

Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember

Sintia Fitrotun Nisa¹, Syemalia Azka Amalia², Muhammad Rizki Hafianto Putra³, Nurul Setianingrum⁴

¹ Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

[¹Sintiafitrotunnisa@gmail.com](mailto:Sintiafitrotunnisa@gmail.com), [²syemaliaazka@gmail.com](mailto:syemaliaazka@gmail.com), [³rizkyhafianto@gmail.com](mailto:rizkyhafianto@gmail.com), [⁴nurulsetia02@gmail.com](mailto:nurulsetia02@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Coklat Raddina di Jember. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, penguatan kapasitas karyawan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi langsung terhadap pelaksanaan program pelatihan di UMKM tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang mencakup aspek teknis produksi, pengembangan keterampilan lunak (soft skills), serta pemasaran digital memberikan dampak positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Karyawan menjadi lebih terampil, komunikatif, dan responsif terhadap perubahan pasar. Selain itu, peningkatan keterampilan juga berdampak pada kualitas produk, efisiensi operasional, serta kepuasan pelanggan. Meskipun masih terdapat kendala dalam hal pendanaan dan keterbatasan waktu, pelatihan terbukti menjadi strategi yang efektif dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Temuan ini merekomendasikan pentingnya pelatihan berkelanjutan sebagai investasi strategis dalam pengelolaan SDM bagi UMKM serupa di wilayah lain.

Kata Kunci: pelatihan karyawan, pengembangan SDM, kinerja, UMKM, Coklat Raddina Jember.

PENDAHULUAN

UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. UMKM tidak hanya berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, tetapi juga menjadi tulang punggung penyerapan tenaga kerja di Indonesia (Vicy Andriany, 2022). UMKM berperan penting dalam pemerataan dan distribusi pendapatan negara. Selain itu, UMKM juga menjadi faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi karena mampu bersaing dan berkembang di tengah usaha besar. Keberadaan UMKM dapat meningkatkan produktivitas masyarakat serta membantu menstabilkan perekonomian Indonesia. Keberadaan UMKM diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar serta mengurangi tingkat pengangguran. Namun, masih terdapat berbagai fenomena yang menunjukkan kurangnya penyediaan pelatihan kerja dan kesulitan dalam mempertahankan karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya penawaran yang lebih menarik dari perusahaan besar, sehingga banyak pelaku UMKM kehilangan tenaga kerja mereka. Efektivitas kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan bisnis, terutama karena UMKM dianggap sebagai komponen penting dalam pencapaian tujuan bisnis. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah efektivitas kinerja karyawan dalam mendukung pengembangan kegiatan perusahaan (Firmansyah, Ubaidillah, & Kusuma, 2024).

Dalam era globalisasi, dunia bisnis mengalami perkembangan yang pesat dan persaingan yang ketat. Oleh karena itu, fokus utama saat ini adalah pada Sumber Daya Manusia (SDM), yang mencakup sebagai peran yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan bisnis agar tetap kompetitif adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Namun, perusahaan yang telah menguasai pasar sering menghadapi berbagai kendala, terutama dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dalam pengelolaan sumber daya sangat diperlukan untuk menjamin keberhasilan kegiatan operasional. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mempertahankan daya saing perusahaan. SDM yang berkualitas dan profesional mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan maupun pelanggan, sehingga kualitas SDM tercermin dalam keberhasilan perusahaan (Mediana, 2024).

