

Tantangan Manajemen Pelatihan dalam Mengatasi Perbedaan Usia dan Ketersediaan Waktu di Kursus Pelatihan Komputer Alberto

Sani Susanti,¹ Anugrah Setiawan,² Rista Triwani,³ Yuni Naibaho,⁴ Astri Conia,⁵ Romi Anggun,⁶ Imelda Sari⁷

Pendidikan Masyarakat, Universitas Negeri Medan.

susanti.sani@gmail.com anugrah91@unimed.ac.id ristatriwani2@gmail.com
yuninaftalianaibaho@gmail.com astriconiavasyatarigan@gmail.com Anggunzefanya68@gmail.com
imeldauly557@gmail.com

Alamat : Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate, Deli Serdang , Indonesia

Korespondensi Penulis : susanti.sani@gmail.com

Abstract. Research conducted at LKP ALBERTO found problems or challenges that included time and differences between the students, considering that the students had their own responsibilities. Starting from minors who are still attending formal school, or adults who are already working. Plus, the age difference creates different ways of thinking and understanding. The purpose of this research is to find out the challenges and how Alberto's LKP overcomes challenges so that we can propose suggestions or solutions for the LKP. The method used in this research is an interview method where we get direct views from the LKP on student instructors. The interview results show that effective time management is very important to achieve learning goals, but age differences can also influence the way participants understand and react to lesson material. These findings provide insight into how appropriate time management can increase the effectiveness of learning in LKP by taking into account the needs and characteristics of participants from various age ranges.

Keywords: Management Training, Alberto Course

Abstrak. Penelitian yang dilakukan di LKP ALBERTO menemukan permasalahan atau tantangan yang mencakup dari segi waktu dan perbedaan dari warga belajarnya, di karenakan para warga belajar memiliki tanggung jawabnya masing masing. Mulai dari anak di bawah umur yang masih menjenjang sekolah Formal, atau orang dewasa yang sudah bekerja. Di tambah perbedaan umur yang menciptakan cara berpikir dan daya tangkap yang berbeda. Tujuan dilakukan penelitian ini agar mengetahui tantangan serta bagaimana LKP Alberto mengatasi tantangan sehingga kami dapat mengusulkan saran atau solusi untuk LKP tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode wawancara di mana kami mendapat pandangan langsung dari LKP tersebut terhadap instruktur peserta didik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran, namun perbedaan usia juga dapat mempengaruhi cara peserta memahami dan merespons materi pelajaran. Temuan ini memberikan wawasan tentang bagaimana pengelolaan waktu yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di LKP dengan memperhatikan kebutuhan dan karakteristik peserta dari berbagai rentang usia.

Kata Kunci: Manajemen Pelatihan, Kursus Alberto

PENDAHULUAN

Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses pembelajaran. Dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia sebuah pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya (Tambunan, 2003). Perkembangan IPTEK yang berkembang begitu cepat merupakan dampak adanya perubahan globalisasi yang

memudahkan setiap manusia mengakses segala informasi hanya lewat media sosial, mengaksesnya pun dapat dilakukan dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Dampak perkembangan tersebut tidak hanya menimpa pada anakanak saja tetapi berdampak juga pada remaja, dewasa, bahkan orang tua (Setiawan, 2017). Begitu pun dengan perubahan dalam dunia kerja, era globalisasi yang semakin maju membentuk persaingan di mana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. (Sihombing & Verawati, 2020). Para pekerja dituntut untuk terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi, kualitas dan sumber daya manusia juga berpengaruh pada tingkat keberhasilan suatu organisasi (Kuruppu et al., 2021).

Keberhasilan suatu organisasi juga ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut (Ansah & Rita, 2019). Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk pengembangan sumber daya manusia. Dengan begitu tujuan dari organisasi akan lebih mudah terwujud, karena kualitas dari sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi (Karim, 2019). Sumber Daya Manusia yang unggul dan yang berkualitas tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2007). Banyak aspek yang dapat menghasilkan kualitas SDM yang berkualitas, mulai dari diri sendiri, kelompok, atau organisasi. Untuk menghasilkan kualitas SDM yang berkualitas, tentu saja diperlukan pendidikan dan pelatihan yang terus menerus.

