

Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM D'carf

Evaluation Of Training And Human Resource Development At D'carf Msmes

Wulan Mustika Sari ¹, dst.

^{1,2}Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Wulan Mustika Sari ¹, email: wulan10121526@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: xx/xx/2025

Diterima: xx/xx/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

UMKM, evaluasi pelatihan, model Kirkpatrick

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah menilai keberhasilan pelatihan aktor UMKM menggunakan model Kirkpatrick yang meliputi empat tahap: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pendekatan kualitatif digunakan dengan wawancara mendalam kepada tiga informan peserta pelatihan. Hasil menunjukkan peserta merasa puas dan antusias terhadap materi dan fasilitas (tahap reaksi). Pelatihan efektif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pembuatan produk wadah akuarium mini (tahap pembelajaran). Terjadi peningkatan kebiasaan kerja dan sikap, meski beberapa peserta masih memerlukan pendampingan agar perubahan lebih konsisten (tahap perilaku). Pelatihan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja, efisiensi, motivasi, dan kepuasan kerja yang meningkatkan produktivitas UMKM (tahap hasil). Hambatan utama adalah keterampilan awal peserta yang rendah dan motivasi yang kurang, sehingga mengurangi efektivitas pelatihan. Rekomendasi diberikan agar UMKM meningkatkan fasilitas, menyediakan bimbingan berkelanjutan, dan mengembangkan strategi motivasi peserta agar pelatihan lebih optimal.

A B S T R A C T

Keywords:

UMKM, training evaluation, Kirkpatrick model

This work is licensed under a

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

The purpose of this study was to assess the success of UMKM actor training using the Kirkpatrick model which includes four stages: reaction, learning, behavior, and outcome. A qualitative approach was used with in-depth interviews with three trainee informants. Results showed that participants were satisfied and enthusiastic about the materials and facilities (reaction stage). The training effectively improved knowledge and skills in making mini aquarium container products (learning stage). There was an improvement in work habits and attitudes, although some participants still needed assistance to make changes more consistent (behavioral stage). The training had a significant impact on improving performance, efficiency, motivation, and job satisfaction, which increased UMKM productivity (outcome stage). The main barriers were participants' low initial skills and lack of motivation, which reduced the effectiveness of the training. Recommendations are given for UMKM to improve facilities, provide ongoing guidance, and develop participant motivation strategies to optimize the training.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

UMKM adalah sejenis usaha kecil komunitas yang didirikan atas inisiatif individu. UMKM sebagai sektor ekonomi yang menciptakan lapangan kerja, mendorong perekonomian lokal, dan mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif (Permatasi, et al. 2023). Kebanyakan orang merasa bahwa UMKM hanya menguntungkan pada kelompok tertentu. Namun, partisipasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum dengan mengurangi kebutuhan ekonomi kelompok, menurunkan tingkat pengangguran, dan mengurangi kebutuhan umum. D'carf merupakan salah satu usaha yang memproduksi kerajinan tangan berupa akuarium mini beserta lemari dan lampunya. D'carf melakukan inovasi pada produknya dengan membuat berbagai model akuarium mini.

Dalam hal seperti ini, bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang luas yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan kewajiban yang dilakukan untuk kepentingan organisasi. Sumber daya manusia adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Di sisi lain, banyak organisasi, terutama UMKM, terus menghadapi kendala dalam mengadopsi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan yang tidak efektif sering kali disebabkan oleh kegagalan dalam melakukan evaluasi yang sistematis dan menyeluruh terhadap proses dan hasil pelatihan. Kondisi ini mencegah pelatihan untuk menghasilkan perubahan perilaku yang besar dan manfaat kinerja bagi individu. Pelatihan dan pengembangan sangat berharga bagi karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Tulisan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di UMKM D'Carf. Jika disajikan dalam bentuk pointer: Tulisan ini bertujuan untuk 1. Mengidentifikasi efektivitas evaluasi pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh UMKM.

2. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola personil organisasi agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Hal ini melibatkan penciptaan proses formal untuk mengelola perilaku manusia secara efektif, memastikan bahwa bakat digunakan secara efisien untuk memenuhi tujuan organisasi, dan menggabungkan cara-cara ilmiah dan kreatif dalam mengelola hubungan kerja untuk kinerja yang optimal (Ngurah et al., 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya mempertimbangkan kepentingan perusahaan, tetapi juga tuntutan pekerja dan anggota masyarakat umum.

Pelatihan

Pelatihan adalah upaya bersama untuk mempromosikan pengembangan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan sehingga karyawan dapat menguasai dan menggunakan kompetensi ini dalam kehidupan sehari-hari (Noe, 2020). Pelatihan adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kompetensi staf.

Indikator Pelatihan

Menurut (Wahyunata, 2021 : 114) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu :

1. Peserta.

Peserta merupakan orang yang mengikuti suatu pelatihan. Kualitas serta karakteristik pada peserta seperti pengalaman dan motivasi sangat mempengaruhi pada hasil pelatihan.

2. Instruktur

Instruktur adalah pengajar atau orang yang bertanggung jawab atas pengajaran dikenal sebagai instruktur. Untuk menyediakan lingkungan belajar yang baik, kapasitas instruktur dalam menyajikan materi dan berinteraksi dengan siswa sangatlah penting.

3. Tujuan

Tujuan pada pelatihan harus secara jelas dan terukur. Tujuan yang spesifik akan membantu peserta untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

4. Metode

Metode pada pelatihan mencakup teknik dan strategi yang digunakan untuk menyampaikan materi. Metode yang beragam seperti simulasi, praktik langsung, dan diskusi dapat meningkatkan keterlibatan pada peserta dan efektivitas proses pembelajaran.

5. Materi

Materi pelatihan merupakan konten yang diajarkan selama pelatihan. Materi harus relevan dengan tujuan pelatihan dan sesuai dengan kebutuhan pada peserta. Penyajian materi yang menarik dan mudah dipahami akan membantu peserta dalam menyerap informasi dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia

Pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, kepribadian, bakat, dan evaluasi kemampuan yang akan dihadapi seseorang dalam perannya adalah komponen-komponen pertumbuhan. Pengembangan berusaha untuk meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, kompetensi tenaga kerja manajerial, dan interaksi antar pribadi.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mengukur tingkat pengembangan sumber daya manusia (SDM), diperlukan beberapa indikator menurut (Dwi Maysaroh, 2022) yaitu :

1. Pengetahuan (knowledge) mengacu pada intelektualitas atau segala sesuatu yang diketahui tentang sesuatu.
2. Keterampilan (Kemampuan) dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau bakat seseorang untuk memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai kegiatan dalam pekerjaan atau evaluasi perilaku.
3. Kemampuan (skill) mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaan.

Teori Model Evaluasi Donald Kirkpatrick

Evaluasi pelatihan merupakan proses penting untuk menilai efektivitas suatu program pengembangan dalam organisasi. Teori model evaluasi ini diperkenalkan pada tahun 1959 dengan nama Kirkpatrick *Four Levels Evaluation Model* oleh Donald dan melakukan perbaharuan menjadi *The New World Kirkpatrick* oleh Donald Kirkpatrick, James, dan Wendy pada tahun 2016. Teori model evaluasi Kirkpatrick adalah model evaluasi yang menilai efektivitas pelatihan dan pembelajaran. Evaluasi ini dilakukan dengan bertahap, dimulai dari mengukur pada tingkat kepuasaan peserta hingga pada menilai dampak pelatihan. Berikut tahapan pada model evaluasi program pelatihan empat level Kirkpatrick :

