

Program Pelatihan Satukelas.com dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Satukelas.com Training Program in Improving Human Resource Competency

Hera Febriani*, Ahmad Firman Hakim

Universitas Mulawarman

Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur

*Email: herafebriani29@gmail.com

(Diterima 18-12-2024; Disetujui 19-02-2025)

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan tuntutan pasar kerja menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk terus meningkatkan kompetensinya. Pelatihan telah menjadi strategi kunci untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis di kalangan karyawan. Satukelas.com hadir sebagai *platform* pembelajaran *online* yang menawarkan program pelatihan fleksibel dan relevan dengan industri. Namun, efektivitas program pelatihan *online* dalam meningkatkan kompetensi SDM masih menjadi pertanyaan kritis, khususnya dalam konteks transformasi digital. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam untuk mengevaluasi kontribusi Satukelas.com dalam peningkatan kompetensi SDM. Pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan Satukelas.com dengan menggunakan metode studi literatur. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan *online* dapat meningkatkan kompetensi SDM secara signifikan, terutama dalam hal aksesibilitas dan relevansi konten, meskipun keberhasilannya bergantung pada dukungan organisasi dan motivasi individu. Studi tersebut menyimpulkan bahwa pelatihan berbasis teknologi dapat menjadi solusi efektif untuk pengembangan SDM berkelanjutan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The rapid development of technology and changes in job market demands require human resources (HR) to continue to improve their competencies. Training has become a key strategy to improve technical and non-technical skills among employees. SatuClass.com exists as an online learning platform that offers flexible and industry-relevant training programs. However, the effectiveness of online training programs in improving HR competency is still a critical question, especially in the context of digital transformation. Therefore, an in-depth study is needed to evaluate SatuClass.com's contribution to improving HR competency. This community service aims to analyze the effectiveness of the SatuClass.com training program using the literature study method. The findings show that online training can significantly improve HR competencies, especially in terms of content accessibility and relevance, although its success depends on organizational support and individual motivation. The study concluded that technology-based training can be an effective solution for sustainable human resource development.

Keywords: Training, Competency, Human Resources

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu prioritas utama bagi organisasi dan perusahaan. Kompetensi SDM yang mumpuni tidak hanya menjadi penentu keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global. Dalam konteks ini, pelatihan menjadi salah satu strategi utama untuk mengembangkan kemampuan SDM secara terstruktur. Salah satu inovasi pelatihan yang semakin relevan di era digital adalah pelatihan berbasis *online*, seperti yang ditawarkan oleh Satukelas. Menurut Apriliana dan Nawangsari (2021), pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Proses ini berperan signifikan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan. SDM yang berkualitas dianggap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga berkontribusi terhadap kesuksesan keseluruhan organisasi.

Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan *online* tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kompetensi karyawan yang terus berkembang memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Namun, efektivitas pelatihan *online* dalam meningkatkan kompetensi SDM masih menjadi pertanyaan yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks perusahaan di Indonesia.

Hingga saat ini, banyak penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis *online* dapat memberikan hasil yang positif jika diterapkan dengan baik. Keunggulan seperti personalisasi pembelajaran, fleksibilitas waktu, dan akses mudah ke berbagai materi pelatihan menjadi faktor utama dalam keberhasilan metode ini. Meski demikian, tantangan seperti kurangnya literasi digital, minimnya kedisiplinan peserta, dan kurangnya dukungan manajemen seringkali menjadi hambatan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana platform seperti SatuKelas.com dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Tujuan pengabdian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pelatihan *online* dapat mendukung pengembangan kompetensi SDM di era digital. Selain itu, pengabdian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi peserta pelatihan serta memberikan solusi yang dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Dengan hasil pengabdian ini, diharapkan perusahaan dapat memanfaatkan pelatihan *online* secara optimal untuk mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Platform pelatihan *online* seperti SatuKelas hadir untuk menjawab tantangan yang dihadapi perusahaan dalam memberikan pelatihan konvensional. Pelatihan tatap muka seringkali terkendala oleh biaya yang tinggi, waktu yang terbatas, serta sulitnya mengatur jadwal pelaksanaan. Di sisi lain, pelatihan berbasis *online* menawarkan fleksibilitas, aksesibilitas, dan efisiensi yang lebih tinggi. SatuKelas.com, sebagai salah satu platform lokal, menyediakan berbagai program pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri, mulai dari pengembangan *soft skills* hingga penguasaan teknologi terbaru.