Salah satu sektor UMKM yang menunjukkan perkembangan pesat adalah industri makanan dan minuman, khususnya produk coklat yang memiliki potensi besar untuk dikembangkan baik di pasar domestik maupun internasional. UMKM Coklat Raddina Jember merupakan salah satu pelaku usaha yang berkonsentrasi pada produksi dan pemasaran produk coklat berkualitas. Namun, seperti halnya UMKM lainnya, tantangan utama yang dihadapi adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam setiap organisasi, termasuk UMKM. Kualitas SDM yang baik dapat mendukung kinerja produksi UMKM dan akan berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya melibatkan rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Strategi pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi proses produksi. Manusia merupakan komponen utama yang memengaruhi kinerja produksi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan keterampilan yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga memberikan dampak positif terhadap hasil produksi (Masrukhan, & Maulidiyah, 2024). Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan investasi yang berkelanjutan dalam bentuk program pelatihan dan pengembangan karyawan (Selfi, Ratnawaty, 2025). Program ini tidak hanya bertujuan meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan *soft skills* yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dalam konteks Coklat Raddina, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi utama untuk memastikan setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan guna menjaga kualitas produk. Kepuasan pelanggan juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja produksi UMKM. Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlatih dan termotivasi cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan telah terbukti menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kompetensi SDM. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan yang sudah ada, dan mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Namun, efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan pada UMKM masih menjadi pertanyaan yang perlu dikaji lebih mendalam. Keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun waktu, sering kali menjadi hambatan bagi UMKM untuk menyelenggarakan program pelatihan yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja SDM, khususnya pada UMKM Coklat Raddina Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan strategi pengembangan SDM yang efektif bagi UMKM serupa di wilayah Jember dan sekitarnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan fakta atau fenomena yang tengah terjadi saat ini. Data yang didapat di peroleh dengan melakukan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber, serta observasi (penelitian). Metode interview atau biasa disebut wawancara merupakan proses interaksi antara pewawancara dengan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung (*face to face*) (Murni Yusuf, 2017). Sedangkan metode observasi adalah metode yang digunakan untuk mengetahui suatu fenomena atau sesuatu dilapangan dengan melibatkan diri secara langsung kepada objek yang akan atau sedang diteliti (Siti, Silvia, Ahmad, 2025). Metode observasi yang dilakukan dengan mengamati langsung objek penelitian terkhusus terhadap pelayanan. Observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus-menerus dari focus aktivitas yang bersifat alami untuk menghasilkan sebuah fakta (Hasyim Hasan, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

UMKM Coklat Raddina Jember merupakan salah satu pelaku industri makanan olahan berbasis coklat yang beroperasi di Kabupaten Jember. Dalam upaya meningkatkan daya saing dan kualitas produk, manajemen UMKM ini menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan yang dilaksanakan mencakup pelatihan teknis produksi, pengembangan *soft skills*, serta pelatihan pemasaran digital. Pelatihan teknis produksi difokuskan pada peningkatan keterampilan karyawan dalam proses pembuatan dan pengemasan produk coklat, sehingga menghasilkan produk yang lebih konsisten dan berkualitas. Pengembangan *soft skills* bertujuan untuk meningkatkan komunikasi, kerjasama tim, dan pelayanan pelanggan. Sementara itu, pelatihan pemasaran digital diarahkan pada pemanfaatan media sosial dan platform daring untuk memperluas jangkauan pasar.

Pelatihan dan pengembangan merupakan aktivitas pembelajaran yang mendukung individu dalam meningkatkan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan salah satu bidang yang berkembang pesat dalam kegiatan kepegawaian. Pentingnya pelatihan dan pengembangan tidak bisa dianggap remeh, karena hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi, baik untuk karyawan maupun untuk organisasi secara keseluruhan (Nur Hidayah, Nurul fadila, & dkk, 2023). Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal, menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Melalui investasi yang tepat dalam program pelatihan dan pengembangan, perusahaan juga dapat membangun budaya pembelajaran yang mendorong inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan profesional. Organisasi perlu berupaya merancang dan mengembangkan sumber daya pelatihan yang tepat. Untuk meningkatkan inovasi dan perilaku kerja karyawan, program pelatihan yang efektif harus berfokus pada aktivitas yang dapat mengaktifkan pengetahuan kreatif dan inovatif yang belum dimanfaatkan. Dengan demikian, organisasi dapat meraih keunggulan kompetitif dan beroperasi dengan lebih efisien (Zhafira, Sanisah, Marlina, 2024). Individu dapat memperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan melalui pelatihan dan pengembangan yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan kualitas diri serta kinerja dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya (Darmawati, Putri, & dkk, 2022).