1. Tahap Reaksi, pada tahap reaksi ini mengevaluasi tingkat kepuasan para peserta. Selama fase implementasi reaksi, peserta pelatihan dapat digunakan untuk menghitung persentase target yang diprediksi tercapai.
2. Tahap Pembelajaran, pada tahap pembelajaran, peserta pelatihan mendalami keterampilan atau wawasan yang diperoleh selama proses pembelajaran. Menilai pembelajaran melibatkan kemampuan untuk memastikan segala sesuatu yang terkait dengan tujuan kegiatan program.
3. Tahap Perilaku, pada tahap perilaku, evaluasi digunakan untuk menentukan seberapa banyak perilaku peserta telah berubah sebagai hasil dari pelatihan mereka. Evaluasi perilaku diukur dan dinilai, termasuk materi - materi yang digunakan.
4. Tahap Hasil, tahap hasil dievaluasi untuk menilai bagaimana perubahan perilaku karyawan mempengaruhi tingkat produktivitas program pengembangan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan strategi ini untuk mengidentifikasi, memahami, dan menyelidiki masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2025, dengan informan yang terdiri dari dua orang pekerja UMKM D'Carf yang telah mengikuti program pengembangan sdm. Purposive sampling adalah metode pengambilan informan yang digunakan dalam penelitian ini. Purposive sampling, menurut Sugiyono (2020:134), adalah strategi yang dilakukan dengan menetapkan kriteria-kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini menggunakan

teknik analisis data model Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi pelatihan dan pengembangan karyawan pada UMKM D'Carf

Berdasarkan hasil yang telah ditemukan di lapangan mengenai evaluasi Model Kirkpatrick pada pelaksanaan program UMKM D'Carf dalam meningkatkan produktivitas kinerja dari awal berdiri pada tahun 2022 – sampai sekarang, maka didapatkan suatu informasi yang berkaitan dengan 4 level dalam model evaluasi kirkpatrick yaitu mengenai level 1 evaluasi reaksi, level 2 evaluasi belajar, level 3 evaluasi perilaku, dan level 4 evaluasi hasil.



Gambar 1. Proses pelatihan dan Pengembangan Sdm.

Ditemukan hasil temuan mengenai evaluasi pelatihan dan pengembangan sdm berupa :

a. Tahap Reaksi

Pada tahap ini, para peserta merasakan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan yang disediakan oleh UMKM dan pelatihan ini memberikan pengalaman baru yang termotivasi untuk belajar lebih giat. Proses pada pelatihan tersebut dilakukan dengan suasana yang menyenangkan bagi kami para peserta. Fasilitas yang disediakan cukup memadai dan membantu dalam proses pelatihan dan pengembangan sdm.

b. Tahap Pembelajaran

Tahap ini mengungkapkan pembelajaran terhadap pelaksanaan program UMKM D'carf. Pembelajaran para peserta sebelum mengikuti pelatihan ini belum mengetahui dalam pembuatan produk. Namun, setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan sdm menjadi tahu dan mahir dalam pembuatan produk UMKM. Untuk kinerja para peserta meningkat dengan mereka mulai saling memahami serta cara membuat produk wadah akuarium mini, dan rata-rata para peserta sekarang dapat melakukan segalanya. Namun tidak semua peserta mengalami peningkatan kinerja secara cepat ada beberapa yang membutuhkan waktu lama untuk mencapainya.

c. Tahap Perilaku

Pada kebiasaan kerja para peserta mendapatkan perubahan, terutama dalam hal peningkatkan ketepatan waktu, menjadi disiplin dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Sikap para peserta mengalami perubahan pada sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. sebelum mengikuti pelatihan ini karyawan belum mengetahui mengenai cara pembuatan pada produk akuarium mini, teknik yang benar dalam pembuatan produk. Namun para karyawan setelah mengikuti pelatihan ini menjadi lebih tahu mengenai tugas kerja.

d. Tahap Hasil

Proses pelatihan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang meningkatkan efisiensi kerja. Meningkatkan pada motivasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatkan kualitas kerja. Namun pelatihan ini mengalami hambatan selama proses pelatihan bagi peserta, yang kurang berhasil karena tingkat keterampilan peserta yang lebih rendah dalam tugas pekerjaan. Salah satu tantangan dalam pelatihan adalah kurangnya sumber daya dan rendahnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan maksimal.

