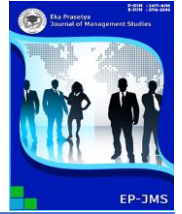




Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



LITERATURE REVIEW: IMPLEMENTATION OF TRAINING AND SKILL DEVELOPMENT IN IMPROVING HUMAN RESOURCE (HR) COMPETENCE AT CV HANAN DOYAN JAJAN (HDJ) GROUP, UJUNG BERUNG, BANDUNG

Studi Literatur : Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Skill Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Perusahaan Cv Hanan Doyan Jajan (Hdj) Group Ujung Berung Bandung

Amy Kartini¹, Amilia Tresnawati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Keywords:

*Training;
Skill Development;
Human Resources
Competence;*

Abstract. This study aims to analyze the implementation of training and skill development in improving the competence of Human Resources (HR) at CV HDJ Group. In an era of increasingly tight business competition, improving the quality of HR is a crucial factor in supporting the success of the company. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. Data were obtained through observation, interviews, and documentation of employees and management of CV HDJ Group. The results of the study indicate that the training and skill development program implemented by the company plays a significant role in improving employee competence. The program includes technical training, soft skill development, and coaching in the form of mentoring and coaching. Employees who participate in this program show increased performance, productivity, and ability to complete their tasks and responsibilities better. However, this study also found several challenges, such as limited training time and lack of post-training evaluation. Therefore, it is recommended that CV HDJ Group increase the frequency and duration of training and conduct ongoing evaluations to measure the effectiveness of the program.

Corresponding author*

Email:

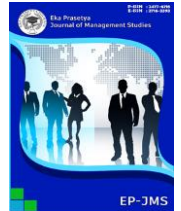
amy10121040@digitechuniversity.ac.id

amiliatresnawati@digitechuniversity.ac.id



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Menurut (Noe,2020). “Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah Aspek krusial yang mempengaruhi pencapaian kesuksesan sebuah organisasi di tengah persaingan ketat dan era globalisasi. Tujuan utama pengembangan SDM adalah meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta produktivitas karyawan agar mereka dapat memberikan upaya terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Proses ini melibatkan beragam kegiatan, Meliputi pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan pengelolaan kinerja, yang keseluruhannya”.

“Secara umum , manajemen merupakan proses untuk menggunakan sumber daya sehari-hari agar keinginan dan tujuan bisa tercapai. (R. Supomo, 2018). Sebelumnya, kurangnya keterampilan manajemen yang efektif dapat menimbulkan masalah bagi organisasi atau bahkan bisnis. Selain masalah yang disebutkan di atas , dalam melakukan manajemen , orang juga perlu memiliki pengetahuan yang dapat dipahami.(Supriadi et al., 2022)”

Di era persaingan global saat ini, SDM merupakan aset paling berharga bagi sebuah perusahaan. Kompetensi SDM yang memadai sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan skill yang mumpuni dan terus berkembang cenderung lebih adaptif dan inovatif.

Di industri roti, perkembangan teknologi produksi, kebutuhan akan inovasi produk, dan meningkatnya tuntutan konsumen terhadap kualitas memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan kompetensi SDM-nya. Tanpa pelatihan yang terarah, SDM mungkin mengalami kesenjangan keterampilan (*skill gap*), yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Roti Hanan Bandung sebagai perusahaan lokal memiliki tantangan dan peluang meningkatkan daya saing dalam persaingan dengan merek roti besar lainnya. Adanya pelatihan dan pengembangan skill, Roti Hanan Bandung ini bertujuan untuk menambah efisiensi proses produksi, Memastikan kualitas produk tetap terjaga, Meningkatkan kepuasan pelanggan melalui layanan yang lebih baik dan Mendukung inovasi dan kreativitas karyawan dalam menciptakan produk baru.

Pelatihan dan pengembangan Skill adalah hal yang penting dalam upaya mengembangkan kompetensi dan mengembangkan produktivitas SDM. Pelatihan memungkinkan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru bagi karyawannya. Sementara pengembangan membantu memperdalam kemampuan dan potensi karyawan secara berkelanjutan. Implementasi kegiatan tersebut juga tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan keterampilan teknis, akan tetapi bertujuan untuk *soft skills* seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kepemimpinan.

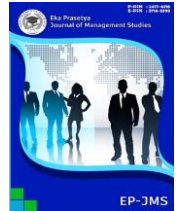
Roti Hanan Bandung adalah perusahaan roti yang beroperasi di lingkungan wilayah Bandung. Roti Hanan Bandung menghadapi persaingan industri makanan dengan persaingan yang semakin banyak, Roti Hanan Bandung ini harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan kompetensi cukup dan harus menjaga kualitas produk, efisiensi operasional, dan inovasi produk. Pelatihan pada karyawan dan pengembangan skill pada karyawan juga harus menjadi hal yang utama untuk dapat membantu perusahaan ini tetap unggul di pasaran.

Meskipun pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki banyak manfaat, implementasinya sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, waktu, atau resistensi yang di lakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi eksplorasi bagaimana Roti Hanan Bandung melaksanakan program pelatihan tersebut dan efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi SDM.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Sebuah organisasi berkembang jika “Sumber Daya Manusia (SDM)” mengalami peningkatan yang signifikan, oleh karena itu SDM pada perusahaan harus dikembangkan melalui kompetensi para anggotanya agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan. Selain itu jika perusahaan harus bersinergi dan saling mendukung dalam bentuk Visi dan Misi Perusahaan. perusahaan tersebut. Visi tersebut bisa dikatakan sebagai upaya kita untuk melihat bahwa perusahaan memiliki harapan yang diinginkan lalu untuk Misi tersebut adalah upaya perusahaan untuk menjelaskan pokok utama berdirinya perusahaan dan juga membantu mengesahkan fungsinya dalam masyarakat atau lingkungan .

