

**THE ROLE OF TRAINING IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
XYZ KARAWANG UMKM**

**PERAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA UMKM XYZ KARAWANG**

**Ayu Latifah Sari<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.ayusari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.ayusari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id](mailto:wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to explore the role of training in improving employee performance at UMKM XYZ. Using a qualitative approach and a case study design, this research involves in-depth interviews, observations, and document analysis to gain a holistic understanding of the training implementation in the company. The findings show that training has a positive impact on improving technical skills, confidence, and team collaboration. Employees who attended training perform tasks more efficiently, improve product quality, and provide better customer service. However, challenges such as budget and time constraints and resistance from some employees need to be addressed to maximize the training effectiveness. This study offers recommendations for UMKM to plan more structured training, evaluate training needs regularly, and consider flexible training schedules to avoid disrupting daily operations. Overall, training can be a significant investment in enhancing employee performance and supporting the growth of UMKM.*

**Keywords:** Training, Employee Performance, UMKM

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM XYZ. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman holistik mengenai pelaksanaan pelatihan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap peningkatan keterampilan teknis, kepercayaan diri, serta kualitas kerja sama tim. Karyawan yang mengikuti pelatihan lebih efisien dalam menjalankan tugas, meningkatkan kualitas produk, dan memberikan pelayanan pelanggan yang lebih baik. Namun, beberapa tantangan seperti keterbatasan anggaran dan waktu serta resistensi dari sebagian karyawan perlu diperhatikan untuk memaksimalkan efektivitas pelatihan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi UMKM untuk merencanakan pelatihan yang lebih terstruktur, mengevaluasi kebutuhan pelatihan secara berkala, serta mempertimbangkan fleksibilitas waktu pelatihan agar tidak mengganggu operasional harian. Secara keseluruhan, pelatihan dapat menjadi investasi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pertumbuhan UMKM.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kinerja Karyawan, UMKM

**PENDAHULUAN**

Pelatihan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kualitas produk, efisiensi kerja, serta kepuasan pelanggan (Noe, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Tannenbaum dan Yukl (2019) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan

produktivitas kerja hingga 25% serta menurunkan tingkat kesalahan dalam proses produksi sebesar 15%. Selain itu, penelitian dari Kramar (2021) juga mengungkapkan bahwa perusahaan yang rutin memberikan pelatihan memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memberikan pelatihan. UMKM memiliki peran yang sangat besar dalam perekonomian Indonesia, baik dari segi kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) maupun

penyerapan tenaga kerja. Namun, salah satu permasalahan yang sering dihadapi UMKM adalah rendahnya produktivitas karyawan akibat kurangnya program pengembangan kemampuan kerja, termasuk pelatihan yang terencana dan berkelanjutan (Lailla & Mardi, 2022).

UMKM XYZ, sebagai salah satu usaha yang bergerak di bidang produksi dan distribusi makanan olahan, menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Dalam praktiknya, rendahnya kemampuan teknis dan nonteknis karyawan dapat memengaruhi efisiensi kerja dan kualitas layanan yang diberikan. Hal ini terjadi karena sebagian besar karyawan yang bekerja di UMKM masih bergantung pada pengalaman kerja sehari-hari tanpa adanya pelatihan yang terstruktur (Adiguna et al., 2024).

Dalam konteks ini, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai seberapa efektif karyawan mampu memenuhi target produksi, mempertahankan kualitas produk, serta mendukung peningkatan penjualan perusahaan. Pada UMKM XYZ, kinerja karyawan tercermin dalam stabilitas jumlah pesanan dan tingkat pertumbuhan penjualan bulanan. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat penurunan penjualan sebesar 12% pada kuartal kedua tahun 2024 dibandingkan kuartal pertama, yang diidentifikasi salah satu penyebabnya adalah ketidakkonsistenan kualitas produk dan keterlambatan dalam pemenuhan pesanan. Kondisi ini memperjelas pentingnya penguatan kinerja karyawan melalui pelatihan yang lebih sistematis dan terarah.

Selain itu, tingkat pengembalian produk akibat ketidaksesuaian pesanan juga meningkat sebesar 8% pada periode yang sama. Analisis internal menunjukkan bahwa salah satu faktor penyebab adalah kurangnya

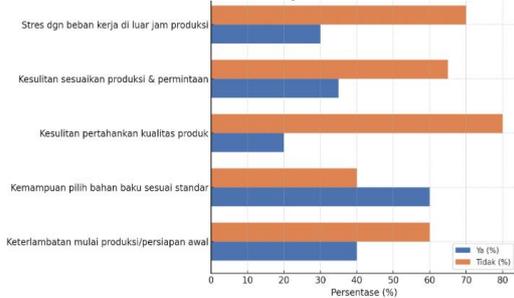
keterampilan teknis karyawan dalam mempertahankan standar produksi, terutama saat volume pesanan meningkat. Situasi ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan menjadi kebutuhan mendesak untuk mengatasi penurunan performa bisnis dan menjaga kepuasan pelanggan di tengah persaingan industri makanan olahan yang semakin ketat.