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Berdasarkan teori sumber daya manusia menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus untuk mencapai keunggulan kompetitif. Lebih khusus lagi, konsep pelatihan dan kursus digunakan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi individu untuk meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi (Sunarni, 2023).

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan upaya yang sudah direncanakan dan berkesinambungan dari manajemen untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan tingkat kinerja

melalui berbagai pelatihan dan pengembangan (Maulana, 2021). Para pegawai akan lebih berkembang dan akan lebih baik serta bekerja lebih efisien apabila sebelum bekerja menerima pelatihan terlebih dahulu (Lateiner, 2002).

Pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh dan dapat meningkatkan keterampilan dan mengembangkan potensi pada produktivitas sumber daya manusia. Tujuan dari diadakannya pelatihan untuk sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan efektivitas dan produktivitas, mendukung perencanaan SDM, dan meningkatkan kemampuan dan keahlian personal. Tujuan dari pelatihan juga untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Haryati, 2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berperan penting untuk karyawan (Ashary, 2019). Karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjalankan tugas di dalam organisasi tersebut.

Pengelolaan pelatihan secara tepat perlu diorganisasikan, oleh karena itu sangat dibutuhkan manajemen dalam pelatihan sebagai upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Menurut (Sudjana, 2007) menyatakan bahwa proses dari suatu manajemen pelatihan dimulai dari perencanaan dimulai dari menganalisis kebutuhan dan desain pelatihan. Tahap berikutnya yaitu pelaksanaan, yaitu melaksanakan program-program yang sudah direncanakan. Tahap akhir yaitu evaluasi, yaitu tahap memberikan penilaian pada suatu pekerjaan untuk memberikan penilaian dan analisis.

Pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku tertentu dari tenaga kerja agar selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan untuk mengerjakan tugas dan membantu menguasai keahlian tertentu (Wijiastuti et al., 2021). Pada era saat ini juga, semua orang dipaksa oleh keadaan untuk menguasai teknologi terutama mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan benar sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Mengolah aplikasi komputer atau perangkat lunak standar seperti sistem pengolahan data (Microsoft Word, Excel, Power Point), Desain Grafis, dan Teknisi Komputer.

LKP sebagai salah satu satuan Pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun perorangan dengan tujuan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan serta mengembangkan aspek kepribadian sumber daya manusia agar memiliki

pengetahuan dan kepribadian (Fitriani et al., 2019). Fungsi LKP untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan keterampilan khusus serta pengembangan sikap dan kepribadian, program kursus dan pelatihan untuk memudahkan masyarakat dalam mendapatkan bekal keterampilan, pengetahuan dalam meningkatkan kemampuan profesinya (Fauzi & Widiastuti, 2018). Medan merupakan salah satu kota terbesar di Sumatera Utara. Banyak lembaga kursus yang sudah beroperasi di kota Medan, salah satu yang ada ialah Lembaga Kursus Pelatihan Alberto. Pelatihan Alberto ini berdiri sejak tahun 2014 adalah salah satu pelatihan yang telah memiliki banyak pencapaiannya serta para alumni yang lulus di kursus ini rata-rata telah bekerja di perusahaan, pegawai negeri dan lulusan CPNS. Banyak prestasi yang telah diraih oleh kursus Alberto ini yang dapat dibuktikan melalui piagam atau piala yang ada di kursus tersebut. Alamat lengkapnya yaitu The Mansion, Jl. Gaperta Ujung No.A2, Tj. Gusta, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah Penelitian deskriptif menggunakan metode penelitian survei, observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode penelitian survei adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui wawancara dengan responden. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan data tentang karakteristik, sikap, perilaku, atau pendapat dari kelompok tertentu yang menjadi sampel penelitian.

