

Strategi Pengembangan Kepemimpinan melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir

Leadership Development Strategy through Training and Career Development

Lisma Waruwu & Enik Rahayu*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-03-11; Direview: 2025-03-23; Disetujui: 2025-06-23

*Corresponding Email: enikrahayu@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika serta dampaknya terhadap pengembangan keterampilan kepemimpinan dan perencanaan karir peserta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus eksploratif untuk memahami secara mendalam strategi pengembangan kepemimpinan yang diterapkan. Informan penelitian terdiri dari peserta pelatihan, instruktur, dan manajemen LPK yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen, serta dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode interaktif seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi efektif dalam meningkatkan keterampilan komunikasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan peserta. Strategi mentoring dan proyek kepemimpinan juga terbukti membantu peserta dalam merencanakan karir secara lebih terarah. Temuan juga merekomendasikan perpanjangan durasi pelatihan dan penguatan sistem mentoring serta integrasi teknologi digital guna meningkatkan efektivitas jangka panjang pelatihan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Pelatihan; Pengembangan Karir.

Abstract

This article aims to analyze the effectiveness of the leadership training program at LPK Kartika and its impact on the development of leadership skills and career planning of participants. This study employs a qualitative approach with an exploratory case study method to gain a deeper understanding of the leadership development strategies implemented. The research informants consisted of training participants, instructors, and LPK management who were selected purposively. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and document analysis, and analyzed using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion. The study's results indicate that interactive methods, such as group discussions, case studies, and simulations, are effective in enhancing participants' communication skills, teamwork, and decision-making abilities. Mentoring strategies and leadership projects have also been shown to help participants plan their careers more focused. The findings also recommend extending the duration of training and strengthening the mentoring system as well as integrating digital technology to improve the long-term effectiveness of training.

Keywords: Leadership; Training; Career Development.

How to Cite: Waruwu, W., & Rahayu, E.. (2025). Strategi Pengembangan Kepemimpinan melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (1): 93-101.



PENDAHULUAN

Pengembangan kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja. Di tengah era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, kemampuan kepemimpinan yang kuat menjadi aspek penting agar tenaga kerja dapat bertahan dan berkembang (Febrian et al., 2020). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berkontribusi pada produktivitas individu, tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Bass, B. M., & Riggio, 2006). Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan menjadi aspek yang sangat penting dalam dunia kerja modern, terutama bagi individu yang ingin berkarier di industri yang kompetitif.

Sebagai lembaga pelatihan kerja, LPK Kartika memiliki peran strategis dalam membentuk calon pemimpin yang siap bersaing di industri dengan menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan. Lembaga pelatihan kerja harus mampu mengadaptasi program pelatihannya agar relevan dengan perkembangan industri serta kebutuhan tenaga kerja saat ini. Sebagai lembaga pelatihan kerja, LPK Kartika memiliki peran strategis dalam mencetak calon pemimpin yang kompeten melalui penyediaan program pelatihan dan pengembangan karir yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Lembaga pelatihan dituntut untuk mampu mengadaptasi kurikulum dan metode pembelajarannya agar sesuai dengan perkembangan dunia kerja (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2017). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan yang intensif dapat meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, serta pengambilan keputusan peserta (Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, 2013).

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan loyalitas tenaga kerja (Humaira et al., 2020); (Kriswanta et al., 2021). Selain itu, pelatihan yang berbasis pengalaman atau *experiential learning* terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan efektivitas calon pemimpin dalam dunia kerja (Nisa et al., 2024). *Experiential learning* memungkinkan peserta pelatihan untuk mengalami langsung tantangan kepemimpinan melalui simulasi dunia nyata, studi kasus, dan proyek kolaboratif (Kolb, 2020).

Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan dari pelatihan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung serta efektivitas program pelatihan itu sendiri (Rahayu & Yuliamir, 2021). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kombinasi antara keterampilan teknis (*hard skills*) dan keterampilan lunak (*soft skills*) dalam kepemimpinan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi tantangan industri (Robles, 2012). Selain itu, program *mentorship* dalam pelatihan kepemimpinan juga berperan penting dalam membangun pengalaman dan kesiapan calon pemimpin (Kram, 1985). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana strategi pengembangan kepemimpinan yang efektif dapat diterapkan secara optimal dalam lembaga pelatihan kerja seperti LPK Kartika.

