

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen strategis diperlukan ketika suatu organisasi menghadapi perubahan lingkungan dan dituntut untuk menentukan arah pencapaian tujuan secara sistematis. Proses tersebut tidak hanya berkaitan dengan penyusunan rencana, tetapi juga mencakup bagaimana strategi dilaksanakan serta bagaimana hasil pelaksanaannya dievaluasi untuk menentukan tindakan selanjutnya. Dalam konteks organisasi, keberadaan strategi menjadi penting karena setiap keputusan yang ditetapkan perlu disesuaikan dengan kondisi internal maupun perubahan lingkungan eksternal yang dihadapi. Pemikiran tersebut sejalan dengan David dan David (2017) dalam *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* yang menempatkan manajemen strategis sebagai proses yang mencakup perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Ketiga tahapan tersebut saling berkaitan dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, kebutuhan terhadap manajemen strategis memiliki karakteristik yang berbeda karena organisasi pemerintah tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan internal, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan dan penciptaan nilai bagi masyarakat. Pengelolaan organisasi publik membutuhkan kemampuan untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kapasitas yang dimiliki serta kondisi lingkungan tempat organisasi menjalankan tugasnya. Perspektif tersebut diperkuat oleh Bryson dan George (2020) yang menjelaskan bahwa manajemen strategis dalam administrasi publik mengintegrasikan perumusan strategi dan implementasi strategi serta pembelajaran strategis secara berkelanjutan untuk membantu organisasi publik mencapai tujuan dan menciptakan *public value*. Oleh karena itu, penerapan manajemen strategis

pada organisasi pemerintah perlu dilihat sebagai proses yang berlangsung secara berkelanjutan, mulai dari penentuan arah organisasi sampai dengan penggunaan hasil pelaksanaan sebagai dasar penyempurnaan strategi.

Keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tersebut menjadi semakin penting ketika organisasi pemerintah menyelenggarakan program yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Perencanaan strategis tidak cukup hanya menghasilkan dokumen atau rencana kegiatan, tetapi perlu dihubungkan dengan kemampuan organisasi dalam melaksanakan strategi dan menyesuaikannya terhadap perubahan yang terjadi. Bryson dan Hamilton Edwards (2017) menjelaskan bahwa perencanaan strategis pada sektor publik dapat menjadi bagian dari praktik manajemen strategis yang menghubungkan perencanaan dengan implementasi. Perencanaan strategis juga dapat diterapkan pada organisasi, fungsi, maupun bentuk kolaborasi dalam sektor publik. Pemikiran tersebut memberikan dasar untuk melihat bahwa penyelenggaraan suatu program pemerintah membutuhkan keterhubungan antara proses perencanaan dengan pelaksanaan dan tindak lanjut hasil pelaksanaannya.

Kondisi tersebut memiliki keterkaitan dengan penyelenggaraan program pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Program pelatihan tidak hanya membutuhkan ketersediaan instruktur, sarana dan prasarana, serta peserta, tetapi juga membutuhkan proses pengelolaan yang mampu menghubungkan kebutuhan pelatihan dengan tujuan organisasi dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Penelitian Shinfia dan Endriastuty (2025) mengenai manajemen pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang menunjukkan adanya keterkaitan antara perencanaan program dengan kebutuhan industri serta berbagai kendala dalam penyediaan fasilitas dan anggaran pelatihan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa penyelenggaraan pelatihan membutuhkan pengelolaan yang mampu menyesuaikan program dengan kondisi lingkungan dan sumber daya yang tersedia. Kondisi tersebut menjadi relevan untuk dikaji dalam

penyelenggaraan program pelatihan berbasis keterampilan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Bekasi.

Kebutuhan terhadap pengelolaan strategis juga berkaitan dengan perubahan kebutuhan dunia kerja yang berlangsung secara dinamis. Perkembangan teknologi, perubahan jenis pekerjaan, serta tuntutan dunia usaha dan dunia industri terhadap keterampilan tenaga kerja menyebabkan lembaga pelatihan perlu melakukan penyesuaian terhadap program yang diselenggarakan. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan melalui proses identifikasi kebutuhan, penentuan jenis pelatihan, penyusunan materi dan kurikulum, pengelolaan sumber daya, serta evaluasi terhadap hasil pelatihan. Dalam perspektif manajemen strategis, kondisi lingkungan eksternal perlu menjadi pertimbangan dalam menentukan strategi organisasi agar program yang dilaksanakan tetap memiliki kesesuaian dengan kebutuhan yang berkembang. Dengan demikian, pengelolaan program pelatihan berbasis keterampilan membutuhkan proses strategis yang mampu menghubungkan tujuan organisasi dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