Satukelas awalnya merupakan Lembaga Manajemen Formasi yang sejak tahun 1997 menyelenggarakan pelatihan tatap muka untuk profesional dan perusahaan di Indonesia. Sejak tahun 1999 hingga 2005, Satukelas telah merilis database peraturan pajak digital pertama di Indonesia bernama TAXES, majalah pajak pertama bertajuk Indonesia *Tax Review* dan kursus serta ujian Brevet Pajak AB & C digital pertama di Indonesia yang bernama MyBrevet. Akibat teknologi yang terus maju, dan manusia semakin dekat dengan dunia digital, pada tahun 2020 Satukelas melakukan inisiasi digitalisasi terhadap kegiatan pelatihan yang telah ditawarkan kepada karyawan di Indonesia. Hingga muncul lah platform belajar Satukelas.com pada April 2021. Kini Satukelas.com telah merilis lebih dari 300 kelas pelatihan digital. Selain itu, Satukelas telah merilis versi baru satukelas.com dengan fitur *dashboard*, *jamboar*, dll. Satukelas juga telah melebarkan sayap dengan merilis program pelatihan yang dibuat untuk siswa/i sekolah menengah dan mahasiswa/i universitas sehingga peserta Satukelas tidak hanya dapat diikuti oleh karyawan saja.

Melalui pengabdian ini, diharapkan dapat ditemukan temuan empiris mengenai dampak pelatihan SatuKelas.com terhadap kompetensi SDM. Pengabdian ini juga memberikan wawasan bagi perusahaan dalam memilih metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta bagi pengembang platform pelatihan online untuk terus meningkatkan kualitas layanan mereka. Dengan demikian, pengabdian ini tidak hanya relevan dalam konteks dunia kerja saat ini, tetapi juga menjadi pijakan untuk pengembangan pelatihan SDM di masa depan.

BAHAN DAN METODE

Kegiatan pelatihan ini dilakukan secara *online* di platform SatuKelas.com sehingga peserta dapat melakukan kapan saja dan di mana saja tanpa mengganggu pekerjaan utama peserta. Metode pelatihan yang digunakan melibatkan pembekalan pada setiap unit kompetensi. Setiap unit dimulai dengan pelaksanaan *pre-test*, dilanjutkan dengan menyaksikan video pembelajaran, dan diakhiri dengan *post-test*. Setelah peserta menyelesaikan seluruh materi unit kompetensi, mereka akan mengikuti asesmen. Pelatihan ini ditujukan untuk mahasiswa/i serta karyawan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan pemahaman terkait pengelolaan kompetensi sumber daya manusia.

Sebagai hasil akhir, peserta yang memenuhi kriteria akan menerima sertifikasi berbasis standar kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sertifikasi ini menjadi bukti bahwa

peserta telah menyerap materi dengan baik dan dianggap kompeten di bidangnya. Pelaksanaan pelatihan terdiri atas beberapa tahapan:

1. Tahap Pendaftaran

Peserta mendaftar melalui situs resmi Satukelas di *satukelas.biz.id* dan mengisi profil sebagai data diri yang nantinya tercantum pada sertifikat.

2. Tahap Pengerjaan

Sebelum mempelajari materi melalui video, peserta akan mengerjakan pretest untuk mengukur pemahaman awal terhadap materi. Setelah menonton video pembelajaran, peserta melanjutkan dengan posttest untuk mengevaluasi tingkat pemahaman mereka.

