

Pengembangan Program Pelatihan Untuk Meningkatkan Keterampilan Kerja Di Perusahaan Jasa Rental FHOLES Audio System & Event Property

¹Damai Novian Megantoro, ²Muslim Faisal
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

¹damai10121223@digitechuniversity.ac.id
²muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: 23 April 2025; **Direvisi:** 29 Juli 2025; **Accepted:** 29 Juli 2025

ABSTRAK

Kurangnya keterampilan SDM menjadi tantangan utama di industri jasa rental sound system, termasuk di Fholes Audio System & Event Property. Seiring meningkatnya permintaan layanan audio, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten pun bertambah. Namun, masih banyak perusahaan yang belum memiliki program pelatihan kerja yang efektif. Masalah utama meliputi kurangnya keterampilan teknis dalam pengoperasian perangkat serta lemahnya soft skills, yang berdampak pada kualitas layanan. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pelatihan yang ada dan merancang program yang lebih efektif di Fholes Audio System. Metode yang digunakan adalah kualitatif, melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan pelatihan saat ini lebih fokus pada aspek teknis seperti pengoperasian audio, lighting, troubleshooting, dan manajemen panggung. Soft skills belum banyak disentuh, sementara waktu dan biaya menjadi kendala pelatihan eksternal. Oleh karena itu, dibutuhkan program pelatihan yang lebih terstruktur dan menyeluruh untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Kata kunci: Pelatihan SDM, Keterampilan Kerja, Fholes Audio System

ABSTRACT

Lack of human resource skills is a major challenge in the sound system rental service industry, including in Fholes Audio System & Event Property. As the demand for audio services increases, so does the need for a competent workforce. However, there are still many companies that do not have effective job training programs. The main problems include a lack of technical skills in the operation of the device as well as weak soft skills, which have an impact on the quality of service. This study aims to evaluate existing training and design a more effective program in Fholes Audio System. The method used is qualitative, through interviews, observations, and documentation. The results show that the current training focuses more on technical aspects such as audio operation, lighting, troubleshooting, and stage management. Soft skills have not been touched much, while time and cost are obstacles for external training. Therefore, a more structured and thorough training program is needed to improve the competitiveness of the company.

Keywords: HR Training, Job Skills, Fholes Audio System

1. PENDAHULUAN

Di era yang terglobalisasi saat ini, dunia usaha menghadapi persaingan yang semakin ketat satu sama lain, dan perubahan dalam berbagai aspek manajemen menjadi semakin sulit karena teknologi yang canggih. Industri event di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Meningkatnya kebutuhan masyarakat dan korporasi terhadap layanan hiburan, seminar, pelatihan, hingga acara formal menjadikan jasa penyewaan sound system sebagai komponen vital dalam setiap kegiatan. Perkembangan ini mendorong perusahaan penyedia layanan audio untuk terus meningkatkan kualitas perangkat, pelayanan, dan terutama kompetensi sumber daya manusianya agar mampu memenuhi ekspektasi klien yang semakin tinggi. Karyawan harus menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, seperti diperkenalkannya teknologi baru atau praktik kerja baru dalam organisasi, dalam menghadapi perubahan dan persaingan dalam skala nasional dan dunia. Keadaan seperti ini memerlukan kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki talenta, keahlian, dan pelatihan tingkat tinggi yang dapat memusatkan tenaganya pada tugas dan kewajiban demi kepentingan perusahaan.

