

Implementasi Program Pelatihan Kerja Dalam Mendukung Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Muhamad Nauval Asy Syafiq^{1*}, M. Saiful Rizal², Muhammad Bin Taga³, Ahmad Afif⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

^{1*}nauvalasysyafiq@gmail.com, ²rizalalmz@gmail.com, ³zasscs0@gmail.com, ⁴ahmadafif200587@gmail.com

Abstrak

Produktivitas tenaga kerja berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Program pelatihan kerja menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi program pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui observasi dan dokumentasi selama kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) pada 29 Juni sampai 30 Agustus 2026 selama 40 hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja mencakup tahap persiapan, penentuan sasaran, pelaksanaan kegiatan, keterlibatan pihak terkait, dan dokumentasi. Pelaksanaan program memberikan dukungan terhadap peningkatan kemampuan tenaga kerja melalui pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta. Koordinasi, pembagian tugas, kesiapan kegiatan, dan keterlibatan peserta menjadi faktor yang mendukung pelaksanaan program. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja dapat menjadi salah satu upaya dalam mendukung peningkatan kemampuan tenaga kerja yang berkaitan dengan produktivitas.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Produktivitas Tenaga Kerja; Implementasi Program; Peningkatan Kemampuan; Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghasilkan keluaran sesuai dengan tugas yang diberikan. Kemampuan tersebut dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan terhadap pekerjaan yang dijalankan (Kholik & Suryati, 2023). Tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas secara efektif (Joben, 2022); (Maharani, 2023). Keadaan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja melalui kegiatan yang mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan. Program pelatihan kerja menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja (Tobing *et al.*, 2025). Pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan atau sedang dijalankan. Kegiatan tersebut tidak hanya diarahkan pada penguasaan materi, tetapi juga pada kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan yang diperoleh (Wahyuningsih, 2021). Pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja diharapkan dapat membantu peserta meningkatkan kemampuan kerja sehingga hasil pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan sesuai dengan standar yang diperlukan (Purwaningsih, 2024).

Pelaksanaan program pelatihan kerja perlu mendapat perhatian karena keberhasilan suatu kegiatan tidak hanya ditentukan oleh terselenggaranya pelatihan. Proses pelaksanaan, kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta, penentuan sasaran, serta keterlibatan pihak yang berkaitan turut memengaruhi pencapaian tujuan program (Fitri *et al.*, 2025). Setiap tahapan perlu dijalankan sesuai dengan tujuan pelatihan agar pengetahuan dan keterampilan yang diberikan dapat mendukung kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan kerja dan dukungannya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (Gustiana *et al.*, 2021). Keberadaan suatu program pelatihan belum cukup untuk menggambarkan keberhasilannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses pelaksanaan perlu diperhatikan karena setiap tahapan kegiatan memiliki hubungan dengan hasil yang ingin dicapai. Perencanaan program, penentuan sasaran, penyelenggaraan kegiatan, materi yang diberikan, serta keterlibatan peserta menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan kerja (Fitri *et al.*, 2025). Pelaksanaan program tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, keterampilan yang diperoleh peserta belum tentu dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam pekerjaan. Solusi yang ditawarkan melalui penelitian ini berupa analisis terhadap implementasi program pelatihan kerja. Penelitian diarahkan untuk menggambarkan bagaimana program tersebut dilaksanakan serta hubungannya dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pembahasan mengenai implementasi program diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kegiatan yang dijalankan, pihak yang terlibat, serta bentuk dukungan program pelatihan terhadap peningkatan kemampuan tenaga kerja. Hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan program yang telah dilakukan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan kerja. Program pelatihan kerja menjadi bagian dari upaya peningkatan kualitas tenaga kerja karena kegiatan tersebut diarahkan pada pengembangan

pengetahuan dan keterampilan peserta. Pelaksanaan program pada instansi penyelenggara memerlukan mekanisme yang disesuaikan dengan sasaran, jenis pelatihan, tujuan kegiatan, serta kebutuhan peserta. Penelitian mengenai implementasi program diperlukan untuk memperoleh gambaran mengenai proses pelaksanaan kegiatan. Perhatian terhadap proses tersebut penting karena pencapaian tujuan program tidak hanya ditentukan oleh perencanaan, tetapi juga oleh pelaksanaan kegiatan di lapangan (Fitri *et al.*, 2025).