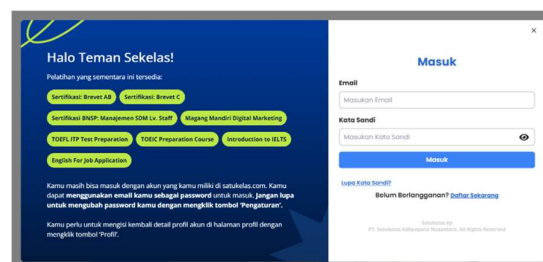
3. Tahap Asesmen

Peserta yang telah menyelesaikan pembelajaran di Satukelas dan memperoleh e-sertifikat pada setiap unit kompetensi berhak mengikuti uji kompetensi. Asesmen ini bertujuan mengumpulkan bukti kompetensi peserta dan dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang bekerja sama dengan BNSP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tahap pendaftaran

Peserta Satukelas akan dirahkan untuk masuk ke *platform* *satukelas.biz.id* menggunakan alamat gmail yang telah didaftarkan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap peserta memiliki akses yang aman dan terverifikasi ke materi pembelajaran yang disediakan. Dengan menggunakan akun Gmail, peserta dapat dengan mudah mengelola informasi mereka dan mengikuti kelas secara efisien, termasuk akses ke lebih 300 video pembelajaran dan webinar yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka.



Gambar 1. Tampilan awal masuk ke akun Satukelas

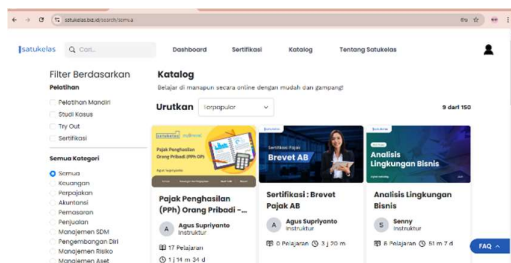
2. Tahap Pengerjaan

Salah satu fitur utama yang ditawarkan adalah kemampuan peserta untuk memulai proses pembelajaran dengan menonton video penjelasan yang tersedia di *platform*. Video ini berisi materi yang disusun secara sistematis dan interaktif, sehingga peserta dapat memahami topik yang diajarkan dengan mudah. Dengan format video, peserta dapat belajar kapan saja dan di mana saja sesuai dengan jadwal mereka, tanpa perlu mengikuti pelatihan secara tatap muka. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan oleh karyawan atau individu yang memiliki waktu terbatas, sambil tetap memastikan bahwa mereka mendapatkan materi yang berkualitas.

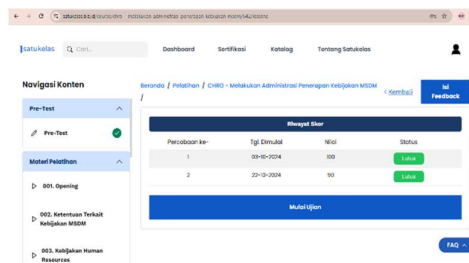
Setelah menonton video pembelajaran, peserta akan diberikan kesempatan untuk mengukur pemahaman mereka melalui *post-test* yang tersedia di *platform*. *Post-test* ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana peserta memahami materi yang telah disampaikan. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan mencakup poin-poin utama dari video, sehingga peserta dapat merefleksikan apa yang telah mereka pelajari. Selain itu, *post-test* ini juga berfungsi untuk memastikan bahwa peserta benar-benar menyerap informasi yang relevan sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Bagi peserta yang belum berhasil mendapatkan skor minimal yang ditentukan, mereka dapat mengulang materi dan tes hingga mencapai hasil yang memuaskan.

Setelah peserta menyelesaikan *post-test* dengan hasil yang memadai, mereka akan memperoleh sertifikat sebagai bukti resmi atas keberhasilan mereka dalam mengikuti pelatihan. Sertifikat ini tidak

hanya menjadi pengakuan atas upaya dan dedikasi peserta dalam meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga dapat digunakan sebagai nilai tambah dalam dunia profesional. Banyak perusahaan saat ini mengakui sertifikat pelatihan sebagai indikator kemampuan individu dalam bidang tertentu, sehingga peserta dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan peluang karier atau mendapatkan promosi. Dengan proses yang sederhana dan terintegrasi di platform SatuKelas.com, peserta tidak hanya mendapatkan ilmu baru, tetapi juga bukti nyata atas peningkatan kompetensi mereka. Kombinasi antara fleksibilitas pembelajaran, penilaian yang objektif, dan pengakuan formal melalui sertifikat menjadikan SatuKelas.com sebagai pilihan yang ideal untuk pengembangan diri di era digital.



