



**TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN PELATIHAN DI SANGGAR
KEGIATAN BELAJAR (SKB) KOTA MEDAN: PERSPEKTIF TENAGA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PROGRAM**

***CHALLENGES AND OPPORTUNITIES OF TRAINING MANAGEMENT IN SANGGAR
KEGIATAN BELAJAR (SKB) IN MEDAN CITY: THE PERSPECTIVE OF TEACHERS IN
IMPROVING PROGRAM EFFECTIVENESS***

**Sani Susanti¹, Anugrah Setiawan², Fira Aprilia³, Miranda Afriza⁴,
Wahyu Nur Ihsan⁵, Tari Patunnisa⁵¹⁹**

^{1,2,3,4,5}Pendidikan Masyarakat, Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Medan

Email : firaaprilia02@gmail.com, mirandaafrika3@gmail.com, ihsanw04@gmail.com, tpatunnisa@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 21-03-2025

Revised : 23-03-2025

Accepted : 25-03-2025

Published : 27-03-2025

Abstract

Non-formal education has a strategic role in improving the skills and competencies of the community, especially for those who have limited access to formal education. One of the institutions that plays an important role in non-formal education is the Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), which provides various training programs according to the needs of the community. This study aims to analyze the challenges and opportunities in training management at SKB Medan City from the perspective of educators. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and secondary data analysis from relevant literature. The results of the study indicate that the main challenges in training management at SKB include limited human resources, minimal supporting facilities, limited budget, and low community participation. In addition, low incentives for educators are also an obstacle that affects the effectiveness of training programs. However, there are various opportunities that can be utilized, such as collaboration with external parties, utilization of technology in learning, and development of a curriculum based on job market needs. With the implementation of effective training management, SKB can improve the quality of learning, the competence of educators, and the competitiveness of its graduates in the world of work. Therefore, an appropriate strategy is needed in managing SKB to be more adaptive and responsive to the needs of the community.

Keywords: *Non-formal Education, Learning Activity Center, Training Management.*

Abstrak

Pendidikan nonformal memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi masyarakat, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan dalam mengakses pendidikan formal. Salah satu lembaga yang berperan penting dalam pendidikan nonformal adalah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), yang menyediakan berbagai program pelatihan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan peluang dalam manajemen pelatihan di SKB Kota Medan dari perspektif tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik



pengumpulan data melalui observasi, wawancara, serta analisis data sekunder dari literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam manajemen pelatihan di SKB meliputi keterbatasan sumber daya manusia, minimnya fasilitas pendukung, keterbatasan anggaran, serta rendahnya partisipasi masyarakat. Selain itu, rendahnya insentif bagi tenaga pendidik juga menjadi kendala yang mempengaruhi efektivitas program pelatihan. Namun, terdapat berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan, seperti kolaborasi dengan pihak eksternal, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja. Dengan penerapan manajemen pelatihan yang efektif, SKB dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, kompetensi tenaga pendidik, serta daya saing lulusannya di dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam pengelolaan SKB agar lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kata Kunci: Pendidikan Nonformal, Sanggar Kegiatan Belajar, Manajemen Pelatihan

PENDAHULUAN

Pendidikan nonformal memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi masyarakat, terutama bagi mereka yang tidak dapat mengakses pendidikan formal secara penuh. Salah satu lembaga yang berperan dalam pendidikan nonformal adalah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). SKB hadir sebagai pusat pembelajaran alternatif yang menawarkan berbagai program pelatihan, mulai dari keterampilan kerja hingga pendidikan kesetaraan. Namun, efektivitas pelatihan di SKB sangat bergantung pada bagaimana manajemen pelatihan dijalankan.

Di Kota Medan, SKB berupaya memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Namun, dalam praktiknya, tenaga pendidik yang terlibat di SKB menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan program pelatihan. Beberapa kendala yang sering muncul meliputi keterbatasan fasilitas, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten, keterbatasan anggaran, serta rendahnya partisipasi masyarakat. Selain itu, perkembangan teknologi dan tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis juga menuntut SKB untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas manajemen pelatihannya.