Menurut Sutrisno (2016) Pelatihan adalah aktivitas dengan tujuan untuk Mendapatkan, memperkuat, dan mengoptimalkan potensi. dalam produktivitas karyawan, sehingga menghasilkan pegawai yang lebih disiplin serta memiliki keterampilan dan keahlian tertentu. Sementara itu, pengembangan berfokus pada mempersiapkan karyawan untuk menduduki posisi atau jabatan baru melalui proses Peningkatan, transformasi, dan kemajuan dalam organisasi. Dalam prosesnya, pengembangan lebih menekankan pada keterampilan konseptual (*conceptual skill*), sedangkan pelatihan lebih berfokus pada keterampilan teknis (*technical skill*).” Menurut (Sutrisno, 2016: 203) “Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang, yang memungkinkan mereka menunjukkan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas, peran, atau dalam kondisi tertentu”.

(Rozalena dan Dewi 2017; 110). “Pengembangan adalah hasil dari pelatihan yang dimaknai sebagai upaya individu untuk meningkatkan dan memperluas pengetahuan, kemampuan intelektual, serta aspek kepribadian. Kegiatan ini umumnya dilaksanakan secara lebih formal dan berperan dalam mendukung strategi untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam menjalankan peran yang lebih matang”.

(Subyantoro et al., 2022) “Pengembangan Salah satu peran utama dalam manajemen sumber daya manusia. Baik bagi karyawan baru maupun lama, proses pengembangan perlu dilakukan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan. Agar pengembangan ini berjalan secara efektif, dibutuhkan sebuah program pengembangan karyawan yang dirancang dengan teliti, berdasarkan metode ilmiah dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan Baik di masa sekarang maupun di waktu yang akan datang. Pengembangan ini bertujuan untuk memperkuat kemampuan teknis, memperdalam pemahaman teoritis, mengasah keterampilan konseptual, serta menanamkan etika kerja, sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal dan meraih hasil yang terbaik”.

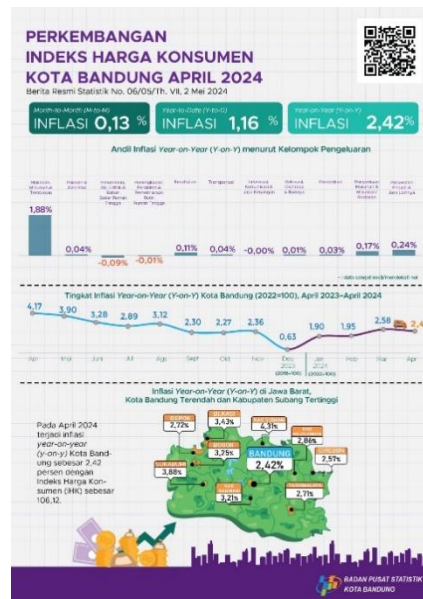
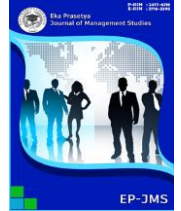
Penelitian ini signifikan karena dapat memberikan gambaran mengenai praktik terbaik (*best practices*) dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di perusahaan skala kecil hingga menengah. Dari hasil penelitian ini penulis berharap akan menjadi sumber referensi bagi perusahaan lain yang ingin menerapkan strategi serupa untuk meningkatkan kualitas SDM mereka.

“Pelatihan dan Pengembangan Skill” merupakan cara bagaimana agar karyawan perusahaan bisa memiliki skill yang signifikan dan memiliki perubahan dalam skillnya, juga bisa merubah kompetensi SDM. Selain itu, pengembangan karyawan juga bisa di artikan sebagai suatu bisnis untuk meningkatkan teknis karyawan, kemampuan teknis, pemahaman teoritis, keterampilan konseptual, dan etika yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan tersebut diperoleh melalui proses pelatihan dan pengembangan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 1. Grafik Perkembangan Indeks Harga Konsumen Kota Bandung

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung 2024

Bisa di lihat gambar di atas adalah grafik peminatan konsumen untuk membeli roti di Kota Bandung pada tahun 2024, bisa di simpulkan bahwa penjualan roti mendapatkan penurunan dan kenaikan kembali hingga pada tahun 2024.



Gambar 1. Grafik lonjakan harga gandum global menekan profitabilitas

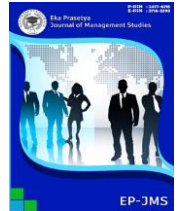
Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung 2022

Menurut (Jumantara,2017),“Salah satu makanan yang paling populer adalah makanan yang terbuat dari gandum yaitu roti. Roti yang dikonsumsi oleh manusia karena memiliki tekstur yang lembut dan gurih, oleh karena itu banyak orang yang menyantapnya sebagai camilan sebelum beraktivitas sehari - hari atau sebagai pelengkap selai. Standar Industri Indonesia (SII) nomor 0031-74 mengungkapkan bahwa, roti merupakan produk makanan dengan hasil yang dibuat dari tepung terigu dengan cara difermentasi bersama ragi roti lalu dipanggang. Tingginya minat warga masyarakat terhadap roti berhubungan langsung dengan pertumbuhan industri roti. Di tahun 2017,



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



usaha roti di Indonesia, baik yang tingkat besar ataupun kecil, terbagi menjadi 60% usaha tradisional UMKM, 20% produsen besar, dan 12% produsen roti dari kalangan artis”.

Menurut (Warnock dan Richardson, 2018:3-4) “Adapun bahan utama untuk membuat roti ialah ragi, terbagi dua jenis: ragi kering (*dry/instant yeast*) dan juga ada ragi basah (*compressed yeast*). Ragi kering pertama kali dikembangkan pada tahun 1853 di Paris untuk mempercepat proses pembuatan roti, terutama dalam hal waktu pengembangan dan pembuatan. (Fadiati, 2021)”

“Rata-rata orang yang meng konsumsi roti bisa di lihat Perkapita Seminggu di Daerah kota dan desa Menurut Komoditi Makanan dan Golongan Pengeluaran per Kapita Seminggu (Satuan Komoditas), 2020-2021”.

