dan mesin, serta pemahaman terhadap prosedur operasional yang relevan dengan bidang kerja mereka (Santoso, 2020).

Selain keterampilan teknis, pelatihan juga mencakup pengembangan soft skills, seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan bekerja dalam tim. Soft skills sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Keterampilan komunikasi yang baik membantu karyawan untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan, sementara manajemen waktu yang baik memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan efisiensi kerja (Rizqi, 2021). Dengan menggabungkan pelatihan keterampilan teknis dan soft skills, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya mahir dalam aspek teknis pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan yang terintegrasi antara keterampilan teknis dan soft skills diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menciptakan kinerja yang lebih baik, dan pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi (Hidayah, 2019). Dengan pendekatan ini, karyawan menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja yang dinamis.

Evaluasi dan Tindak Lanjut (Follow-up Evaluation) merupakan tahap penting dalam proses pelatihan yang bertujuan untuk menilai hasil pelatihan yang telah dilakukan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut. Evaluasi ini biasanya dilakukan secara berkala setelah program pelatihan selesai, dengan melibatkan berbagai metode seperti survei, wawancara, dan analisis kinerja untuk mengukur efektivitas pelatihan (Saputra, 2020).

Melalui evaluasi yang sistematis, perusahaan dapat mengumpulkan data yang relevan mengenai sejauh mana karyawan telah mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan mereka. Hasil dari evaluasi ini dapat memberikan wawasan penting tentang dampak pelatihan terhadap produktivitas karyawan, serta mengidentifikasi aspek-aspek pelatihan yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan (Sari, 2021).

Tindak lanjut yang diambil berdasarkan hasil evaluasi juga sangat krusial. Jika ditemukan adanya kesenjangan dalam penerapan keterampilan atau pemahaman, perusahaan perlu merencanakan pelatihan tambahan atau program pendampingan yang dapat membantu karyawan untuk mengatasi kesulitan tersebut. Dengan cara ini, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan lebih lanjut yang berkelanjutan (Hidayati, 2019).

Dengan melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa investasi yang dilakukan dalam pelatihan memberikan dampak positif yang nyata pada produktivitas karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Pelatihan optimasi produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten bekasi diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam menciptakan kesadaran dan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya produktivitas yang optimal. Melalui serangkaian kegiatan pelatihan, para peserta diharapkan dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Dengan adanya dukungan dari mentor yang berpengalaman dan pembentukan kelompok diskusi, peserta dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta membangun jaringan yang kuat di antara mereka. Hal ini akan memperkuat kemampuan mereka untuk menjadi karyawan dengan produktivitas yang optimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan kegiatan optimasi produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di kabupaten bekasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi kunci untuk memaksimalkan potensi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di pasar kerja.
2. Fokus pada Keterampilan Teknis dan Soft Skills: Program pelatihan tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis yang sesuai dengan tugas pekerjaan, tetapi juga pada pengembangan soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, dan pemecahan masalah, yang penting untuk lingkungan kerja yang produktif.
3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan: Penilaian kebutuhan pelatihan yang menyeluruh memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan spesifik karyawan, sehingga meningkatkan relevansi dan efektivitas pelatihan.
4. Pendampingan Melalui Mentoring dan Coaching: Mentoring dan coaching berperan penting dalam mendukung karyawan menerapkan keterampilan baru, mempercepat penyesuaian di tempat kerja, dan memberikan dukungan dalam mengatasi tantangan yang dihadapi.
5. Budaya Perbaikan Berkelanjutan: Dengan pendekatan pelatihan yang berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan budaya belajar yang mendorong karyawan untuk selalu mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan.
6. Evaluasi dan Tindak Lanjut: Proses evaluasi pasca-pelatihan yang sistematis penting untuk menilai efektivitas pelatihan, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan merencanakan tindakan tindak lanjut untuk memastikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

7. Keberlanjutan dan Daya Saing: Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, organisasi di Kabupaten Bekasi tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan.

Dengan menerapkan konsep-konsep ini, diharapkan produktivitas karyawan dapat dioptimalkan, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, A., & Amin, M. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Mitra.
- Hendrayana, A. (2019). Peran Mentoring dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 25-34.
- Hidayah, N. (2019). Integrasi Keterampilan Teknis dan Soft Skills dalam Pelatihan Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45-53.
- Hidayati, N. (2019). Peran Evaluasi Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 6(1), 34-42.
- Nugroho, R. A. (2019). Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 45-54.
- Prabowo, T. (2020). Coaching sebagai Strategi Pengembangan Karyawan dalam Organisasi Modern. *Jurnal Pengembangan Organisasi*, 7(2), 50-59.
- Prasetyo, B., & Darmawan, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Surabaya: Lembaga Cendekia.
- Putri, D. A., & Ramadhani, I. (2020). Pentingnya Penilaian Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Karyawan di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 5(2), 115-123.
- Rizqi, M. (2021). Peran Soft Skills dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 67-75.
- Santoso, A. (2020). Pelatihan Keterampilan Teknis: Kunci untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 22-30.
- Saputra, I. (2020). Evaluasi Program Pelatihan: Metode dan Implementasi di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(3), 50-59.
- Sari, R. (2021). Analisis Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 88-95.
- Sari, R. (2021). Metode Penilaian Kebutuhan Pelatihan di Perusahaan: Sebuah Pendekatan Praktis. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(3), 67-78.
- Suryani, E. (2019). *Pentingnya Pengembangan Karir bagi Karyawan di Era Digitalisasi*. Semarang: Ilmu Press.

- Susanti, D. (2020). *Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Adhitya Books.
- Utami, S., & Haryanto, R. (2022). *Manajemen Kinerja dan Peningkatan Daya Saing SDM*. Yogyakarta: Narasi Karya.
- Wahyuni, S. (2021). Mentoring di Tempat Kerja: Membangun Hubungan yang Kuat antara Mentor dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 8(1), 112-120.
- Widiastuti, R. (2018). *Penerapan Mentoring dan Coaching dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Ilmu Mandiri.