

JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar
Volume 2, Nomor 3, September 2024, Halaman 1-8
Licenced by CC BY-SA 4.0
ISSN: [2302-6219](https://doi.org/10.5281/zenodo.13826864)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13826864>

Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Karyawan Dinas Binamarga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi di Bidang Urc Sitambel Dengan Metode In-Depth Interviews

Fatih Alamil Huda¹

¹Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia
email korespondensi: fatihalaminhuda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi, khususnya pada divisi URC Sitambel. Divisi ini bertanggung jawab menjaga infrastruktur penting seperti jalan dan saluran air agar tetap berfungsi optimal. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam, penelitian ini mengungkap bahwa meskipun pelatihan memberikan keterampilan yang penting bagi karyawan, keberhasilannya sangat bergantung pada motivasi individu, dukungan manajemen, dan budaya organisasi. Beberapa tantangan eksternal dan internal masih menjadi hambatan dalam pencapaian adaptasi optimal. Pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam membentuk kemampuan adaptasi karyawan, tetapi pendekatan yang lebih personal dan kontekstual diperlukan untuk mengoptimalkan hasilnya. Hasil penelitian ini memberikan wawasan bagi pengembangan program pelatihan yang lebih efektif, yang dapat meningkatkan kinerja dan daya tahan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Adaptasi Karyawan, Dinas Bina Marga, URC Sitambel, Wawancara Mendalam

Abstracts

This study analyzes the role of training and development in enhancing employee adaptability at the Public Works and Water Resources Department in Bekasi City, specifically within the URC Sitambel division. This division is responsible for maintaining crucial infrastructure, such as roads and water channels, ensuring they function optimally. Using a qualitative approach with in-depth interviews, the research reveals that while training provides essential skills for employees, its success heavily depends on individual motivation, management support, and organizational culture. Several external and internal challenges remain obstacles to achieving optimal adaptability. Training and development play a vital role in shaping employee adaptability, but a more personalized and contextual approach is needed to optimize outcomes. The study's findings offer insights for developing more effective training programs that can enhance organizational performance and resilience in the face of ongoing changes.

Keywords: Training and Development, Employee Adaptability, Public Works Department, URC Sitambel, In-Depth Interviews

Article Info

Received date: 10 September 2024

Revised date: 18 September 2024

Accepted date: 23 September 2024

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi, organisasi publik dan swasta di Indonesia, termasuk Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi, khususnya URC SITAMBEL, menghadapi tuntutan tinggi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. URC SITAMBEL bertanggung jawab menjaga infrastruktur kota, sehingga karyawan dituntut memiliki kemampuan adaptasi tinggi.

Pelatihan dan pengembangan karyawan dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, meskipun di lapangan beberapa karyawan masih belum menunjukkan adaptasi yang sesuai harapan. Faktor-faktor seperti motivasi individu, dukungan manajemen, dan budaya organisasi mungkin memengaruhi efektivitas pelatihan.

Penelitian ini kemampuan adaptasi karyawan URC SITAMBEL melalui metode in-depth interviews. Diharapkan, hasil penelitian ini memberikan wawasan mendalam dan rekomendasi praktis bagi Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif.

METODE

Dalam penelitian kuantitatif non statistik, pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mendapatkan informasi yang diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti menggunakan metode berikut untuk mengumpulkan data:

Wawancara : Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksilangsung antara pewawancara dan narasumber.

Dalam konteks penelitian, wawancara bertujuan untuk menggali informasi, pendapat, atau pengalaman dari individu yang memiliki pengetahuan atau keterlibatan dalam topik yang diteliti.

Dokumentasi : Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan dokumen- dokumen yang berhubungan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen ini bisa mencakup catatan resmi, laporan, surat, foto, serta materi tertulis lainnya yang relevan dengan pendapat dan teori terkait masalah penelitian.

Observasi : Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek, individu, atau fenomena dalam lingkungan alami mereka. Dalam konteks penelitian, observasi bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam mengenai perilaku, interaksi, atau kondisi yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai karakteristik karyawan ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai variabel penting seperti jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan metode purposive sampling dengan melibatkan 4 karyawan 2 Karyawan dengan jabatan TKK dan 2 Karyawan PHL (Pekerja Harian Lepas).