Penelitian mengenai pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja telah dilakukan oleh sejumlah peneliti dalam lima tahun terakhir. Alfina & Aulia, (2021) meneliti pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan menempatkan pelatihan serta kompetensi sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan melalui kegiatan pelatihan dapat memberikan hubungan terhadap hasil kerja tenaga kerja. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Parashakti & Noviyanti, (2021) yang membahas pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Perbedaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja menjadi salah satu alasan pentingnya pelaksanaan pelatihan. Materi dan kegiatan yang diberikan melalui pelatihan dapat membantu peserta memperoleh kemampuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Fokus penelitian tersebut masih diarahkan pada pengukuran hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas melalui pendekatan kuantitatif. Mulyati *et al.*, (2022) juga membahas pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja. Pengalaman kerja dan faktor lain yang mendukung pelaksanaan pekerjaan juga turut diperhatikan dalam penelitian tersebut. Pembahasan yang dilakukan memberikan gambaran bahwa produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berhubungan dengan kemampuan dan pelaksanaan pekerjaan. Fokus penelitian tetap diarahkan pada pengujian pengaruh antarvariabel. Penelitian Veritia & Isnaeni, (2022) membahas pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Pelatihan dipandang sebagai kegiatan yang dapat membantu peningkatan kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian tersebut juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan, disiplin kerja, dan produktivitas. Perbedaan fokus penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan. Penelitian ini tidak diarahkan untuk menghitung besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

Penelitian mengenai program pelatihan pada instansi pemerintah dilakukan oleh (Sidik, 2021). Penelitian tersebut membahas implementasi kebijakan program pelatihan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi. Pembahasan diarahkan pada pelaksanaan program serta hambatan yang dihadapi dalam penyelenggaraan kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan masih dipengaruhi oleh sejumlah kendala, termasuk keterbatasan sumber daya pendukung. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas implementasi program pelatihan kerja pada instansi pemerintah. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian serta fokus pembahasan yang digunakan. Natsir *et al.*, (2024) meneliti implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi pada instansi pemerintah. Penelitian tersebut membahas pelaksanaan pelatihan sebagai salah satu upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan masyarakat dan penanganan permasalahan ketenagakerjaan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan program. Hasil penelitian memberikan perhatian pada proses pelaksanaan kegiatan serta faktor yang mendukung dan menghambat program. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai implementasi pelatihan kerja, sedangkan penelitian ini diarahkan pada dukungan program pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sejumlah penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja telah banyak dibahas melalui pendekatan kuantitatif dengan menempatkan produktivitas sebagai variabel yang dipengaruhi oleh pelatihan. Penelitian lain membahas implementasi program pelatihan pada instansi pemerintah dengan perhatian terhadap pelaksanaan kebijakan, pencapaian sasaran program, maupun penanganan permasalahan ketenagakerjaan. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya *gap analysis* yang menjadi dasar penelitian ini. Pembahasan mengenai implementasi program pelatihan kerja yang secara khusus diarahkan pada dukungannya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja masih dapat dikembangkan melalui pendekatan deskriptif.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja yang dikaitkan dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Penelitian tidak menggunakan pengujian statistik untuk mengukur hubungan atau pengaruh antarvariabel. Perhatian penelitian diarahkan pada pelaksanaan program berdasarkan kegiatan yang ditemukan selama PPL. Pembahasan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja serta bentuk dukungannya terhadap peningkatan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian dilaksanakan berdasarkan kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) pada 29 Juni sampai 30 Agustus 2026. Kegiatan berlangsung selama 40 hari sesuai dengan data pelaksanaan PPL. Pengalaman dan informasi yang diperoleh selama pelaksanaan PPL digunakan sebagai dasar dalam membahas program pelatihan kerja sesuai dengan fokus penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi program pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja, keterkaitan program dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta faktor yang mendukung pelaksanaan kegiatan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pihak yang berkepentingan terhadap penyelenggaraan program pelatihan kerja, khususnya dalam upaya peningkatan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi program pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada penggambaran pelaksanaan kegiatan berdasarkan informasi yang diperoleh selama pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Penelitian dilaksanakan pada lokasi PPL pada 29 Juni sampai 30 Agustus 2026 dengan durasi kegiatan selama 40 hari. Data penelitian diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan selama PPL. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan, lingkungan kerja, serta aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas selama kegiatan berlangsung. Pengamatan tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kegiatan yang berhubungan dengan pembinaan, pelatihan tenaga kerja, dan produktivitas. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi penelitian melalui dokumen, arsip, serta foto kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan PPL dan program pelatihan kerja. Data yang telah diperoleh kemudian dipilih sesuai dengan fokus penelitian. Informasi yang relevan dikelompokkan berdasarkan pelaksanaan program pelatihan kerja dan kaitannya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Proses analisis dilakukan secara deskriptif dengan menyusun dan menguraikan data yang telah diperoleh agar dapat memberikan gambaran mengenai implementasi program pelatihan kerja. Hasil analisis digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hasil penelitian, pembahasan, dan penarikan kesimpulan.