Observasi adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati secara sistematis suatu fenomena atau kejadian yang diamati. Metode ini biasanya digunakan dalam penelitian ilmiah untuk mendapatkan informasi tentang perilaku, kejadian, atau fenomena yang sedang diamati. Observasi penelitian ini dilakukan langsung di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Alberto di alamat Ruko The Mansion, Jl. Gaperta Ujung No.A2, Tj. Gusta, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

Wawancara adalah suatu bentuk interaksi antara dua atau lebih individu dengan tujuan untuk mendapatkan informasi atau data yang spesifik dari orang yang diwawancarai. Biasanya, wawancara dilakukan oleh seorang pewawancara terhadap seorang responden atau narasumber yang memiliki pengetahuan atau pengalaman dalam topik yang dibahas. Pada penelitian ini peneliti secara langsung mewawancarai founder sekaligus pengajar di LKP Alberto yaitu ibu Lusia. Dari hasil wawancara yang kami lakukan, kami mendapatkan informasi bahwa LKP

Alberto ini sangat berpengaruh kepada masyarakat khususnya warga belajar yang mengikuti pelatihan di kursus ini.

Dokumentasi adalah proses atau kegiatan mencatat, mengumpulkan, menyimpan, dan menyusun informasi atau data dalam bentuk tertulis, visual, atau elektronik. Tujuan utama dokumentasi adalah untuk merekam dan menjaga catatan yang akurat dan terorganisir tentang suatu kejadian, proses, atau informasi tertentu. Jenis dokumentasi yang peneliti lakukan seperti pengambilan gambar atau rekaman video untuk mendokumentasikan keadaan fisik atau visual suatu objek atau peristiwa. Hasil dokumentasi yang sudah peneliti lakukan ialah mengambil



gambar atau video dengan menggunakan kamera handphone dan memasukkan hasil dokumentasi tersebut ke dalam jurnal.

Gambar 1. Wawancara dengan founder ibu lusia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Lembaga kursus dan pelatihan merupakan lembaga pendidikan nonformal yang sangat berperan dalam memberikan layanan pengetahuan keterampilan dan sikap bagi masyarakat serta merupakan salah satu aspek yang sangat strategis dalam mendukung program kemiskinan dan pengangguran, hal ini didukung oleh jumlah lembaga kursus dan pelatihan yang mencapai kurang lebih seribu LKP di Indonesia dengan berbagai jenis keterampilan dan ini merupakan kekuatan yang sangat besar dalam mendukung pemerintah untuk mewujudkan pengentasan kemiskinan dan pengangguran. Kursus sebagai salah satu satuan pendidikan luar sekolah perkembangannya semakin pesat dan telah menjadi pilihan utama bagi para calon angkatan kerja (Aryaningrat & Hidayat, 2023).

Manajemen pelatihan tentu saja terdapat fungsi-fungsi di dalamnya agar suatu manajemen pelatihan tersebut dapat dikatakan berhasil. Pengelolaan pelatihan cara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat. Pelatihan memang perlu diorganisasikan, oleh karena itu, manajemen dalam pelatihan sangat dibutuhkan sebagai upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sangat dibutuhkan dalam memajukan suatu Lembaga, agar kegiatan dalam Lembaga dapat berjalan dengan lancar, pengelolaan ini dapat juga diartikan sebagai manajemen atau perencanaan (Nina Kharina et al., 2022).

Pembahasan

Lembaga Kursus dan Pelatihan Alberto ini adalah lembaga yang berdiri dari tahun 2014, tetapi mulai beroperasi sejak tahun 2016. Banyak hal yang perlu dipersiapkan untuk membuka lembaga kursus ini termaksud menyiapkan bahan ajaran, mencari instruktur yang berkemampuan dan berpengalaman dibidang kursus yang disediakan, adapun kursus atau pelatihan yang ada di Alberto ini meliputi kursus computer, bahasa inggris (tess toefl), dan menyediakan private less.

Model pelaksanaan pelatihan di Alberto ini biasanya menerapkan system SOP atau Standar Operasional Prosedur adalah panduan langkah demi langkah yang dirancang untuk memastikan bahwa suatu pekerjaan atau tugas dilakukan dengan konsisten dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini adalah pedoman tertulis yang membantu organisasi menjalankan operasinya dengan efisien dan efektif. SOP bisa berlaku untuk berbagai bidang, termasuk produksi, administrasi, perusahaan dan pelayanan pelanggan. Tujuan digunakannya SOP ini untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi. Ada langkah-langkah pengelolaan program LKP yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan Program

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan dapat pula dikatakan sebagai aktivitas rasional karena perencanaan merupakan proses intelektual yang menentukan secara sadar tindakan yang akan ditempuh dan mendasarkan keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, informasi yang tepat waktu dan dapat dipercaya serta memperhatikan perkiraan keadaan yang akan datang.

