



## Pelatihan Sumber Daya Manusia Di Mts Syirkah Salafiyah Jenggawah, Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember

Laila Silvi Romadhoni<sup>1</sup>, Yusril Huda Mahendra<sup>2</sup>, Lailatul Munawaroh<sup>3</sup>, Riska Yulia Mahmud<sup>4</sup>, Rofiq Hidayat<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Kiai Achmad Siddiq Jember

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Kiai Achmad Siddiq Jember

[lailasilviromadhoni@gmail.com](mailto:lailasilviromadhoni@gmail.com), [ymahen06@gmail.com](mailto:ymahen06@gmail.com), [lailmunawaroh456@gmail.com](mailto:lailmunawaroh456@gmail.com), [yuliarizka697@gmail.com](mailto:yuliarizka697@gmail.com), [rofiqhidayat@uinkhas.ac.id](mailto:rofiqhidayat@uinkhas.ac.id)

### Abstrak

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan produktivitas dan belajar mengajar di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan SDM di salah satu lembaga melalui metode field research. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung, wawancara mendalam, dan kajian dokumen pelatihan. Subjek penelitian adalah kepala sekolah yang telah menjabat selama enam lima tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills guru demikian, terdapat tantangan dalam implementasi pasca-pelatihan, terutama dalam hal penerapan pengetahuan yang didapat ke dalam pembelajaran sehari-hari. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan metode evaluasi dan pengawasan terhadap hasil pelatihan agar berdampak lebih signifikan terhadap kegiatan pembelajaran.

**Kata Kunci:** Efektivitas Pelatihan, Kinerja Guru, Pelatihan SDM, Penelitian lapangan, Pengembangan kompetensi

### PENDAHULUAN

Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Handoko, 1995). Sedangkan menurut Wijaya (1995) pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti Madrasah Tsanawiyah (MTs).

Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat kemampuan guru dan tenaga pendidik lainnya agar mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan profesional. Dalam konteks MTs Syirkah Salafiyah, pelatihan SDM dirancang untuk mengatasi tantangan pendidikan modern yang menuntut kompetensi tinggi dalam hal pembelajaran, manajemen kelas, dan teknologi pendidikan.

Kualitas SDM di bidang pendidikan sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Menurut penelitian sebelumnya, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi siswa (Siregar, 2018). Oleh karena itu, pelatihan yang berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap institusi pendidikan, termasuk MTs, dalam upaya mewujudkan pendidikan yang bermutu.

MTs Syirkah Salafiyah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki visi untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cakap dalam ilmu agama tetapi juga berdaya saing dalam bidang ilmu pengetahuan umum. Visi ini hanya bisa tercapai jika SDM yang terlibat, khususnya para guru, memiliki kompetensi yang memadai melalui pelatihan yang terstruktur dan relevan. Pelatihan ini mencakup peningkatan kemampuan pedagogis, penggunaan teknologi, serta penguatan nilai-nilai moral dan spiritual dalam pendidikan.

Pelatihan SDM juga dapat membantu dalam membangun budaya organisasi yang lebih solid. Dalam konteks sekolah, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, dimana setiap anggota staf memiliki komitmen dan etos kerja yang tinggi. Dengan demikian, program pelatihan SDM di MTs Syirkah Salafiyah tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim.

Secara keseluruhan, keberhasilan pelatihan SDM di MTs Syirkah Salafiyah diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan, menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, dan pada akhirnya, mendukung tercapainya

tujuan pendidikan yang diidamkan oleh madrasah. Pelatihan ini akan memberikan dampak positif bagi pengembangan potensi peserta didik serta mendukung pencapaian standar pendidikan nasional.

## METODE

### Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *field research* (penelitian lapangan). Metode ini memungkinkan peneliti untuk berinteraksi langsung dengan partisipan di lokasi penelitian, yaitu di MTs Syirkah Salafiyah. Penelitian lapangan bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi di tempat tersebut dengan mengamati, berinteraksi, serta melakukan wawancara mendalam dengan subjek penelitian. Dalam konteks ini, peneliti terlibat langsung dalam proses pelatihan sumber daya manusia untuk memahami bagaimana pelatihan tersebut dilaksanakan dan dampaknya terhadap peserta.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi partisipan, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi partisipan dilakukan dengan peneliti terlibat langsung dalam kegiatan pelatihan, mencatat dan merekam aktivitas yang terjadi di lapangan. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali informasi lebih dalam dari narasumber, sementara dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang didapatkan melalui catatan, gambar, dan dokumen terkait kegiatan pelatihan.

Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi, yaitu dengan mengombinasikan berbagai sumber data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk memverifikasi temuan dari berbagai sudut pandang, sehingga data yang dihasilkan lebih akurat dan kredibel. Selain itu, peneliti juga melakukan validasi dengan meminta feedback dari narasumber untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan sesuai dengan realitas yang ada.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi direduksi untuk memilih informasi yang relevan. Setelah itu, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel, sebelum akhirnya ditarik kesimpulan mengenai efektivitas pelatihan sumber daya manusia di MTs Syirkah Salafiyah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Proses Pelatihan Sumber Daya Manusia Di Mts Syirkah Salafiyah

Sebagai sebuah akronim, diklat dibangun dari dua konsep, Pendidikan dan pelatihan. Garavan (1995) mendefinisikan pendidikan sebagai, proses atau serangkaian kegiatan yang bertujuan agar seseorang dapat berasimilasi dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan pemahaman yang tidak hanya terkait dengan bidang kegiatan yang sempit, tetapi juga terkait masalah-masalah yang luas dan rumit agar dapat didefinisikan, dianalisis dan diselesaikan. Sementara itu pelatihan menurutnya adalah sebuah rancangan dan upaya sistematis untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, pegawai melalui pengalaman belajar, agar tercipta kinerja yang efektif dalam organisasi.

Pemahaman dasar yang dapat diambil dari penjelasan Garavan tersebut jelas bahwa pendidikan merupakan investasi jangka panjang atas individu dalam pekerjaannya. Sementara pelatihan lebih fokus pada kebutuhan mendesak dan kekinian mengenai pekerjaannya. Kiranya hal ini cukup menjawab mengapa pelatihan lebih dipilih untuk mengembangkan kompetensi seseorang yang lebih terkait dengan kebutuhan jawaban atas perubahan-perubahan lingkungan skala kecil dan menengah.

Tabel Garavan di bawah ini menunjukkan titik singgung konsep-konsep pelatihan, pengembangan dan pendidikan yang di dalamnya ada proses belajar. Penjelasan menarik, misalnya, diungkapkan oleh Lingham sebagai berikut:

1. Pelatihan (*Training*) berkontribusi untuk perbaikan kompetensi pada keterampilan, sikap dan pengetahuan yang berkaitan langsung terhadap tugas atau pekerjaan.
2. Pengembangan (*Development*), mengadopsi keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk penerapan dalam peran masa depan, jangka panjang.

3. Pendidikan (*Education*), berkontribusi pada keterampilan, sikap dan pengetahuan untuk diterapkan dalam kehidupan.

Pelatihan SDM di MTs Syirkah Salafiyah bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para guru dan staf administrasi agar dapat mendukung pembelajaran yang lebih efektif. Proses pelatihan umumnya melibatkan kegiatan yang terstruktur, pelatihan kurikulum, seminar, dan sesi pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Pelatihan ini menitik beratkan pada pengembangan kemampuan mengajar, pemahaman tentang kurikulum, dan penggunaan teknologi dalam pendidikan, mengingat perkembangan digital yang sudah mulai canggih saat ini.

Tahap pelaksanaan melibatkan peserta yang terdiri dari guru dan staf yang mengikuti pelatihan sesuai jadwal yang ditetapkan. Biasanya pelatihan berlangsung selama beberapa hari, melibatkan kegiatan interaktif seperti diskusi, kerja kelompok, dan simulasi pengajaran berbasis Kurikulum Merdeka. Setelah pelaksanaan, dilakukan evaluasi langsung melalui feedback peserta dan ujian praktek untuk mengukur keberhasilan pelatihan tersebut.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Pelatihan Sumber Daya Manusia Di Mts Syirkah Salafiyah**

#### 1) Faktor Pendukung Pelatihan

Faktor pendukung menjadi komponen penting dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Faktor pendukung tersebut berupa dukungan organisasi dan yang paling utama motivasi dari karyawan.

##### a) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sangat penting diberikan untuk pelaksanaan pelatihan. Dukungan organisasi biasanya berbentuk sebuah perhatian lebih dari manajerial atau pemilik terhadap para karyawannya. Menurut (Marwansyah, 2012) dukungan organisasi yang berasal dari manajemen sangat dibutuhkan supaya program-program pelatihan dan pengembangan berhasil. Tanpa adanya dukungan manajemen, program pelatihan tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti, Mts Syirkah Salafiyah memberikan dukungan penuh untuk kegiatan pelatihan. Dukungan tersebut berupa cukup aktifnya Kepala Sekolah dalam mengawasi para guru yang akan menjadi peserta pelatihan dan pengembangan, serta aktif dalam memberikan informasi-informasi mengenai pelatihan dan pengembangan. Guru Mts Syirkah Salafiyah juga diberi kesempatan untuk mengusulkan bahwa mereka membutuhkan pelatihan. Kepala Sekolah juga akan menunjuk beberapa guru yang berpengalaman untuk mendampingi paraguru yang mengikuti pelatihan dan pengembangan. Beberapa hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan oleh UMts Syirkah Salafiyah kepada peserta untuk pelatihan dan pengembangan telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2012).