	Rata-Rata per Kapita			
	2021	2020	2019	2018
Roti tawar	0,348	0,340	0,359	0,366
Roti manis, roti lainnya	1,061	1,129	1,156	1,122

Gambar 2. Konsumsi Roti terlihat dari hitungan perkapita pada tahun 2018-2021

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung 2022

Roti merupakan makanan yang dibuat dari tepung terigu yang difermentasi bersamaan dengan ragi dan bahan pengembang lain, lalu dipanggang. Roti ada dua jenis, yaitu ada roti tawar dan roti manis. (Sachriani & Yulianti, 2021) “Roti tawar merupakan roti berjenis makanan paling banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dari Data Statistik Konsumsi Pangan, pada tahun 2018, konsumsi roti tawar mencapai 19.085 bungkus, sedangkan pada tahun 2014 hanya 3.244 bungkus. pada data tersebut, terlihat bahwa permintaan terhadap roti tawar terus meningkat setiap tahunnya, yang mendorong hadirnya berbagai variasi rasa dan bahan, sehingga menciptakan nilai gizi yang beragam”. (Halim dkk, 2015) “Roti manis merupakan salah satu makanan jenis roti yang populer di Indonesia. Tepung terigu adalah bahan utama dalam pembuatan roti manis, namun Indonesia masih mengimpor tepung terigu karena tidak memproduksi gandum secara lokal. Untuk mengurangi ketergantungan pada impor tepung terigu, perlu dicari bahan pangan lokal yang dapat menggantikan peran tepung terigu”. (Wongso, 2016)”

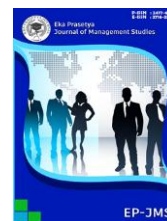
Tujuan dari penelitian ini merupakan tujuan untuk mengeksplorasi & merumuskan pengembangan kompetensi karyawan SDM “Sumber Daya Manusia” agar lebih efektif melalui pelatihan & pengembangan di perusahaan Roti Hanan Bandung, penelitian ini berfokus pada menganalisis bagaimana program pelatihan & pengembangan yang sudah berjalan, peningkatan kompetensi karyawan serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan lebih lanjut mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Studi tentang implementasi pelatihan dan pengembangan skill karyawan penting agar memberikan gambaran bagaimana kegiatan tersebut dapat berdampak pada peningkatan kompetensi SDM, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan perusahaan. Untuk hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk perusahaan sejenis yang ingin memperbaiki strategi Sumber Daya Manusia (SDM) mereka.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Definisi Implementasi

Implementasi adalah tahapan di mana sebuah rencana, kebijakan, atau teori diwujudkan dalam bentuk tindakan yang nyata. Dalam konteks organisasi atau manajemen, Implementasi merujuk pada tindakan konkret yang dilakukan untuk merealisasikan tujuan yang telah direncanakan, baik melalui program, strategi, maupun prosedur. Proses ini melibatkan pemanfaatan sumber daya, pengorganisasian, serta pemantauan agar rencana yang disusun dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan tujuan yang diharapkan. Implementasi yang baik memerlukan perencanaan yang matang, keterlibatan berbagai pihak terkait, serta evaluasi berkala untuk menilai kemajuan dan menyesuaikan strategi jika diperlukan.

2.2. Definisi Bisnis

Menurut (Rifda, 2023) Bisnis merupakan aktivitas Kegiatan ekonomi yang dijalankan oleh individu atau kelompok dalam memproduksi, membeli, atau menjual barang dan jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan. Tujuan utama dari bisnis adalah untuk menghasilkan laba dari barang atau layanan yang diperdagangkan. Laba juga memberikan sumber daya untuk pertumbuhan, seperti membuka lokasi baru, memperluas jangkauan pasar, dan mengembangkan produk. Tanpa adanya keuntungan, sebuah bisnis akan sulit untuk berkembang dan bersaing. Selain itu, laba juga berfungsi sebagai dana cadangan untuk mengatasi ketidakpastian ekonomi dan situasi darurat, yang sangat penting untuk menjaga kestabilan dan kelangsungan usaha dalam jangka panjang.

2.3. Definisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting di suatu organisasi yang terdiri dari individu-individu dengan kemampuan, keterampilan, bakat, pengetahuan, dan kreativitas yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. SDM tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai faktor strategis yang memengaruhi perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta menjaga kesejahteraan dan motivasi karyawan. Dengan manajemen SDM yang efektif, perusahaan memiliki lingkungan kerja produktif, mendukung inovasi, dan mendorong kolaborasi antarindividu. Oleh karena itu, peran SDM sangat krusial dalam membangun budaya perusahaan yang positif juga mencapai keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

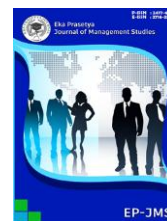
2.4. Definisi Pelatihan

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) "Pelatihan merupakan metode untuk mengembangkan keterampilan, di mana umpan balik diberikan dengan cara yang optimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan secara maksimal". Menurut (Meidita, 2019: 229) "Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk membekali karyawan dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan sikap, agar perilaku karyawan sesuai dengan harapan perusahaan". Sedangkan, Menurut (Subroto, 2018: 20) "Pelatihan (*training*) adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan, yang sangat bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan Tetapi yang mampu menyelesaikan berbagai masalah, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi. Hal ini disebut terapi karena diyakini bahwa melalui pelatihan, pengetahuan dan keterampilan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



karyawan akan berkembang, memungkinkan mereka memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas organisasi.

Dalam konteks Pelatihan dalam pengembangan karyawan diberikan untuk memperkuat kemampuan karyawan dalam menanggapi perubahan sikap. Tujuan pemberian pelatihan adalah untuk memberdayakan masyarakat, agar mereka dapat berpartisipasi aktif dalam perubahan tersebut. Pelatihan juga membantu masyarakat dalam menerapkan pengetahuan atau keterampilan yang bermanfaat bagi kehidupan mereka, serta dapat mendorong perubahan dalam kebiasaan bekerja atau sikap terhadap pekerjaan.