Pada UMKM seperti XYZ, tantangan terbesar terletak pada bagaimana merancang dan melaksanakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Pelatihan yang terarah dapat membantu karyawan untuk lebih memahami proses produksi, meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan peralatan kerja, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan diberdayakan oleh perusahaan (Rijal, 2023). Secara normatif, pemerintah Indonesia telah mengatur pentingnya pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui berbagai peraturan. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kerja, termasuk yang berada di sektor UMKM, memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kemampuan mereka. Namun, implementasi kebijakan ini di tingkat UMKM masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam hal akses terhadap sumber daya pelatihan yang memadai.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu peningkatan keterampilan teknis, efisiensi dalam menjalankan tugas, kualitas kerja sama tim, serta peningkatan layanan pelanggan. Untuk mendukung analisis ini, dilakukan survei terhadap 10

karyawan UMKM XYZ guna mengetahui dampak pelatihan yang telah diikuti terhadap kinerja mereka. Tabel berikut menyajikan hasil kuisioner yang diperoleh:

**Gambar 1. Grafik Hasil Wawancara Pegawai terhadap Kendala dalam Bekerja**



Sumber: Diolah Penulis

Hasil prasurvei terhadap 10 karyawan UMKM XYZ menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pelatihan yang telah diberikan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Sekitar 80% responden menyatakan bahwa pelatihan membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan teknis, seperti pemahaman terhadap proses produksi, penggunaan peralatan, dan standar mutu produk. Sebanyak 70% responden merasakan adanya peningkatan efisiensi kerja, yang terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan pengelolaan waktu. Sementara itu, 60% responden mengakui bahwa pelatihan turut berkontribusi terhadap kualitas kerja sama tim, khususnya dalam aspek komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi antaranggota tim produksi. Meskipun secara umum pelatihan dianggap bermanfaat, beberapa karyawan menekankan perlunya penyesuaian materi pelatihan agar lebih relevan dengan tantangan dan kebutuhan spesifik yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah memberikan dampak positif,

evaluasi dan penyesuaian berkala tetap diperlukan untuk memastikan efektivitasnya secara optimal.

Meskipun secara umum karyawan UMKM XYZ menunjukkan kemampuan kerja yang cukup baik, hasil wawancara terhadap kendala dalam bekerja mengungkapkan adanya beberapa permasalahan signifikan yang masih perlu diatasi. Data menunjukkan bahwa 30% karyawan masih mengalami stres karena beban kerja di luar jam produksi, dan 35% mengaku mengalami kesulitan dalam menyesuaikan produksi dengan permintaan pelanggan yang beragam. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara kapasitas produksi dengan fluktuasi permintaan pasar, yang pada akhirnya menimbulkan tekanan psikologis dan mengganggu efisiensi operasional. Selain itu, 40% responden juga mengaku terlambat memulai produksi atau persiapan awal, yang mencerminkan lemahnya manajemen waktu serta kedisiplinan internal, dan dapat berimbas langsung terhadap keterlambatan pemenuhan pesanan.

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah bahwa 20% karyawan masih kesulitan dalam mempertahankan kualitas produk secara konsisten, khususnya saat menghadapi beban kerja tinggi. Hal ini menjadi tantangan serius mengingat kualitas produk adalah aspek krusial dalam bisnis makanan olahan. Meskipun mayoritas karyawan (60%) telah mampu memilih bahan baku sesuai standar, persentase ini masih menyisakan 40% yang belum memiliki kompetensi penuh dalam pengendalian mutu. Ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam program pelatihan teknis yang lebih fokus pada standarisasi kualitas dan manajemen stres kerja. Jika dibiarkan, ketidakkonsistenan ini dapat berdampak

negatif pada kepuasan pelanggan dan citra usaha secara keseluruhan.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu diperhatikan. Penelitian oleh Tharenou, Saks, dan Moore (2020) lebih banyak berfokus pada perusahaan skala besar, sehingga belum banyak penelitian yang menyoroti efektivitas pelatihan dalam konteks UMKM, khususnya di industri makanan dan minuman. Selain itu, studi oleh Marquardt dan Waddill (2019) lebih menekankan pada aspek teoritis tanpa mengukur langsung dampak pelatihan terhadap indikator kinerja yang spesifik. Penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji dampak pelatihan dalam konteks UMKM, khususnya pada sektor makanan, serta menggunakan pendekatan empiris melalui survei dan analisis data kualitatif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai bagaimana UMKM dapat merancang pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Penelitian ini penting karena XYZ memiliki potensi besar untuk berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat di industri makanan olahan. Namun, untuk mencapai potensi tersebut, diperlukan upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah melalui pelatihan yang efektif (Sukriani, n.d.). Dengan memahami peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat merancang strategi pengembangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekaligus menghadapi tantangan yang ada di lapangan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pelatihan dapat berkontribusi secara

signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM XYZ. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi oleh XYZ dalam pelaksanaan program pelatihan bagi karyawannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis mengenai pelaksanaan pelatihan yang efektif, sehingga dapat mendukung pengembangan kinerja karyawan sekaligus membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya di tengah persaingan industri makanan olahan yang semakin kompetitif (Pratama et al., 2022).

Penelitian terkait hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi, terutama dalam konteks UMKM di industri makanan olahan. Sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak menyoroti perusahaan besar atau menengah yang memiliki akses luas terhadap sumber daya pelatihan, baik dari segi finansial maupun infrastruktur. Sementara itu, penelitian mengenai efektivitas pelatihan di UMKM, yang seringkali berhadapan dengan keterbatasan sumber daya, masih relatif jarang dibahas secara mendalam.