##### b) Fasilitas Pelatihan

Fasilitas pelatihan juga akan mempengaruhi keberhasilan dari kegiatan itu sendiri. Jika fasilitas yang diberikan memadai maka akan membuahkan hasil yang baik dan efektif. Jika fasilitas yang diberikan baik maka akan menciptakan suasana yang nyaman bagi peserta pelatihan.

Hasil wawancara peneliti dengan para peserta pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa fasilitas yang yang diberikan Mts Syirkah Salafiyah kepada para peserta sudah baik. Fasilitas-fasilitas tersebut antara lain poster, prosedur kerja, tempat kerja yang nyaman dan pendamping yang kompeten dalam kegiatan pelatihan.

##### c) Mengikuti Pelatihan yang menyesuaikan dengan kebutuhan tenaga kependidikan di era kurikulum merdeka sekarang

Salah satu faktor utama yang mendukung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Syirkah Salafiyah adalah keterlibatan tenaga pendidik dalam berbagai pelatihan yang relevan dengan tuntutan Kurikulum Merdeka. Kurikulum ini menekankan pada pengembangan kompetensi siswa melalui pendekatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Oleh karena itu, pelatihan bagi guru di MTs harus menyesuaikan dengan kebutuhan keterampilan pengajaran yang lebih kreatif, inovatif, dan interaktif.

Mengikuti pelatihan-pelatihan yang fokus pada adaptasi teknologi dalam pembelajaran, metode pembelajaran berbasis proyek, serta pengelolaan kelas yang dinamis menjadi kunci. Guru-guru di MTs

Syirkah Salafiyah perlu dilatih untuk memahami konsep "Profil Pelajar Pancasila" yang menjadi salah satu elemen utama Kurikulum Merdeka, di mana siswa tidak hanya harus cakap secara akademik, tetapi juga secara sosial dan emosional.

Pelatihan yang selaras dengan tuntutan era digital dan Kurikulum Merdeka ini juga mendorong kemampuan guru dalam memanfaatkan platform pembelajaran online dan sumber belajar terbuka. Hal ini penting agar metode pembelajaran yang diterapkan bisa lebih fleksibel, kolaboratif, dan relevan dengan kebutuhan siswa di zaman yang semakin digital ini.

## 2) Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan pelatihan dan pengembangan juga tidak luput dari kendala atau hambatan meskipun dukungan terhadap itu lebih besar. Sebuah organisasi yang juga melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan harus memiliki alternative atau solusi jika suatu saat menghadapi hambatan-hambatan. Kendala atau hambatan yang muncul akan mengganggu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan jika tidak ditangani dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2009) kendala pengembangan akan selalu muncul dan setiap perusahaan harus mampu memahami dan menangani pengaruh dari kendala tersebut. Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah Mts Syirkah Salafiyah, hambatan yang datang berasal dari keluarga dan keterbatasan waktu guru mengikuti pelatihan. Hambatan yang berasal dari keluarga, karena MTs syirkah salafiyah melakukan pelatihan itu pasti ke luar kota dan ber hari-hari sehingga meninggalkan kelu. Jadi hal inilah yang menjadi hambatan bagi guru atau tenaga kependidikan di MTs syirkah salafiyah terutama yang sudah berkeluarga.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hambatan yang besar berasal keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para guru dan staf untuk mengikuti pelatihan. Banyak dari mereka yang harus membagi waktu antara tugas mengajar, administrasi, dan kegiatan lainnya, sehingga sulit untuk berkomitmen penuh pada program pelatihan. Hal ini dapat membatasi akses ke pelatihan yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

## Tahapan Pelatihan Sumber Daya Manusia Di Mts Syirkah Salafiyah

### 1. Pengenalan dan Orientasi

Tahap awal dalam pelatihan SDM di MTs Syirkah Salafiyah melibatkan pengenalan terhadap visi, misi, dan nilai-nilai madrasah. Ini penting untuk memastikan bahwa semua staf memahami tujuan dan arah institusi. Dalam konteks MTs Syirkah Salafiyah, yang berada di bawah naungan Kementerian Agama, orientasi ini juga mencakup pemahaman tentang kebijakan dan regulasi yang berlaku.