Tahapan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan agar proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data berjalan sesuai dengan tujuan penelitian. Tahap awal dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan PPL. Kegiatan tersebut menjadi sarana untuk mengenal lingkungan kerja, pelaksanaan tugas, serta aktivitas yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Informasi awal yang diperoleh selama kegiatan digunakan untuk menentukan fokus pembahasan penelitian. Tahap berikutnya dilakukan melalui pengumpulan data. Data diperoleh melalui observasi terhadap kegiatan yang dilaksanakan selama PPL serta dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Pengumpulan data diarahkan pada informasi yang dapat mendukung pembahasan mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja. Dokumen dan foto kegiatan digunakan sebagai pelengkap informasi hasil observasi. Tahap pengolahan data dilakukan dengan memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Data yang telah dipilih kemudian dikelompokkan berdasarkan pelaksanaan program pelatihan kerja, kegiatan yang berkaitan dengan program, serta hubungannya dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pengelompokan tersebut dilakukan untuk memudahkan penyusunan data ke dalam hasil penelitian. Tahap analisis dilakukan dengan menjelaskan informasi yang telah dikelompokkan secara deskriptif. Analisis diarahkan untuk menggambarkan implementasi program pelatihan kerja serta kaitannya dengan peningkatan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja. Hasil analisis kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan hasil penelitian dan pembahasan. Tahap akhir dilakukan melalui penyusunan hasil penelitian, pembahasan, dan penarikan kesimpulan. Hasil yang telah diperoleh disusun sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian. Pembahasan dilakukan dengan menghubungkan hasil penelitian dengan sumber dan penelitian terdahulu yang relevan. Kesimpulan ditarik berdasarkan hasil analisis untuk memberikan jawaban mengenai implementasi program pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Tabel 1. Tahapan Penelitian

No.	Tahapan	Kegiatan yang Dilakukan	Hasil
1	Identifikasi permasalahan	Mengamati kegiatan dan informasi yang berkaitan dengan program pelatihan kerja selama PPL	Fokus permasalahan penelitian
2	Penetapan fokus penelitian	Menentukan pembahasan mengenai implementasi program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Fokus dan arah penelitian
3	Pengumpulan data	Melakukan observasi dan mengumpulkan dokumentasi kegiatan	Data penelitian
4	Pengolahan data	Memilih, mengelompokkan, dan menyusun data sesuai fokus penelitian	Data yang telah terorganisasi
5	Analisis data	Mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan kerja dan dukungannya terhadap produktivitas tenaga kerja	Hasil penelitian
6	Penarikan kesimpulan	Menyusun kesimpulan berdasarkan hasil analisis	Kesimpulan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Pelaksanaan Kegiatan PPL

Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dilaksanakan selama 40 hari, terhitung sejak 29 Juni sampai 30 Agustus 2026. Pelaksanaan PPL memberikan kesempatan untuk mengenal lingkungan kerja instansi pemerintah serta memahami kegiatan yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan. Selama kegiatan berlangsung, mahasiswa mengikuti aktivitas yang disesuaikan dengan kebutuhan dan pelaksanaan tugas pada lokasi PPL. Kegiatan tersebut memberikan pengalaman secara langsung mengenai

pelaksanaan pekerjaan, administrasi, koordinasi, serta aktivitas lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan program ketenagakerjaan. Pelaksanaan PPL menjadi sarana untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Aktivitas yang diamati mencakup proses kerja, pelaksanaan kegiatan, koordinasi antarpihak, serta kegiatan pendukung yang berhubungan dengan program pelatihan. Informasi yang diperoleh selama pelaksanaan PPL digunakan sebagai dasar untuk menggambarkan implementasi program pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Fokus pengamatan diarahkan pada kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan, pelatihan tenaga kerja, dan produktivitas. Pengamatan dilakukan terhadap aktivitas yang diikuti secara langsung maupun kegiatan lain yang masih memiliki hubungan dengan pelaksanaan program. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi hasil pengamatan melalui foto kegiatan, dokumen, dan informasi pendukung yang tersedia selama PPL. Data yang diperoleh kemudian dipilih sesuai dengan fokus penelitian. Informasi yang relevan dikelompokkan berdasarkan kegiatan pelatihan kerja, pelaksanaan kegiatan, pihak yang terlibat, serta hasil yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan tenaga kerja. Pengelompokan tersebut digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan program secara runtut dan menjadi dasar dalam penyusunan hasil penelitian.

Tabel 2. Gambaran Pelaksanaan Kegiatan PPL

No.	Aspek	Hasil
1	Lokasi	Instansi tempat pelaksanaan PPL
2	Bentuk kegiatan	Praktik Pengalaman Lapangan
3	Periode pelaksanaan	29 Juni–30 Agustus 2026
4	Durasi	40 hari
5	Fokus pengamatan	Pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja
6	Teknik pengumpulan informasi	Observasi dan dokumentasi
7	Hasil kegiatan	Informasi mengenai pelaksanaan kegiatan instansi yang digunakan sebagai dasar penyusunan hasil penelitian

Sumber: Data PPL, 2026.

Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Hasil pelaksanaan PPL menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja melibatkan serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Pelaksanaan program tidak hanya berlangsung pada saat kegiatan pelatihan diberikan kepada peserta. Tahapan sebelum dan setelah kegiatan juga menjadi bagian yang mendukung penyelenggaraan program. Persiapan kegiatan, penentuan sasaran, pelaksanaan pelatihan, keterlibatan pihak yang bertugas, serta dokumentasi menjadi bagian yang diamati selama pelaksanaan program.

a. Persiapan Program Pelatihan Kerja

Persiapan menjadi tahap awal sebelum kegiatan pelatihan dilaksanakan. Tahap ini berkaitan dengan kebutuhan penyelenggaraan kegiatan dan kesiapan unsur yang mendukung pelaksanaan program. Persiapan diperlukan agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan persiapan juga berkaitan dengan penyesuaian kegiatan terhadap sasaran program. Setiap kegiatan pelatihan memiliki peserta dan kebutuhan yang menjadi perhatian dalam penyelenggaraannya. Kesesuaian antara kegiatan yang dilaksanakan dengan sasaran peserta menjadi bagian penting karena pelatihan diarahkan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan oleh peserta. Tahap persiapan menjadi dasar bagi pelaksanaan kegiatan berikutnya. Kesiapan penyelenggaraan, pengaturan kegiatan, serta koordinasi dengan pihak yang terlibat mendukung kelancaran pelaksanaan program. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan memerlukan adanya pembagian tugas dan koordinasi agar setiap kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Penentuan Sasaran dan Peserta

Penentuan sasaran menjadi bagian penting dalam implementasi program pelatihan kerja. Program pelatihan diarahkan kepada pihak yang menjadi sasaran kegiatan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan program. Peserta menjadi pihak yang menerima manfaat secara langsung melalui pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama kegiatan. Kesesuaian peserta dengan tujuan kegiatan diperlukan agar materi dan bentuk pelatihan dapat memberikan manfaat sesuai dengan kebutuhan peserta. Pelatihan yang diikuti oleh sasaran yang tepat memiliki peluang lebih besar untuk digunakan sebagai bekal dalam pelaksanaan pekerjaan atau peningkatan kemampuan kerja. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa keterlibatan peserta menjadi bagian yang menentukan pelaksanaan kegiatan. Partisipasi peserta selama kegiatan mendukung proses penyampaian materi dan pembelajaran. Kehadiran dan keterlibatan peserta turut mendukung tercapainya tujuan pelatihan.

c. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan menjadi tahap utama dalam implementasi program pelatihan kerja. Tahap ini merupakan proses pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada peserta sesuai dengan tujuan kegiatan. Pelaksanaan pelatihan melibatkan penyelenggara, pihak yang bertugas dalam kegiatan, serta peserta. Kegiatan pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengikuti proses pembelajaran sesuai dengan materi yang disampaikan. Pengetahuan yang diperoleh selama kegiatan dapat menambah pemahaman peserta terhadap bidang keterampilan yang dipelajari. Proses tersebut juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperoleh kemampuan yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan membutuhkan keteraturan agar seluruh rangkaian dapat berjalan sesuai dengan tujuan program. Pembagian tugas antara pihak yang terlibat membantu pelaksanaan setiap kegiatan. Koordinasi juga diperlukan untuk

memastikan kebutuhan selama pelaksanaan dapat dipenuhi dan kegiatan dapat berlangsung dengan tertib. Dokumentasi selama kegiatan menjadi salah satu bukti bahwa program telah dilaksanakan. Foto kegiatan dan dokumen pendukung dapat digunakan untuk menggambarkan aktivitas serta keterlibatan pihak yang berkaitan dengan pelaksanaan program.

d. Keterlibatan Pihak dalam Pelaksanaan Program

Implementasi program pelatihan kerja melibatkan beberapa pihak yang memiliki peran sesuai dengan tugasnya. Pihak penyelenggara bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan, sedangkan pihak yang memberikan materi atau pembelajaran memiliki peran dalam penyampaian pengetahuan dan keterampilan kepada peserta. Peserta menjadi bagian utama dalam kegiatan karena menjadi sasaran dari pelaksanaan program. Hubungan antara pihak-pihak tersebut diperlukan agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Pelaksanaan program tidak dapat dilakukan oleh satu pihak saja karena setiap tahapan membutuhkan keterlibatan dan koordinasi. Penyelenggara mempersiapkan kebutuhan kegiatan, pihak pelaksana menjalankan tugas sesuai dengan pembagian yang telah ditetapkan, sedangkan peserta mengikuti kegiatan yang diselenggarakan. Keterlibatan seluruh pihak mendukung kelancaran pelaksanaan program. Koordinasi membantu setiap pihak memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berlangsung secara terarah. Pembagian peran yang jelas juga mempermudah pelaksanaan setiap tahapan program.

e. Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan

Dokumentasi menjadi bagian yang mendukung penyajian hasil penelitian. Dokumentasi yang diperoleh selama pelaksanaan PPL digunakan untuk melengkapi hasil observasi. Bukti berupa foto kegiatan dapat menunjukkan aktivitas yang telah dilaksanakan selama program berlangsung. Dokumentasi juga membantu menggambarkan urutan kegiatan serta keterlibatan pihak yang berhubungan dengan pelaksanaan program. Setiap foto atau dokumen yang digunakan dalam penelitian perlu disesuaikan dengan waktu dan kegiatan yang sebenarnya. Dokumentasi dapat disajikan pada bagian hasil sebagai bukti pendukung pelaksanaan PPL maupun aktivitas yang memiliki hubungan dengan fokus penelitian.

Tahapan pelaksanaan program yang diperoleh dari hasil observasi dapat dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Tahapan	Pelaksanaan	Hasil yang Diperoleh
Persiapan	Menyiapkan kebutuhan dan melakukan koordinasi kegiatan	Kesiapan pelaksanaan kegiatan
Penentuan sasaran	Menyesuaikan peserta dengan tujuan kegiatan	Peserta sesuai dengan sasaran program
Pelaksanaan	Menyelenggarakan kegiatan dan proses pemberian materi atau pembelajaran	Peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan
Keterlibatan pihak	Melibatkan penyelenggara, pelaksana, dan peserta	Pelaksanaan kegiatan berjalan melalui pembagian peran
Dokumentasi	Mengumpulkan bukti pelaksanaan kegiatan	Tersedia dokumentasi pendukung kegiatan

Sumber: Hasil observasi dan dokumentasi PPL, 2026.

Hasil Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Pelaksanaan program pelatihan kerja menghasilkan beberapa temuan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan tenaga kerja. Program pelatihan menjadi sarana bagi peserta untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kegiatan yang diikuti. Proses pemberian materi dan pembelajaran memberikan kesempatan kepada peserta untuk meningkatkan pemahaman terhadap bidang yang dipelajari. Pengetahuan yang diperoleh selama kegiatan dapat menjadi dasar bagi peserta dalam memahami pekerjaan dan keterampilan yang diperlukan. Hasil pelaksanaan program juga terlihat dari keterlibatan beberapa pihak dalam penyelenggaraan kegiatan. Penyelenggara dan pihak pelaksana menjalankan perannya dalam mendukung pelaksanaan program, sedangkan peserta mengikuti kegiatan sebagai penerima manfaat pelatihan. Pembagian peran tersebut membantu kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran juga menjadi bagian penting karena keberhasilan kegiatan tidak hanya ditentukan oleh penyelenggara, tetapi turut dipengaruhi oleh keaktifan peserta selama mengikuti pelatihan. Program pelatihan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kemampuan tenaga kerja karena peserta memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan melalui kegiatan yang diikuti. Kemampuan tersebut dapat menjadi bekal dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dipelajari. Produktivitas tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif. Pelatihan menjadi salah satu sarana yang dapat mendukung peningkatan kemampuan tersebut.

Hasil observasi menunjukkan beberapa bentuk hasil pelaksanaan program sebagai berikut.

- Peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang kegiatan yang diikuti. Materi yang diberikan menjadi sumber pembelajaran bagi peserta dalam memahami keterampilan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan.
- Dukungan terhadap kemampuan kerja. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat digunakan sebagai bekal untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dapat membantu peserta memahami tugas dan menerapkan keterampilan sesuai dengan bidang yang dipelajari.

- c. Keterlibatan peserta dalam kegiatan. Pelaksanaan program memberikan ruang bagi peserta untuk mengikuti proses pembelajaran dan memperoleh manfaat dari kegiatan pelatihan. Kehadiran serta partisipasi peserta menjadi bagian yang mendukung berlangsungnya kegiatan.
- d. Koordinasi pelaksanaan program. Pelaksanaan kegiatan memerlukan keterlibatan dan pembagian tugas antara pihak yang berkaitan dengan penyelenggaraan program. Koordinasi membantu setiap pihak menjalankan tugas sesuai dengan peran yang telah ditetapkan.
- e. Tersedianya dokumentasi kegiatan. Dokumentasi menjadi bukti pendukung pelaksanaan kegiatan serta melengkapi informasi yang diperoleh melalui observasi. Foto dan dokumen yang tersedia dapat digunakan untuk memperlihatkan aktivitas yang berlangsung selama program pelatihan.