Kabupaten Bekasi memiliki karakteristik lingkungan ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan perkembangan sektor industri. Keberadaan berbagai kegiatan industri pada sektor manufaktur, otomotif, elektronik, logistik, jasa, dan bidang lainnya menciptakan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang tersedia. Kondisi tersebut memberikan tuntutan kepada lembaga pelatihan kerja untuk menyelenggarakan program yang tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan kegiatan, tetapi juga memperhatikan relevansi keterampilan yang diberikan kepada peserta. Dalam konteks tersebut, UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi menyelenggarakan berbagai program pelatihan berbasis keterampilan pada sejumlah bidang kejuruan. Berdasarkan data penelitian, pada Tahun 2025 terdapat 14 program pelatihan yang terbagi dalam 9 kejuruan, antara lain Administrasi Perkantoran, Barista Kopi, Tata Boga, Tata Rias, Welding Class, Teknik Pendingin Ruangan, dan Menjahit.

Penyelenggaraan berbagai program tersebut membutuhkan proses pengelolaan yang melibatkan sejumlah unsur organisasi dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Tahap perencanaan berkaitan dengan penentuan program dan kebutuhan pelatihan, sedangkan tahap implementasi berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan instruktur, peserta, sarana dan prasarana, serta koordinasi antarunit. Selanjutnya, monitoring dilakukan untuk mengetahui kondisi pelaksanaan program selama kegiatan berlangsung, sedangkan evaluasi digunakan untuk melihat hasil pelaksanaan dan menentukan bagian yang perlu diperbaiki. Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Bekasi mempertimbangkan kebutuhan masyarakat, perkembangan dunia usaha dan dunia industri, usulan dari wilayah, serta evaluasi pelaksanaan pelatihan sebelumnya. Dalam pelaksanaannya, terdapat pula penyesuaian durasi pelatihan yang berkaitan dengan efisiensi anggaran sehingga membutuhkan koordinasi dan penyesuaian teknis oleh unsur pelaksana. Kondisi tersebut menunjukkan adanya proses penyesuaian dalam penyelenggaraan program yang perlu dipahami berdasarkan pengalaman dan informasi dari pihak-pihak yang terlibat secara langsung.

Proses tersebut menunjukkan bahwa manajemen strategis pada program pelatihan berbasis keterampilan tidak hanya dapat dilihat dari keberadaan program atau jumlah peserta yang mengikuti pelatihan. Di dalamnya terdapat rangkaian proses yang berkaitan dengan bagaimana organisasi menentukan kebutuhan program, mengambil keputusan, mengalokasikan sumber daya, melaksanakan kegiatan, melakukan koordinasi, serta merespons kondisi yang muncul selama pelaksanaan. Penelitian mengenai pengelolaan pelatihan di BLK sebelumnya juga memperlihatkan bahwa proses pelatihan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan melibatkan berbagai unsur organisasi. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa pengelolaan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat dengan kemampuan organisasi dalam mengatur seluruh tahapan kegiatan. Namun, pembahasan mengenai proses tersebut masih dapat

dikembangkan melalui perspektif manajemen strategis yang secara khusus melihat keterhubungan antara perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi.

Penelitian terdahulu mengenai BLK telah banyak membahas aspek pengelolaan pelatihan, efektivitas pelaksanaan, pengembangan kompetensi, maupun kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja. Namun, masih terdapat ruang untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen strategis diterapkan pada program pelatihan berbasis keterampilan di tingkat UPTD BLK pemerintah daerah, khususnya dalam konteks Kabupaten Bekasi Tahun 2025. Penelitian ini tidak hanya memusatkan perhatian pada pelaksanaan kegiatan pelatihan, tetapi berupaya memahami proses organisasi dalam merencanakan program, melaksanakan strategi, serta melakukan monitoring dan evaluasi berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman mengenai proses tersebut melalui informasi dari informan yang terlibat langsung, hasil observasi, serta dokumen yang berkaitan dengan penyelenggaraan program. Dengan demikian, penelitian diarahkan untuk memahami fenomena manajemen strategis berdasarkan kondisi empiris yang terjadi dalam penyelenggaraan program pelatihan berbasis keterampilan.