### 2. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis kinerja dan kompetensi yang ada. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan dapat meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan madrasah.

### 3. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk tatap muka, tatap maya, dan kursus online terbuka (MOOC). Metode ini dipilih untuk menyesuaikan dengan kondisi dan kompetensi SDM yang ada. Balai Diklat Keagamaan bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan pelatihan ini.

### 4. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Setelah pelatihan selesai, evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja SDM. Hasil evaluasi ini digunakan untuk merencanakan tindak lanjut dan perbaikan program pelatihan di masa depan.

## KESIMPULAN

Pelatihan staf di MTs Syirkah Salafiyah Jenggawah berperan penting dalam meningkatkan kualitas staf pengajar dan administrasi. Melalui pendekatan sistematis, mulai dari penilaian kebutuhan hingga evaluasi pasca pelatihan, madrasah ini mampu menciptakan program pelatihan yang relevan dan berdampak positif. Meskipun terdapat tantangan, seperti kesulitan dalam pengelolaan waktu dan sumber daya, dukungan dari para pemimpin dan penggunaan pelatih yang berkualitas adalah kunci keberhasilan.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan pelatihan berbasis kolaborasi antar lembaga pendidikan lokal, yang tidak banyak digunakan di madrasah lain, sehingga memberikan model pelatihan yang inovatif, mudah beradaptasi dan berkelanjutan untuk lembaga pendidikan di daerah terpencil.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Terima kasih kepada pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga selama proses penelitian hingga penulisan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh rekan yang telah memberikan dukungan moral, serta berbagi wawasan dan pengetahuan yang sangat membantu dalam memperkaya isi jurnal ini.

Terima kasih juga kepada responden dan partisipan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, serta lembaga yang telah memberikan akses dan data yang diperlukan untuk kelancaran penelitian. Semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan menjadi sumbangan pengetahuan yang berguna di bidang ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Huda, Nurul, et al. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Arsyta Bakery Melalui Pelatihan Social Media Marketing." *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma* 4.2 (2023): 181-188.
- Kuantitatif, Pendidikan Pendekatan. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D." Alfabeta, Bandung (2016) :105-132
- Hasanah, Hasyim. "Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial)." *At-Taqaddum* 8.1 (2017): 21-46.
- Tessmer, Martin. *Planning and conducting formative evaluations*. Routledge, 2013.
- Nugraha, Firman. *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press,(2s020):20-21
- Hermanto, Elvira Mustikawati Putri, et al. "Pelatihan Penggunaan Software R Untuk Menguji Perbandingan Berganda Dan Asumsi Residual Pada Rancangan Percobaan." *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1.4 (2021): 449-458.
- Cahya, Agus Dwi, et al. "Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *YUME: Journal of Management* 4.2 (2021): 230 - 242
- Hasanah, Nurhandayani, et al. "Analisis faktor penghambat dan upaya untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar negeri." *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* 7.5 (2024): 3162-3169.
- Febriana, Rina. "Identifikasi komponen model pelatihan pedagogi untuk meningkatkan profesionalitas calon guru kejuruan." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 23.1 (2016): 79-89.
- Listiani, Teni, et al. "Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4.5 (2023): 5848-5859.
- Wilmar, Mu'amar Pascar, Ellen Sumiarni, and Frecilia Nanda Melvani. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Banyuasin" 7, no. 2 (2024).
- Dharma, Agus. "Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)." (2004).
- Amin, Muhammad Shofi Al. *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru IPS Terpadu Di MTs Syirkah Salafiyah Jember*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2013.
- Mustaqim, Muhamad. "Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus)." *Jurnal Penelitian* 10.2 (2016).
- Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sains Manajemen* 1.1 (2019): 40-50.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers, (2009).
- Ahlualwalia, Larasati, et al. "Penguatan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Keterampilan Pada Komunitas Odapus Lampung." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JPKM) Tabikpun* 2.1 (2021): 73-80.
- Supriatin, Atin, and Aida Rahmi Nasution. "Implementasi pendidikan multikultural dalam praktik pendidikan di Indonesia." *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 3.1 (2017): 1-13.

- Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis* 5.2 (2018): 64-69.
- Hayati, Neneng, and Erwin Yulianto. "Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia." *Journal Civics and Social Studies* 5.1 (2021): 98-115.
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 657-666.