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai bagaimana strategi pengembangan kepemimpinan yang efektif dapat diimplementasikan secara optimal di lembaga pelatihan kerja seperti LPK Kartika. Kebanyakan penelitian lebih berfokus pada lingkungan perusahaan atau organisasi pemerintah, sehingga konteks lembaga pelatihan kerja belum banyak dikaji secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kepemimpinan yang diterapkan melalui program pelatihan dan pengembangan karir di LPK Kartika. Fokus utama penelitian mencakup pendekatan pelatihan yang digunakan, efektivitas program, serta dampaknya terhadap kesiapan peserta dalam memasuki dunia kerja.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) dibandingkan dengan penelitian sebelumnya karena fokus pada Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema terkait efektivitas strategi pengembangan kepemimpinan di lembaga pelatihan kerja.

Nilai kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap lembaga pelatihan kerja, bukan hanya lingkungan perusahaan, serta integrasi pendekatan mentorship, experiential learning, dan pelatihan soft skills dalam satu kerangka strategis. Pendekatan ini diperkuat dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan (Widiawati et al., 2024); (Permana, 2022). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi LPK Kartika dan lembaga pelatihan lainnya dalam merancang dan menyempurnakan program pelatihan kepemimpinan yang efektif dan berdaya saing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di LPK Kartika. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi pengembangan kepemimpinan yang diterapkan melalui program pelatihan dan pengembangan karir. Studi kasus eksploratif digunakan untuk menganalisis fenomena secara detail dalam konteks tertentu (Yin, 2018).

Teknik triangulasi data diterapkan guna meningkatkan validitas hasil penelitian, yaitu dengan menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data seperti wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen (Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, 2019).

Subjek penelitian ini terdiri dari tiga kategori informan utama, yaitu peserta pelatihan, instruktur, dan manajemen LPK Kartika. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria yang telah ditentukan untuk memastikan keabsahan dan relevansi data yang diperoleh.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Kategori Informan	Jumlah	Kriteria Pemilihan
1	Peserta Pelatihan	5 orang	Telah mengikuti pelatihan kepemimpinan minimal satu bulan
2	Instruktur	3 orang	Berpengalaman mengajar lebih dari satu tahun
3	Manajemen LPK	2 orang	Terlibat dalam perencanaan dan evaluasi program pelatihan

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu:

1. Wawancara Mendalam
 - 1) Dilakukan secara semi-terstruktur dengan peserta pelatihan, instruktur, dan manajemen LPK Kartika.
 - 2) Bertujuan untuk menggali pemahaman mereka terkait efektivitas program pelatihan kepemimpinan.
 - 3) Wawancara direkam dan ditranskripsikan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Pertanyaan Wawancara

No	Kategori Informan	Pertanyaan
1	Peserta Pelatihan	Apa motivasi Anda mengikuti pelatihan ini?
2	Peserta Pelatihan	Bagaimana pengalaman Anda selama mengikuti pelatihan?
3	Instruktur	Metode apa yang Anda gunakan dalam melatih peserta?
4	Instruktur	Bagaimana Anda menilai efektivitas pelatihan ini?
5	Manajemen LPK	Apa strategi utama LPK Kartika dalam pengembangan kepemimpinan?
6	Manajemen LPK	Bagaimana evaluasi program pelatihan dilakukan?

2. Observasi Langsung
 - 1) Mengamati secara langsung proses pelatihan kepemimpinan.
 - 2) Memperhatikan interaksi antara peserta dan instruktur.
 - 3) Mencatat implementasi strategi pengembangan karir yang diterapkan.
3. Analisis Dokumen
 - 1) Mengkaji dokumen kebijakan pelatihan, modul pelatihan, kurikulum, dan hasil evaluasi program.
 - 2) Menganalisis struktur program untuk memahami pendekatan pelatihan yang digunakan.



Analisis data dilakukan menggunakan model (Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, 2019), yang terdiri dari tiga tahapan utama:

1. Reduksi Data
 - 1) Menyeleksi dan merangkum data yang relevan dari wawancara, observasi, dan dokumen.
 - 2) Mengelompokkan informasi sesuai dengan tema yang telah ditentukan.
2. Penyajian Data
 - 1) Menyusun data dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram agar lebih mudah dianalisis.
 - 2) Mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari hasil wawancara dan observasi.
3. Penarikan Kesimpulan
 - 1) Menyusun temuan utama dari penelitian.
 - 2) Menarik implikasi berdasarkan hasil analisis dan memberikan rekomendasi untuk LPK Kartika.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijamin melalui beberapa teknik:

1. Triangulasi Sumber
Membandingkan data dari berbagai informan (peserta, instruktur, dan manajemen).
2. Triangulasi Teknik
Memeriksa konsistensi data dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumen.
3. Member Checking
Mengonfirmasi kembali hasil wawancara dengan informan untuk memastikan akurasi interpretasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Program Pelatihan Kepemimpinan di LPK Kartika

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, motivasi utama mereka dalam mengikuti pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika adalah untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan memperluas peluang karir. Sebanyak 80% peserta menyatakan bahwa pelatihan ini memberikan manfaat dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

Instruktur mengungkapkan bahwa metode pelatihan yang digunakan mencakup:

1. Pendekatan berbasis studi kasus,
2. Simulasi kepemimpinan, dan
3. Diskusi kelompok.

Metode ini bertujuan untuk memberikan pengalaman praktis bagi peserta dalam menghadapi tantangan kepemimpinan di dunia kerja. Dari hasil observasi yang dilakukan, peserta terlihat aktif dalam diskusi dan latihan kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang diterapkan cukup efektif.

Dari sisi manajemen, LPK Kartika menerapkan strategi berbasis pengalaman dengan memberikan tugas kepemimpinan secara bertahap kepada peserta. Evaluasi program dilakukan secara berkala melalui umpan balik dari peserta dan instruktur. Berdasarkan dokumen evaluasi program, lebih dari 75% peserta merasa puas dengan program yang dijalankan.

Untuk memperjelas temuan ini, berikut disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 3. Tingkat Kepuasan Peserta terhadap Program Pelatihan Kepemimpinan

Aspek Evaluasi	Persentase Peserta yang Menyatakan Puas (%)
Peningkatan kepercayaan diri	80%
Kemampuan mengambil keputusan	78%
Efektivitas metode studi kasus	82%
Efektivitas diskusi kelompok	85%
Manfaat pelatihan untuk karir	77%
Evaluasi keseluruhan program	75%

Dari tabel di atas, terlihat bahwa aspek diskusi kelompok dan studi kasus memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa metode yang bersifat interaktif lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan peserta.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika telah berjalan dengan cukup efektif, dengan mayoritas peserta merasakan manfaat yang signifikan dalam aspek kepercayaan diri, pengambilan keputusan, dan kesiapan menghadapi tantangan kepemimpinan di dunia kerja. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam aspek evaluasi program dan personalisasi pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan individu peserta.

Implementasi Strategi Pengembangan Karir dalam Program Pelatihan

Berdasarkan observasi langsung, LPK Kartika menerapkan strategi pengembangan karir melalui tiga pendekatan utama:

1. Bimbingan karir – Memberikan arahan terkait perencanaan karir, penentuan tujuan profesional, dan langkah-langkah strategis dalam mencapai posisi kepemimpinan.
2. Mentoring – Peserta mendapatkan bimbingan langsung dari mentor yang berpengalaman dalam bidang kepemimpinan untuk memahami tantangan dan peluang di dunia kerja.
3. Simulasi proyek kepemimpinan – Peserta diberikan kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan kepemimpinan dalam proyek yang menyerupai situasi kerja nyata.

Hasil survei menunjukkan bahwa 70% peserta menyatakan bahwa mereka mendapatkan wawasan baru terkait perencanaan karir dan strategi menghadapi tantangan di dunia kerja setelah mengikuti program ini.

Analisis dokumen kebijakan pelatihan menunjukkan bahwa kurikulum program telah dirancang dengan mengintegrasikan modul kepemimpinan berbasis kompetensi, yang mencakup aspek berikut:

1. Komunikasi dan Public Speaking
2. Problem-Solving dan Pengambilan Keputusan
3. Manajemen Tim dan Kolaborasi
4. Adaptasi terhadap Perubahan dan Inovasi dalam Kepemimpinan

Instruktur yang diwawancarai mengonfirmasi bahwa pendekatan berbasis kompetensi ini membantu peserta memahami prinsip-prinsip dasar kepemimpinan dalam berbagai situasi kerja.

Evaluasi Program dan Peningkatan Keterampilan

Manajemen LPK Kartika menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas program. Hasil wawancara dengan pihak manajemen mengindikasikan bahwa metode evaluasi meliputi:

1. Penilaian berbasis kinerja, di mana peserta dinilai berdasarkan keterampilan yang mereka kembangkan selama program.
2. Umpan balik langsung dari peserta dan instruktur untuk menyesuaikan metode pelatihan agar lebih efektif.