Hasil Wawancara Pegawai TKK

No	Persoalan Penelitian	Hasil Wawancara
1	Apakah pelatihan yang Anda ikuti telah memberikan pengetahuan baru yang relevan dengan tugas Anda di URC SITAMBEL? Pengetahuan apa yang paling berharga bagi Anda?	pelatihan yang saya ikuti memberikan pengetahuan baru yang sangat relevan dengan tugas saya di URC SITAMBEL. Saya belajar tentang teknik pemeliharaan jalan yang lebih efisien dan penggunaan alat berat yang sebelumnya belum saya kuasai. Pengetahuan yang paling berharga bagi saya adalah cara penggunaan teknologi GPS untuk pemetaan dan pelacakan proyek, yang membantu saya bekerja lebih cepat dan akurat di lapangan.
2	Apakah setelah mengikuti pelatihan, Anda merasa ada perubahan dalam sikap atau pendekatan Anda terhadap pekerjaan? Misalnya, apakah Anda menjadi lebih proaktif atau lebih termotivasi?	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa ada perubahan dalam cara saya mendekati pekerjaan. Saya menjadi lebih proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi masalah di lapangan. Pelatihan tersebut memberi saya kepercayaan diri lebih untuk mengambil inisiatif, dan sekarang saya lebih bersemangat untuk berkontribusi dalam tim, terutama dalam proyek-proyek yang membutuhkan koordinasi cepat dan efisien.
3	Bisakah Anda menyebutkan keterampilan baru apa yang Anda pelajari dari pelatihan tersebut? Bagaimana keterampilan ini membantu Anda dalam menjalankan tugas Anda sehari-hari?	Dari pelatihan yang sudah diadakan, saya mempelajari keterampilan baru dalam penggunaan perangkat lunak pemantauan proyek yang memungkinkan saya untuk melacak kemajuan pekerjaan dengan lebih akurat. Keterampilan ini sangat membantu saya dalam mengkoordinasikan tim di lapangan dan memastikan bahwa setiap tahap proyek diselesaikan tepat waktu. Saya juga belajar teknik-teknik pengelasan yang lebih baik, yang membuat pekerjaan saya lebih efisien dan berkualitas tinggi.

- 4 Apakah pelatihan yang Anda terima memperkenalkan Anda pada teknik atau metode kerja baru? Jika ya, apakah Anda telah menerapkan teknik tersebut dalam pekerjaan Anda?

pelatihan yang saya terima memperkenalkan saya pada teknik kerja baru, seperti penggunaan metode pengaspalan cepat yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Saya telah menerapkan teknik ini dalam pekerjaan saya, terutama pada proyek pemeliharaan jalan di area perkotaan yang membutuhkan penyelesaian cepat. Teknik ini tidak hanya mempercepat proses kerja, tetapi juga mengurangi gangguan bagi pengguna jalan.
- 5 Apakah Anda merasa bahwa pelatihan yang Anda ikuti telah berdampak pada peningkatan kinerja Anda? Bisa Anda berikan contoh situasi di mana pelatihan tersebut membantu Anda menjadi lebih efektif?

saya merasa bahwa pelatihan yang saya ikuti telah berdampak positif pada kinerja saya. Misalnya, saat kami menghadapi situasi darurat dengan kerusakan jalan yang membutuhkan perbaikan segera, saya bisa menerapkan teknik perbaikan cepat yang diajarkan dalam pelatihan. Ini membuat saya dan tim saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik, mengurangi dampak padalalu lintas.
- 6 Bagaimana Anda menerapkan pengetahuan yang Anda peroleh dari pelatihan di tempat kerja? Apakah ada hambatan yang Anda hadapi saat mencoba menerapkannya?

Saya menerapkan pengetahuan yang saya peroleh dari pelatihan dengan cara menggunakan teknik baru dalam pengelolaan proyek jalan yang lebih efisien. Misalnya, saya menggunakan metode pemantauan yang dipelajari untuk melacak kemajuan proyek secara real-time. Salah satu hambatan yang saya hadapi adalah kurangnya dukungan teknis pada awalnya, sehingga saya harus mengatasi beberapa masalah teknis sendiri sebelum dapat menggunakan metode tersebut secara efektif
- 7 Selama pelatihan, seberapa aktif Anda berpartisipasi dalam diskusi, latihan, atau tugas? Menurut Anda, seberapa penting partisipasi aktif ini dalam meningkatkan efektivitas pelatihan?