Berdasarkan uraian tersebut, manajemen strategis pada program pelatihan berbasis keterampilan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Bekasi perlu dikaji berdasarkan proses yang berlangsung sejak perencanaan hingga evaluasi. Perencanaan strategi berkaitan dengan bagaimana kebutuhan dan arah program ditentukan, implementasi strategi berkaitan dengan bagaimana rencana tersebut dilaksanakan melalui pengelolaan berbagai sumber daya, sedangkan monitoring dan evaluasi berkaitan dengan bagaimana pelaksanaan program dipantau, berbagai kondisi yang ditemukan diidentifikasi, serta tindak lanjut ditentukan untuk penyempurnaan program. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memahami penyelenggaraan program pelatihan berbasis keterampilan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Bekasi Tahun 2025. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Manajemen Strategis pada Program

Pelatihan Berbasis Keterampilan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi Tahun 2025.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses perencanaan program pelatihan berbasis keterampilan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana implementasi program pelatihan berbasis keterampilan yang dijalankan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana proses monitoring dan evaluasi program pelatihan berbasis keterampilan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis proses perencanaan program pelatihan berbasis keterampilan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi.
2. Menganalisis implementasi program pelatihan berbasis keterampilan yang dijalankan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi.
3. Menganalisis proses monitoring dan evaluasi program pelatihan berbasis keterampilan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Administrasi Publik, khususnya pada kajian manajemen strategis dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja berbasis keterampilan. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai penerapan fungsi-fungsi manajemen strategis yang meliputi perencanaan (*planning*), implementasi (*implementation*), serta monitoring dan evaluasi (*monitoring and evaluation*) dalam penyelenggaraan program pelatihan oleh lembaga pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi pengembangan konsep manajemen strategis pada sektor pelayanan publik, khususnya dalam pengelolaan lembaga pelatihan kerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pelatihan berbasis keterampilan dapat mendukung peningkatan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dalam menganalisis penerapan manajemen strategis pada organisasi sektor publik, khususnya UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi. Penelitian ini memberikan pengalaman empiris kepada penulis dalam melakukan penelitian lapangan, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan karya ilmiah yang sistematis sesuai dengan kaidah penelitian Administrasi Publik.

b. Bagi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan efektivitas penerapan manajemen strategis pada program pelatihan berbasis keterampilan. Temuan penelitian diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kelebihan maupun kendala pada tahap perencanaan, implementasi, serta monitoring dan evaluasi program sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi pengembangan program pelatihan yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

c. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dalam merumuskan kebijakan pengembangan pelatihan kerja berbasis keterampilan yang lebih adaptif terhadap perkembangan kebutuhan pasar kerja. Hasil penelitian juga dapat dimanfaatkan sebagai salah satu dasar dalam meningkatkan kualitas pembinaan terhadap UPTD Balai Latihan Kerja (BLK), memperkuat sinergi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), serta mengoptimalkan penyelenggaraan program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga kerja daerah.

d. Bagi Masyarakat dan Peserta Pelatihan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya calon peserta maupun peserta pelatihan kerja, melalui rekomendasi yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan program pelatihan berbasis keterampilan. Dengan adanya pengelolaan program yang lebih baik, diharapkan peserta memperoleh kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi, peluang kerja yang lebih luas, serta kemampuan untuk berwirausaha secara mandiri.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan dalam bidang manajemen strategis, administrasi publik, maupun pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan penelitian lanjutan mengenai efektivitas program pelatihan kerja, implementasi kebijakan ketenagakerjaan, maupun model manajemen strategis pada lembaga pelatihan kerja di berbagai daerah dengan menggunakan pendekatan, teori, maupun metode penelitian yang berbeda.

Melalui manfaat tersebut, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga mampu memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi dan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas manajemen strategis program pelatihan berbasis keterampilan. Sehingga, penyelenggaraan pelatihan kerja diharapkan semakin efektif dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing, dan mampu memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini disusun sebagai landasan konseptual bagi peneliti dalam menganalisis manajemen strategis pada program pelatihan berbasis keterampilan yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi Tahun 2025. Penelitian ini berangkat dari pemikiran bahwa keberhasilan penyelenggaraan program pelatihan kerja tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana dan prasarana maupun jumlah peserta pelatihan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menerapkan manajemen strategis secara efektif. Penerapan manajemen strategis menjadi faktor dalam memastikan bahwa seluruh tahapan penyelenggaraan pelatihan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga

evaluasi, mampu berjalan secara sistematis, efisien, dan berorientasi pada kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

Pemikiran peneliti diperkuat oleh berbagai regulasi yang menjadi dasar hukum penyelenggaraan pelatihan kerja di Indonesia. Regulasi tersebut antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, serta berbagai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengenai penyelenggaraan pelatihan berbasis keterampilan. Penyelenggaraan pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi juga merupakan bagian dari implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan vokasi yang selaras dengan kebutuhan dunia industri.

