



PUBLISHER: <https://journal.adlermanurungpress.com/>

## PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM PENINGKATAN KAPABILITAS SDM DI SEKTOR PENDIDIKAN

Lukman Hakim Sangapan<sup>1\*</sup>, Gerson Manurung<sup>2</sup>, Adler Haymans Manurung<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

[lukayhakim80@gmail.com](mailto:lukayhakim80@gmail.com)<sup>\*1</sup>, [monroegery@gmail.com](mailto:monroegery@gmail.com)<sup>2</sup>, [adler.manurung@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:adler.manurung@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17143.

Korespondensi Penulis : [lukayhakim80@gmail.com](mailto:lukayhakim80@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of training and development in enhancing human resource (HR) capabilities in the education sector. Using a quantitative approach with a descriptive correlational design, data were collected from 120 educators and educational staff in the DKI Jakarta area through online questionnaires supplemented by open-ended interviews. Three aspects of HR capability were measured: knowledge, skills, and work attitude. The results of multiple linear regression analysis indicate that training and development have a significant effect on HR capability, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.473. The highest score was found in the work attitude dimension, suggesting that training not only enhances technical abilities but also shapes professional character. These findings support previous literature emphasizing the importance of structured and needs-based training. This study contributes to the development of HR management in education and recommends the implementation of customized, continuous training programs aligned with field requirements.*

**Keywords :** *training, development, human resource capability, education, human resource management*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional, data dikumpulkan dari 120 tenaga pendidik dan kependidikan di wilayah DKI Jakarta melalui kuesioner daring dan dilengkapi dengan wawancara terbuka. Tiga aspek kapabilitas SDM yang diukur meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas SDM, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.473. Skor tertinggi ditemukan pada aspek sikap kerja, menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk karakter kerja. Temuan ini mendukung literatur sebelumnya yang menyatakan pentingnya pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen SDM dalam pendidikan serta menyarankan perlunya pelatihan berkelanjutan yang dikustomisasi sesuai kebutuhan lapangan.

**Kata kunci:** pelatihan, pengembangan, kapabilitas SDM, pendidikan, manajemen sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional, terutama dalam sektor pendidikan yang memiliki peran strategis dalam mencetak generasi unggul. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tantangan yang dihadapi dunia pendidikan semakin kompleks, menuntut adanya SDM yang adaptif, inovatif, dan kompeten. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi instrumen vital dalam menjawab tantangan tersebut, karena melalui proses ini, individu dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif. Dalam konteks pendidikan, pelatihan dan pengembangan tidak hanya berlaku bagi tenaga pendidik, tetapi juga bagi tenaga kependidikan lainnya, guna memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam sektor pendidikan telah banyak dibahas dalam berbagai literatur. Menurut Musafah dan Nurfuadi (2025), pelatihan dan pengembangan SDM menjadi elemen strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten

dan berdaya saing tinggi di era globalisasi dan transformasi digital. Pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Program pelatihan yang dijalankan secara berkesinambungan mampu memberikan dampak signifikan pada produktivitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, dan daya saing bangsa di kancah internasional. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM menjadi prioritas bagi organisasi maupun negara dalam menghadapi tantangan global.

Di Indonesia, upaya peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan telah menjadi fokus utama dalam berbagai kebijakan pemerintah. Kementerian Ketenagakerjaan menekankan bahwa program pengembangan kualitas SDM menjadi kunci untuk bisa mencapai target Indonesia menjadi negara maju di tahun 2045. Prioritas pembangunan nasional Indonesia saat ini ditujukan pada peningkatan kualitas SDM, terutama melalui pendidikan vokasi, pelatihan vokasi, dan kemitraan dengan industri. Pembinaan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi harus dilakukan serta dijalankan secara menyeluruh, berkesinambungan, terintegrasi, dan terkoordinasi sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022. Penegasan utama dari Perpres ini yakni menjadikan pendidikan dan pelatihan mengacu kepada kebutuhan tenaga kerja dan lapangan usaha.