2.5. Definisi Pengembangan Skill

Menurut (Putri et al., 2023) "Soft skills merujuk pada konsep sosial atau sosiologis yang menggambarkan tingkat kecerdasan emosional (EQ) seseorang. Ini mencakup aspek-aspek seperti kepribadian, komunikasi, bahasa tubuh, kebiasaan, keramahan, dan optimisme, yang membentuk cara seseorang berhubungan dengan orang lain. *Soft skills* melengkapi *hard skills* (IQ) yang diperlukan dalam pekerjaan".

Menurut (Rosi, 2023) "Keterampilan komunikasi, emosional, bahasa, keterampilan bekerja dalam tim, etika dan moral, kesopanan, serta keterampilan spiritual merupakan bagian dari *soft skills*. *Soft skills* sangat penting karena menjadi dasar cara seseorang untuk melakukan interaksi dan komunikasi dengan orang lain yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja. *Soft skills* berbeda dari *hard skills*, karena *soft skills* lebih fokus pada keterampilan sosial, komunikasi, dan kecerdasan sosial, sedangkan *hard skills* adalah keterampilan yang diperoleh melalui pembelajaran formal. Dalam pendidikan administrasi perkantoran, *soft skills* mencakup kemampuan berkomunikasi, organisasi, pemecahan masalah, manajemen waktu, perencanaan, dan kemampuan bekerja dengan pengawasan minimal".

Menurut (Putri et al., 2023) "*Hard skill* menjadi penting bagi meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan ini berpengaruh langsung. Selain itu, *hard skill* mencakup keterampilan teknis untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. *Hard skill* dapat terlihat secara jelas (*eksplisit*) dan memiliki hasil yang langsung terlihat dan terukur".

Menurut Fachrunnisa, "kemampuan *hard skill* meliputi pengayaan teori yang mendasari analisis atau pengambilan keputusan. *Hard skill* bisa dinilai melalui ujian teknis atau uji praktik. Elemen *hard skill*, seperti yang dijelaskan oleh Santoso dan Fachrunnisa, termasuk kemampuan berpikir analitis, menghitung, mendesain, memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, serta kemampuan untuk membuat model dan berpikir kritis. Sementara itu, *soft skill* lebih merujuk pada kemampuan yang berkaitan dengan kualitas pribadi, seperti kreativitas, sensitivitas, dan intuisi, yang memengaruhi perilaku seseorang"

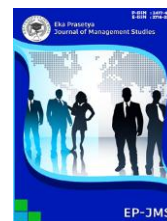
2.6. Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Emron Edison et al., 2016). "Kompetensi merupakan Kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. dan unggul, yang didasarkan pada aspek pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), dan sikap (*Attitude*)". Pelatihan yang berfokus pada kompetensi merupakan suatu pendekatan pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan Kemampuan,



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



pemahaman, dan sikap yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan atau tugas tertentu. Pendekatan ini fokus pada kaitan antara proses pembelajaran dan pencapaian kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau profesi yang ada. (Ilma, 2023). Sutrisno (2016:203) “Dinyatakan bahwa kompetensi merupakan ciri dasar seseorang yang memungkinkan mereka untuk memberikan kinerja yang luar biasa dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan tujuan untuk mengidentifikasi atau menggambarkan fakta dari peristiwa yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada satu variabel tunggal atau mandiri, tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lainnya. Pendekatan ini memudahkan penulis dalam mengumpulkan data yang objektif untuk mengetahui dan memahami topik penelitian yang berjudul “Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan dalam Meningkatkan Kompetensi SDM pada Perusahaan CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group Ujungberung Bandung”.

Menurut (Moleong, 2021). “Definisi kualitatif merujuk pada pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan, memahami, dan menganalisis fenomena atau situasi tanpa mengandalkan angka atau data statistik. Pendekatan ini lebih fokus pada sifat, makna, dan karakteristik dari suatu fenomena, seperti perilaku, pengalaman, atau pandangan individu, yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, atau analisis teks”.

Menurut (Barlian, 2018) “Definisi kualitatif adalah pendekatan penelitian atau analisis yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena dengan menggali makna, pengalaman, atau persepsi dari individu atau kelompok. Pendekatan ini lebih menekankan pada kualitas, sifat, dan karakteristik suatu objek atau situasi, dibandingkan dengan kuantitas atau angka. Data yang digunakan dalam penelitian kualitatif sering kali berupa wawancara, observasi, atau dokumen yang dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan holistik”. (Muhammad Hasan et al., 2023)

Menurut (Pradoko (2017), “Penelitian kualitatif adalah metode yang dilakukan oleh individu yang berperan sebagai pengumpul data utama dalam seluruh aspek penelitian, meskipun dalam pelaksanaannya di lapangan dapat didukung oleh tim atau kelompok”.

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan dari berbagai sumber menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (triangulasi). Proses analisis data bersifat induktif, yaitu dimulai dari data yang terkumpul yang kemudian dianalisis dan dikembangkan menjadi sebuah hipotesis.

Menurut (Miles dan Huberman) “Metode analisis data adalah proses untuk mengorganisasi, mengolah, dan menyimpulkan data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau temuan yang relevan, yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berikut beberapa metode analisis data yang umum digunakan: Sugiono (2020)

Langkah-langkah untuk menganalisis data penelitian kualitatif.

a. Pengumpulan Data

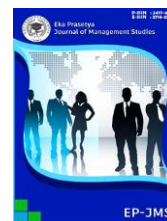
Pengumpulan data adalah proses sistematis dalam penelitian yang melibatkan pengumpulan informasi atau fakta dari berbagai sumber untuk mendukung tujuan penelitian.