Kurangnya keterampilan pada sumber daya manusia adalah salah satu permasalahan yang sering muncul di berbagai industri, termasuk perusahaan jasa rental *sound system*. Industri jasa rental *sound system* di Kabupaten Bandung saat ini semakin berkembang seiring dengan meningkatnya permintaan akan layanan *audio* untuk berbagai acara, mulai dari konser musik hingga pertemuan bisnis. Namun, di tengah persaingan yang ketat, banyak perusahaan rental *sound system* yang masih menghadapi beberapa tantangan, di antaranya yaitu kurangnya keterampilan kerja, hal ini dikarenakan minimnya program pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Fholes Audio System & Event Property, salah satu perusahaan jasa rental *sound system* yang ada di Kabupaten Bandung, terungkap sebuah fenomena yang cukup mengkhawatirkan yaitu minimnya program pelatihan, yang mana hal ini berdampak pada rendahnya keterampilan kerja sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, masalah kurangnya keterampilan pada SDM di perusahaan jasa rental Fholes Audio System & Event Property bukan hanya berpengaruh terhadap individu karyawan, tetapi juga terhadap sebagian besar performa perusahaan. Minimnya pelatihan berimbas langsung terhadap kualitas layanan, di mana terjadi keterlambatan dalam setup alat, kesalahan teknis saat acara berlangsung, hingga meningkatnya keluhan dari klien. Hal ini juga berdampak pada loyalitas pelanggan serta citra profesional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang seiring disebut dengan modal kekayaan insani (Putri et al., 2023). Karena berada dalam kendali manusia, maka sumber daya manusia merupakan komponen organisasi yang paling penting jika dibandingkan dengan komponen lain seperti modal, teknologi, dan uang (Haryati, 2019). MSDM merupakan cabang dari manajemen yang secara khusus menangani hubungan dan pengelolaan tenaga kerja dalam rangka mencapai visi organisasi (Mathis et al., 2017). Pengelolaan ini tidak hanya sebatas rekrutmen, namun juga mencakup pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja (Rivai, 2006). Pelatihan menjadi komponen penting dalam pengembangan SDM karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu untuk bekerja lebih efektif (Sikula, 2011). Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan serta mempersiapkan mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis (Rivai, 2006). Di sisi lain,

pelatihan juga memberikan pengetahuan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan (Mathis & Jackson, 2010).

Selain pelatihan, penguasaan keterampilan kerja juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan daya saing individu dan organisasi. Keterampilan merupakan kecakapan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat (Zahri et al., 2017). Keterampilan ini mencakup aspek teknis maupun non-teknis, seperti berpikir kritis, komunikasi, dan kerja tim (Nasihudin & Hariyadin, 2021). Peter (Senge, 2006) menegaskan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang terus belajar dan mengembangkan keterampilan kolektifnya untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kemampuan suatu organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitasnya dalam mencapai tujuannya dan kapasitasnya untuk menangani berbagai kesulitan internal dan eksternal (Mutolib & Maryono, 2024).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan kolaborasi tim sangat penting untuk memastikan karyawan dapat diandalkan dan profesional. Kerja tim adalah kemampuan untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, di mana anggota tim membangun hubungan jiwa dan memupuk daya cipta dan kreativitas satu sama lain (Lukitasari & Nugraha, 2023). Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seluruh karyawan harus berpegang teguh pada budaya organisasi perusahaan (Fauzi et al., 2023)

Program pelatihan yang baik harus dirancang dengan memperhatikan kebutuhan spesifik perusahaan dan melibatkan evaluasi berkala untuk menilai efektivitasnya. Menurut penelitian sebelumnya, implementasi program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat mengembangkan kemampuan teknis dan *soft skills* karyawan secara signifikan. Selain itu, program pelatihan juga dapat meningkatkan dorongan serta keterlibatan karyawan, di mana pada akhirnya akan meningkatkan *output*, kualitas layanan serta produktivitas. Memotivasi karyawan juga dapat mengarah pada peningkatan kinerja (Rijalludin & Wardana, 2023). Dengan demikian, pengembangan program pelatihan yang tepat dan relevan menjadi salah satu kunci utama untuk mengatasi kurangnya keterampilan pada SDM di perusahaan jasa rental Fholes *Audio System & Event Property* pada saat ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan jasa sejenis dalam mengembangkan sistem pelatihan kerja yang efektif dan relevan. Di sisi lain, temuan dari penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam literatur pengembangan SDM di sektor jasa kreatif

2. METODE

Penelitian dilakukan di Perusahaan jasa rental *sound system* yang bernama Fholes *Audio System & Event Property*, yang berada di Kampung Cilurung RT 02 RW 02 Desa Lebakwangi Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, pengalaman, dan dinamika sosial secara mendalam yang tidak dapat diukur dengan angka. Penelitian ini berfokus pada pemahaman konteks, persepsi, dan proses pengembangan pelatihan kerja, sehingga pendekatan ini dinilai paling tepat. Tujuan dari pendekatan penelitian kualitatif adalah untuk mengumpulkan dan mengkaji data deskriptif dari karya tertulis, kata-kata yang diucapkan, dan perilaku manusia yang diamati. Maka dengan menggunakan penelitian deskriptif analitis ini, penulis mencoba menguraikan

keadaan objektif yang ada di lapangan mengenai Pengembangan Program Pelatihan Untuk Meningkatkan Keterampilan Kerja di Fholes *Audio System & Event Property*. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yang mana peneliti memilih narasumber yang dianggap paling tahu dan menguasai mengenai obyek yang diteliti. Narasumber dalam penelitian ini yaitu pemilik dan karyawan senior perusahaan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah terpenting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditentukan.