Selain itu, banyak penelitian yang mengkaji pelatihan cenderung menggunakan pendekatan generik, tanpa mempertimbangkan kebutuhan spesifik sektor tertentu, seperti industri makanan olahan. Dalam hal ini, XYZ menghadapi tantangan unik yang memerlukan pendekatan pelatihan yang disesuaikan, baik dalam aspek teknis seperti peningkatan keterampilan produksi, maupun dalam pengembangan soft skills seperti layanan pelanggan dan manajemen waktu. Pendekatan spesifik ini belum menjadi fokus utama dalam literatur yang ada.

Lebih jauh, studi-studi sebelumnya sering kali hanya menyoroti keberhasilan pelaksanaan pelatihan tanpa secara komprehensif mengeksplorasi kendala-kendala yang muncul, seperti keterbatasan anggaran, waktu, serta keahlian pelatih. Dalam konteks UMKM seperti XYZ, kendala-kendala ini menjadi hambatan utama yang memengaruhi keberlanjutan program pelatihan. Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan mengidentifikasi dan menganalisis kendala yang dihadapi, sekaligus menawarkan solusi strategis yang relevan dan aplikatif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)**

Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien didefinisikan oleh R. Terry dan Griffin dalam Murtie (2012, p.2). Dalam konteks pengelolaan tenaga kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang sebagai pendekatan strategis yang bertujuan mengoptimalkan potensi manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa MSDM mencakup serangkaian kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan. Senada dengan itu, Armstrong dan Taylor (2014) menekankan pentingnya pengelolaan manusia secara strategis untuk mendukung strategi bisnis dan meningkatkan kinerja. Mathis dan Jackson (2011) juga menyoroti bahwa MSDM bertujuan membentuk tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disintesis bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang tidak hanya administratif, tetapi bersifat strategis untuk membangun keunggulan kompetitif organisasi. MSDM berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengelolaan kinerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberdayaan karyawan untuk beradaptasi terhadap dinamika perubahan bisnis. Dalam konteks ini, pelatihan karyawan dipandang sebagai bagian integral dari strategi MSDM, yang berfungsi tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk membentuk sumber daya manusia yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, teori MSDM menjadi dasar penting dalam penelitian ini untuk memahami bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan strategis. Oleh karena itu, pelatihan menjadi langkah strategis yang mendukung keberhasilan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

### **b. Pengembangan Karyawan**

Pengembangan karyawan merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu untuk mendukung efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Dessler (2005) menegaskan bahwa pengembangan karyawan mencakup proses melatih, menilai, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan organisasi. Noe et al. (2017) dan Werner & DeSimone (2021)

memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa pengembangan tidak hanya mencakup pelatihan formal, tetapi juga pembelajaran informal yang mendukung peningkatan keterampilan teknis, kepemimpinan, dan komunikasi. Dalam kerangka persaingan organisasi, pengembangan karyawan dipandang sebagai investasi strategis untuk membangun keunggulan kompetitif melalui inovasi dan adaptabilitas (Ricky Sanjaya et al., 2023; Fane et al., 2024).

Lebih jauh lagi, dalam perspektif sosial, pengembangan karyawan berfungsi sebagai mekanisme untuk meningkatkan status dan pengaruh individu dalam organisasi (Irawati, 2020). Oleh karena itu, teori pengembangan karyawan dapat disintesis sebagai pendekatan multidimensional yang menggabungkan pembelajaran teknis dan non-teknis, bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, adaptabilitas, daya saing organisasi, serta memperkuat posisi individu dalam struktur sosial organisasi. Dalam konteks penelitian ini, teori pengembangan karyawan menjadi dasar untuk memahami bagaimana investasi dalam peningkatan kapasitas tenaga kerja dapat mendorong efektivitas dan keberhasilan bisnis UMKM seperti XYZ di tengah dinamika pasar yang kompetitif.

Secara keseluruhan, teori pengembangan karyawan menyoroti bagaimana persaingan, baik dalam konteks organisasi, pasar, maupun sosial, dapat menjadi pendorong bagi individu atau kelompok untuk berinovasi, meningkatkan kinerja, dan meraih tujuan mereka. Namun, terlalu banyak kompetisi dapat berisiko menimbulkan dampak

negatif, seperti stres, ketegangan antar rekan kerja, atau hilangnya rasa solidaritas dalam kelompok. Oleh karena itu, penting untuk menemukan keseimbangan antara dorongan untuk berkompetisi dan kebutuhan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kompetisi yang sehat dapat mendorong kemajuan, sementara kompetisi yang tidak terkelola dengan baik dapat merusak hubungan dan menghambat kinerja kelompok secara keseluruhan.

### c. **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Dalam pelatihan ini, karyawan dilatih untuk menguasai keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, baik itu keterampilan teknis maupun keterampilan interpersonal. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat mengembangkan potensi mereka, memperbaiki kinerja, dan menjadi lebih produktif dalam pekerjaan (Adiguna et al., 2024). Pelatihan yang efektif akan membantu karyawan untuk memahami lebih dalam tentang tugas mereka dan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Definisi pertama dikemukakan oleh Adiguna et al. (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif. Dalam pandangan ini, pelatihan menjadi fondasi untuk pengembangan profesionalisme