Di sisi lain, berbagai peluang juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan di SKB. Kolaborasi dengan pihak eksternal, pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran, serta pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja menjadi beberapa strategi yang dapat mendukung keberhasilan pelatihan. Dengan manajemen yang baik, SKB tidak hanya dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya tetapi juga mampu memberikan dampak yang lebih luas bagi masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan peluang dalam manajemen pelatihan di SKB Kota Medan dari perspektif tenaga pendidik. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program pelatihan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif dalam pengelolaan SKB agar lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Dalam riset ini, digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui perantara atau pihak lain. Data primer dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau lokasi penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data primer meliputi observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh informasi yang relevan. Sementara itu, wawancara



merupakan metode yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan narasumber untuk menggali informasi lebih dalam terkait topik yang diteliti.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan sumber data sekunder. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Data ini digunakan untuk memperkuat atau melengkapi data primer yang diperoleh. Sumber data sekunder dapat berupa buku, jurnal, literatur, bahan pustaka, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan proses pelacakan serta pengaturan secara sistematis terhadap catatan lapangan yang diperoleh dari wawancara, observasi, serta bahan lainnya. Tujuan dari analisis data adalah agar peneliti dapat menyusun laporan hasil penelitian secara sistematis. Proses analisis meliputi pelacakan, pengorganisasian, pemecahan, sintesis, pencarian pola, serta penentuan bagian-bagian yang akan dilaporkan sesuai dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan, terus-menerus, dan berulang-ulang. Selama proses pengumpulan data, penyusunan konsep, kategori, dan hipotesis juga dilakukan secara bersamaan. Konsep, kategori, atau hipotesis yang didukung oleh data lapangan menjadi temuan utama dalam penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan yang dihadapi dalam manajemen pelatihan terkait dengan sumber daya manusia

Gary Dessler berpandangan bahwa setiap organisasi tentunya mempunyai tujuantujuan yang hendak dicapainya. Tujuan-tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumberdaya yang ada. Dimana sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting sebagai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuantujuannya. Grima dan Berkes berpandangan bahwa merupakan sebuah aset untuk pemenuhan kepuasan dan utilitas manusia. Sedangkan Rees lebih fokus membagi sumber daya ke dalam dua kategori. Pertama, suatu dikatakan sumber daya jika memiliki dua kriteria, yaitu harus ada pengetahuan, teknologi atau keterampilan (skill) untuk memanfaatkannya. Kedua adalah harus ada permintaan terhadap sumber daya tersebut. Sebagai kesimpulan, definisi sumber daya lebih terkait dengan kegunaan, baik untuk masa kini maupun mendatang bagi umat manusia. Selain pandangan di atas, sumber daya juga dapat dikaitkan bagaimana sumber daya itu dimanfaatkan aspek kelembagaan yang menentukan siapa yang mengendalikan sumber daya dan bagaimana teknologi digunakan. Simamora menegaskan, manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi..

Manajemen pelatihan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Medan menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek sumber daya manusia. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang kompeten. SKB sebagai lembaga pendidikan nonformal sering kali mengalami kesulitan dalam merekrut pengajar yang memiliki keahlian spesifik sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang ditawarkan. Banyak tenaga pendidik yang bekerja di SKB berstatus honorer atau paruh waktu, sehingga tingkat komitmen dan keberlanjutan tenaga pengajar menjadi kurang stabil. Selain itu, minimnya pelatihan lanjutan bagi tenaga pendidik juga menjadi masalah yang cukup signifikan. Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, khususnya dengan hadirnya teknologi dan metode pembelajaran baru, para pengajar di SKB harus selalu meningkatkan keterampilan mereka. Namun, keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional



dan kurangnya dukungan dari pemerintah maupun pihak terkait membuat mereka sulit untuk mengembangkan kompetensi secara maksimal.