Saya sangat aktif berpartisipasi dalam diskusi dan latihan selama pelatihan. Saya percaya partisipasi aktif ini sangat penting karena membantu saya memahami materi dengan lebih baik dan memungkinkan saya untuk langsung mempraktikannya. Dengan terlibat dalam diskusi, saya juga dapat berbagi pengalaman dengan rekan-rekan dan mendapatkan umpan balik yang berharga yang membantu saya memperbaiki keterampilan saya
- 8 Bagaimana Anda menerapkan pengetahuan baru tersebut dalam menghadapi perubahan atau tantangan di tempat kerja?

Saya menerapkan pengetahuan baru yang saya peroleh dengan menggunakan teknik manajemen proyek yang lebih efisien saat menghadapi perubahan mendadak dalam jadwal atau spesifikasi proyek. Misalnya, ketika ada perubahan dalam rencana pemeliharaan jalan, saya menggunakan metode baru yang saya pelajari untuk segera menyesuaikan rencana kerja dan memastikan bahwa tim tetap pada jalurnya meskipun ada perubahan
- 9 Seberapa penting sikap yang Anda miliki dalam membantu Anda beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja?

Sikap saya sangat penting dalam membantu beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Saya selalu berusaha untuk tetap positif dan terbuka terhadap perubahan. Dengan sikap ini, saya lebih mudah menerima metode baru dan mengatasi tantangan yang muncul, serta lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dalam proses kerja atau teknologi

- | | | |
|----|---|---|
| 10 | Bagaimana keterampilan baru tersebut membantu Anda beradaptasi dengan proses kerja atau teknologi baru yang diterapkan di URC SITAMBEL? | baru.
Keterampilan baru seperti penggunaan perangkat lunak manajemen proyek mempermudah saya dalam beradaptasi dengan proses kerja baru di URC SITAMBEL. Dengan keterampilan ini, saya dapat memantau dan mengelola proyek dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki akses ke informasi terbaru. |
| 11 | Seberapa fleksibel Anda dalam menyesuaikan teknik baru tersebut dengan situasi kerja yang berubah? | Saya cukup fleksibel dalam menyesuaikan teknik baru dengan situasi kerja yang berubah. Misalnya, saat kami menghadapi perubahan mendadak dalam spesifikasi proyek, saya dapat cepat mengadaptasi teknik yang telah dipelajari untuk memenuhi kebutuhan baru tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan. |