tenaga kerja, terutama dalam konteks UMKM yang menghadapi dinamika dan keterbatasan sumber daya. Pelatihan yang tepat sasaran akan memberikan dampak langsung pada performa operasional, kualitas pelayanan, dan efisiensi waktu kerja di lapangan (Adiguna et al., 2024). Definisi kedua disampaikan oleh Hasanah, Gebina, dan Chafshah (2024), yang menekankan bahwa pelatihan yang efektif harus mencerminkan kebutuhan aktual organisasi dan individu karyawan. Mereka menggarisbawahi pentingnya pelatihan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan bekerja dalam tim. Pelatihan dinilai sukses jika mampu menciptakan perubahan positif pada perilaku kerja karyawan dan secara signifikan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi (Hasanah et al., 2024). Definisi ketiga berasal dari Rijal (2023), yang melihat pelatihan sebagai sarana pembelajaran berbasis pengalaman nyata di tempat kerja. Dalam kerangka ini, pelatihan bukan sekadar transfer informasi, melainkan proses interaktif yang memungkinkan karyawan memperoleh wawasan baru melalui simulasi situasi kerja, diskusi kelompok, serta praktik langsung. Pelatihan semacam ini memperkuat pemahaman karyawan terhadap konteks pekerjaan mereka, meningkatkan kepercayaan diri, dan memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang terus berkembang (Rijal, 2023). Ketiga definisi tersebut mempertegas bahwa pelatihan kerja yang dirancang secara menyeluruh, disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, dan berorientasi pada pembelajaran

kontekstual merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks UMKM seperti XYZ, pendekatan pelatihan yang demikian sangat relevan karena mampu menjembatani keterbatasan sumber daya dengan kebutuhan akan peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Teori pelatihan dan kinerja menjelaskan hubungan antara program pelatihan dengan peningkatan efektivitas karyawan. Goldstein & Ford (2002) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu guna meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka. Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) menyatakan bahwa pelatihan harus dirancang dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal, dengan memperhatikan aspek kebutuhan organisasi dan individu. Blanchard & Thacker (2013) menekankan bahwa efektivitas pelatihan dapat diukur melalui peningkatan keterampilan dan kinerja karyawan, serta dampaknya terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, pelatihan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi serta memberikan manfaat yang nyata bagi tenaga kerja. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan kerja dipandang sebagai faktor utama dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Organisasi yang menerapkan program pelatihan yang komprehensif akan mampu meningkatkan daya saing serta mencapai keunggulan kompetitif di pasar.

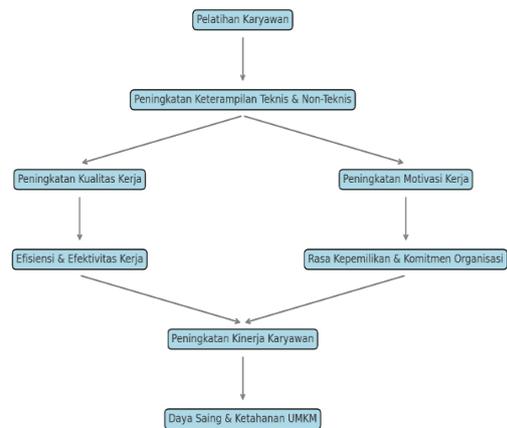
Di sisi lain, pelatihan kerja juga dapat dilihat sebagai proses pembelajaran yang berbasis pada pengalaman nyata di tempat kerja. Konsep ini menekankan pentingnya belajar melalui pengalaman langsung, di mana karyawan diberikan kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang mereka peroleh dalam situasi yang nyata dan relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan pengalaman langsung ini, karyawan dapat belajar dari kesalahan dan keberhasilan mereka, serta memperoleh keterampilan yang dapat langsung digunakan di lapangan (Sukriani, n.d.). Pendekatan ini memberikan dampak yang lebih mendalam karena pembelajaran terjadi dalam konteks yang sama dengan tugas yang dihadapi sehari-hari, memfasilitasi transfer pengetahuan yang lebih baik. Selain itu, pelatihan kerja juga melibatkan aspek sosial, di mana karyawan dapat belajar dari interaksi dengan rekan kerja, atasan, atau mentor mereka. Pembelajaran melalui interaksi sosial memungkinkan karyawan untuk memperoleh wawasan baru, memperbaiki keterampilan komunikasi, serta memahami bagaimana bekerja sama dalam tim. Hal ini sangat penting dalam pengembangan keterampilan interpersonal yang mendukung kolaborasi dan hubungan yang efektif di tempat kerja (Rijal, 2023). Pelatihan yang melibatkan elemen sosial ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa didukung dan dihargai oleh lingkungan sosial di sekitar mereka. Dengan demikian, pelatihan kerja yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan teknis, pembelajaran berbasis pengalaman,

dan interaksi sosial. Ketiga elemen ini bekerja sama untuk memberikan hasil yang optimal, di mana karyawan tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas teknis, tetapi juga mengembangkan keterampilan interpersonal yang penting dalam kolaborasi dan kerja tim. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan praktis, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

#### **KERANGKA PEMIKIRAN**

Pada kerangka pemikiran ini, pelatihan dianggap sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, khususnya di UMKM seperti XYZ. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kerja dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Kualitas kerja karyawan yang meningkat sebagai hasil dari pelatihan sering kali tercermin dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas harian, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Misalnya, dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami lebih baik standar operasional, cara kerja yang lebih efisien, serta teknik baru yang lebih produktif, yang akhirnya mengarah pada peningkatan kualitas hasil kerja yang lebih baik. Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan teknis tetapi juga memperbaiki kemampuan interpersonal, seperti komunikasi dan kerjasama tim, yang sangat penting

dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.