Pembahasan evaluasi pelatihan dan pengembangan sdm

Pada tahap reaksi ini, mengungkapkan bahwa rasa puas terhadap pelatihan yang diberikan UMKM, dengan materi dan metode penyampaian sesuai dengan kebutuhan dan merasakan kepuasan yang positif

terhadap fasilitas pelatihan, meskipun ada beberapa masukan untuk peningkatan kenyamanan dan kelengkapan fasilitas agar pelatihan lebih optimal.

Tahap pembelajaran , pelatihan dapat meningkatkan pada keahlian serta pengetahuan para peserta, dengan dilatihnya oleh pelatih, diberikan ilmu baru dalam pembuatan produk wadah akuarium. Pelatihan ini merubah dalam hal kinerja para peserta. Para peserta sekarang dapat melakukan segalanya padahal sebelumnya mereka tidak memahami apa pun mengenai pembuatan wadah akuarium mini. Meskipun prosesnya ada yang cepat dan lambat.

Tahap perilaku , pada kebiasaan kerja bahwa adanya perubahan yang positif, seperti lebih disiplin dalam waktu bekerja. Namun beberapa peserta masih membutuhkan pendampingan lanjutan agar perubahan perilaku lebih konsisten. Disebelum dan setelah mengikuti pelatihan, para peserta akan mengalami perubahan dalam kemampuan bekerjanya, akan lebih meningkat dari sebelum mengikuti pelatihan ini.

Tahap Hasil, pelatihan ini mengakibatkan akan peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi kerja, dan meningkatkan pada kepuasaan kerja. Para peserta pelatihan ini memiliki hambatan yaitu keterampilan beberapa peserta yang kurang, serta motivasi kerja yang rendah. Mengakibatkan proses pelatihan tidak berjalan dengan efektif.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji efektivitas pelatihan UMKM menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang terdiri dari empat tahap: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Berdasarkan temuan, kesimpulan pada penelitian tentang Evaluasi Model Kirkpatrick pada UMKM, dapat disimpulkan empat poin utama sebagai berikut:

Teori Kirkpatrick, ketika digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM, mengungkapkan bahwa keberhasilan pelatihan dapat diukur pada empat tingkatan: respon, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Penelitian yang menggunakan model Kirkpatrick dalam pelatihan UMKM D'Carf menunjukkan bahwa pelatihan berjalan dengan baik secara keseluruhan, dengan tingkat kepuasan peserta yang tinggi (tingkat reaksi). Peserta pelatihan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka secara signifikan (tingkat pembelajaran), dan penyesuaian dilakukan pada model perusahaan mereka, yang menghasilkan peningkatan bisnis. Namun, masih ada masalah dengan pengaruh langsung pelatihan terhadap peningkatan perusahaan, yang belum ideal, sehingga perlu ditinjau dan diperbaiki secara terus-menerus. Efektivitas evaluasi pelatihan menurut rumusan masalah bahwa pelatihan yang dilakukan UMKM harus dievaluasi secara sistematis mulai dari bagaimana peserta merespons pelatihan, tingkat peningkatan belajar, perubahan perilaku dalam praktik kerja, hingga dampak nyata pada perkembangan usaha.

Saran

a. Bagi UMKM

UMKM dan penyelenggara pelatihan harus mengutamakan evaluasi berjenjang dan berkelanjutan sesuai model Kirkpatrick, terutama pada level reaksi dan hasil agar pelatihan benar-benar bermanfaat dan mampu meningkatkan kemampuan serta bisnis peserta.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat mendalami evaluasi level perilaku (behavior) dan hasil jangka panjang sehingga dapat diketahui pengaruh nyata pelatihan terhadap perubahan perilaku pelaku UMKM dan perkembangan usaha secara kuantitatif dan kualitatif.

6. Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu atas terselenggaranya kegiatan riset ilmiah manajemen dan akuntansi dengan baik. Terimakasih kepada rektor Universitas Teknologi Digital, Ketua Program Studi Manajemen S1, Dosen Pebimbing Penelitian Ilmiah, Pemilik UMKM D'Carf yang telah berperan untuk berjalannya penelitian ilmiah ini.

7. Referensi

Astuti, W. (2024). Analisis Kinerja Keuangan Pada Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada DPMPTSP Kabupaten Karawang Tahun 2020-2023).

Apriani, H., & Maryono, D. (2024). Implementation of Training to Improve the Performance of Tanjungwangi Village Employees. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 977–982.

Chasanah, N. L. (2021). ANALISIS PERAN ORANG TUA BERDASARKAN JENIS PEKERJAAN DALAM PEMBELAJARAN DARING SISWA SEKOLAH DASAR DI DUSUN NGETOL (Doctoral dissertation, STKIP PGRI PACITAN).

DESTIA YUNI, C. I. C. I. (2019). EVALUASI PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN DAERAH BPR BINTAN (Doctoral dissertation, STIE PEMBANGUNAN TANNJUNGPINANG).

Fahrudin, S. (2022). Implementasi Penguatan Akuntabilitas Dalam Pembangunan Zona Integritas Di Polres Metro Bekasi Kabupaten. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 1-2.

Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.

Hartianti, M. I., Irawan, B., & Prakoso, C. T. (2020). EVALUASI PROGRAM PELATIHAN RUMAH KREATIF BUMN DALAM PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI PT. TELEKOMUNIKASI SAMARINDA.

Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).

Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620-1630.

Hidayat, A. R., & Faisal, M. (2025). Peran pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Eka Mas Republic di Bandung. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1497-1514.

Hidayatullah, M. S. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Os Hotel Di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2022). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *SOCIETY*, 13(2).

Kristiawan, N., & Lukitasari, L. (2024). Analisis Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Uit Jawa Bagian Tengah. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(7), 1316-1327.

Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi pelatihan keterampilan di kantor dinas perindustrian dan koperasi, usaha kecil menengah Kota Gunungsitoli. *Tuhenor: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 34-31.

Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., Anshori, M. I., & Ekonomi, F. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.

Nurdin, N., & Dewi, L. (2025). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.D), 81-92.

Qodariah, S. L. (2023). Evaluasi Pelatihan Bisnis UMKM Pada UMKM Juara di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang Tahun 2023. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.

Ramadhani, A., Umagapi, D. A. P., Rachman, T. A., Rahayu, W. P., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 228-244.

Rijal, M. S. (2023). Kajian Studi Literatur: Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(5).

Rouful Malik, R., & Zidni Ilma, R. (2024). Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(7), 815-821.

Sulistyawati. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: K-Media.

Susanty, Y. (2022). Evaluasi program pengembangan kompetensi berdasarkan model evaluasi Kirkpatrick level 1 dan level 2. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 172-191.

System, R. (2022). Pengembangan SDM: Definisi, Strategi, dan Manfaat bagi Perusahaan.<https://runsystem.id/id/blog/pengembangan-sdm/>.Diakses pada 26 Juni 2025.

Wardani, D. T. (2024). Evaluasi Efektivitas Pelatihan Dengan Menggunakan Metode Kirkpatrick Pada Pt. Swabina Gatra. *Manajemen Dewantara*, 8(3), 373-380.

Waruwu, D. P., Mendorfa, S. A., Ndraha, A. B., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 708-719.

Wicaksono , P. (2024, November 25). Apa itu Trainning? Pengertian, Manfaat, dan Bedanya dengan Pelatihan .<https://www.qubisa.com/article/training-adalah>.Diakses pada 26 Juni 2025.

Zulfirman, R. (2022). Implementasi metode outdoor learning dalam peningkatan hasil belajar siswa pada mata pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147-153.