Gambar 2. Vidio pembelajaran satukelas

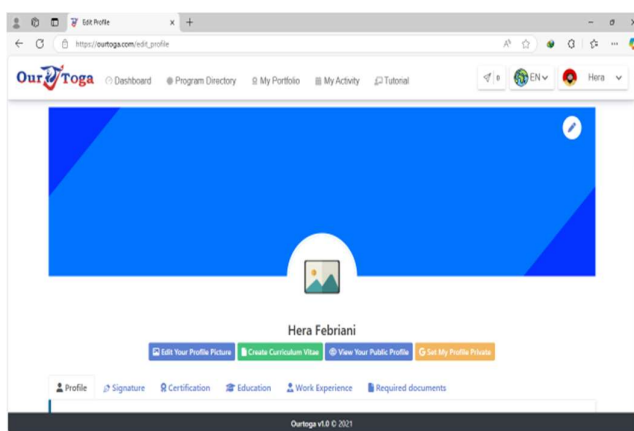


Gambar 3. Mengerjakan pre-test dan post-test

3. Tahap Asesmen

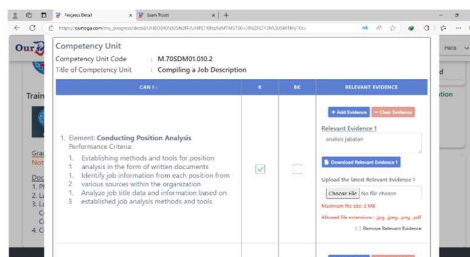
Untuk mendapatkan sertifikasi profesi, peserta akan mengikuti serangkaian kegiatan uji kompetensi/asesmen untuk menemukan bukti-bukti kompetensi yang diselenggarakan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) melalui LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) terlisensi dalam rangka memberikan pengakuan atas kompetensi yang dimiliki tenaga kerja/calon tenaga kerja.

Sebelum mengikuti tahapan asesmen tersebut, peserta harus mendaftar ke sistem sebelum mendaftar uji kompetensi. Admin akan menentukan jadwal untuk batas pendaftaran uji kompetensi yang biasanya di hari Rabu atau Sabtu. Untuk mendaftar skema uji kompetensi, asesi harus mendaftar sesuai dengan jadwal yang disediakan admin pada sistem dan harus melengkapi APL 01 & APL 02. Pada APL 01, akan diminta untuk melengkapi data profil asesi dan mengupload dokumen seperti KTP, Pas Foto, dan CV. Setelah mengikuti serangkaian pengisian APL 01, data akan ditinjau oleh admin LSP dan setelah detujui asesi dapat melanjutkan ke APL 02



Gambar 4. Pengisian APL 01

APL 02 merupakan asesmen mandiri. Asesi akan diminta untuk mengerjakan portofolio dan mengupload di sistem yang telah disediakan. Kemudian Asesi akan melakukan Verifikasi Portofolio & Wawancara bersama Asesor melalui zoom. Setelah semua uji kompetensi/asesmen yang dilakukan oleh Asesi, maka Asesor akan menyampaikan hasil akhir peserta Asesi kompeten atau tidak kompeten.



Gambar 5. Pengisian APL 02

Tahap Evaluasi

Berdasarkan dari hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada 20 peserta di Satukelas.com yang dipilih secara acak untuk mengisi formulir berdasarkan usia dan asal instansi. Pengelompokan ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai karakteristik responden yang mengisi formulir evaluasi pelatihan Satukelas.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteritik		Jumlah	Persen	Total
Usia	19 Tahun	2	10%	100%
	20 Tahun	3	15%	
	21 Tahun	3	15%	
	22 Tahun	1	5%	
	23 Tahun	4	20%	
	25 Tahun	3	15%	
	27 Tahun	2	10%	
	50 Tahun	1	5%	
57 Tahun	1	5%		
Asal Instansi	STIMI Banjarmasin	2	10%	100%
	Universitas Nusa Megarkencana	3	15%	
	Univesitas Borneo Tarakan	3	15%	
	Universitas Janabadra Yogyakarta	1	5%	
	Universitas Kaltara	2	10%	
	Universitas Muhammadiyah Palu	2	10%	
Universitas Mulawarman	5	25%		

Dari data yang disajikan pada Tabel 1, karakteristik usia responden menunjukkan variasi yang cukup beragam. Sebanyak 10% responden berusia 19 tahun, sedangkan 20% responden berada pada usia 23 tahun, menjadikannya kelompok usia dengan persentase terbesar. Responden dengan rentang usia 20-21 tahun dan usia 25 tahun masing-masing mencakup 15%. Sementara itu, responden berusia 22 tahun, 50 tahun, dan 57 tahun masing-masing mencakup 5%.