Lebih lanjut, peningkatan keterampilan melalui pelatihan dapat mengarah pada peningkatan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih besar pada organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memperoleh keterampilan yang relevan dan berguna bagi karir mereka, mereka akan cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, serta motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, memberikan dampak langsung terhadap kualitas kinerja mereka. Kinerja yang optimal tidak hanya dilihat dari jumlah produk yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas interaksi antar sesama karyawan, penyelesaian masalah yang lebih efisien, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai level organisasi, termasuk dalam konteks UMKM yang mengandalkan sumber daya manusia untuk bertahan dan berkembang dalam pasar yang kompetitif.

Berdasarkan uraian tersebut, proposisi dalam penelitian ini adalah

**“Semakin terstruktur dan sesuai pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.”** Dengan kata lain, pelatihan yang relevan dan sistematis diyakini memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan performa kerja karyawan, baik dari segi teknis, motivasi, maupun adaptabilitas dalam lingkungan kerja yang dinamis.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik sampling purposive, yang memungkinkan peneliti memilih partisipan berdasarkan relevansi mereka terhadap fokus dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Pemilihan partisipan dilakukan secara strategis untuk memastikan bahwa individu yang dilibatkan memiliki pengalaman langsung dan informasi penting terkait pelaksanaan pelatihan di UMKM XYZ. Partisipan penelitian terdiri atas lima orang, yakni owner sebagai partisipan kunci utama, admin sebagai partisipan kedua, dan tiga orang karyawan sebagai partisipan pendukung. Pembagian peran ini dilakukan agar penelitian mampu mengkaji pelatihan dari berbagai perspektif, mulai dari pengelolaan hingga pelaksanaan teknis di lapangan (Rismayadi, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara dilakukan menggunakan teknik semi-terstruktur, sehingga memungkinkan peneliti mengeksplorasi jawaban partisipan secara lebih dalam dan kontekstual. Wawancara terhadap owner difokuskan pada perencanaan dan evaluasi program pelatihan; wawancara terhadap admin berfokus pada aspek administratif dan dokumentasi; sementara itu, wawancara

terhadap karyawan ditujukan untuk memahami pengalaman langsung mereka dalam mengikuti pelatihan (Rismayadi & Maulani, 2020). Selain itu, observasi dilakukan terhadap aktivitas kerja partisipan untuk menangkap perubahan perilaku dan kinerja yang terjadi sebelum dan sesudah pelatihan. Observasi dilakukan dalam konteks kerja nyata tanpa rekayasa, agar diperoleh data yang valid.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh individu yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional dan proses pelatihan di UMKM XYZ Karawang. Secara spesifik, populasi tersebut terdiri atas pemilik usaha (owner), staf administrasi (admin), serta seluruh karyawan bagian produksi dan pelayanan yang memiliki pengalaman mengikuti pelatihan internal. Populasi ini dipilih karena dianggap memiliki pemahaman serta pengalaman empiris yang relevan terhadap pelaksanaan pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja kerja. Meskipun jumlah populasi di UMKM ini relatif kecil, pendekatan kualitatif memungkinkan pemilihan informan berdasarkan kedalaman informasi yang dapat mereka berikan, bukan berdasarkan jumlah yang besar. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini bersifat terbatas namun bersifat purposif, dengan fokus pada keterlibatan langsung individu terhadap isu yang diteliti.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan triangulasi sumber, yakni dengan memadukan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi internal (Creswell, 2018). Analisis dimulai dengan pengorganisasian data melalui proses transkripsi wawancara dan pencatatan hasil observasi. Kemudian, dilakukan pengkodean awal untuk mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema kunci yang relevan seperti efektivitas pelatihan,

dampak terhadap produktivitas, serta dinamika perubahan perilaku kerja. Selanjutnya, data dari berbagai sumber diverifikasi silang untuk menemukan kesesuaian atau perbedaan informasi (Rismayadi, 2022). Proses triangulasi ini bertujuan memperkuat validitas data serta memberikan gambaran komprehensif terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang runut dan sistematis, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian secara ilmiah.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap owner, admin, dan karyawan, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal UMKM XYZ, seperti laporan pelatihan, panduan pelaksanaan, dan catatan evaluasi kinerja. Penggunaan kombinasi sumber data ini diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang akurat, mendalam, dan mampu memberikan gambaran yang komprehensif terkait pelatihan dan kinerjanya. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi: wawancara dan observasi berdasarkan tema utama yang relevan dengan fokus penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Observasi

**Tabel 1. Hasil Wawancara Pegawai terhadap Kendala dalam Bekerja**

No	Indikator Kinerja	Ya (%)	Tidak (%)
1	Stres dengan beban kerja di luar jam produksi	30	70
2	Kesulitan menyesuaikan produksi dengan permintaan	35	65
3	Kesulitan mempertahankan kualitas produk	20	80
4	Kemampuan memilih bahan baku sesuai standar produksi	60	40
5	Keterlambatan memulai produksi atau persiapan awal	40	60

*Sumber: Diolah Penulis*

### **Indikator Pelatihan:**

Pelatihan yang diberikan di UMKM XYZ mencakup aspek teknis produksi, pengendalian mutu, dan manajemen waktu. Fokus pelatihan teknis diarahkan pada peningkatan keterampilan penggunaan alat, standar resep, serta penanganan bahan baku. Selain itu, pelatihan juga mencakup simulasi pemecahan masalah saat beban kerja meningkat serta edukasi tentang pentingnya efisiensi dan ketepatan waktu dalam produksi.