b. Reduksi Data



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Reduksi data adalah proses pemilahan, penyaringan, dan pengorganisasian data yang dikumpulkan dalam penelitian untuk mengurangi volume data yang besar menjadi bentuk yang lebih terstruktur dan fokus.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses mengorganisir, merangkum, dan menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan dapat dianalisis, sehingga memudahkan peneliti atau pembaca untuk menarik kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*) adalah tahap dalam proses analisis data penelitian di mana peneliti menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang telah dianalisis dan memverifikasi kebenaran atau keabsahan temuan tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan mengenai pertanyaan untuk beberapa informan terpilih dengan cara wawancara antara penulis dan informan, Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Skill Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM di Perusahaan CV HDJ (Hanan Doyan Jajan) Group, keberhasilan pelatihan meliputi peningkatan kompetensi teknis maupun nonteknis, seperti peningkatan produktivitas, penguasaan tugas-tugas baru, perbaikan dalam pengambilan keputusan, dan efisiensi kerja.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan dapat di ketahui bahwa tujuan dari penelitian ini menyangkut beberapa penjelasan, agar informasi bisa di sampaikan dengan jelas maka penulis memberikan poin – point penting untuk menjelaskan hasil dari tujuan penelitian.

1. Strategi dan Metode yang diterapkan oleh CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Grup dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan

Strategi dan Metode yang di terapkan perusahaan untuk meningkatkan efektifitas merupakan aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Untuk memastikan bahwa program pelatihan memberikan dampak yang optimal, perusahaan perlu merancang strategi yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tujuan bisnis secara keseluruhan.

Salah satu strategi utama yang dapat diterapkan adalah analisis kebutuhan pelatihan sebelum program dilaksanakan. Dengan memahami kompetensi yang perlu ditingkatkan, perusahaan dapat menyusun modul pelatihan yang lebih relevan dan tepat sasaran. Selain itu, metode pembelajaran yang digunakan juga berperan penting dalam efektivitas program pelatihan.

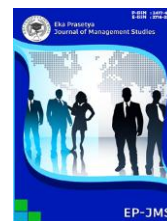
CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group dapat menerapkan kombinasi metode pelatihan, seperti pelatihan langsung (*on-the-job training*), pelatihan berbasis teknologi (*e-learning*), serta sesi pelatihan berbasis studi kasus dan diskusi interaktif sehingga mereka dapat lebih mudah mengimplementasikan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

Faktor lain yang berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan adalah keterlibatan instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Instruktur yang memiliki pemahaman mendalam terhadap industri dan kebutuhan perusahaan akan mampu menyampaikan materi dengan lebih relevan dan kontekstual. Selain itu, perusahaan juga dapat mendorong partisipasi aktif karyawan dalam sesi pelatihan melalui diskusi, simulasi, serta studi kasus yang mendorong pemecahan masalah secara kolaboratif.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Selain strategi-strategi tersebut, dukungan dari manajemen perusahaan juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program pelatihan. Manajemen perlu berkomitmen dalam menyediakan sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk anggaran, fasilitas, maupun kebijakan yang mendukung pengembangan karyawan. Dengan adanya strategi yang terencana dengan baik, CV HDJ Group dapat memastikan bahwa program pelatihan tidak hanya menjadi sekadar rutinitas, tetapi juga investasi jangka panjang yang mampu meningkatkan kompetensi karyawan serta daya saing perusahaan di industri.

2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung serta penghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan skill.

Faktor penghambat dan pendukung dalam proses pelatihan dan pengembangan skill meliputi beberapa seperti di perusahaan ini skill yang dianggap prioritas biasanya sesuai dengan kebutuhan bisnis saat ini dan tren industri. Contohnya, perusahaan fokus pada pengembangan *soft skills* seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, dan kolaborasi tim.

Selain itu, perusahaan juga memprioritaskan *hard skills* spesifik seperti kemampuan analitik, pemahaman teknologi terkini, dan keahlian teknis yang relevan dengan posisi kerja karyawan". Dalam implementasi pelatihan dan pengembangan keterampilan di CV HDJ Group, terdapat berbagai faktor yang berperan sebagai pendukung maupun penghambat dalam mencapai efektivitas program.

Faktor-faktor ini dapat berasal dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan, sehingga perlu dipahami secara menyeluruh agar program pelatihan dapat berjalan dengan optimal. Salah satu faktor pendukung utama adalah komitmen manajemen dalam mendukung pelatihan karyawan. Jika manajemen perusahaan memiliki visi yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia, maka mereka akan menyediakan anggaran, fasilitas, serta kebijakan yang mendukung keberhasilan program pelatihan.

Selain itu, adanya budaya kerja yang mendorong pembelajaran dan peningkatan kompetensi juga menjadi faktor penting. Jika karyawan merasa bahwa pelatihan adalah bagian dari pengembangan karier mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengikuti dan menerapkan ilmu yang diperoleh. Ketersediaan tenaga instruktur yang kompeten dan berpengalaman juga menjadi faktor pendukung yang signifikan.

Instruktur yang memahami kebutuhan industri dan perusahaan akan mampu menyampaikan materi pelatihan dengan lebih relevan, sehingga peserta dapat lebih mudah mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh. Selain itu, penggunaan teknologi dalam pelatihan, seperti platform e-learning atau simulasi berbasis digital, juga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran karena memungkinkan karyawan untuk belajar secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan mereka.

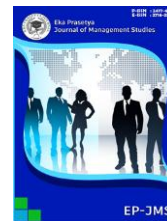
Namun, di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat yang dapat mengurangi efektivitas implementasi program pelatihan. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran perusahaan dalam mengadakan pelatihan yang berkualitas. Program pelatihan yang efektif membutuhkan investasi dalam bentuk biaya untuk instruktur, materi pelatihan, serta infrastruktur yang mendukung, sehingga jika anggaran terbatas, cakupan dan kualitas pelatihan bisa menjadi kurang optimal.