Kerangka berpikir penelitian ini juga mempertimbangkan kondisi lingkungan eksternal yang memengaruhi penyelenggaraan program pelatihan. Perkembangan Revolusi Industri 4.0, digitalisasi sektor industri, serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai standar industri menyebabkan lembaga pelatihan kerja harus mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Di sisi lain, persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif serta perubahan kebutuhan kompetensi di dunia usaha dan dunia industri menuntut UPTD BLK Kabupaten Bekasi untuk menyusun strategi yang tepat agar program pelatihan yang diselenggarakan tetap relevan dengan perkembangan pasar kerja.

Dalam kerangka berpikir ini, input penelitian meliputi berbagai sumber daya yang mendukung penyelenggaraan program pelatihan, yaitu regulasi, sumber daya manusia (instruktur, pengelola, dan peserta pelatihan), sarana dan prasarana pelatihan, anggaran, serta kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Seluruh komponen tersebut merupakan faktor pendukung yang harus dikelola secara optimal agar pelaksanaan program pelatihan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ketersediaan input yang memadai menjadi dasar bagi organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan program pelatihan yang efektif.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan Teori Manajemen Strategis yang dikemukakan oleh Fred R. David (2017) sebagai landasan analisis utama. Menurut David et al., (2017), manajemen strategis merupakan seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan analisis pada tiga tahapan utama manajemen strategis, yaitu perencanaan strategi (*strategy formulation*), implementasi strategi (*strategy implementation*), serta evaluasi strategi (*strategy evaluation*). Ketiga tahapan tersebut menjadi dasar dalam menganalisis bagaimana UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Bekasi mengelola program pelatihan berbasis keterampilan secara menyeluruh.

Tahap perencanaan strategi mencakup kegiatan analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan program pelatihan berbasis keterampilan, penetapan tujuan dan sasaran program, penyusunan rencana kerja, serta penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Pada tahap ini, organisasi menentukan arah kebijakan serta strategi yang akan digunakan agar program pelatihan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja.

Tahap berikutnya adalah implementasi strategi, yaitu proses pelaksanaan seluruh program pelatihan yang telah direncanakan. Implementasi meliputi pengelolaan instruktur, peserta pelatihan, pemanfaatan sarana dan prasarana, pengelolaan anggaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta pengembangan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Keberhasilan implementasi strategi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengoordinasikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan program dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, evaluasi strategi dilakukan melalui kegiatan monitoring terhadap pelaksanaan program, penilaian hasil pelatihan, evaluasi kompetensi peserta, penilaian tingkat keberhasilan program, serta penyusunan tindak lanjut untuk penyempurnaan program pelatihan pada periode berikutnya. Tahap evaluasi menjadi bagian dalam siklus manajemen strategis karena hasil evaluasi digunakan

sebagai dasar perbaikan kebijakan maupun penyusunan strategi baru agar kualitas penyelenggaraan pelatihan terus meningkat.

Melalui penerapan ketiga tahapan manajemen strategis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan *output* yang dihasilkan, yaitu terselenggaranya program pelatihan berbasis keterampilan yang efektif, meningkatnya kompetensi peserta pelatihan, meningkatnya kualitas pelayanan pelatihan kerja, serta tersedianya lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Hasil tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia serta mendukung penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bekasi.

Kerangka berpikir ini juga memasukkan unsur *feedback* (umpan balik) sebagai bagian dari siklus manajemen strategis. Umpan balik diperoleh melalui hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program, masukan dari peserta pelatihan, instruktur, pengelola, serta mitra dunia usaha dan dunia industri. Informasi tersebut menjadi dasar dalam melakukan penyempurnaan strategi, peningkatan kualitas program pelatihan, serta pengambilan keputusan pada penyelenggaraan pelatihan berikutnya sehingga tercipta proses perbaikan yang berkelanjutan (*continuous improvement*).



Gambar 1. 1.

Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)