Tidak hanya itu, rendahnya insentif dan kesejahteraan tenaga pendidik turut menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen pelatihan. Honor yang diterima tenaga pendidik di SKB umumnya jauh lebih rendah dibandingkan dengan pengajar di lembaga pendidikan formal. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi dan dedikasi dalam mengajar, serta meningkatkan risiko tingginya tingkat pergantian tenaga pendidik. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak pada kualitas pelatihan yang diberikan kepada peserta didik. Selain aspek kesejahteraan, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pelatihan juga menjadi hambatan besar. Banyak SKB yang masih memiliki fasilitas yang kurang memadai, seperti ruang kelas yang terbatas, alat praktik yang kurang lengkap, serta keterbatasan akses terhadap teknologi dan internet. Padahal, dalam pelatihan berbasis keterampilan, sarana praktik yang memadai sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman dan pengalaman peserta didik. Selain tantangan internal, SKB Kota Medan juga menghadapi tantangan eksternal berupa kurangnya minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan. Banyak individu yang lebih memilih mengikuti pelatihan di lembaga swasta atau kursus berbayar karena dianggap lebih kredibel dan menawarkan prospek kerja yang lebih jelas.

Persepsi masyarakat terhadap pendidikan nonformal masih belum sepenuhnya positif, sehingga SKB harus berupaya lebih keras dalam meningkatkan daya tarik program yang mereka tawarkan. Kurangnya promosi dan sosialisasi mengenai manfaat pelatihan di SKB juga menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya partisipasi masyarakat. Dalam kondisi ini, tenaga pendidik tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai motivator yang harus mampu meyakinkan masyarakat bahwa pelatihan di SKB memiliki nilai yang tidak kalah penting dibandingkan pendidikan formal atau kursus swasta. Dari berbagai tantangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pelatihan di SKB Kota Medan masih menghadapi berbagai kendala dalam aspek sumber daya manusia. Keterbatasan jumlah dan kualitas tenaga pendidik, rendahnya insentif, minimnya akses pelatihan lanjutan, serta kurangnya fasilitas pendukung menjadi tantangan yang perlu segera diatasi. Selain itu, rendahnya minat masyarakat terhadap program pelatihan di SKB juga menjadi faktor eksternal yang perlu mendapatkan perhatian. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat, baik dari pihak SKB maupun dukungan pemerintah, agar pelatihan di SKB dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat.

Strategi untuk meningkatkan manajemen pelatihan

Manajemen dalam artian sempit sebagai penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan supaya dapat menyediakan keterangan serta memudahkan memperoleh kembali secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lainnya. Dari pemikiran-pemikiran para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni atau ilmu yang dilakukan di dalam kegiatan untuk mengkoordinir seluruh bagian program dari perencanaan hingga evaluasi yang telah direncanakan, dan bertujuan untuk mempermudah proses penyelenggaraan suatu program dari awal hingga tercapainya maksud dan tujuan diadakannya program tersebut. Menurut Sudjana (2010) Manajemen Pendidikan Luar Sekolah terdiri atas enam fungsi yang berurutan. Keenam fungsi Perencanaan, tersebut adalah: Pelaksanaan, Pengawasan, Penilaian, dan Pengembangan.

1. Perencanaan

Menurut Latif dan Natsir (2022) perencanaan pada kegiatan pelatihan dimaksudkan sebagai kegiatan menentukan tujuan yang harus dicapai, menentukan sarana dan prasarana,



menentukan biaya. Sutarto (2013:31) menyatakan “Komponen dalam sebuah perencanaan meliputi tujuan dari program, bahan belajar, metode yang digunakan dalam pembelajaran, sarana dan prasarana, suber belajar atau tutor, peserta didik, system penilaian hasil belajar,waktu dan tempat kegiatan.”.

2. Pengorganisasian

Wulandari mengatakan & Ilyas, (2015) pengorganisasian dalam lembaga pelatihan merupakan pembagian tugas kepada pengelola dan staf agar melaksanakan tugasnya masing-masing untuk mencapai Pengorganisasian tujuan terdapat pelatihan. proses pembagian tugas dan wewenang masing masing anggota dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan pelatihan.