Selain itu, kurangnya motivasi dari karyawan juga dapat menjadi hambatan. Jika karyawan merasa bahwa pelatihan tidak memberikan manfaat langsung bagi pekerjaan atau karier mereka, maka mereka cenderung kurang antusias dalam mengikuti program tersebut. Faktor lain yang sering menjadi kendala adalah kesibukan operasional perusahaan yang tinggi, yang dapat menghambat karyawan untuk mengikuti pelatihan secara penuh. Dalam beberapa kasus, manajemen atau karyawan merasa bahwa



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



pelatihan justru mengganggu produktivitas harian, sehingga mereka enggan meluangkan waktu untuk mengikutinya.

3. Untuk menganalisis cara yang diterapkan perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan skill di perusahaan Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group.

Perusahaan CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group memahami bahwa mempertahankan dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menjaga daya saing dan pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan berbagai strategi pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk memastikan karyawan terus berkembang sesuai dengan tuntutan industri dan perubahan bisnis yang dinamis.

Salah satu langkah utama yang dilakukan adalah dengan menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang dirancang secara sistematis. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan hingga peningkatan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu. Dengan adanya program yang berkelanjutan, karyawan tidak hanya memperoleh keterampilan baru.

Selain itu, CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group juga menerapkan metode pelatihan yang bervariasi agar sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Metode ini meliputi pelatihan langsung di tempat kerja (*on-the-job training*), *mentoring* dan *coaching*. Kombinasi dari berbagai metode pelatihan ini memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk belajar dengan cara yang paling efektif bagi mereka.

Untuk memastikan pelatihan memberikan hasil yang optimal, perusahaan juga menerapkan sistem evaluasi yang komprehensif. Evaluasi dilakukan baik sebelum maupun setelah pelatihan guna mengukur efektivitas program serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan dapat menilai apakah materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan atau masih perlu disesuaikan.

5. KESIMPULAN

Hasil dari paparan keterangan dan pembahasan data di bab sebelumnya, maka dapat di kesimpulan ini akan menggambarkan dampak dari penerapan “pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan CV HDJ (Hanan Doyan Jajan) Group”.

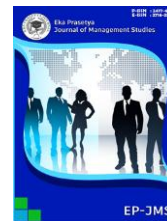
Permasalahan yang ada di perusahaan hal ini berfokus pada masalah yang ada di dalam perusahaan yaitu ketika pengiriman roti terhambat di karenakan beberapa kendala yang di hadapi oleh perusahaan mengenai karyawan yang kurang memahami materi – materi cara pembuatan roti atau SOP pembuatan roti, lalu ada hambatan ketika mesin untuk membuat rotinya itu mengalami kendala dan hambatan perusahaan adalah ketika merekrut karyawan baru mereka hanya mengandalkan orang sekitar untuk pembuatan roti dan tidak memiliki SOP pembuatan roti sehingga ketika mereka bekerja itu hanya di dampingin beberapa jam lalu langsung bekerja pada saa itu, hal itu menyebabkan adalah kesalahan pada saat pembuatan roti karna tidak memenuhi standar operasional perusahaan. Dari semua permasalahan yang terjadi di perusahaan akan jadikan sebagai topik pembicaraan untuk penelitian ini.

Untuk menjelaskan gambaran perusahaan yang lebih jelas, berikut adalah kesimpulan yang merangkum setiap variabel yang ada dalam judul skripsi ini:maka dapat di simpulkan sejumlah point penting terkait penelitian ini sebagai berikut:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. Strategi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan di CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group

Perusahaan memiliki masalah menyangkut dengan kinerja karyawan yang kurang kompeten dan kurang berkembang dalam skillnya, perusahaan menjadi fokus terhadap masalah yang terjadi, kini perusahaan harus memiliki solusi terhadap permasalahan tersebut. Salah satu solusi dalam permasalahan ini adalah perusahaan harus memiliki pelatihan yang konsisten dengan kurun waktu yang cukup untuk melatih karyawan baru agar Feed back yang di berikan oleh karyawan sebanding dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Pada teori pelatihan penulis menggunakan teori dari Hartono & Siagian pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa **“pelatihan merupakan metode untuk mengembangkan keterampilan, di mana umpan balik diberikan dengan cara yang optimal untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan secara maksimal”**

Maka dari penjelasan teori yang bersangkutan dengan umpan balik yang diberikan dengan cara optimal maka perusahaan akan melakukan pelatihan yang dimana karyawan tersebut akan memberikan umpan balik kepada perusahaan berupa tenaga yang di berikan oleh karyawan tersebut adalah dengan mereka menerapkan apa yang sudah di ajarkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

Strategi perusahaan CV Hanan Doyan Jajan Group Merupakan bagian penting dari upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan. Untuk mencapai efektivitas yang optimal, CV **Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group** dapat menerapkan berbagai strategi yang terstruktur dan berbasis kebutuhan karyawan serta tujuan perusahaan.

Menyusun program pelatihan berbasis kebutuhan kerja dan perkembangan industri, Menggunakan metode pelatihan yang efektif seperti pelatihan on-the-job, mentoring, dan, Mengalokasikan anggaran khusus untuk pengembangan SDM, Mengadakan evaluasi berkala untuk mengukur efektivitas pelatihan, Berkolaborasi dengan lembaga pelatihan profesional untuk meningkatkan kualitas program.

Untuk meningkatkan pelatihan di CV **Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group**, perusahaan dapat mengadopsi berbagai strategi, seperti mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan evaluasi kinerja karyawan, menyusun program pelatihan berbasis kompetensi, serta memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran, seperti atau webinar. Pelatihan ini bertujuan untuk menjadikan karyawannya menjadi ahli dalam setiap bidang yang mereka kerjakan, pelatihan ini juga bertujuan untuk mengembangkan skill dalam bidangnya.

Jadi yang menjadi masalah dalam perusahaan adalah ketika karyawannya tidak memiliki pelatihan sebelumnya Dilihat dari omset perusahaan yang menjadi sebuah penurunan kini perusahaan memiliki SOP baru yaitu di adakannya pelatihan, namun setelah berkembang dengan pesat akhirnya perusahaan memilih untuk melakukan pelatihan kepada karyawan lama dan karyawan baru.

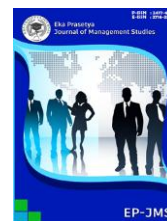
2. Implementasi pelatihan dan pengembangan skill di CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat.

Beberapa faktor yang terjadi di peruhaan mengenai adanya faktor pendukung dan penghambat dalam proses pelatihan dan pengembangan skill untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM), Implementasi pelatihan dan pengembangan skill di CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Meskipun pelatihan telah dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya.

Teori yang membahas mengenai Pengembangan Skill penulis menggunakan teori dari Putri DKK pada tahun 2023 yang menyatakan bahwa **“Soft Skill merujuk pada konsep sosial atau sosiologis yang menggambarkan tingkat kecerdasan emosional (EQ) seseorang, sedangkan devinisi Hardskill teori yang di ambil dari Putri DKK pada tahun 2023 menyatakan bahwa Hardskill menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dan penelitian ini menunjukan bahwa kemampuan ini berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan”**,

Dalam pembahasan teori di atas mengenai *soft skill* dan *hard skill* bisa di katakan bahwa perusahaan memiliki faktor pendukung dan penghambat dalam melakukan pelatihan dan pengembangan skill terhadap karyawannya, dalam devinisi *soft skill* menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional seseorang, skill yang dimiliki oleh karyawan perusahaan bisa di katakan berbeda beda ada yang mahir dalam bidang nya dan ada yang tidak. Perusahaan menilai efektifitas kinerja karyawannya dalam evaluasi terakhir kecerdasan seseorang itu bisa di katakan berbeda beda dalam skill yang mereka geluti akan berkembang jika mereka melakukan pengembangan skill. Untuk devinisi *hardskill* teorinya menyatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah yang penting, di jelaskan dalam metode pengumpulan data bahwa perusahaan memiliki strategis untuk meningkatkan skill karyawannya agar kompetensi pada karyawannya memiliki peningkatan yang signifikan.

Faktor pendukung meliputi komitmen manajemen, ketersediaan anggaran yang memadai, serta kesiapan teknologi dan infrastruktur pelatihan. Sementara itu, faktor penghambat dapat berupa kurangnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya pelatihan, keterbatasan waktu yang dialokasikan untuk pelatihan, serta resistensi terhadap perubahan yang mungkin muncul akibat pembelajaran keterampilan baru. Karyawan bisa menghadapi lingkungan perusahaan dan karyawan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.

Setelah melakukan pelatihan yang bertujuan untuk menjadikan karyawannya ahli dalam bidang pekerjaannya lalu karyawan bisa dilihat dari perkembangan skillnya, *hard skill* dan *soft skill* yang di butuhkan oleh karyawan sudah terlaksana dalam program pelatihan perusahaan. Faktor lain yang dapat menghambat efektivitas pelatihan adalah **minimnya dukungan dari atasan**, di mana kurangnya keterlibatan manajer dalam memberikan bimbingan dan mendorong implementasi hasil pelatihan di tempat kerja dapat membuat pelatihan hanya menjadi kegiatan formalitas tanpa dampak nyata bagi kinerja karyawan.

Terakhir, **kurangnya evaluasi dan pengukuran hasil pelatihan** juga menjadi kendala, karena tanpa evaluasi yang baik, perusahaan sulit menentukan sejauh mana pelatihan telah berhasil meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan bisnis.

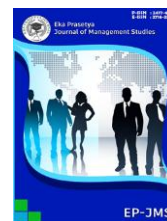
3. Untuk menganalisis cara yang diterapkan perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan dan pengembangan di perusahaan CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group.

Untuk mempertahankan kompetensi SDM, CV Hanan Doyan Jajan (HDJ) Group dapat menerapkan program pembelajaran berkelanjutan, sistem *mentoring* dan *coaching*, serta memberikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan kompetensi. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran, termasuk menyediakan akses terhadap pelatihan berkala dan peluang pengembangan karir yang jelas bagi karyawan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Teori yang terakhir mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) penulis mengutip dari teori Emron Edison DKK pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa **“Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan unggul yang didasarkan pada aspek pengetahuan (*Knowled*), Keterampilan (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*)”**.

Dalam pembahasan teori tersebut yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan efektif dan unggul yang terjadi di perusahaan karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dan pengembangan skill kini mereka sudah memiliki ilmu baru, pengetahuan baru dan juga solusi untuk menyelesaikan masalah di dalam bidangnya, karyawan yang berkembang cenderung lebih adaptif dan inovatif setelah melakukan evaluasi terhadap karyawan maka penilaian nya hanya mengenai apakah karyawan tersebut berkembang atau tidak dan apakah karyawan tersebut berubah atau monoton.

Evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dan keterampilan karyawan juga penting untuk memastikan bahwa kompetensi SDM tetap sesuai dengan kebutuhan bisnis perusahaan. Pelatihan dan pengembangan skill tersebut bertujuan untuk melihat apakah karyawan tersebut kompeten dalam bidang pekerjaannya, dan untuk hal itu bisa di lihat dari perubahan karyawannya dalam pengembangan skill.

Kompetensi pada karyawan bisa di nilai ketika mereka mendapatkan ilmu baru, pengetahuan baru, dan skill baru dan tentunya perubahan sikap seorang karyawan. Pada saat pelatihan adanya materi yang membahas mengenai indikator keberhasilan seorang karyawan itu di lihat perubahan setelah melakukan pelatihan, adapun perubahan yang di harapkan oleh perusahaan namun untuk itu perusahaan akan mengvaluasi apakah karyawan tersebut layak di katakan kompeten atau tidak ketika sudah melakukan pelatihan.

Dukungan dari manajemen juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kompetensi SDM. Pimpinan perusahaan perlu memberikan apresiasi kepada karyawan yang aktif dalam pengembangan diri serta menyediakan insentif bagi mereka yang berhasil menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaannya. Dengan adanya sistem penghargaan dan motivasi yang jelas, karyawan akan lebih terdorong untuk terus belajar dan berkembang.

Secara keseluruhan, CV **Hanan Doyan Jajan (HDJ)** Group memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya dilakukan sebagai formalitas, tetapi benar-benar menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam membangun tenaga kerja yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi tantangan bisnis. Dengan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa SDM yang dimilikinya selalu memiliki keterampilan yang relevan dan mampu berkontribusi secara maksimal bagi pertumbuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aribowo, H., & Wijonarko, G. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

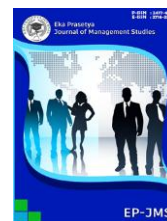
Arleta. (2019). *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada Pt. Pilar Utama Asia Medan*. 9–32.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.dharmawangsa.ac.id/201/6/BAB%2520II_15510130.pdf&ved=2ahUKEwi1_s2k4ObsAhUbVH0KHRILDHoQFjAAe_gQIAhAB&usq=AOvVaw1AivDEPTkvxyW_PedOsVOu

ASLIM, S. (2019). *STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN PADA PTP*



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



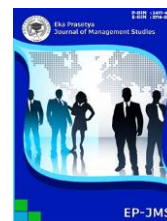
NUSANTARA XIV (PERSERO) PG CAMMING KABUPATEN BONE.

- Aulia, N. S. (2022). Implementasi ini merupakan sebuah penempatan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, yang baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap. *Konferensi Integrasi Interkoneksi Islam Dan Sains*, 4, 370–375. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/saintek/kiiis/article/view/3206%0Ahttp://ejournal.uin-suka.ac.id/saintek/kiiis/article/download/3206/2446>
- Bagas Abdiel Kharis Theo, (2016). PEMENUHAN KEBUTUHAN INFORMASI KOMUNITAS PECINTA BULUTANGKIS. Universitas Pendidikan Indonesia, Perpustakaan.upi.edu
- Fadiati, A. (2021). Daya Terima Konsumen Pada Roti Soft Roll (Studi Tentang Pengaruh Penggunaan Ragi Alami Sourdough Berbasis Umbi-Umbian). *TEKNOBUGA: Jurnal Teknologi Busana Dan Boga*, 9(1), 61–69. <https://doi.org/10.15294/teknobuga.v9i1.26299>
- Ilma, R. Z. (2023). *Analisa Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Di BPVP Bandung Barat)*. 6681(7), 815–821.
- Irawan, S.Pd., M.M.(Kabupaten Purbalingga,2024:Universitas Faletahan), Buku Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan, Penerbit CV.Eureka Media Aksarana. Hal.1
- Muhammad Hasan, T. K. H., Syahril Hasibuan, I. R., Sitti Zuhaerah Thalhah, M.Pd., Dr. Cecep Ucu Rakhman, S.Sos., M. ., Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, S.Pd., M.Hum., Dr. Inanna, S.Pd., M. P., Andi Aris Mattunruang S.E., M.Sc., Dr. Herman, S.Pd., M. P., Nursaeni, S.Ag., M.Pd., Dr. Yusriani, SKM., M.Kes, Dr. Nahriana, M. P., Dumaris E. Silalahi, S.Pd., M.Pd., Dra. Sitti Hajerah Hasyim, M. S., & Azwar Rahmat, M.TPd, Yetty Faridatul Ulfah, M.Hum, Nur Arisah, S.Pd., M. P. (2023). *Metode penelitian kualitatif*.
- Pada, K., Aditama, P. T., Asia, I., & Jakarta, D. I. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>
- Pelatihan, P., Disiplin, D. A. N., & Kinerja, T. (n.d.). *PADA PT KINCO PRIMA THE INFLUENCE OF TRAINING AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. 8(3).
- Presensi (Yogyakarta,2024), 11 Jenis Pelatihan di perusahaan Dalam Pengembangan Karyawan, <https://www.presensi.co.id/blog/11-jenis-pelatihan-di-perusahaan-dalam-pengembangan-karyawan->
- Prof. Dr. Arief Subyantoro, M.S Dkk. (Yogyakarta,2020), Buku PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, ZAHIR PUBLISHING, Hal.01
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Rio Nardo, S.E., M.M. (Sumatera Barat, 2024), Buku PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM, MITRA CENDEKIA MEDIA, Hal. 87-88
- Rosi, Y. A. (2023). *Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran*. 01(01), 148–155.
- Sachriani, S., & Yulianti, Y. (2021). Analisis Kualitas Sensori dan Kandungan Gizi Roti Tawar Tepung Oatmeal Sebagai Pengembangan Produk Pangan Fungsional. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 7(2), 26–35. <https://doi.org/10.32487/jst.v7i2.1235>
- sagaf s.pettalongi, ria fikdawati feni tialona warmi kiki joesyiana, lukas teguh jatmiko. (n.d.). *Buku-Pengembangan Sdm*.
- Sikula. (2020). Analisis pelatihan kerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus pada kantor Induk Cempaka). *Jurnal Manajemen Universitas Islam Riau*, 11–29. <https://repository.uir.ac.id/3276/>
- Sulistyawati. (2023). Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif. In *Jurnal EQUILIBRIUM* (Vol. 5, Issue January). <http://belajarsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Syafrida, S. H. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). *Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Vasan Mandiri Indonesia*.
- Tiwa, M. T. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1, 201. [http://repository.unima.ac.id/bitstream/123456789/646/17/Tiwa KI BUKU Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia - %28draf bilal%29 OK.pdf](http://repository.unima.ac.id/bitstream/123456789/646/17/Tiwa%20KI%20BUKU%20Referensi%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20-%20draf%20bilal%20OK.pdf)
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Wahyuni, E., Mustaqim, M., Septiani, R., & Budiman, F. (2024). Memahami Peran Karakteristik Bisnis dalam Menghadapi Tantangan Global. *RISALAH IQTISADIIYAH: Journal of Sharia Economics*, 3(1), 38–46.
- Wongso, F. (2016). *Pengertian roti*. 53(9), 1–3.