Berikut merupakan teknik-teknik dalam pengumpulan data kualitatif:

a. Wawancara

Dalam penelitian, wawancara adalah sesi tanya jawab di mana dua orang atau lebih bertemu langsung dan mendengarkan klaim atau informasi secara langsung. Peneliti akan mewawancarai sejumlah narasumber yang dianggap komunikatif dan mengetahui tugas-tugas yang ada dalam mengawasi perusahaan rental *sound system*.

b. Observasi

Pengamatan langsung terhadap fenomena atau item penelitian merupakan salah satu komponen pendekatan pengumpulan data observasi. Kejadian atau ciri tertentu yang terjadi di lingkungan penelitian diamati dan dianalisis secara aktif oleh peneliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat berupa kata-kata tertulis, gambar, atau kreasi penting seseorang. Mencari informasi mengenai objek atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, terbitan berkala, dan lain sebagainya disebut dengan dokumentasi. Berbagai bahan tekstual yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dikumpulkan untuk melaksanakan teknik pengumpulan data ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Umum

Fholes *Audio System & Event Property* merupakan perusahaan jasa yang bergerak pada bidang penyewaan peralatan *audio system*, peralatan musik hingga *lighting*. Perusahaan ini melayani kebutuhan berbagai jenis acara, mulai dari konser musik, seminar, pernikahan, hingga event korporat. Dengan fokus pada kualitas suara yang jernih dan pelayanan yang profesional, Fholes *Audio System & Event Property* telah menjadi salah satu pilihan utama pelanggan di industri ini. Pada awalnya, perusahaan hanya memiliki perangkat sederhana untuk melayani kebutuhan acara kecil seperti pesta keluarga atau acara komunitas. Namun, berkat komitmen terhadap kualitas dan pelayanan, perusahaan mulai mendapat kepercayaan dari klien-klien yang lebih besar. Di tahun-tahun berikutnya, Fholes *Sound System* melakukan investasi yang cukup besar dalam peralatan audio berkualitas tinggi, termasuk *mixer digital*, speaker monitor dengan teknologi terbaru, dan perangkat audio lainnya.



Gambar 3. 1 Logo Perusahaan

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis program pelatihan yang berjalan di *Fholes Audio System & Event Property*, serta mengeksplorasi peluang pengembangan program pelatihan di masa mendatang. Data diperoleh melalui wawancara dengan pemilik perusahaan dan karyawan perusahaan.

B. Program Pelatihan yang Berjalan Saat Ini di Fholes Audio System & Event Property

a) Tujuan Pelatihan

Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, menjaga kualitas layanan, dan memastikan karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi di bidang audio dan event. Pelatihan ini dirancang agar kualitas kerja tetap optimal dan kepuasan klien terjamin.

b) Jenis Pelatihan

Menurut pemilik dan karyawan, jenis pelatihan yang diberikan mencakup pelatihan teknis, seperti pengoperasian perangkat sound system terbaru, *setting lighting*, *troubleshooting*, dan manajemen panggung (*stage managemen*).

c) Frekuensi Pelatihan

Pelatihan bersifat insidental dan diadakan sesuai kebutuhan. Misalnya, saat ada teknologi baru, kebutuhan proyek khusus, atau evaluasi kinerja karyawan yang menunjukkan perlunya peningkatan keterampilan. Pelatihan terakhir dilakukan di bulan Juli untuk persiapan acara-acara di bulan Agustus.

d) Metode Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa metode pelatihan meliputi:

- 1) *In-house training*, dengan melibatkan karyawan senior atau instruktur eksternal.
- 2) *On-the-job*, yang dilakukan langsung di lapangan saat ada event.
- 3) Mentoring, di mana karyawan senior membimbing karyawan junior

e) Evaluasi dan Dukungan

Berdasarkan keterangan yang didapat dari pemilik dan karyawan, dapat diketahui bahwa pemilik menilai efektivitas pelatihan diukur melalui peningkatan keterampilan karyawan, *feedback* dari klien, dan evaluasi internal. Dalam mendukung pengembangan karyawan, perusahaan juga memberikan dukungan melalui pelatihan teknis, akses materi, dan kesempatan mengikuti seminar eksternal.

f) Efektivitas Pelatihan & Kendala Pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan, ditemukan bahwa pelatihan di saat ini cukup baik, tetapi ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan agar keterampilan

karyawan dalam mengoperasikan alat dapat meningkat. Sedangkan terkait dengan kendala pelatihan, menurut pemilik dan karyawan dapat diketahui bahwa kendala dan tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu, terutama saat jadwal *event* padat. Sulitnya mencari instruktur yang kompeten serta biaya pelatihan eksternal yang cukup tinggi.