3. Pelaksanaan

Jamna (2020) menuliskan komponen dalam sebuah pelaksanaan pelatihan menurut Sudjana meliputi media yang digunakan dalam pelatihan, metode dalam pembelajaran pelatihan, serta evaluasi atau penilaian pelatihan. Menurut Latif dan Natsir (2022: 71) bahwa dalam suatu proses pelatihan, paling tidak ada empat unsur yang paling sedikit terkait satu sama lainnya sehingga proses pembelajaran terlaksana dan berhasil secara maksimal. Empat unsur tersebut adalah (1) sumber belajar, (2) peserta pelatihan, (3) bahan belajar, dan (4) lingkungan belajar.

4. Pengawasan

Pengawasan sendiri dapat diartikan sebagai “kegiatan untuk mengikuti suatu program dan pelaksanaannya secara mantap, teratur dan terus menerus dengan cara mendengar, melihat dan mengamati, serta mencatat keadaan serta perkembangan program tersebut” (Daman, 2012: 3). Prihantanto (2018) mendefinisikan pengawasan yaitu upaya memantau kinerja pelaksana program dan memperbaiki kegiatan.

5. Penilaian atau Evaluasi

Evaluasi menurut Arikunto & Jabar (2010) yaitu mengumpulkan suatu kegiatan untuk informasi mengenai bekerjanya suatu program sehingga digunakan untuk menentukan alternatif dalam mengambil keputusan secara tepat. Dunung R, dkk (2016) menyatakan bahwa evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui ketercapaian suatu program dan memberi rekomendasi untuk program pelatihan selanjutnya. Latif dan Natsir (2022) menyatakan bahwa akhir dari suatu program pelatihan tentunya diharapkan akan mencapai keberhasilan, dengan demikian dalam mebicarakan program pelatihan, akan diuraikan tentang proses evaluasi, komponen evaluasi dan instrument evaluasi.

6. Pengembangan

Secara operasional, pengembangan dapat diartikan sebagai upaya menjadikan suatu program lebih baik, lebih luas dan lebih kompleks pada pengembangan program. Pengembangan dapat dilakukan apabila sebuah program perlu perbaikan dalam kelanjutan program. Pengembangan program terjadi apabila berdasarkan hasil evaluasi ditentukan bahwa program yang telah dilaksanakan perlu dilanjutkan atau perlu ditingkatkan pelaksanaannya. Menurut Latif dan Natsir (2022) secara umum aspek-aspek pengelolaan program pelatihan dapat ditinjau dari 3 (tiga) fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

Manajemen pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik

Manajemen pelatihan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Medan. SKB sebagai lembaga pendidikan nonformal memiliki peran penting dalam memberikan layanan pendidikan bagi masyarakat yang tidak dapat mengakses pendidikan formal. Oleh karena itu, tenaga pendidik di SKB harus memiliki kompetensi yang tinggi agar mampu memberikan pembelajaran yang



berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Manajemen pelatihan yang efektif mencakup perencanaan yang matang, implementasi yang sistematis, serta evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas tenaga pendidik. Perencanaan pelatihan yang baik dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik di SKB. Hal ini dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang dihadapi pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, dalam era digital saat ini, banyak tenaga pendidik yang perlu meningkatkan keterampilan dalam penggunaan teknologi pendidikan agar dapat mengajar dengan lebih efektif. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan mereka, seperti pelatihan dalam penggunaan media pembelajaran berbasis digital, teknik mengajar yang inovatif, serta strategi pembelajaran yang berbasis kompetensi. Selain itu, pelatihan juga harus disesuaikan dengan kebijakan pendidikan nasional dan kebutuhan lokal, sehingga materi yang diberikan relevan dengan kondisi SKB di Kota Medan.