Hasil pelaksanaan program menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan kerja memberikan ruang bagi peserta untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan sebagai bekal dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan juga menunjukkan adanya keterlibatan pihak penyelenggara dan peserta dalam mendukung proses pelatihan. Koordinasi, pembagian tugas, partisipasi peserta, serta dokumentasi menjadi bagian yang mendukung terlaksananya kegiatan. Secara keseluruhan, hasil yang diperoleh selama pelaksanaan PPL menunjukkan bahwa program pelatihan kerja menjadi salah satu bentuk kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan tenaga kerja. Pelaksanaan program melibatkan tahap persiapan, penentuan sasaran, penyelenggaraan kegiatan, keterlibatan pihak terkait, serta dokumentasi. Setiap tahap memiliki fungsi dalam mendukung terlaksananya kegiatan pelatihan dan pencapaian tujuan peningkatan kemampuan tenaga kerja.

Pembahasan

Implementasi Program Pelatihan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan. Pelaksanaan program tidak hanya berpusat pada pemberian materi atau pembelajaran kepada peserta, tetapi diawali melalui persiapan dan penentuan sasaran. Pengaturan kegiatan diperlukan agar tujuan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta (Chasanah & Kore, 2024). Persiapan berkaitan dengan kesiapan kegiatan sebelum pelatihan dilaksanakan. Kegiatan pelatihan membutuhkan koordinasi dan pembagian tugas antara pihak yang terlibat agar setiap tahapan dapat berjalan secara terarah (Rahma *et al.*, 2023). Penentuan sasaran juga berhubungan dengan penerima manfaat program. Kesesuaian antara sasaran peserta dan tujuan kegiatan dapat membantu pemberian pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan peserta (Gulo *et al.*, 2023). Pelaksanaan kegiatan pelatihan menjadi bagian utama dalam penerapan program. Peserta memperoleh kesempatan untuk mengikuti proses pembelajaran dan menerima materi sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan. Partisipasi peserta diperlukan selama proses pembelajaran karena peserta merupakan sasaran utama program (Natsir *et al.*, 2024). Keterlibatan peserta juga dapat memberikan gambaran mengenai penerimaan terhadap kegiatan yang diselenggarakan. Penyelenggara dan pihak pelaksana memiliki tanggung jawab dalam menyiapkan serta menjalankan kegiatan sesuai dengan pembagian tugas. Koordinasi antarpihak membantu pelaksanaan kegiatan tetap berada pada arah yang telah ditetapkan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa implementasi program pelatihan kerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program, tetapi juga oleh pelaksanaan setiap tahapan. Persiapan yang dilakukan sebelum kegiatan memberikan dasar bagi pelaksanaan program. Penentuan sasaran membantu memastikan bahwa penerima manfaat sesuai dengan tujuan kegiatan. Pelaksanaan pembelajaran menjadi sarana bagi peserta untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Keterlibatan pihak penyelenggara, pelaksana, dan peserta membentuk hubungan kerja yang mendukung terlaksananya kegiatan (Chasanah & Kore, 2024); (Gulo *et al.*, 2023).

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Sidik (2021) yang membahas implementasi kebijakan program pelatihan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi. Pelaksanaan program pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan kebijakan atau program, tetapi juga oleh sumber daya dan pelaksanaan kegiatan. Penelitian Sidik (2021) menunjukkan adanya hambatan yang berkaitan dengan keterbatasan sumber daya pendukung. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi program tidak hanya ditentukan oleh terselenggaranya kegiatan, tetapi juga oleh kesiapan unsur yang mendukung pelaksanaan. Hasil penelitian juga sejalan dengan Widodo *et al.* (2025) mengenai implementasi program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Pelaksanaan program pelatihan memerlukan proses yang terarah serta keterlibatan pihak yang berkaitan dengan penyelenggaraan kegiatan. Perbedaan penelitian terletak pada fokus yang digunakan. Widodo *et al.* (2025) membahas pelatihan berbasis kompetensi dalam kaitannya dengan upaya mengurangi pengangguran terbuka. Secara keseluruhan, implementasi program pelatihan kerja menunjukkan adanya proses yang dimulai dari persiapan, penentuan sasaran, pelaksanaan kegiatan, keterlibatan pihak terkait, hingga dokumentasi. Rangkaian tersebut membentuk proses penyelenggaraan yang diarahkan untuk mencapai tujuan pelatihan. Pelaksanaan yang terencana dan koordinasi antarpihak menjadi unsur yang mendukung keteraturan kegiatan serta pencapaian tujuan program.