Hasil Wawancara Pegawai PLH

No	Persoalan Penelitian	Hasil Wawancara
1	Apakah pelatihan yang Anda ikuti telah memberikan pengetahuan baru yang relevan dengan tugas Anda di URC SITAMBEL? Pengetahuan apa yang paling berharga bagi Anda?	Mendapatkan pengetahuan baru yang bermanfaat dari pelatihan, terutama dalam hal keselamatan kerja dan prosedur operasional standar (SOP) untuk menangani pekerjaan darurat. Pengetahuan tentang manajemen risiko di lapangan adalah yang paling berharga bagi saya karena sering menghadapi situasi tak terduga saat bekerja di lapangan. Dengan pengetahuan ini, saya bisa lebih siap dan aman dalam menjalankan tugas
2	Apakah setelah mengikuti pelatihan, Anda merasa ada perubahan dalam sikap atau pendekatan Anda terhadap pekerjaan? Misalnya, apakah Anda menjadi lebih proaktif atau lebih termotivasi?	pelatihan tersebut membuat saya lebih termotivasi dalam pekerjaan. Sebelumnya, saya cenderung hanya menunggu instruksi, tapi sekarang saya lebih berani mengambil tindakan dan menawarkan ide-ide baru. Saya juga merasa lebih bertanggung jawab dalam memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan standar yang lebih tinggi, karena saya sekarang lebih memahami dampak dari pekerjaan saya terhadap keseluruhan proyek
3	Bisakah Anda menyebutkan keterampilan baru apa yang Anda pelajari dari pelatihan tersebut? Bagaimana keterampilan ini membantu Anda dalam menjalankan tugas Anda sehari-hari?	Saya belajar keterampilan baru dalam mengoperasikan alat berat, seperti ekskavator, yang sebelumnya tidak saya kuasai. Keterampilan ini sangat berguna dalam pekerjaan saya sehari-hari karena saya sekarang bisa membantu dalam berbagai jenis tugas di lapangan, dari penggalian hingga pemindahan material, tanpa harus bergantung pada operator lain. Selain itu, saya juga belajar tentang prosedur keselamatan yang lebih ketat, yang membuat saya lebih sadar dan berhati-hati saat bekerja.
4	Apakah pelatihan yang Anda terima memperkenalkan Anda pada teknik atau metode kerja baru? Jika ya, apakah Anda telah menerapkan teknik tersebut dalam pekerjaan Anda?	Saya diperkenalkan pada metode baru untuk penanganan drainase yang lebih efektif selama pelatihan. Sebelumnya, kami menggunakan metode yang lebih tradisional, tetapi dengan metode baru ini, kami bisa mengurangi waktu pengerjaan dan meningkatkan hasil akhir. Saya sudah menerapkan teknik ini dalam beberapa proyek di lapangan, dan hasilnya sangat memuaskan karena pekerjaan selesai lebih cepat dengan

- 5 Apakah Anda merasa bahwa pelatihan yang Anda ikuti telah berdampak pada peningkatan kinerja Anda? Bisa Anda berikan contoh situasi di mana pelatihan tersebut membantu Anda menjadi lebih efektif?
- 6 Bagaimana Anda menerapkan pengetahuan yang Anda peroleh dari pelatihan di tempat kerja? Apakah ada hambatan yang Anda hadapi saat mencoba menerapkannya?
- 7 Selama pelatihan, seberapa aktif Anda berpartisipasi dalam diskusi, latihan, atau tugas? Menurut Anda, seberapa penting partisipasi aktif ini dalam meningkatkan efektivitas pelatihan?
- 8 Bagaimana Anda menerapkan pengetahuan baru tersebut dalam menghadapi perubahan atau tantangan di tempat kerja?
- 9 Seberapa penting sikap yang Anda miliki dalam membantu Anda beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja?
- 10 Bagaimana keterampilan baru tersebut membantu Anda beradaptasi dengan proses kerja atau teknologi baru yang diterapkan di URC SITAMBEL?
- 11 Seberapa fleksibel Anda dalam menyesuaikan teknik baru tersebut dengan situasi kerja yang berubah?
- kualitas yang lebih baik.
- Saya merasakan peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan, terutama dalam hal efisiensi kerja. Sebagai contoh, saat bekerja di proyek drainase baru-baru ini, saya dapat menggunakan metode penggalian yang lebih efektif yang saya pelajari dari pelatihan. Hasilnya, kami bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jadwal, dan kualitas pekerjaan juga meningkat karena teknik yang lebih tepat dan terarah.
- Pengetahuan dari pelatihan saya terapkan dengan mengikuti prosedur baru yang lebih aman dalam pengoperasian alat berat. Namun, saya menghadapi hambatan dalam hal adaptasi alat yang belum sepenuhnya dilengkapi dengan teknologi terbaru yang kami pelajari. Saya harus beradaptasi dengan perlengkapan yang ada sambil mencoba mematuhi prosedur baru yang telah saya pelajari.
- Saya berusaha untuk terlibat sebanyak mungkin dalam latihan dan tugas selama pelatihan. Partisipasi aktif sangat penting bagi saya karena memungkinkan saya untuk menguji pengetahuan baru dalam situasi praktis dan mendapatkan klarifikasi langsung dari pelatih. Dengan terlibat secara aktif, saya merasa lebih siap untuk menerapkan keterampilan tersebut di lapangan dan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- Pengetahuan baru yang saya terima membantu saya dalam menghadapi tantangan di lapangan dengan cara yang lebih terstruktur. Contohnya, saat kami menghadapi masalah dengan saluran drainase yang bocor, saya menggunakan teknik perbaikan yang diajarkan selama pelatihan untuk mengatasi masalah tersebut lebih cepat dan efisien.
- Sikap proaktif dan terbuka sangat membantu saya dalam beradaptasi dengan perubahan. Dengan memiliki sikap yang positif, saya bisa lebih cepat belajar dan mengadopsi teknik baru yang diterapkan di lapangan. Hal ini juga membantu saya untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang terjadi.
- Keterampilan baru dalam pengoperasian alat berat yang lebih modern membantu saya beradaptasi dengan teknologi baru yang diterapkan. Dengan keterampilan ini, saya bisa bekerja lebih efisien dan aman, serta dengan cepat menyesuaikan diri dengan alat baru yang digunakan dalam proyek kami.
- Saya sangat fleksibel dalam menyesuaikan teknik baru dengan situasi kerja yang berubah. Ketika kondisi di lapangan tidak sesuai dengan rencana awal, saya bisa mengadaptasi teknik yang telah saya pelajari untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tetap efisien dan sesuai standar.