### **Indikator Kinerja Karyawan:**

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- (1) Efektivitas kerja karyawan dalam menangani beban kerja dan tekanan,
- (2) Kemampuan adaptasi terhadap permintaan pelanggan yang beragam,
- (3) Konsistensi kualitas hasil produksi,
- (4) Kemampuan teknis dalam memilih bahan baku berkualitas, serta
- (5) Ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan proses produksi.

Indikator-indikator ini dipilih untuk menggambarkan sejauh mana pelatihan mampu mengurangi hambatan kerja dan meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh di lapangan.

### **Hasil Wawancara**

#### **1. Kualitas Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara, kualitas kerja karyawan di XYZ secara umum dinilai baik oleh para informan. Owner dan Admin menilai bahwa karyawan telah berhasil menyelesaikan tugas produksi dan penjualan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga menunjukkan kreativitas dalam mengembangkan varian produk dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Namun, terdapat beberapa

kekurangan yang perlu diperhatikan, seperti manajemen waktu yang belum optimal dan beberapa aspek teknis yang perlu ditingkatkan, seperti penguasaan alat produksi atau teknologi yang digunakan di dapur. Informan yang merupakan karyawan juga mengakui adanya tantangan dalam menjaga kualitas produk yang konsisten dan menghadapi permintaan yang variatif dari pelanggan. Mereka berusaha untuk terus meningkatkan kualitas dengan mengikuti pelatihan dan eksperimen dalam menciptakan resep baru, serta menjaga kebersihan dan keamanan pangan dengan lebih ketat.

- Informan Kunci Utama (Owner): Memberikan pandangan umum terkait pencapaian kualitas kerja, di mana pemilik sangat mendorong penggunaan bahan baku berkualitas dan standar operasional yang konsisten.
- Informan Ke-2 (Admin): Mengakui adanya tantangan dalam pengelolaan waktu produksi dan pengiriman produk, namun menekankan pentingnya sistem manajemen yang baik.
- Informan Pendukung (3 Karyawan): Mengungkapkan berbagai kesulitan dalam menjaga kualitas produk, terutama saat permintaan mendekati puncak.

#### **2. Ketepatan/Kecepatan Kerja**

Dalam hal ketepatan dan kecepatan kerja, karyawan XYZ menunjukkan upaya yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif dan operasional, meskipun ada beberapa tantangan. Owner dan Admin memantau ketepatan waktu dalam pengelolaan pesanan dan pengiriman melalui sistem pemantauan internal. Karyawan juga diarahkan untuk memahami tenggat waktu dan diharapkan dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik. Namun, mereka mengakui bahwa beban tugas administratif dan produksi yang tinggi seringkali menambah tekanan di luar jam kerja yang biasa. Admin juga menekankan bahwa meskipun mereka berusaha mengelola waktu dengan baik, tetap ada saat-saat dimana mereka merasa terbebani oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan, terutama terkait dengan pencatatan dan laporan keuangan. Karyawan juga mencatat bahwa terkadang mereka merasa stres ketika ada permintaan mendadak yang perlu dipenuhi dalam waktu yang terbatas.

- Informan Kunci Utama (Owner): Mengakui pentingnya pengelolaan waktu yang efisien dalam memastikan kelancaran operasional, meskipun ada tantangan terkait beban kerja administratif.
- Informan Ke-2 (Admin): Menyebutkan bahwa beberapa tugas administratif sering kali dikerjakan di luar jam kerja normal, dan ini menjadi tantangan tersendiri.
- Informan Pendukung (3 Karyawan): Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka terkadang merasa kewalahan dengan beban kerja yang bertambah, terutama ketika ada banyak pesanan yang masuk sekaligus.

### 3. Inisiatif dalam Bekerja

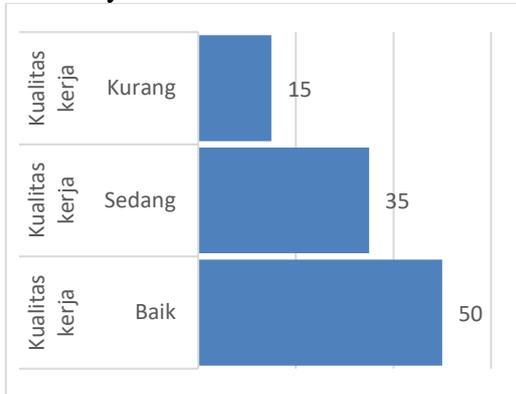
Inisiatif dalam bekerja sangat dihargai di XYZ. Owner dan Admin selalu mendorong karyawan untuk lebih berinovasi, baik dalam hal proses produksi maupun dalam pemasaran produk. Mereka memberikan ruang bagi karyawan untuk mencoba berbagai teknik baru, seperti memperkenalkan produk musiman atau mencoba berbagai

pendekatan pemasaran digital. Karyawan mengaku sering mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas produk dan menarik perhatian pelanggan. Beberapa karyawan juga menyebutkan penggunaan media sosial untuk memperkenalkan produk baru dan memperluas jangkauan pasar. Walaupun demikian, sebagian dari mereka juga mengungkapkan bahwa terkadang ada kesulitan dalam mengimplementasikan ide-ide baru karena keterbatasan waktu atau sumber daya yang ada. Meskipun begitu, mereka tetap berusaha untuk berinovasi demi meningkatkan kinerja bisnis.