C. Pengembangan Program Pelatihan di Fholes Audio System & Event Property

Visi pemilik perusahaan terkait pengembangan program pelatihan adalah keinginannya untuk menciptakan tim yang profesional dan kompeten. Untuk mencapai visi tersebut, beberapa kebutuhan dan harapan diidentifikasi:

a) Aspek Keterampilan yang Perlu Ditingkatkan

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat dari kedua informan, yaitu pemilik dan karyawan, dapat diketahui bahwa aspek yang perlu ditingkatkan diantaranya:

- 1) Penguasaan teknologi terbaru di bidang audio dan lighting.
- 2) Kemampuan *problem solving* untuk mengatasi kendala teknis di lapangan.
- 3) Peningkatan *customer service* dan kerja sama tim.

b) Jenis Pelatihan yang Diperlukan

Berdasarkan keterangan yang didapat dari pemilik, dapat disimpulkan bahwa jenis pelatihan yang diperlukan diantaranya:

- 1) Pelatihan teknis lanjutan, seperti desain tata suara, penggunaan perangkat digital, dan manajemen proyek event.
- 2) Pelatihan terkait tren baru, seperti teknologi virtual dan *hybrid event*.
- 3) Pelatihan *soft skills*, seperti komunikasi, negosiasi, dan manajemen waktu.

c) Metode & Teknologi Pelatihan yang Diharapkan

Berdasarkan keterangan yang didapat dari pemilik dan karyawan, dapat diketahui bahwa metode program pelatihan dan teknologi yang diharapkan yaitu kombinasi pelatihan online dan tatap muka (*blended learning*) untuk mengoptimalkan pembelajaran teori dan praktik. Serta simulasi untuk melatih kemampuan problem solving tanpa risiko nyata.

d) Pentingnya Sertifikasi

Berdasarkan keterangan yang didapat dari pemilik dan karyawan, dapat diketahui bahwa sertifikasi dianggap penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memberikan pengakuan formal atas keahlian mereka. Hal ini juga akan meningkatkan daya saing perusahaan.

e) Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa karyawan dilibatkan dalam proses pengembangan program pelatihan melalui diskusi, *feedback*, dan evaluasi kebutuhan. Pendekatan ini memastikan program lebih relevan dan tepat sasaran.

Penelitian ini telah memaparkan data mengenai program pelatihan yang berjalan saat ini beserta pengembangan program pelatihan di *Fholes Audio System & Event Property*.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa temuan penting yang dapat dijadikan dasar pengembangan program pelatihan di *Fholes Audio System & Event Property*:

a) Tujuan, Jenis, dan Metode Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan, menjaga kualitas layanan, dan mengikuti perkembangan teknologi. Jenis pelatihan meliputi aspek teknis seperti pengoperasian sound system, lighting, troubleshooting, dan stage management. Metode yang digunakan antara lain in-house training, on the job training, dan mentoring.

b) Frekuensi dan Kendala Pelatihan

Pelatihan bersifat insidental, dilakukan saat ada kebutuhan khusus seperti teknologi baru atau persiapan proyek. Kendala utama meliputi keterbatasan waktu, instruktur yang sulit dicari, dan biaya pelatihan eksternal yang tinggi. kompetensi terdiri dari lima dimensi inti: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Pelatihan di *Fholes* saat ini baru menyentuh dimensi pengetahuan dan keterampilan teknis.

c) Efektivitas Program Pelatihan

Pelatihan dinilai efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan. Namun, pelaksanaan yang tidak terstruktur dapat menimbulkan kesenjangan kompetensi. Efektivitas diukur melalui peningkatan keterampilan dan kepuasan klien.

d) Kesesuaian dengan Kebutuhan

Program saat ini cukup relevan, khususnya pelatihan teknis. Namun, perlu pengembangan pada aspek soft skills, manajemen proyek, dan komunikasi. Hal ini penting agar organisasi dapat beradaptasi dan meningkatkan daya saing.

e) Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Perusahaan

Karyawan dilibatkan dalam pengembangan program pelatihan, yang meningkatkan relevansi materi dan motivasi partisipasi. Hal ini sesuai dengan teori partisipatif (McLagan, 1989) yang menyatakan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Sedangkan dukungan dalam bentuk anggaran, waktu, dan fasilitas sangat penting. Investasi pelatihan sebaiknya dipandang sebagai upaya jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas dan nilai SDM, sesuai dengan teori Human Kapital oleh Gary S. Becker (Becker, 1964).

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai program pelatihan di *Fholes Audio System & Event Property*, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk potensi pengembangan program pelatihan yang lebih lanjut:

1. Diversifikasi Materi Pelatihan: Menambahkan pelatihan tentang teknologi terbaru dan tren seperti hybrid event memperkuat kapabilitas internal perusahaan serta membekali karyawan dengan keterampilan dalam mengelola sistem audio untuk acara offline dan online, sekaligus meningkatkan nilai tambah bagi pelanggan.
2. Penerapan Evaluasi dan Follow-up: Evaluasi terstruktur dan tindak lanjut seperti mentoring atau coaching penting untuk memastikan keterampilan dari pelatihan benar-benar diterapkan

di pekerjaan. Tanpa evaluasi dan follow-up, pelatihan berisiko tidak berdampak jangka panjang. Evaluasi juga membantu mengukur efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu pengembangan lebih lanjut..

3. Peningkatan Teknologi Pelatihan: Integrasi e-learning dan simulasi dalam pelatihan meningkatkan pengalaman belajar yang fleksibel, interaktif, dan realistis. Ini membantu karyawan di industri jasa sound system menguasai pengetahuan teknis dan keterampilan praktis secara lebih efektif.
4. Berikut merupakan beberapa metode pelatihan yang dapat dikembangkan:

Tabel 4. 1

Metode Pelatihan

No	Metode Pelatihan	Kelebihan	Kekurangan
1	Tatap Muka	Interaktif, diskusi langsung, praktik langsung.	Terikat jadwal dan lokasi
2	Online	Fleksibel, akses kapan saja dan di mana saja	Kurang interaktif, butuh disiplin diri
3	Blended Learning	Kombinasi terbaik, teori online, praktik tatap muka	Membutuhkan perencanaan dan koordinasi yang baik

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa metode yang cocok untuk diterapkan di Fholes Audio System & Event Property yaitu metode *Blended Learning*. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Bersin, 2004) bahwa *Blended Learning* dalam manajemen sumber daya manusia adalah metode pelatihan yang mengombinasikan pembelajaran *online* dan tatap muka (*offline*) untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

Saran ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemilik Fholes Audio System & Event Property, peserta pelatihan, serta penelitian selanjutnya dalam bidang pelatihan *audio* dan *event management*.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Vol. 3). University of Chicago Press Chicago.
- Bersin, J. (2004). *The blended learning book: Best practices, proven methodologies, and lessons learned*. John Wiley & Sons.
- Fauzi, A., Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & ... (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. ... *Manajemen Dan ...*, 12(April). <https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/107%0Ahttps://siberpublisher.org/index.php/JMPD/article/download/107/79>
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, 1(6), 498–507.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. *Training & Development Journal*, 43(9), 49–60.
- Mutolib, A., & Maryono, D. (2024). Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung. 12(1).
- Nasihudin, N., & Hariyadin, H. (2021). Pengembangan Keterampilan dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 733–743. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i4.150>
- Putri, A., 1✉, A., & Nirmalasari, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Bandung Kota. 3, 5205–5212.
- Rijalludin Rijalludin, & Wardana Wardana. (2023). Analisis Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan CV. Satria Jaya Food. *Akuntansi* 45, 4(2), 336–346. <https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v4i2.1855>
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Broadway Business.
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan kinerja karyawan melalui kerjasama tim pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*.

- Sikula, A. E. (2011). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Erlangga*.
- Zahri, T. N., Yusuf, A. M., & S, N. (2017). Hubungan Gaya Belajar dan Keterampilan Belajar dengan Hasil Belajar Mahasiswa Serta Implikasinya dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. *Konselor*, 6(1), 18. <https://doi.org/10.24036/02017615734-0-00>
- Jaelani, D. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja tenaga outsourcing pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2)
- Alamsyah, A. (2024). Analisis peran motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung. *YUME: Journal of Management*, 7(3),
- Dewi, L. A. P., & Rosyidah, G. (2024). Analisis kepuasan pemustaka terhadap implementasi aplikasi CANDIL (Maca Dina Digital Library) di DISPUSIPDA Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Universitas Budi Luhur*, 13(2)