Hasil analisis evaluasi program menunjukkan bahwa sebanyak 85% peserta mengalami peningkatan dalam kemampuan komunikasi dan problem-solving setelah mengikuti pelatihan selama satu bulan.

Tabel 4. Evaluasi Peningkatan Keterampilan Peserta Setelah Pelatihan

Aspek Keterampilan yang Dievaluasi	Persentase Peningkatan Setelah Pelatihan (%)
Kemampuan komunikasi	85%
Problem-solving dan pengambilan keputusan	83%
Manajemen tim dan kolaborasi	78%
Kemampuan adaptasi terhadap perubahan	80%
Pemahaman tentang strategi pengembangan karir	70%

Dari tabel 4, terlihat bahwa kemampuan komunikasi dan problem-solving mengalami peningkatan yang paling signifikan setelah program pelatihan. Ini menunjukkan bahwa metode

bimbingan karir, mentoring, dan simulasi proyek kepemimpinan yang diterapkan oleh LPK Kartika cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta.

Implementasi strategi pengembangan karir di LPK Kartika telah berjalan dengan baik, terbukti dengan tingginya tingkat kepuasan dan peningkatan keterampilan peserta. Meski demikian, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek manajemen tim dan kolaborasi, yang memiliki persentase peningkatan lebih rendah dibandingkan keterampilan lainnya. Ke depan, program ini dapat ditingkatkan dengan lebih banyak praktik langsung dan penyesuaian kurikulum berdasarkan umpan balik dari peserta dan instruktur.

Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta, dampak positif yang paling sering disebutkan setelah mengikuti pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika meliputi:

1. Peningkatan Kemampuan Komunikasi – Peserta merasa lebih percaya diri dalam menyampaikan ide, berdiskusi, dan memberikan arahan kepada tim.
2. Kerja Sama Tim yang Lebih Baik – Pelatihan membantu peserta memahami pentingnya kolaborasi dan bagaimana membangun hubungan kerja yang efektif.
3. Pengambilan Keputusan yang Lebih Matang – Peserta mampu menganalisis situasi dan mengambil keputusan dengan lebih cepat dan tepat berdasarkan data dan pengalaman.
4. Kepercayaan Diri dalam Memimpin – Sebagian besar peserta melaporkan bahwa mereka lebih siap untuk mengelola tugas kepemimpinan di tempat kerja atau lingkungan akademik setelah pelatihan.

Hasil survei menunjukkan bahwa 90% peserta merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan kepemimpinan setelah mengikuti program ini.

Efektivitas Metode Pengajaran

Observasi menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh pendekatan instruktur dalam menyampaikan materi. Metode yang diterapkan meliputi:

1. Pendekatan Interaktif – Melalui diskusi kelompok dan tanya jawab, peserta dapat lebih mudah memahami konsep kepemimpinan.
2. Studi Kasus – Peserta diberikan contoh nyata dari dunia kerja untuk menganalisis dan menemukan solusi atas permasalahan kepemimpinan.
3. Simulasi dan Role-Playing – Latihan praktik dalam situasi kepemimpinan nyata membantu peserta menerapkan teori secara langsung.

Instruktur menekankan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada partisipasi aktif peserta dan kesesuaian metode pengajaran dengan kebutuhan mereka. Hal ini didukung oleh hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa 88% peserta merasa bahwa metode pembelajaran sangat efektif dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang kepemimpinan.

Tabel 5. Dampak Pelatihan terhadap Pengembangan Kepemimpinan Peserta

Aspek Pengembangan Kepemimpinan	Persentase Peserta yang Mengalami Peningkatan (%)
Kemampuan komunikasi	90%
Kemampuan bekerja dalam tim	85%
Kemampuan pengambilan keputusan	87%
Kepercayaan diri dalam memimpin	88%
Pemahaman konsep kepemimpinan	88%

Dari tabel di atas, terlihat bahwa pelatihan berdampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan komunikasi dan kepercayaan diri dalam memimpin. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan dalam program pelatihan telah berhasil membantu peserta dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka.

Berdasarkan hasil analisis data dari wawancara peserta, observasi selama pelatihan, serta evaluasi program, pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika telah memberikan **dampak positif yang signifikan** bagi peserta. Beberapa manfaat utama yang dirasakan peserta meliputi:

1. Peningkatan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim.



2. Peningkatan kemampuan pengambilan keputusan dalam berbagai situasi.
3. Meningkatnya kepercayaan diri dalam memimpin.
4. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi pengembangan karir.