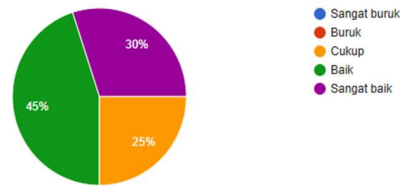
Berdasarkan data asal instansi responden, terlihat bahwa mayoritas responden berasal dari Universitas Mulawarman, yang mencakup 25% dari total responden. Responden dari Universitas Nusa Megarkencana dan Universitas Borneo Tarakan masing-masing menyumbang 15%. Selanjutnya, responden dari STIMI Banjarmasin, Universitas Kaltara, dan Universitas Muhammadiyah Palu masing-masing memiliki proporsi yang sama, yaitu 10%. Sementara itu, Universitas Janabadra Yogyakarta memiliki jumlah responden paling sedikit, hanya 5%. Data ini menunjukkan adanya keragaman asal institusi para responden, dengan dominasi responden dari Universitas Mulawarman.

1. Pengalaman Pelatihan

Berdasarkan data mengenai penilaian terhadap kualitas materi yang disediakan, mayoritas responden memberikan penilaian positif. Sebanyak 45% responden menilai kualitas materi sebagai baik, sementara 30% responden memberikan penilaian sangat baik, yang mencerminkan apresiasi tinggi terhadap materi tersebut. Selain itu, 25% responden menilai kualitas materi sebagai cukup baik, menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa materi yang disediakan telah memenuhi harapan mayoritas responden, meskipun terdapat peluang untuk meningkatkan kualitas agar lebih memuaskan.

Bagaimana Anda menilai kualitas materi yang disediakan?

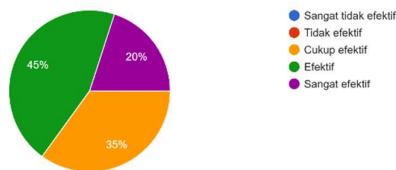
20 jawaban



Gambar 6. Diagram olah data

Bagaimana Anda menilai metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan?

20 jawaban



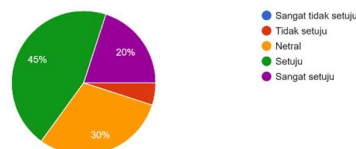
Gambar 7. Diagram olah data

Hasil penilaian terhadap metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan menunjukkan mayoritas tanggapan positif dari para responden. Sebanyak 45% responden menganggap metode ini efektif, yang mencerminkan bahwa hampir setengah dari peserta merasa metode tersebut memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, 20% responden memberikan penilaian sangat efektif, menandakan penghargaan yang lebih tinggi terhadap pendekatan pengajaran yang diterapkan. Namun, 35% responden menilai metode ini cukup, menunjukkan adanya aspek yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kualitasnya. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa metode pengajaran diterima dengan baik oleh sebagian besar peserta Satukelas.

2. Dampak Pelatihan

Apakah anda merasa lebih percaya diri dalam melakukan tugas setelah mengikuti pelatihan?

20 jawaban



Gambar 8. Diagram olah data

Berdasarkan data mengenai tingkat kepercayaan diri setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif. Sebanyak 45% responden menyatakan setuju bahwa pelatihan meningkatkan kepercayaan diri mereka, sementara 20% lainnya memberikan penilaian lebih tinggi dengan menjawab sangat setuju, menunjukkan apresiasi yang signifikan terhadap dampak pelatihan. Di sisi lain, 30% responden bersikap netral, yang mengindikasikan bahwa efek pelatihan terhadap kepercayaan diri mereka belum sepenuhnya dirasakan. Hanya 5% responden yang menjawab tidak setuju, mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang diharapkan. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kepercayaan diri sebagian besar peserta, meskipun ada beberapa yang merasa manfaatnya kurang optimal.