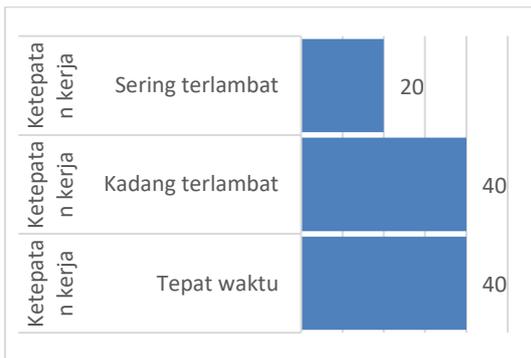
- Informan Kunci Utama (Owner): Mengungkapkan bahwa inovasi sangat dihargai dalam perusahaan dan menjadi salah satu cara untuk mempertahankan daya saing di pasar.
- Informan Ke-2 (Admin): Menekankan pentingnya dukungan untuk kreativitas dan inisiatif karyawan, serta menghargai ide-ide segar yang muncul dari tim.
- Informan Pendukung (3 Karyawan): Beberapa karyawan berbicara tentang inisiatif mereka untuk mencoba resep baru atau mengeksplorasi pemasaran melalui media sosial untuk meningkatkan penjualan.

Dari wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja, ketepatan kerja, dan inisiatif dalam bekerja merupakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di XYZ. Walaupun ada tantangan terkait manajemen waktu, beban administrasi yang tinggi, dan keterbatasan sumber daya, karyawan menunjukkan dedikasi untuk menjaga kualitas dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu,

penting bagi perusahaan untuk terus mendukung upaya-upaya peningkatan keterampilan dan memberikan penghargaan atas inisiatif yang diambil oleh karyawan.

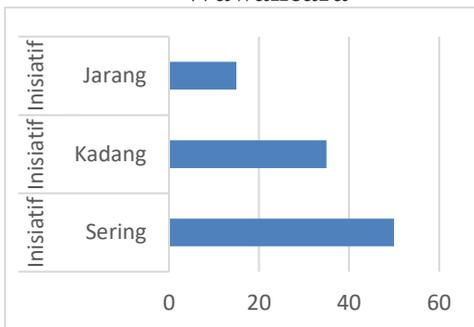


**Gambar 3. Grafik Distribusi Persentase Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Hasil Wawancara**



**Gambar 4. Grafik Distribusi Persentase Ketepatan Kerja Karyawan Berdasarkan Hasil Wawancara**

**Gambar 5. Grafik Distribusi Persentase Inisiatif Karyawan dalam Bekerja Berdasarkan Hasil Wawancara**



Penelitian ini bertujuan untuk memahami pelaksanaan pelatihan di UMKM XYZ serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana pelatihan dirancang, dilaksanakan, serta diterima oleh karyawan, dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Bagian ini akan memaparkan hasil penelitian dan pembahasannya secara mendalam, dengan fokus pada tema-tema utama yang muncul dari analisis data. Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan yang diberikan di UMKM XYZ dirancang dengan tujuan meningkatkan keterampilan teknis karyawan, terutama dalam bidang produksi dan pelayanan. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari teknik pembuatan produk berkualitas tinggi hingga strategi menghadapi pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh owner dan karyawan, yang diidentifikasi melalui evaluasi berkala terhadap kinerja mereka. Sebagai contoh, manajer mengungkapkan bahwa penurunan kualitas produk pada periode tertentu menjadi pemicu untuk menyelenggarakan pelatihan mengenai teknik produksi yang lebih efisien. Hal ini menunjukkan adanya upaya adaptif dari pihak manajemen dalam merespons masalah yang dihadapi oleh karyawan (Buana, 2020).

Namun, salah satu tantangan yang diungkapkan oleh karyawan adalah keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan, terutama di tengah tingginya tuntutan operasional harian. Beberapa karyawan merasa bahwa jadwal pelatihan yang bertepatan dengan jam kerja mengurangi waktu mereka untuk menyelesaikan tugas utama. Meski demikian, mereka mengakui bahwa

materi yang diberikan selama pelatihan sangat relevan dan aplikatif, sehingga membantu mereka dalam meningkatkan kualitas kerja. Observasi menunjukkan bahwa setelah pelatihan, terdapat perubahan signifikan dalam cara karyawan melaksanakan tugas, terutama dalam aspek ketelitian dan efisiensi kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap tingkat kepercayaan diri karyawan. Hal ini terutama terlihat pada karyawan yang sebelumnya merasa kurang percaya diri dalam menghadapi pelanggan atau menangani keluhan. Wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa sesi pelatihan yang melibatkan simulasi situasi nyata memberikan mereka kesempatan untuk berlatih dan mendapatkan umpan balik langsung dari instruktur. Salah satu karyawan mengungkapkan bahwa pelatihan ini membuatnya lebih siap menghadapi berbagai situasi sulit, yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Dari perspektif manajerial, pelatihan juga dianggap sebagai alat strategis untuk membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif. Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga pada penguatan kerja sama tim. Beberapa sesi pelatihan melibatkan kegiatan kelompok yang dirancang untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. Manajer mengungkapkan bahwa kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala dalam pelaksanaan pelatihan. Salah satu

kendala utama adalah keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh UMKM XYZ, yang membatasi frekuensi dan skala pelatihan. Dalam wawancara, manajer menyebutkan bahwa pelatihan lebih sering dilakukan secara internal karena biaya untuk mengundang instruktur eksternal dianggap terlalu tinggi. Meski demikian, manajer berusaha mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan memanfaatkan karyawan senior sebagai instruktur internal, yang dianggap memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai untuk membimbing karyawan lain.