Namun, meskipun program telah berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa aspek yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang.

Aspek yang Perlu Ditingkatkan

1. Sebagian besar peserta merasa bahwa waktu pelatihan yang tersedia masih kurang untuk mendalami materi secara menyeluruh.
2. Menambah durasi pelatihan dari semula 1 bulan menjadi 2 bulan agar peserta memiliki lebih banyak waktu untuk berlatih dan memahami materi secara mendalam.
3. Peserta mengungkapkan bahwa bimbingan dari mentor sangat membantu dalam mengaplikasikan teori ke dalam praktik. Namun, intensitas mentoring masih perlu ditingkatkan.
4. Menyediakan sesi mentoring lebih banyak dan menjadwalkan pertemuan one-on-one dengan mentor untuk memberikan bimbingan yang lebih personal.
5. Metode pembelajaran saat ini masih mengandalkan pertemuan tatap muka, sehingga keterbatasan waktu dan akses menjadi tantangan bagi peserta yang ingin mendalami materi lebih lanjut.
6. Menggunakan platform digital seperti LMS (Learning Management System) untuk memberikan akses ke materi pelatihan, diskusi online, serta simulasi kepemimpinan berbasis digital.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai evaluasi peserta terhadap program pelatihan, berikut disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 6. Evaluasi Peserta terhadap Program Pelatihan Kepemimpinan

Aspek Evaluasi	Persentase Kepuasan (%)	Masukan dari Peserta
Kualitas Materi Pelatihan	85%	Memerlukan pendalaman lebih lanjut dalam beberapa topik
Efektivitas Metode Pembelajaran	88%	Studi kasus dan simulasi sangat membantu
Durasi Pelatihan	72%	Sebagian besar peserta mengusulkan durasi lebih panjang
Sistem Mentoring	75%	Bimbingan mentor perlu lebih intensif
Pemanfaatan Teknologi	65%	Perlu adanya platform digital untuk mendukung pembelajaran

Dari tabel di atas, terlihat bahwa durasi pelatihan, sistem mentoring, dan pemanfaatan teknologi menjadi aspek utama yang perlu ditingkatkan agar program pelatihan dapat berjalan lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas program pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini secara umum berhasil meningkatkan keterampilan kepemimpinan peserta. Hal ini ditunjukkan oleh:

1. Tingkat kepuasan peserta yang tinggi, terutama pada aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan kepercayaan diri dalam memimpin.
2. Metode pelatihan yang efektif, seperti studi kasus, diskusi kelompok, dan simulasi, mampu mendorong partisipasi aktif dan penerapan keterampilan secara langsung.
3. Strategi pengembangan karir yang terintegrasi, melalui bimbingan karir, mentoring, dan proyek simulasi kepemimpinan, memberi dampak positif pada kesiapan peserta menghadapi dunia kerja.
4. Evaluasi keterampilan menunjukkan peningkatan signifikan, terutama dalam aspek komunikasi dan problem-solving.

Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, yakni:

1. Durasi pelatihan yang masih terbatas, sehingga pendalaman materi kurang optimal.



2. Sistem mentoring yang perlu lebih intensif, agar transfer pengalaman lebih maksimal.
3. Pemanfaatan teknologi digital masih rendah, sehingga akses materi dan fleksibilitas belajar terbatas.

Agar pelatihan ke depan lebih optimal, beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Menambah durasi pelatihan menjadi minimal dua bulan.
2. Memperkuat sistem mentoring, dengan pertemuan rutin dan personalisasi bimbingan.
3. Mengembangkan platform digital pembelajaran (LMS) untuk mengakomodasi pembelajaran hybrid (online dan tatap muka).
4. Melibatkan alumni sukses sebagai pembicara/mentor, untuk memberikan inspirasi dan motivasi tambahan.