Dukungan Program terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Program pelatihan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas karena kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan (Djami Hau *et al.*, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan menjadi sarana peningkatan kemampuan melalui proses pembelajaran yang diikuti oleh peserta. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat digunakan sebagai bekal dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki. Peningkatan produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dengan kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan tugas secara efektif. Pelatihan dapat membantu tenaga kerja memahami pekerjaan dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan (Gandung, 2023). Program pelatihan yang disusun sesuai dengan kebutuhan peserta dapat memberikan manfaat terhadap kesiapan dan kemampuan

kerja. Temuan tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian Alfina dan Aulia (2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara peningkatan kemampuan tenaga kerja dan hasil kerja yang dicapai. Pelatihan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi yang diperoleh melalui proses tersebut dapat digunakan untuk mendukung penyelesaian tugas secara lebih efektif.

Parashakti dan Noviyanti (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa peningkatan kemampuan melalui pelatihan dapat memberikan dukungan terhadap produktivitas. Penelitian Mulyati *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Pengalaman kerja dan upah turut diperhatikan dalam penelitian tersebut, sehingga produktivitas dipahami sebagai hasil yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian Veritia dan Isnaeni (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan pelatihan dapat membantu tenaga kerja meningkatkan kemampuan yang digunakan dalam menjalankan tugas. Temuan penelitian ini memiliki perbedaan pada cara melihat hubungan antara pelatihan dan produktivitas. Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antarvariabel, sedangkan penelitian ini menggambarkan pelaksanaan program berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi selama kegiatan PPL.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja memberikan dukungan terhadap peningkatan kemampuan tenaga kerja melalui proses pembelajaran. Peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan sebagai bekal dalam pelaksanaan pekerjaan. Manfaat tersebut dapat mendukung produktivitas karena kemampuan yang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu penyelesaian tugas secara efektif. Penelitian ini tidak mengukur perubahan produktivitas menggunakan data kuantitatif sehingga dukungan terhadap produktivitas dijelaskan berdasarkan pelaksanaan program dan kemampuan yang diperoleh peserta. Pelaksanaan program pelatihan kerja dapat ditempatkan sebagai salah satu upaya untuk mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta, keterlibatan selama proses pembelajaran, serta kesempatan untuk memperoleh keterampilan menjadi bagian yang penting dalam pencapaian tujuan program. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa peningkatan kemampuan melalui pelatihan menjadi bagian yang mendukung kesiapan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor Pendukung dan Kendala Pelaksanaan

Pelaksanaan program pelatihan kerja memerlukan dukungan dari beberapa unsur agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan (Mahesa *et al.*, 2024). Koordinasi antara pihak yang terlibat menjadi salah satu unsur yang mendukung kelancaran kegiatan. Pembagian tugas membantu setiap pihak memahami tanggung jawabnya selama program berlangsung. Keterlibatan peserta turut mendukung pelaksanaan karena peserta merupakan sasaran utama dari kegiatan pelatihan (Saragih *et al.*, 2023). Partisipasi peserta dalam proses pembelajaran memberikan ruang bagi penyampaian materi dan penerapan keterampilan yang diberikan selama kegiatan. Dokumentasi juga memiliki fungsi dalam mendukung pelaksanaan dan penyajian hasil penelitian. Foto kegiatan dan dokumen pendukung dapat menunjukkan aktivitas yang telah dilakukan selama program berlangsung. Data dokumentasi melengkapi hasil observasi sehingga informasi mengenai pelaksanaan kegiatan dapat disusun dengan lebih jelas. Penggunaan dokumentasi sebagai sumber data juga membantu menunjukkan bahwa informasi yang disajikan dalam penelitian berasal dari kegiatan yang benar-benar diamati selama PPL (Mahesa *et al.*, 2024).

Kelancaran program pelatihan tetap dipengaruhi oleh kesesuaian kegiatan dengan kebutuhan peserta. Materi dan bentuk pelatihan perlu disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai agar kemampuan yang diperoleh peserta dapat digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kesiapan penyelenggara, koordinasi, pembagian tugas, serta keterlibatan peserta menjadi unsur yang perlu diperhatikan pada setiap tahapan kegiatan. Pelaksanaan program yang tidak didukung oleh unsur tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan pelatihan.