Analisis Metode In-Depth Interview

Berdasarkan hasil wawancara dan dianalisis menggunakan metode in-Depth Interview Maka hasil analisis mengenai Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Karyawan URC SITAMBEL sebagai berikut:

1. Relevansi Pelatihan dalam Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan
Pelatihan yang diikuti karyawan URC SITAMBEL, baik Pegawai TKK maupun PHL, memberikan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka. Pegawai TKK mempelajari teknik pemeliharaan jalan yang lebih efisien dan penggunaan teknologi GPS, yang meningkatkan efisiensi dan akurasi kerja mereka. Sementara itu, Pegawai PHL memperoleh pengetahuan tentang keselamatan kerja, manajemen risiko, dan pengoperasian alat berat, yang membuat mereka lebih siap dan aman dalam menjalankan tugas, serta mampu berkontribusi lebih luas di lapangan.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Sikap dan Motivasi Karyawan
Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mempengaruhi sikap dan motivasi karyawan. Pegawai TKK menjadi lebih proaktif, percaya diri, dan termotivasi untuk berkontribusi dalam tim setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, Pegawai PHL merasa lebih bertanggung jawab dan berani mengambil inisiatif, serta menawarkan ide-ide baru dalam pekerjaannya. Perubahan sikap ini menunjukkan bahwa pelatihan mendorong karyawan menjadi lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam peran mereka
3. Adaptasi terhadap Perubahan dan Penerapan Teknik Baru
Pelatihan membantu karyawan mengadaptasi teknik dan metode baru dalam situasi kerja yang dinamis. Pegawai TKK menerapkan teknik pengaspalan cepat yang lebih efisien dan ramah lingkungan, mempercepat pekerjaan dan mengurangi gangguan bagi pengguna jalan. Pegawai PHL menerapkan metode baru untuk penanganan drainase yang lebih efektif, mengurangi waktu pengerjaan dan meningkatkan hasil. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memungkinkan karyawan beradaptasi dengan teknik baru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim.
4. Hambatan dan Tantangan dalam Penerapan Pengetahuan dari Pelatihan
Pelatihan membantu karyawan mengadaptasi teknik dan metode baru dalam situasi kerja yang dinamis. Pegawai TKK menerapkan teknik pengaspalan cepat yang lebih efisien dan ramah lingkungan, mempercepat pekerjaan dan mengurangi gangguan bagi pengguna jalan. Pegawai PHL menerapkan metode baru untuk penanganan drainase yang lebih efektif, mengurangi waktu pengerjaan dan meningkatkan hasil. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memungkinkan karyawan beradaptasi dengan teknik baru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim.
5. Pentingnya Partisipasi Aktif dalam Pelatihan
Partisipasi aktif selama pelatihan dianggap penting untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Pegawai TKK dan PHL yang berpartisipasi aktif dalam diskusi dan latihan merasa lebih siap menerapkan keterampilan baru di tempat kerja, serta membangun kepercayaan diri. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan URC SITAMBEL sangat relevan dan efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi. Meskipun ada hambatan seperti kurangnya dukungan teknis, partisipasi aktif terbukti memperkuat pemahaman dan penerapan keterampilan baru. Secara keseluruhan, pelatihan berperan signifikan dalam meningkatkan adaptasi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan wawancara mendalam di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi, khususnya di divisi URC SITAMBEL, pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan. Pelatihan terbukti relevan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, seperti penggunaan teknologi GPS dan metode pengaspalan cepat, yang berdampak langsung pada efisiensi kerja. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan sikap proaktif, motivasi, dan tanggung jawab karyawan. Meskipun ada hambatan seperti kurangnya dukungan teknis dan peralatan, partisipasi aktif dalam pelatihan memperkuat pemahaman dan penerapan keterampilan baru, yang secara keseluruhan meningkatkan adaptasi karyawan.