Selama tahap implementasi, pelatihan harus dilakukan dengan metode yang interaktif dan aplikatif. Pendekatan yang dapat digunakan antara lain workshop, pelatihan berbasis proyek, pembelajaran berbasis simulasi, dan mentoring. Metode ini memungkinkan tenaga pendidik tidak hanya mendapatkan teori, tetapi juga langsung mempraktikkan keterampilan yang mereka pelajari. Selain itu, keterlibatan instruktur atau fasilitator yang kompeten dan berpengalaman sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan baik dan peserta mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal. Manajemen pelatihan juga harus memperhatikan aspek waktu dan fleksibilitas, mengingat tenaga pendidik di SKB memiliki jadwal yang beragam. Oleh karena itu, model pelatihan yang berbasis daring (online learning) dapat menjadi solusi bagi mereka yang kesulitan menghadiri pelatihan secara tatap muka. Setelah pelatihan selesai, evaluasi menjadi tahap yang sangat penting dalam memastikan efektivitas program. Evaluasi dapat dilakukan dengan mengukur sejauh mana tenaga pendidik mampu menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam proses pembelajaran. Salah satu cara untuk mengevaluasi keberhasilan pelatihan adalah dengan melakukan observasi langsung di kelas, wawancara dengan peserta didik, serta meminta tenaga pendidik untuk membuat laporan refleksi mengenai hasil pelatihan yang mereka ikuti. Evaluasi ini tidak hanya dilakukan sekali, tetapi harus dilakukan secara berkala untuk memastikan adanya peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Selain itu, adanya program tindak lanjut seperti pelatihan lanjutan atau diskusi rutin antarpendidik dapat membantu memperkuat penerapan hasil pelatihan dalam jangka panjang. Dengan adanya manajemen pelatihan yang efektif, kompetensi tenaga pendidik di SKB Kota Medan dapat meningkat secara signifikan. Pendidik yang memiliki keterampilan yang lebih baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, peningkatan kompetensi tenaga pendidik juga akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di SKB secara keseluruhan, sehingga lembaga ini dapat lebih berkontribusi dalam meningkatkan taraf pendidikan masyarakat Kota Medan. Dengan demikian, manajemen pelatihan yang baik bukan hanya investasi bagi tenaga pendidik, tetapi juga bagi kemajuan pendidikan nonformal dan pemberdayaan masyarakat secara lebih luas.

KESIMPULAN

SDM memiliki peran yang sangat penting bagi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). SKB sebagai satuan pendidikan luar sekolah memiliki tujuan untuk meningkatkan saling sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan (Utamy et al., 2020). Dalam konteks manajemen pelatihan SKB, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SKB memiliki peran penting



dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, namun masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan program pelatihan SKB serta meningkatkan kompetensi SDM agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan kebutuhan lingkungan (Fitri, 2023). Pengelolaan SKB, sebagai satuan pendidikan luar sekolah, memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. SKB melalui pimpinan dan jajaran yang ada, telah melakukan berbagai upaya untuk membangun saling sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan (Fajriyani et al., 2023). Upaya meningkatkan sumber daya manajemen pelatihan, SKB dapat mempertimbangkan strategi-strategi seperti pelatihan internal dan eksternal, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan akses dan efisiensi pelatihan. SKB juga perlu meningkatkan peran dan partisipasi masyarakat dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampa, Andi Tenri, et al. *"Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Kendari."* *Abdimas Langkanae* 3.2 (2023): 121-134.
- Rizal, S. (2023). *Tantangan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Transformasi Digital.* *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 5(3), 45-55.
- Rizky Maulana. (2022). *Tantangan Kurangnya Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan SKB Kota Medan.* *Dinasti Journal of Education Management and Social Science*, 3(6), 987-995.
- Siahan, A., Hidayasha, A., Tun'nisa, M., Dalimunthe, N., & Kholis, Z. *evaluasi sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di min 1 medan.* *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), (2024): 6973-6977
- Siti Nurhaliza. (2021). *Peran Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai Satuan Pendidikan Nonformal dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia.* *Comm-Edu Journal*, 5(1), 45-53.
- Suaidih, Try Ramadhani. *"manajemen pelatihan menjahit bagi warga belajar di spnf sanggar kegiatan belajar (skb) ujung pandang kota makassar."* (2024)