Keterbatasan sumber daya juga dapat menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. Penelitian Sidik (2021) menunjukkan bahwa keterbatasan staf serta sarana dan prasarana dapat memengaruhi pelaksanaan program. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya perlu diperhatikan agar kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana. Penelitian ini tidak mengukur secara khusus tingkat keterbatasan sumber daya selama pelaksanaan PPL, sehingga uraian mengenai kendala dibatasi pada faktor yang berkaitan dengan kesiapan kegiatan, koordinasi, keterlibatan peserta, dan sumber daya pendukung. Secara keseluruhan, pelaksanaan program pelatihan kerja didukung oleh persiapan kegiatan, koordinasi, pembagian tugas, keterlibatan peserta, serta dokumentasi. Unsur tersebut membantu kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta dan kesiapan sumber daya perlu diperhatikan agar program dapat memberikan manfaat terhadap peningkatan kemampuan tenaga kerja. Peningkatan kemampuan tersebut menjadi bagian yang mendukung pencapaian produktivitas tenaga kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan kerja dilaksanakan melalui beberapa tahapan, meliputi persiapan kegiatan, penentuan sasaran, pelaksanaan pelatihan, keterlibatan pihak terkait, serta dokumentasi kegiatan. Pelaksanaan program pelatihan kerja menjadi salah satu upaya untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta sesuai dengan kegiatan yang diikuti. Keterlibatan penyelenggara, pihak pelaksana, dan peserta memiliki peran dalam mendukung kelancaran pelaksanaan program. Setiap tahapan saling berkaitan sehingga pelaksanaan kegiatan perlu dilakukan secara terarah agar tujuan pelatihan dapat dicapai. Program pelatihan kerja memberikan dukungan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui peningkatan kemampuan peserta. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui kegiatan pelatihan dapat menjadi bekal dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih baik. Penelitian ini tidak mengukur tingkat peningkatan produktivitas

secara kuantitatif, melainkan menggambarkan dukungan program melalui proses pembelajaran dan kemampuan yang diperoleh peserta. Kelancaran pelaksanaan program didukung oleh koordinasi antar pihak, pembagian tugas, keterlibatan peserta, dan dokumentasi kegiatan. Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan peserta serta kesiapan pelaksanaan perlu diperhatikan agar tujuan program dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kesempatan, arahan, informasi, bantuan, dan dukungan selama pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) serta proses penyusunan artikel ilmiah ini. Penghargaan disampaikan kepada pihak kampus dan dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan selama pelaksanaan kegiatan hingga penyelesaian artikel ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfina, A., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. *EProceedings of Management*, 8(5). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/id/article/view/16472?>
- Chasanah, U., & Kore, J. R. R. (2024). Pengaruh Kompetensi Instruktur, Perencanaan dan Implementasi Terhadap Kualitas Kompetensi Peserta Program Pelatihan Kerja pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(11). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.5708>
- Djami Hau, A. R., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 107–118. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i1.10367>
- Fitri, N. K., Pratama, F. H., Purnomo, F., Roby, A. B., Arsyadani Hasanah, & Mangundjaya, W. L. (2025). Evaluasi Pelatihan: Menelaah Reaksi Peserta dan Proses Pembelajaran sebagai Indikator Efektivitas Pelatihan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 83–89. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i2.2185>
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 290. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29579>
- Gulo, Y., Waruwu, M. H., Telaumbanua, E., & Mendrofa, Y. (2023). Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Mengembangkan Potensi Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kabupaten Nias Barat. *INNOVATIVE Journal Of Social Science Research*, 3(5), 6842–6853.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Joben, J. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 72–81. <https://doi.org/10.51178/jmea.v1i1.1797>
- Kholik, J. R. A., & Suryati, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Damar Resources. *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol 18, 1–12.
- Maharani, A. (2023). Mengukur Kinerja dan Produktivitas Karyawan melalui Metrik Manajemen SDM. *Business and Investment Review*, 1(3), 69–79. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.17>
- Mahesa, F. P., Karnati, N., & Ahmad, M. (2024). Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelatihan di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 38–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jump.v6i2.74298>
- Mulyati, S., Sholikhah, & Wahyu Handaru, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 284–296. <https://doi.org/10.21009/jbm.k.0301.21>
- Natsir, M., Widodo, R., & Sulistowati, A. (2024). Implementasi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Upaya Mengurangi Pengangguran Terbuka Di Disperinnaker Kota Probolinggo. *Jurnal Inovasi Sektor Publik Volume*, 5(2), 306–312.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Purwaningsih, D. (2024). Penerapan Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Need Analysis) Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkup Kemantren Kraton. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 2118–2142.
- Rahma, K. N., Fakhruddin, & Siswanto, Y. (2023). Manajemen Pelatihan Program Komputer di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Gama Nusantara Kudus. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.21831/diklus.v7i1.60851>
- Saragih, C. A., Susanti, S., Togatorop, M., Sipahutar, G., & Sipahutar, L. N. (2023). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Magang ke Jepang pada Lembaga Pelatihan Kerja Nagano Deli Serdang. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(2), 183–193. <https://doi.org/10.21831/diklus.v7i2.65876>
- Sidik, A. M. (2021). Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Sukabumi. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 10(1), 45–49. <https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.45>

- Tobing, T. G. F., Hamsinah, Ruknan, Muklis, & Mukrodi. (2025). Implementasi Strategi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Berdasarkan Kebutuhan Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 9(1), 68–81. <https://doi.org/10.32493/frkm.v9i1.55221>
- Veritia, V., & Isnaeni, N. (2022). Analisis Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Waroeng Spesial Sambal Indonesia Di Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 426. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25429>
- Wahyuningsih, S. (2021). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(6), 1–16.