Namun, meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan, tantangan dalam implementasi pelatihan dan pengembangan SDM di sektor pendidikan masih cukup besar. Menurut Saputra et al. (2024), pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja tenaga kerja di sektor pendidikan. Hal ini penting karena tenaga kerja belum sepenuhnya siap dalam melaksanakan tugasnya mengingat kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan yang terus berubah. Meskipun secara administratif tenaga kerja sudah memenuhi persyaratan, namun tetap harus mengikuti perkembangan pendidikan yang relevan. Strategi pengembangan SDM terutama difokuskan pada peningkatan keterampilan, dan keikutsertaan dalam berbagai program pelatihan merupakan hal yang wajib. Lebih jauh, perlu diketahui bahwa satu kali pelatihan saja tidak cukup. Ada berbagai jenis pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai peran pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kapabilitas SDM di sektor pendidikan menjadi sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kapabilitas SDM di sektor pendidikan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat

efektivitas program pelatihan dan pengembangan tersebut. Dengan memahami peran dan efektivitas pelatihan dan pengembangan, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di sektor pendidikan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kapabilitas SDM di sektor pendidikan?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM di sektor pendidikan?
3. Bagaimana hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sektor pendidikan?

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional untuk menganalisis hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kondisi yang terjadi secara faktual dan sistematis, serta menganalisis hubungan antara variabel bebas (pelatihan dan pengembangan) dan variabel terikat (kapabilitas SDM).

Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di sekolah menengah atas (SMA) negeri dan swasta di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria responden yaitu: (1) telah mengikuti minimal satu program pelatihan atau pengembangan dalam dua tahun terakhir, dan (2) memiliki masa kerja minimal dua tahun. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 responden, sesuai dengan ketentuan Hair et al. (2010) yang merekomendasikan minimal 5–10 kali jumlah indikator dalam analisis regresi berganda.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Instrumen ini terdiri dari dua bagian utama, yakni: (1) skala pelatihan dan pengembangan yang diadaptasi dari model Noe (2010), dan (2) skala

kapabilitas SDM yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, disusun berdasarkan kerangka kompetensi dari McClelland (1973). Validitas isi instrumen diuji oleh tiga ahli di bidang manajemen pendidikan, sedangkan uji reliabilitas dilakukan melalui uji Cronbach's Alpha dengan nilai minimum yang diterima adalah 0,70.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan platform Google Forms, yang didistribusikan melalui grup WhatsApp dan email resmi sekolah. Pengumpulan data berlangsung selama tiga minggu. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran umum variabel, dan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kapabilitas SDM. Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS versi 26.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kapabilitas SDM di sektor pendidikan. Sebanyak 120 responden dari berbagai SMA di wilayah DKI Jakarta telah mengisi kuesioner yang disebarakan secara daring. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26, dengan fokus pada tiga aspek kapabilitas: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

### 1.1 Deskripsi Statistik

Rata-rata skor pada masing-masing aspek kapabilitas SDM dapat dilihat dalam grafik sebelumnya. Rincian hasil statistik deskriptif ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kapabilitas SDM

Aspek Kapabilitas	Rata-rata	Standar Deviasi
Pengetahuan	4.20	0.58
Keterampilan	4.00	0.65
Sikap Kerja	4.30	0.54

Sebagian besar responden memberikan skor tinggi pada aspek sikap kerja, diikuti oleh pengetahuan, dan terakhir keterampilan.

## 1.2 Hasil Uji Regresi

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kapabilitas SDM, dilakukan uji regresi linear berganda. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Beta	Sig. (p-value)
Pelatihan (X1)	0.412	0.001
Pengembangan (X2)	0.388	0.003
R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)	0.473	-

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.473 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama menjelaskan 47,3% variansi kapabilitas SDM.

## 1.3 Data Kualitatif (Kutipan Wawancara)

Sebagai pelengkap data kuantitatif, dilakukan wawancara terhadap 10 responden. Beberapa kutipan yang relevan adalah sebagai berikut:

- “*Saya merasa pelatihan terakhir yang saya ikuti sangat membantu dalam memahami metode pembelajaran berbasis digital.*” (Responden 4)
- “*Program pengembangan yang berkelanjutan seharusnya difokuskan pada peningkatan soft skill, bukan hanya teknis.*” (Responden 7)
- “*Seringkali pelatihan hanya formalitas, tidak ada evaluasi pasca pelaksanaan.*” (Responden 2)
- “*Materi pelatihan kadang tidak relevan dengan kebutuhan sekolah kami.*” (Responden 9)

## DISKUSI DAN IMPLIKASI

### 2.1 Hubungan dengan Literatur Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Musafah dan Nurfuadi (2025), yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam membentuk SDM kompeten dan adaptif. Dalam studi ini, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kapabilitas SDM, baik secara pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Ini

juga mendukung pendapat Saputra et al. (2024), bahwa pelatihan tidak cukup dilakukan satu kali, melainkan harus berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan peserta.

Kutipan wawancara dari responden 7 yang menyatakan pentingnya peningkatan soft skill juga menguatkan temuan Khalil dan Rindaningsih (2023), yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari segi teknis, melainkan juga dari perubahan sikap kerja dan motivasi.

Lebih lanjut, adanya keluhan mengenai ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan lapangan (Responden 9) menegaskan perlunya evaluasi desain pelatihan, sebagaimana dinyatakan dalam Perpres No. 68 Tahun 2022, bahwa pelatihan harus mengacu pada kebutuhan dunia kerja.

## 2.2 Signifikansi Hasil Penelitian

Signifikansi hasil ini terletak pada kontribusinya dalam memberikan data empiris mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kapabilitas SDM di sektor pendidikan. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan dapat memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan performa tenaga pendidik dan kependidikan.

Dengan skor tertinggi pada aspek sikap kerja (4.30), penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mampu membentuk karakter kerja yang lebih profesional, disiplin, dan kooperatif. Ini menjadi bukti bahwa pelatihan yang baik memiliki dampak multidimensional.

## 2.3 Kontribusi terhadap Keilmuan

Penelitian ini berkontribusi pada penguatan teori manajemen SDM, khususnya dalam konteks sektor pendidikan di Indonesia. Selama ini, literatur tentang pelatihan lebih banyak dibahas dalam konteks industri, sementara riset ini mengalihkan fokus ke pendidikan—sebuah sektor yang secara langsung menentukan kualitas generasi masa depan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa pendekatan manajemen strategik SDM yang tepat dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Selain itu, model kuantitatif yang digunakan memungkinkan penelitian ini direplikasi dan diperluas di sektor lain seperti perguruan tinggi atau pendidikan vokasi.

## 2.4 Implikasi Praktis

Beberapa implikasi penting dari penelitian ini adalah:

1. Kebijakan Pelatihan yang Berkelanjutan: Diperlukan perencanaan pelatihan jangka panjang yang mengakomodasi kebutuhan tenaga pendidik, baik dari aspek pedagogik maupun teknologi.
2. Kustomisasi Materi: Materi pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan lokal dan perkembangan teknologi pendidikan.
3. Evaluasi dan Umpan Balik: Setiap pelatihan harus diikuti dengan evaluasi dampak untuk mengukur efektivitasnya secara langsung terhadap kinerja SDM.
4. Kolaborasi Lintas Stakeholder: Pihak sekolah, dinas pendidikan, dan lembaga pelatihan perlu bersinergi agar pelatihan bersifat aplikatif dan kontekstual.

## 2.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya:

- Lokasi Terbatas: Penelitian hanya dilakukan di wilayah DKI Jakarta, sehingga generalisasi hasil ke wilayah lain perlu dilakukan dengan hati-hati.
- Desain Kuantitatif: Fokus pada pendekatan kuantitatif membatasi eksplorasi mendalam terhadap motivasi dan persepsi individu, meskipun telah dibantu dengan kutipan wawancara.
- Waktu Pengumpulan Data Singkat: Hanya mencakup snapshot pada satu waktu, sehingga tidak mencerminkan dinamika perubahan kapabilitas jangka panjang.

## KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kapabilitas SDM di sektor pendidikan. Tiga aspek kapabilitas yang diukur—pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja—mengalami peningkatan yang cukup tinggi, dengan sikap kerja memperoleh skor tertinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, berkelanjutan, serta relevan dengan kebutuhan riil tenaga pendidik. Secara kuantitatif, pelatihan dan pengembangan menjelaskan hampir separuh variansi dalam peningkatan kapabilitas SDM ( $R^2 = 0.473$ ), yang menandakan bahwa kedua faktor ini merupakan variabel strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.



Penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan, dengan memperkaya literatur mengenai pentingnya pendekatan pelatihan yang kontekstual dan berbasis kebutuhan organisasi. Selain itu, temuan ini memperkuat konsep bahwa investasi pada peningkatan kapasitas individu berpengaruh langsung terhadap performa institusi pendidikan secara keseluruhan.

Untuk penelitian di masa depan, disarankan agar studi ini diperluas ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti perguruan tinggi atau lembaga pelatihan vokasional. Pendekatan longitudinal juga disarankan untuk melihat dinamika perubahan kapabilitas SDM secara jangka panjang. Selanjutnya, penggabungan pendekatan kualitatif yang lebih mendalam melalui studi kasus atau etnografi dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya terkait konteks sosial dan budaya dalam proses pelatihan dan pengembangan. Akhirnya, penelitian lanjutan juga perlu mempertimbangkan pengaruh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem evaluasi kinerja sebagai variabel moderator atau mediasi terhadap efektivitas pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA:

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Pengembangan Kualitas SDM Kunci Capai Indonesia Maju 2045. <https://kemnaker.go.id/news/detail/pengembangan-kualitas-sdm-kunci-capai-indonesia-maju-2045>
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Society*, 13(2). <https://doi.org/10.20414/society.v13i2.6669> *Journal Universitas Pasundan*
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459> *Journal Universitas Pasundan*
- Kurniawan, D., Sangapan, L. H., & Suraji, R. (2024). Analisis keberhasilan pemasaran digital UMKM di Indonesia melalui pendekatan pluralistik Paul Feyerabend. *Fibonacci*, 1(2), 77–89. <https://inovanpublisher.org/fibonacci>
- Manurung, A., Nababan, R., Sihar, J., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Kajian sistematis terhadap regulasi perlindungan anak. *Imperium*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.62534/imperium.v1i1.5>

- Musafah, A., & Nurfuadi, N. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 4(1). <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai/article/view/2741>
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education And Development*, 8(4), 275–280. [Journal Universitas Pasundan](https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2)
- Paryanti, A. B., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran mentorship dalam membentuk karakter wirausaha generasi Z. *JKMT*, 3(2), 44–56. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2>
- Paryanti, A. B., Suraji, R., & Sangapan, L. H. (2025). Paradigma pengambilan keputusan dan interpretasi menggunakan model kuhn. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEKMA)*, 4(1), 14–20.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JMPIS*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., Manurung, A. H., & Manurung, J. S. (2025). Pengaruh sumber daya yang unik, kepemimpinan, penerapan efisiensi, terhadap peningkatan kerja di mediasi motivasi dan di moderasi umur: Literature review. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(3), 255–268. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i3>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., FoEh, J. E., Simamora, H., & Sinaga, J. (2022). Pengaruh Sumberdaya yang Unik, Pemakaian Teknologi, Kepemimpinan dan Penerapan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja yang Dimoderasi oleh Umur Pegawai pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 163-175. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1218>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., Manurung, C., Manurung, A., & Manurung, G. (2021). Employee engagement in SMEs: A systematic review of the literature on factors and their impact. *JLPH*, 1(4), 197–202. <https://doi.org/10.38035/jlph.v1i4>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). Strategi adaptif dan nilai sosial dalam kewirausahaan milenial: Studi naratif di konteks urban Indonesia. *JKMT*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1>
- Sangapan, L. H., Suraji, R., Manurung, A. H., & Carlos, G. J. (2025). Pemikiran Thomas Kuhn dalam era digital: Paradigma baru dalam ilmu pengetahuan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 17–29. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i1.83>

- Saputra, B. A., Fadhiil, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di SMA KAPIN Jakarta Timur. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3140–3147. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6469>
- Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020). Strategi Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pribadi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *J-MPI*, 5(2), 160–174. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i2.10301>