Gambar 9. Diagram olah data

Berdasarkan data mengenai tingkat peningkatan yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif. Sebanyak 45% responden menyatakan cukup meningkat, menunjukkan bahwa hampir setengah peserta merasakan adanya dampak yang signifikan dari pelatihan. Sebanyak 35% responden menilai pelatihan telah memberikan peningkatan yang lebih baik dengan menjawab meningkat, sementara 20% lainnya menyatakan sangat meningkat, mencerminkan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang luar biasa bagi sebagian peserta. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil memberikan dampak peningkatan yang berarti bagi mayoritas peserta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Platform *Satukelas.com* menawarkan solusi efektif dan fleksibel untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan berbasis online. Proses pelatihan ini mencakup akses ke lebih dari 300 video pembelajaran yang dirancang secara interaktif, *post-test* untuk evaluasi pemahaman, serta sertifikasi sebagai pengakuan atas keberhasilan peserta. Fleksibilitas yang diberikan memungkinkan peserta belajar kapan saja dan di mana saja sesuai jadwal mereka, yang sangat menguntungkan bagi mereka yang memiliki keterbatasan waktu.

Selain itu, platform ini juga menyediakan akses ke proses sertifikasi kompetensi kerja yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terlisensi. Tahapan asesmen yang ketat, seperti pengisian formulir APL 01 dan APL 02, verifikasi portofolio, serta wawancara dengan asesor, memastikan bahwa hanya peserta yang kompeten yang akan mendapatkan sertifikasi.

Secara keseluruhan, *Satukelas.com* tidak hanya membantu peserta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga memberikan pengakuan formal yang dapat meningkatkan daya saing individu di pasar kerja. Dengan kombinasi pembelajaran yang fleksibel, penilaian objektif, dan sertifikasi yang diakui, platform ini menjadi pilihan yang ideal untuk pengembangan SDM di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, Shinta Devi dan Ertien Rining Nawangsari. 2021. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*. 23 (4): 804-812.
- Dunn AM, Hofmann OS, Waters B, Witchel E. Cloaking malware with the trusted platform module. *Proc 20th USENIX Secur Symp*. Published online 2011:395-410.
- Febriana, I HR. Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *EjournalHakhara-InstituteCom*. 2024;1(1):29-34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Kadir A, Maulida N. Peran Training Dan Coaching Dalam Pengembangan Kinerja Karyawan Perusahaan Padat Karya. *At-Tadbir J Ilm Manaj*. 2023;7(1):94. doi:10.31602/atd.v7i1.10009
- Krismiati, K. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*. 3 (1):43
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.

- Nurul Fizia, M. I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1). <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Profesi S. Pembentukan lembaga sertifikasi profesi (lsp) sebagai sarana peningkatan sumber daya manusia kompeten. 2017;1(1):67-74.
- Rahinnaya, R., & Surya Perdhana, M. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–11.
- Ruhyat I, Meria L, Julianingsih D. Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia J*. 2022;7(1):90-110. doi:10.33050/tmj.v7i1.1855
- Sampurno IAW, Susrama G, Sugiarto. Sistem Terintegrasi Uji Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi. *J Penelit Politek Penerbangan Surabaya*. 2020;5(3):181-191.
- Selviyanti NH, Fadila N, Sulis YD, Anshori I, Buyung H, Safrizal A. Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J Masharif al-Syariah J Ekon dan Perbank Syariah*. 2019;8(3):977-988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Sinaga A, Alam AP, Daud A, Br. Barus RA, Amri S. Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal J Kaji Ekon Bisnis Islam*. 2020;3(2):233-251. doi:10.47467/elmal.v3i2.571
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh KOMPETENSI, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Wibisono DE, Yuniawan A. Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Pengembangan Karir Dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro J Manag*. 2021;10(5):1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wijaya S. Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*. 2023;13(1):106-118. doi:10.37478/als.v13i1.2523
- Yunita Leatemia, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 49–58.