REFERENSI

Aradiansyah, Risnita, & M.Syahrani Jailan. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). Ulquran.Id/Index.Php/Ihsan

- Asir, M., & Rahmi, R. (2021). Manajemen Dan Metode Pelatihan Pada Irwani Pane Institute. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2). <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.20>
- Cahya, Agus Dwi, & Ramdhani, Danu Amanta. (2021). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal Of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., Pendidikan, J., Sekolah, L., Pendidikan, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data Sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal Of Nonformal Education And Community Empowerment*, 5(1), 71–88. <https://doi.org/10.15294/pls.v5i1.30883>
- Elmanisar, V., Alkadri, H., Studi, P. S., & Dan
- Konseling, B. (2024). *Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Fatma Amelia, S. R. P. Silva A. F. R. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital*.
- Faujiah, L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Pada Pt Pupuk Kujang Cikampek. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 318–321. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.150>
- Firmansyah, D., Pasim Sukabumi, S., & Al Fath Sukabumi, S. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927>
- Gede, I., Wira Pratama, N., Putu, I., Atmajaya, O., Ngurah, G., & Negara, J. A. (2023). *Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Verifikator Sinta Universitas Dhyana Pura Menggunakan Metode In Dept Interview*.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Hardani, S. Pd. , M. Si. , Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (1st Ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Muhammad Zaky. (2022). *Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global*.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Novi Anisa Safitri, M. F. I. D. I. M. K. M. I. A. (2024). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital*.
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, & Kamaluddin Abunawas. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal PilaR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* , 14(1), 15–31.
- Purnomo, M. E., Mardi, N., Sri, C., Universitas, H., & Putra Surabaya, W. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Nugroho Mardi W*, 5(2), 290–300.
- Putri Andini, A., Dwi Zhafira, A., Daud, F., Maharani, P., Indira Hartomo, F., Rohmana Malik, A., Studi Rekayasa Keselamatan, P., Teknologi Industri Dan Proses, J., & Teknologi Kalimantan, I. (2024). Analisis Pelaksanaan Behavior Based Safety Dalam Membentuk Perilaku. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 2(3). <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.991>
- Risqi Amalia, A., Sartika Eris Maghfiroh, I., & Yudi Setiawan, N. (2023). *Perancangan User Experience Aplikasi BAZNAS Jombang Berbasis Mobile Menggunakan Metode Design Thinking (Studi Kasus : BAZNAS Jombang)* (Vol. 7, Issue 2). <http://j-ptiik.ub.ac.id>
- Safitri, Indah Handayani, & Suherman, Enjang. (2024). *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah*.
- Saptutyningsih E, S. E. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Alat Analisis*. Gosyen Publishing.
- Shierli Wijaya. (2023). *Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital*.
- Silvia Agustin, C., Desvi Vinata Sari, T., Aisyah, P., & Isa Anshori, M. (2023). *Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan*. 1(4), 119–140. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.363>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*,

Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

Supriyadi, N. (2019). *Pengaruh Supervisi, Kemampuan Kognitif, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kemampuan Adaptasi Karyawan.*

Umi Choiriyah, F. (2022). *Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bmt Sidogiri Capem Kencong.*

Wenny Desty Febrian, Kholid Ansori, Nelli Roza, Muhammad Syafri, Susanto, & Fatimah Malini Lubis. (2024). *Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja Dan Retensi Karyawan.*

Widhi Kurniawan, A., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st Ed.). Pandiva Buku.