Menurut Udin Syaepudin dan Abin Syamsudin (2005: 3), perencanaan adalah

rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi (Peristiwa, Keadaan, suasana, dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi, dan sebagainya). Menurut Prajudi Atmosudirjo (Udin Syaepudin dan Abin Samsudddin (2006: 4), perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan pemilihan dari sekumpulan kegiatan dan pemutusan tujuan, kebijaksanaan serta menjawab berbagai pertanyaan guna menunjang pelaksanaan program yang dilakukan, kebutuhan perencanaan semakin hari semakin meningkat, dan peningkatan tersebut memiliki akibat potensial terbesar terhadap sukses dan gagalnya suatu program kegiatan.

2) Pengorganisasian

Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dapat dilaksanakan di dalam perusahaan ataupun lembaga atau badan lain di luar perusahaan, bergantung pada tujuan yang ingin dicapai. Organisasi Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai kelembagaan tempat Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja tersebut dilaksanakan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Selanjutnya, pengorganisasian berarti cara Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan.

3) Penggerakan

Menurut Djudju Sudjana (2014:9) menyatakan bahwa penggerakan merupakan kegiatan untuk mewujudkan kinerja atau penampilan kerja sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan program. Kegiatan ini diarahkan untuk terwujudnya organisasi yang menunjukkan penampilan tugas dan partisipasi yang tinggi yang dilakukan oleh para pelaksananya. Produk fungsi penggerakan adalah Bergeraknya organisasi dalam melaksanakan program sesuai dengan rencana.

4) Pembinaan

Menurut Djudju Sudjana (2014:9) menyatakan bahwa pembinaan adalah kegiatan untuk memelihara agar sumber daya manusia dalam organisasi taat asas dan konsisten melakukan rangkaian kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi pembinaan mencakup tiga subfungsi, yaitu subfungsi pengawasan (controlling), penyediaan (supervising), dan pemantauan (monitoring). Subfungsi pengawasan pada umumnya dilakukan terhadap lembaga penyelenggara program; subfungsi penyediaan dilakukan terhadap pelaksana kegiatan; dan subfungsi pemantauan dilakukan terhadap proses pelaksanaan program. Dengan demikian,

fungsi pembinaan bertujuan untuk memelihara dan menjamin bahwa pelaksanaan program dilakukan secara konsisten sebagaimana direncanakan.

5) Penilaian

Evaluasi adalah proses pengumpulan data yang sistematis untuk mengukur efektivitas program Pendidikan dan latihan (The Trainer's Library, 988) Suatu kegiatan evaluasi diharapkan dapat mengukur keberhasilan, apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai. Soebagio Atmodiwirio (2002: 258) mendefinisikan evaluasi sebagai proses kegiatan untuk menentukan kemajuan Pendidikan dan pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan, dan usaha untuk memperoleh informasi (umpan balik) bagi penyempurnaan program Pendidikan dan pelatihan. Apabila lembaga diklat diumpamakan sebagai tempat mengolah sesuatu dan peserta diumpamakan bahan mentah, lulusan dari sekolah itu dapat disamakan dengan hasil olahan yang sudah siap digunakan. Dalam istilah inovasi yang menggunakan teknologi, tempat pengolah ini disebut transformasi.

6) Pengembangan

Menurut Djudju Sudjana (2014:10) menyatakan bahwa pengembangan adalah kegiatan untuk melanjutkan program berdasarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan program yang mengakibatkan adanya keputusan bahwa program harus ditindaklanjuti. Tindak lanjut program dapat berupa perluasan, perbaikan/modifikasi, dan peningkatan program. Produk pengembangan adalah adanya tindak lanjut untuk mengembangkan program yang telah dievaluasi, atau berkembangnya program pendidikan luar sekolah.

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil observasi dan wawancara ditemukan adanya tantangan/ hambatan yang dihadapi LKP Alberto ini yaitu dari segi manajemen waktu dan hambatan perbedaan usia pada warga belajarnya.