SIMPULAN

Program pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi peserta dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, kerja tim, serta pengambilan keputusan. Berdasarkan wawancara dan observasi, peserta merasakan peningkatan kepercayaan diri dalam mengelola tugas kepemimpinan di lingkungan kerja maupun akademik. Metode pelatihan yang diterapkan, seperti studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok, terbukti efektif dalam membantu peserta memahami konsep kepemimpinan secara lebih mendalam serta mengaplikasikannya dalam berbagai situasi. Selain itu, strategi pengembangan karir melalui mentoring dan simulasi proyek kepemimpinan telah memberikan wawasan baru bagi peserta dalam merencanakan karir serta menghadapi tantangan di dunia kerja. Evaluasi program menunjukkan bahwa mayoritas peserta merasa puas dengan pelatihan yang diberikan, namun terdapat beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan. Beberapa rekomendasi yang diajukan antara lain perpanjangan durasi pelatihan agar peserta dapat mendalami materi secara lebih komprehensif, penguatan sistem mentoring untuk memberikan bimbingan yang lebih intensif, serta pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran guna meningkatkan efektivitas dan aksesibilitas program. Secara keseluruhan, pelatihan ini telah berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang signifikan bagi peserta, namun peningkatan strategi pelatihan menjadi kunci utama untuk memastikan efektivitas jangka panjang serta memberikan dampak yang lebih optimal di masa mendatang. Program pelatihan kepemimpinan di LPK Kartika telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi peserta, meningkatkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, kerja tim, serta pengambilan keputusan. Berdasarkan wawancara dan observasi, peserta melaporkan adanya peningkatan kepercayaan diri dalam mengelola tugas kepemimpinan di lingkungan kerja maupun akademik. Metode pelatihan yang diterapkan, seperti studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok, terbukti efektif dalam membantu peserta memahami konsep kepemimpinan secara lebih mendalam serta mengaplikasikannya dalam berbagai situasi.

Namun, selama pelaksanaan program, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, baik dari sisi peserta, instruktur, maupun manajemen. Dari sisi peserta, tantangan utama adalah keterbatasan waktu yang menyebabkan kesulitan dalam mendalami materi pelatihan secara lebih komprehensif. Beberapa peserta juga merasa bahwa interaksi dengan instruktur dalam sesi mentoring masih perlu ditingkatkan. Di sisi instruktur, tantangan muncul dalam menjaga keberagaman kebutuhan dan kemampuan peserta yang berbeda-beda, serta memastikan semua peserta mendapatkan perhatian yang seimbang. Dari sisi manajemen, pengorganisasian logistik dan administrasi program terkadang menghadapi kendala terkait alokasi sumber daya dan penjadwalan.

Dampak jangka panjang dari pelatihan ini dapat terlihat pada karir peserta yang semakin berkembang, karena keterampilan kepemimpinan yang diperoleh mampu mendukung mereka dalam mengambil peran yang lebih besar di dunia kerja. Selain itu, peserta yang mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan atau studi akademik mereka akan cenderung memiliki peluang lebih baik dalam hal promosi atau peningkatan karir.

Rekomendasi yang diajukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa depan meliputi beberapa tindakan konkret. Perpanjangan durasi pelatihan dapat dilakukan dengan

menambah sesi praktikum dan diskusi mendalam, sehingga peserta dapat benar-benar menguasai materi yang diajarkan. Untuk memperkuat sistem mentoring, perlu dibuat format yang lebih terstruktur, seperti menetapkan mentor tetap bagi setiap peserta dan menjadwalkan sesi bimbingan yang lebih intensif. Penerapan teknologi digital juga harus dipertimbangkan, seperti penggunaan platform pembelajaran online yang memungkinkan peserta untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan dari mana saja, serta memanfaatkan alat digital untuk mendukung simulasi dan kolaborasi jarak jauh.

Secara keseluruhan, pelatihan ini telah berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang signifikan bagi peserta. Namun, untuk memastikan keberlanjutan dan dampak yang lebih optimal di masa depan, peningkatan strategi pelatihan dan pengelolaan program menjadi langkah penting untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. *Psychology Press*.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. *Harvard Business Review Press*.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Kolb, D. A. (2020). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*.
- Kram, K. E. (1985). Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. In *Scott, Foresman*.
- Kriswanta, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Haris Pratama, F., Wiji Astuti, D., & Aulia, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 37-46. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*.
- Nisa, N. F., Chasanah, N., & Kamil, R. M. N. (2024). Optimalisasi pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan karir guru. *Communnity Development Journal*, 5(3), 4102-4107. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i3.27770>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Human resource management: Gaining a competitive advantage. *McGraw-Hill Education*.
- Permana, S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 5(1), 21-30. <https://doi.org/10.36782/jemi.v5i1.2257>
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81-87.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. In *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Widiawati, P., Yunus, M., Hanief, Y. N., Erdilanita, U., & Purwadi, D. A. (2024). Strategi pengembangan karir melalui pelatihan soft skill. *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 7(1), 103-115. <https://doi.org/10.33474/jipemas.v7i1.21139>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications*:

