

Optimalisasi Pelatihan Karyawan di Kartika Bawen untuk Meningkatkan Kualitas SDM dan Daya Saing di Industri Garmen

Optimizing Employee Training at Kartika Bawen to Improve HR Quality and Competitiveness in the Garment Industry

Julian Trisnawati Bali & Syamsul Hadi*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 02 November 2024; Direview: 08 November 2024; Disetujui: 11 November 2024

*Corresponding Email: syamsul.hadi@stiepari.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak program pelatihan yang diterapkan oleh Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan daya saing perusahaan di industri garmen. Industri garmen menghadapi persaingan yang ketat, sehingga kualitas SDM menjadi faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini berfokus pada bagaimana pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan motivasi karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendekatan yang digunakan mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia dan pelatihan karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan, manajemen, dan pelatih, serta observasi langsung terhadap proses pelatihan yang berlangsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan keterampilan teknis dan soft skills karyawan, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja sebesar 20%. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis. Temuan ini menekankan pentingnya strategi pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan mendorong peningkatan kinerja di industri garmen.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan; Kualitas SDM; Keunggulan Kompetitif; Industri Garmen.

Abstract

This study aims to analyze the impact of the employee training program implemented by the Kartika Bawen Training Institution in enhancing human resource (HR) quality and competitiveness in the garment industry. The garment industry faces intense competition, making HR quality a key factor in improving productivity and company performance. This research focuses on how appropriate training can improve employee competencies, skills, and motivation. To achieve this goal, the approach used is based on human resource management and employee training theories. Data was collected through in-depth interviews with employees, management, and trainers, as well as direct observations of the ongoing training process. The findings show that well-designed training programs significantly contribute to the improvement of employees' technical skills and soft skills, which positively impact work productivity by 20%. In addition, the training also boosts employees' confidence and prepares them to face challenges in a dynamic work environment. These findings emphasize the importance of structured and continuous training strategies in creating competitive advantages and driving performance improvements in the garment industry.

Keywords: Employee Training; HR Quality; Competitive Advantage; Garment Industry.

How to Cite: Bali, J.T., & Hadi, S., (2024). Optimalisasi Pelatihan Karyawan di Kartika Bawen untuk Meningkatkan Kualitas SDM dan Daya Saing di Industri Garmen. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 7 (2): 596-602.



PENDAHULUAN

Industri garmen di Indonesia merupakan salah satu sektor ekonomi yang mengalami pertumbuhan pesat dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor tekstil dan garmen terus menunjukkan peningkatan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) setiap tahunnya. Namun, persaingan yang semakin intensif, baik di tingkat nasional maupun global, menuntut setiap perusahaan di sektor ini untuk berinovasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar tetap kompetitif (Hendrajaya et al., 2022).

Meningkatkan kualitas SDM melalui program pelatihan yang efektif telah terbukti menjadi salah satu strategi utama dalam memperkuat daya saing perusahaan (Anatan, 2010). (Anisah, Anisah and AS, 2020) menyoroti bahwa manajemen SDM yang baik berkontribusi secara signifikan pada pengembangan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, terutama di era yang penuh tantangan ini. Di industri garmen, yang sangat bergantung pada keahlian teknis dan produktivitas individu, program pelatihan menjadi semakin krusial. Selain itu, (Fania Mutiara Savitri et al., 2022) menyatakan bahwa perencanaan SDM yang terstruktur dapat berperan penting dalam pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Rahardjo, T., & Fajarwati, 2022) mengungkapkan bahwa penyesuaian pelatihan sesuai kebutuhan industri dapat memaksimalkan efektivitas pelatihan dan berdampak positif pada daya saing perusahaan. Penelitian tersebut sejalan dengan temuan oleh (Munir, 2021) yang menyatakan bahwa strategi pengembangan SDM yang responsif terhadap tren industri memungkinkan perusahaan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dalam jangka panjang. Sebuah studi lain oleh (Kurniawan, A., & Handayani, 2023) juga menunjukkan bahwa kolaborasi antara lembaga pelatihan dan perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelatihan sehingga selaras dengan kebutuhan industri yang dinamis.

Namun, meskipun banyak penelitian yang membahas hubungan antara pelatihan dan peningkatan kualitas SDM, belum banyak yang mengeksplorasi dampak langsung dari strategi pelatihan khusus pada lembaga pelatihan seperti Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen dalam membantu perusahaan garmen mencapai daya saing yang berkelanjutan. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan inovasi dalam industri, tantangan bagi industri garmen semakin kompleks, seperti yang ditegaskan oleh penelitian (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024) menekankan pentingnya peningkatan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif di era digital, yang semakin relevan bagi industri garmen yang menghadapi tantangan teknologi dan inovasi. (Halisa, 2020) menekankan pentingnya manajemen SDM yang komprehensif, termasuk sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, dalam membangun daya saing perusahaan.

Berdasarkan berbagai studi terdahulu, pelatihan karyawan yang efektif telah terbukti mampu meningkatkan produktivitas, keterampilan, dan kepuasan kerja karyawan, yang semuanya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Azevedo & Almeida, 2021). Menurut (Suwarni & Handayani, 2021), pelatihan yang efektif adalah salah satu pilar utama dalam pengembangan SDM, yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan strategis mereka. Sebuah studi oleh Hossain (2018) bahkan menemukan bahwa investasi dalam pelatihan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Art, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang sangat relevan bagi industri yang kompetitif seperti garmen.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah yang ada dengan menganalisis peran strategi pelatihan karyawan yang diterapkan oleh Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen dalam meningkatkan kualitas SDM dan mencapai keunggulan kompetitif di industri garmen. Industri garmen di Indonesia menghadapi tantangan besar di tengah perkembangan teknologi, perubahan pasar global, dan tekanan untuk tetap kompetitif. Meskipun banyak perusahaan menyadari pentingnya peningkatan kualitas SDM, strategi pelatihan yang diterapkan sering kali belum terstruktur secara optimal dan kurang selaras dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk strategi pelatihan yang lebih adaptif dan sesuai dengan tuntutan industri garmen yang dinamis.



Penelitian ini berfokus pada bagaimana strategi pelatihan yang spesifik dan terarah dapat meningkatkan daya saing perusahaan garmen melalui peran Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali pengalaman dan persepsi berbagai pihak, termasuk manajemen, pelatih, dan karyawan, dalam memahami dampak nyata dari pelatihan terhadap produktivitas dan daya saing. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pelatihan yang diterapkan, serta mengevaluasi sejauh mana pelatihan tersebut mampu menjawab kebutuhan peningkatan kualitas SDM dan daya saing di industri garmen.

Urgensi penelitian ini terletak pada semakin intensifnya persaingan di industri garmen dan tekanan untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan program pelatihan yang efektif dan adaptif, serta menyediakan wawasan baru mengenai strategi pelatihan optimal untuk menghadapi tantangan yang semakin kompetitif di industri ini.

METODE PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang menurut (Moleong, 2011), metodologi kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, pandangan, dan persepsi individu mengenai fenomena tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami makna yang dikonstruksikan oleh individu terhadap peristiwa, pengalaman, atau konteks sosial yang mereka hadapi. Untuk menggali pengalaman dan persepsi berbagai pihak. Terkait dengan penelitian ini, adalah pelatihan karyawan di Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai strategi pelatihan yang diterapkan serta dampaknya terhadap kualitas SDM dan keunggulan kompetitif di industri garmen.

Subjek penelitian ini terdiri dari tiga kelompok utama, yaitu:

1. Manajemen Lembaga Pelatihan: Individu yang berperan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan.
2. Pelatih: Pihak yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan pelatihan kepada peserta.
3. Karyawan Peserta Pelatihan: Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan selama minimal enam bulan.

Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, di mana peserta dipilih berdasarkan relevansi peran mereka terhadap tujuan penelitian.

Beberapa alat yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

1. Pedoman Wawancara: Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali informasi mendalam dari manajemen, pelatih, dan karyawan.
2. Kuesioner: Kuesioner disediakan khusus bagi karyawan untuk mengukur persepsi mereka mengenai efektivitas pelatihan dan dampaknya pada kinerja mereka.

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus untuk fokus pada satu lembaga pelatihan tertentu, yaitu Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi mendalam terhadap dinamika pelatihan yang dilaksanakan serta dampaknya pada kualitas SDM di sektor garmen.

Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan:

1. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan minimal enam bulan.
2. Manajemen dan pelatih yang terlibat langsung dalam program pelatihan.

Penelitian ini mengukur beberapa variabel utama, antara lain:

1. Kualitas Pelatihan: Meliputi konten, metode, dan materi pelatihan.
2. Kinerja Karyawan: Diukur melalui persepsi karyawan terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas setelah mengikuti pelatihan.

3. Dampak Terhadap Keunggulan Kompetitif: Mengacu pada kontribusi pelatihan dalam meningkatkan posisi kompetitif perusahaan di industri garmen.

Data dikumpulkan melalui beberapa metode:

1. Wawancara dengan manajemen, pelatih, dan karyawan untuk memperoleh informasi kualitatif terkait pengalaman mereka dalam program pelatihan.
2. Kuesioner untuk mengumpulkan data persepsi karyawan terkait efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Pedoman wawancara yang terstruktur disiapkan untuk menjaga agar percakapan tetap terfokus pada tujuan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Data dari wawancara dan observasi akan dikelompokkan ke dalam tema-tema utama untuk mengidentifikasi pola dan hubungan yang relevan. Hasil analisis ini kemudian dilengkapi dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi yang ada di Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen. Temuan disajikan dalam bentuk narasi dan tabel untuk memudahkan pemahaman.

Melalui metode penelitian yang diterapkan, diharapkan diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi pelatihan yang diterapkan serta dampaknya terhadap kualitas SDM di industri garmen. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk pengembangan program pelatihan di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi pelatihan yang diterapkan oleh Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen dalam meningkatkan kualitas SDM dan dampaknya terhadap keunggulan kompetitif di industri garmen. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, terdapat dua temuan utama yang menjadi fokus pembahasan, yaitu strategi pelatihan yang diterapkan dan dampaknya terhadap kualitas SDM serta keunggulan kompetitif.

Strategi Pelatihan yang Diterapkan

Hasil wawancara dengan manajemen menunjukkan bahwa Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen menerapkan strategi pelatihan komprehensif yang berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dan soft skills karyawan. Adapun beberapa program pelatihan yang telah diimplementasikan meliputi:

Fokus pada keterampilan produksi garmen, seperti penguasaan teknik menjahit, pemotongan bahan, dan penggunaan alat produksi. Pelatihan ini memiliki jumlah peserta terbanyak, yaitu 45 karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya keterampilan teknis dalam menghadapi kebutuhan industri yang dinamis, sebagaimana disebutkan oleh (Anatan, 2010), yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan teknis sangat penting untuk menghadapi persaingan di sektor produksi garmen.

Berfokus pada pengembangan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim, dengan 30 karyawan sebagai peserta. Strategi ini sejalan dengan temuan (Sihombing, 2018), yang menyoroti pentingnya soft skills dalam menunjang kinerja karyawan dan menciptakan iklim kerja yang harmonis di lingkungan industri.

Memfasilitasi pengalaman langsung di lapangan dengan menghubungkan teori dan praktik. Dengan 25 peserta, program ini membantu karyawan memahami aplikasi nyata dari teori yang mereka pelajari. Studi (Fania Mutiara Savitri et al., 2022) juga mendukung pendekatan magang, menekankan bahwa pengalaman praktis merupakan salah satu metode paling efektif dalam membangun kompetensi karyawan.

Tabel 1. Jenis Program Pelatihan dan Jumlah Peserta

Jenis Program Pelatihan	Jumlah Peserta
Pelatihan Teknis	45
Pelatihan Soft Skills	30
Program Magang	25

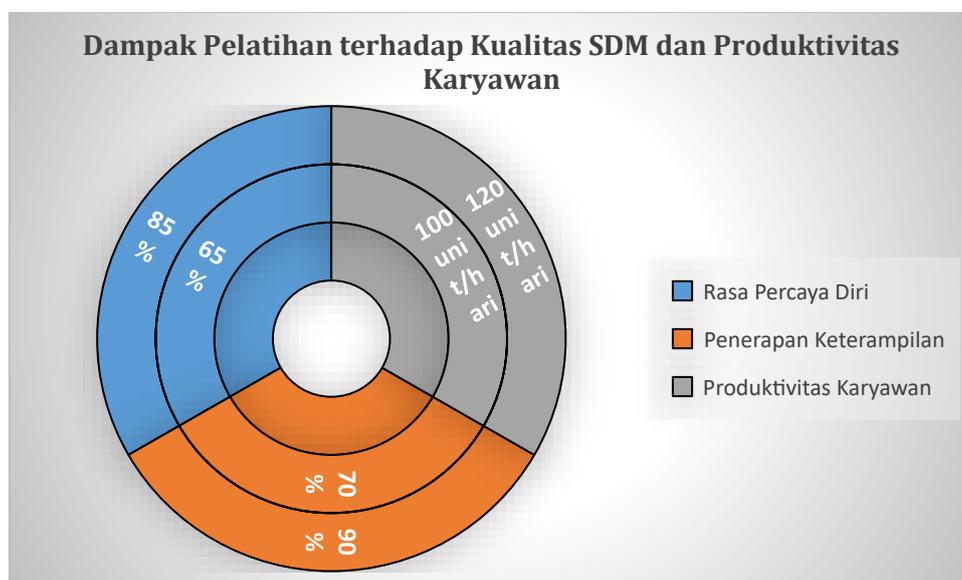


Sumber Tabel: Hasil Wawancara (2024)

Data di atas menunjukkan bahwa pelatihan teknis memiliki jumlah peserta tertinggi, yang menunjukkan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan keterampilan teknis di industri garmen. Hal ini sejalan dengan pendapat (Anatan, 2010) yang menyatakan bahwa peningkatan keterampilan teknis sangat penting untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang.

Dampak Pelatihan terhadap Kualitas SDM dan Keunggulan Kompetitif

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM. Karyawan melaporkan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dan mampu menerapkan keterampilan baru yang diperoleh dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Ini terlihat dari persentase peningkatan produktivitas karyawan setelah mengikuti pelatihan, yang mencapai 20% berdasarkan laporan evaluasi internal lembaga.



Gambar 1. Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap Program Pelatihan
Sumber Gambar: Hasil Wawancara (2024)

Peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan setelah pelatihan menunjukkan korelasi positif dengan peningkatan kinerja individu dan daya saing perusahaan. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Halisa, 2020) yang menekankan bahwa manajemen SDM yang baik dapat menghasilkan dampak positif terhadap produktivitas organisasi. Pelatihan yang efektif memberikan keunggulan kompetitif dengan cara meningkatkan kualitas kerja dan menciptakan SDM yang mampu beradaptasi dengan tuntutan industri.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun banyak lembaga pelatihan memiliki program yang sama, keunikan dan penyesuaian program pelatihan di Kartika Bawen menjadi faktor penting yang membedakan lembaga ini dari yang lain. Penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan spesifik industri garmen menunjukkan perhatian lembaga terhadap dinamika pasar dan keperluan karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh (Fania Mutiara Savitri et al., 2022) juga menekankan bahwa perencanaan SDM yang responsif terhadap dinamika industri adalah elemen penting dalam menciptakan program pelatihan yang berhasil.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap keunggulan kompetitif lembaga di industri garmen. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024) yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas SDM menjadi faktor penting dalam menghadapi era digital dan persaingan global. Selain itu, penelitian

ini menggarisbawahi pentingnya fleksibilitas dalam desain program pelatihan untuk memaksimalkan dampak pada kinerja karyawan dan posisi kompetitif perusahaan.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti studi yang dilakukan oleh (Pratama, 2019), yang menemukan bahwa program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 15-20%. Sementara itu, riset oleh (Nugroho, W., & Santoso, 2023) mengungkapkan bahwa kombinasi pelatihan teknis dan soft skills berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan secara keseluruhan, yang mendukung efektivitas pendekatan Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen dalam meningkatkan kualitas SDM.

Penelitian ini juga memberikan wawasan baru dengan menekankan pada pentingnya strategi adaptif dalam pengembangan program pelatihan. Lembaga yang mampu menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan industri tertentu, seperti garmen, lebih mampu memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Melalui hasil dan pembahasan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas program pelatihan yang diterapkan oleh Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas SDM di industri garmen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diterapkan oleh Lembaga Pelatihan Karyawan Kartika Bawen memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di industri garmen. Para karyawan melaporkan peningkatan rasa percaya diri dan kemampuan dalam menerapkan keterampilan baru yang diperoleh selama pelatihan dalam tugas sehari-hari mereka. Evaluasi internal lembaga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan meningkat hingga 20%, yang membuktikan bahwa program pelatihan tidak hanya berhasil dalam meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pelatihan yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang sangat dibutuhkan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Namun, meskipun hasil yang diperoleh sangat positif, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa area untuk pengembangan lebih lanjut. Pertama, disarankan agar lembaga pelatihan melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap program pelatihan untuk memastikan bahwa materi dan metode yang digunakan selalu relevan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Evaluasi ini penting agar program pelatihan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Selain itu, disarankan agar lembaga pelatihan menjalin kemitraan yang lebih erat dengan perusahaan-perusahaan garmen untuk memahami kebutuhan spesifik industri tersebut. Hal ini akan membantu dalam merancang kurikulum yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja.

Selanjutnya, melibatkan karyawan dalam proses pengembangan materi pelatihan akan meningkatkan relevansi dan keterikatan mereka terhadap program, sehingga mereka dapat lebih mudah mengimplementasikan pembelajaran dalam pekerjaan mereka. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan lembaga pelatihan dapat terus meningkatkan efektivitas program pelatihannya dan lebih optimal dalam meningkatkan kualitas SDM serta daya saing perusahaan dalam industri garmen.

Akhirnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari program pelatihan ini terhadap kinerja perusahaan dan kontribusinya terhadap pertumbuhan sektor industri garmen di Indonesia. Penelitian lanjutan juga diharapkan dapat mengevaluasi bagaimana pelatihan dapat beradaptasi dengan transformasi digital yang semakin mendalam dalam industri garmen untuk lebih meningkatkan daya saing di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L. (2010). Meraih Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Pengintegrasian Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Bisnis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Anisah, Anisah and AS, S. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. In *Papas Sinar Sinanti*.
- Art, B. A. (2023). *Inovasi kreativitas dalam berwirausaha*.
- Azevedo, A., & Almeida, A. H. (2021). Grasp the challenge of digital transition in smes—a training course geared towards decision-makers. *Education Sciences*, 11(4), 1–20. <https://doi.org/10.3390/educsci11040151>
- Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithrah Madya Fasa, & Septya Lie Mahesti. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Guruh Suksmono Aji, & Iva Khoiril Mala. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hendrajaya, H., Syamsul Hadi, Henry Yuliamir, Dyah Palupiningtyas, & Samtono, S. (2022). Reviewing Employee Work Objectives From Compensation, Facilities and Work Environment, The Affect. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.55606/bijmt.v2i2.438>
- Kurniawan, A., & Handayani, I. (2023). Kolaborasi Antara Lembaga Pelatihan dan Perusahaan dalam Pengembangan SDM Industri. *Jurnal Pendidikan Dan Pelatihan*, 24(4), 189–205.
- Moleong, L. . (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Munir, M. (2021). Pengembangan Strategi Pelatihan yang Efektif di Industri untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Industri Dan Manajemen*, 11(2), 58–72.
- Nugroho, W., & Santoso, D. (2023). Nugroho, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Teknis dan Soft Skills terhadap Daya Saing Perusahaan di Industri Manufaktur. *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(4), 89–101.
- Pratama, A. (2019). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Industri untuk Peningkatan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(2), 55–63.
- Rahardjo, T., & Fajarwati, Y. (2022). Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Industri Tekstil. *Jurnal Manajemen Industri*, 15(4), 112–125.
- Sihombing, D. (2018). *Pengembangan Soft Skills untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Iklim Kerja di Industri Manufaktur*.
- Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Kanvas. *Mbia*, 19(3), 320–330. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1177>