Selain kendala anggaran, resistensi dari beberapa karyawan juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pelatihan. Beberapa karyawan merasa bahwa pelatihan tidak selalu relevan dengan tugas mereka, sehingga kurang termotivasi untuk mengikutinya. Dalam hal ini, manajer berupaya mengatasi resistensi tersebut dengan menjelaskan manfaat langsung dari pelatihan terhadap pekerjaan mereka, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dalam memastikan keberhasilan program pelatihan. Pembahasan dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM XYZ. Berdasarkan teori tentang pengembangan sumber daya manusia, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai

tujuan organisasi. Dalam konteks UMKM XYZ, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun budaya kerja yang lebih positif. Namun, penting untuk dicatat bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada faktor-faktor seperti relevansi materi pelatihan, metode yang digunakan, serta dukungan dari manajemen. Dalam hal ini, UMKM XYZ menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pelatihan meskipun menghadapi berbagai keterbatasan. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah dengan melibatkan karyawan dalam proses perencanaan pelatihan, sehingga materi yang disampaikan lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM XYZ. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan karyawan telah berdampak positif pada peningkatan keterampilan teknis, kepercayaan diri, dan kerja sama tim. Karyawan yang mengikuti pelatihan menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam kualitas produk, pelayanan pelanggan, dan koordinasi tim. Meskipun demikian, beberapa tantangan seperti keterbatasan anggaran, waktu, dan resistensi dari sebagian karyawan perlu diatasi untuk memaksimalkan efektivitas pelatihan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi UMKM untuk merencanakan program pelatihan yang lebih terstruktur, melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan secara berkala, serta meningkatkan fleksibilitas waktu pelatihan agar tidak mengganggu

aktivitas operasional. Penelitian ini juga memperkuat pemahaman bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka. Bagi pembuat kebijakan, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya dukungan terhadap UMKM melalui kebijakan yang mendorong program pelatihan bagi pengembangan sumber daya manusia, seperti penyediaan subsidi atau akses ke program pelatihan pemerintah. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut, seperti mengeksplorasi dampak jangka panjang pelatihan atau mengukur efektivitas metode pelatihan di sektor lainnya. Secara keseluruhan, pelatihan merupakan investasi penting bagi UMKM dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiguna, P., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., Ar, R., Hakim, M. P., & Saputra, R. (2024). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan*. 1, 92–102.
- Adiguna, P., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., Ar, R., Hakim, M. P., & Saputra, R. (2024). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan*. *Jurnal Pengabdian dan Inovasi*, 1, 92–102.
- Almasri, M. N. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM* Annual Review of Psychology, 70, 399–425.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective Training: Systems, Strategies, and*
- Buana, U. (2020). *PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN TENTANG BISNIS RUMAHAN BAGI KECAMATAN RENGASDENGKLOK KABUPATEN KARAWANG* Ayu Fitri , Budi Rismayadi , Cengage Learning.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. J. D. C. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition* (M. O’Heffernan (ed.); Fifth). SAGE.
- DISCIPLINARY SECTION OF PERUM PERURI*. 6(36), 440–447.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*.
- Hasanah, H., Gebina, F., & Chafshah, A. (2024). *Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan*. 1(2), 171–183.
- Hasanah, H., Gebina, F., & Chafshah, A. (2024). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(2), 171–183.
- Kramar, R. (2021). *Human Resource Management in Context: Insights from Practice*.
- Laila, N., & Mardi. (2022). *Organizational Change On Employee Performance*. *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 3(c), 404–410. <https://doi.org/10.21070/pssh.v3i.145M>.
- DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Cengage Learning.
- Marquardt, M. J., & Waddill, D. D. (2019). *The Power of Learning in Action: Creating Dynamic and Engaging Learning Organizations*. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 159-178.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mumun Maemunah*. 1(1), 22–31.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (2019). *Training and Development in Work Organizations*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Werner, J.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Gilley, J. W., & Egghland, S. A. (2002). *Principles of Human Resource Development*. Basic Books.
- PENDIDIKAN ISLAM* M. Nazar Almasri. *Practices*.

- Pratama, R. I., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2022). *Jurnal Mantik IMPLEMENTATION OF WORK DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE*
- Ricky Sanjaya, R., Pratama, A., & Mahendra, B. (2023). *Pengembangan Karyawan sebagai Strategi Keunggulan Kompetitif di Era Digital*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 233–245.
- Rijal, M. S. (2023). *Kajian Studi Literatur : Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM*. 4(5), 645–656.
- Rijal, M. S. (2023). *Kajian Studi Literatur: Pelatihan untuk Pengembangan Karyawan UMKM*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Terapan*, 4(5), 645–656.
- Rismayadi, B. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Rismayadi, B. (2022). *Manajemen Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rismayadi, B., & Maulani, S. (2020). *Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Routledge.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukriani, N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Binaan Lazismu Pekanbaru*. 42.
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2020). A Review and Critique of Research on Training and Organizational-Level Outcomes. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100726.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2021). *Human Resource Development*. Cengage Learning.