Pertama, perbedaan usia mungkin menciptakan kesenjangan dalam tingkat pemahaman dan kesiapan belajar. Warga belajar yang lebih muda mungkin memiliki tingkat pemahaman yang lebih rendah atau perhatian yang lebih singkat, sementara warga belajar yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman sebelumnya yang berbeda atau lebih tinggi dalam topik tertentu.

Kedua, dalam hal manajemen waktu, perbedaan usia juga dapat mempengaruhi cara individu memanfaatkan waktu mereka. Warga belajar yang lebih muda mungkin memiliki tanggung jawab sekolah atau keluarga tambahan yang membatasi waktu mereka untuk belajar di luar LKP, sementara warga belajar yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak fleksibilitas waktu tetapi mungkin memiliki komitmen lain seperti pekerjaan atau tanggung

jawab keluarga yang mempengaruhi ketersediaan mereka.

Dalam menghadapi tantangan ini, LKP Alberto dapat mengambil beberapa langkah dan solusi untuk mengatasinya. Pertama, Penyediaan aksesibilitas: Memastikan materi pembelajaran dapat diakses oleh semua siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus atau berkebutuhan khusus. Kedua, Fleksibilitas dalam penilaian: Memberikan beragam opsi penilaian yang memungkinkan siswa menunjukkan pemahaman mereka dengan cara yang sesuai dengan gaya belajar dan kebutuhan mereka. Ketiga, Pembelajaran kolaboratif: Mendorong kolaborasi antara siswa dengan berbagai latar belakang dan tingkat kemampuan untuk saling belajar dan mendukung satu sama lain. Keempat, Pendidikan berbasis bukti: Menggunakan data dan bukti empiris untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam pencapaian siswa dan menyusun strategi untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Kelima, Penggunaan teknologi pendidikan: Memanfaatkan teknologi untuk menyediakan materi pembelajaran yang beragam dan interaktif, serta untuk memfasilitasi komunikasi antara siswa dan pengajar.

Dengan demikian, melalui pendekatan yang beragam dan disesuaikan serta dukungan tambahan dalam manajemen waktu, LKP Alberto dapat mengatasi tantangan yang muncul dari perbedaan usia warga belajar dan manajemen waktu, memastikan pengalaman pembelajaran yang efektif bagi semua warga belajarnya.



Gambar 2. Tampak luar LKP Alberto



Gambar 3. Dokumentasi bersama founder LKP ibu lusia

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengelolaan waktu dan perbedaan usia dalam pembelajaran di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), ialah, Pengelolaan waktu yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan pembelajaran di LKP. Keterlambatan dalam menyampaikan materi atau kurangnya waktu untuk praktik dapat menghambat pemahaman dan pencapaian peserta.

Serta Perbedaan usia peserta dapat memengaruhi cara mereka memahami dan merespons materi pelajaran. Hal ini membutuhkan pendekatan pembelajaran yang beragam dan inklusif untuk memastikan semua peserta mendapatkan manfaat maksimal dari kursus atau pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. A. A., Sari, N., Nasra, N., & Elihami, E. (2019). Peranan Lapangan Perlembagaan Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Dian Ayu Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), 122–138. Arifin, Z. (2012). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Ashary, L. (2019). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kfc Jember. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 3(2), 158. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v3i2.464

- Dewi, A. K. (2021). STRATEGI DAN PENDEKATAN PEMBELAJARAN DI ERA MILENIAL. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Milles, Matthew B dan A. Michael Huberman. 2007. Analisis Data Kualitatif. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mukhlis, 2013. Pengertian Pengelolaan Pembelajaran. http://makalahbuatloeblogspot.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-pengelolaan-pembelajaran_3558.html?m=1. (Diakses pada tanggal 11 Februari 2016, pukul 22:35).
- Nurhalim, Khomsun. 2014. Strategi Pembelajaran Pendidikan Non Formal. Semarang : Universitas Negeri Semarang Press.
- William Rizaldi, 2016. Pengelolaan pembelajaran komputer di lembaga kursus di LKP alfabank Kota Semarang, Semarang.