Strategi atau langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia antara lain: pelatihan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana setiap karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Isnaini, Anggitaningsih, &

Setianingrum, 2023). Menurut Riono dan Wibowo pelatihan merupakan proses pemberian pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas pekerjaan saat ini. Sementara itu, pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kapasitas yang bersifat jangka panjang, melampaui kebutuhan pekerjaan yang sedang diemban. Kasmir mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah proses pengembangan koperasi karyawan melalui peningkatan kemampuan teknis, pemahaman konseptual, serta pembentukan sikap kerja. Proses ini bertujuan menciptakan keselarasan antara perilaku karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi.(Diana Lulita, siti zaidatul &dkk, 2025)

Dalam era digital saat ini dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi strategi penting bagi UMKM untuk meningkatkan daya saing. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Sopiah. (2022), pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan bisnis UMKM. Karyawan yang telah menerima pelatihan dan pengembangan dapat membuat pekerjaan mereka lebih baik dan membuat keputusan yang lebih tepat. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan, karyawan menjadi lebih teliti dalam bekerja dan fokus pada kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat membantu mereka maju di jenjang karir mereka. Selain itu, karyawan yang bekerja di divisi pelayanan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas layanan mereka kepada pelanggan (Nurhayati, & Atmaja, 2021).

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terjadi peningkatan produktivitas yang ditandai dengan efisiensi dalam menyelesaikan tugas serta penurunan tingkat kesalahan kerja. Selain itu, kualitas produk meningkat secara nyata, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan pelanggan dan volume penjualan. Karyawan juga menunjukkan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini selaras dengan temuan Nurhayati dan Atmaja (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian lainnya oleh Rizal dan Sopiah (2023) juga mengungkapkan bahwa program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan, antara lain keterbatasan sumber daya baik dalam bentuk finansial maupun waktu. Pelatihan sering kali harus disesuaikan dengan jadwal operasional yang padat, sehingga tidak semua karyawan dapat mengikuti secara optimal. Selain itu, variasi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan juga menjadi kendala dalam proses pembelajaran. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan pun masih dilakukan secara informal, sehingga sulit untuk mengukur dampak jangka panjang dari program yang dijalankan. Penelitian oleh Putri dan Lataruva (2024) menekankan bahwa agar pelatihan dapat memberi hasil maksimal, diperlukan perencanaan yang matang serta sistem evaluasi yang terstruktur.

Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan ke depan, beberapa strategi dapat dipertimbangkan. Pemanfaatan teknologi digital seperti e-learning dan video pelatihan dapat menjadi solusi praktis untuk mengatasi keterbatasan waktu dan tempat. Selain itu, kolaborasi dengan institusi pendidikan atau lembaga pelatihan profesional dapat membantu merancang kurikulum pelatihan yang lebih relevan dan aplikatif. Penggunaan data dan indikator kinerja sebagai alat evaluasi juga diperlukan agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pelatihan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Melalui upaya berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan, diharapkan UMKM Coklat Raddina Jember dapat membangun SDM yang berkualitas, kompeten, dan mampu beradaptasi dengan dinamika bisnis yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang diterapkan di UMKM Coklat Raddina Jember terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Program ini mencakup pelatihan teknis produksi, pengembangan soft skills, serta pelatihan pemasaran digital yang dirancang untuk menjawab kebutuhan spesifik karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara optimal. Pelatihan teknis berkontribusi pada peningkatan kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk coklat yang konsisten dan berkualitas, sedangkan pengembangan soft skills membantu meningkatkan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta pelayanan terhadap pelanggan. Pelatihan pemasaran digital juga memberikan dampak positif dalam memperluas jangkauan pasar melalui pemanfaatan media sosial dan platform digital lainnya. Efektivitas pelatihan ini tercermin dari meningkatnya produktivitas dan efisiensi kerja, kepuasan pelanggan, serta motivasi kerja karyawan. Karyawan yang dilibatkan dalam program pelatihan menunjukkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang lebih profesional. Selain itu, pelatihan juga mendorong terciptanya budaya kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis. Kendati demikian, pelaksanaan program pelatihan di UMKM masih menghadapi sejumlah kendala, terutama keterbatasan sumber daya finansial dan waktu. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan SDM yang terencana dan berkelanjutan agar pelatihan dapat dilaksanakan secara optimal.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi penting bagi UMKM dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberlangsungan usaha. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat memperkuat posisi UMKM dalam menghadapi persaingan pasar, serta memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal. Dengan demikian, disarankan agar UMKM lain di wilayah Jember maupun daerah lainnya dapat mengadopsi pendekatan serupa untuk meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga kerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada Dosen pembimbing mata kuliah Manajemen Sumber Daya Insani (Ibu Dr. Hj Setianingrum S.E, MM.) yang telah dengan sabar membimbing, memberikan arahan, dan membagikan ilmunya selama proses penyusunan jurnal ini. Dukungan dan motivasi yang Ibu berikan menjadi semangat tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Tak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak UMKM Coklat Raddina Jember yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi berharga. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada keluarga dan teman-teman yang senantiasa mendampingi dan memberikan dukungan moral selama proses penulisan ini berlangsung. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi bagian kecil dari kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Yusuf, M. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Romdona, S., Silvia, S., J, dan Ahmad, G, (2025). "Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara, dan Kuisioner". *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1). 42-43.
- Hasanah, H. (2016). "Teknik-teknik Observasi". *Jurnal at-Taqaddum*, 8(1). 21-46.
- Andriany, V., Tezi, A., Putri, N., P. (2022), "Efektivitas Pelatihan Pengusaha UMKM Bidang Makanan dan Minuman di Kota Dumai", *JPRO*, 3(1). 25-45.
- Khoirani, S., Ratnawaty, M. (2025), "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Karya Indonesia Jakarta Utara". *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 1(3). 224-235. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v1i3.266>
- Masrukhan, M., & Maulidiyah, I., Z. (2024). "Efektivitas Pengelolaan Sdm Terhadap Kinerja Produksi Pada Umkm Bakpia Wong Keraton Di Yogyakarta". *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 15(6). 61-70.
- Firmansyah, A., S., M., Ubaidillah, H., & Kusuma, A., K. (2024). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tingkat Menengah di Kecamatan Jabon". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2). 4007-4022.
- Mediana, M., A. (2024). "Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekruitmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpa Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya". *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 2(2). 193-212.
- Rijal, S., M., & Sopiah. (2023). "Kajian Studi Literatur: Pelatihan untuk Pengembangan Karyawan UMKM". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(5). 645-656.
- Nurhayati, A., & Atmaja, E., H. (2021). "Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (KINERJA)*, 18(1). 24-30.
- Aini, Z., Sanisah, & Marlina. (2024). "Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi". *Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1(3). 142-151.
- Selviyanti, H., N, Fadila, N., Sulis, D., Y, Anshori, I., Safrizal, A., B., H. (2023). "Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4). 977-988.
- Putri, A. D., & Lataruva, R. M. (2024). UMKM masa kini: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 88–95. [10.26418/ejme.v12i1.75843](https://doi.org/10.26418/ejme.v12i1.75843)
- Wicaksono, M. A. (2025). Pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kebutuhan kompetensi UMKM. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Mikro*, 6(1), 23–34. <https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/7669>
- Zhafira, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan serta memperkuat fondasi manajemen SDM unggul di era globalisasi. *Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Politik*, 1(3), 142–151.
- Lulita, D., Khasanah, S. Z., Adelia, N., Ulhaq, F. D., & Setianingrum, N. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kinarya Mandiri Jember. *Journal of Business Economics and Management*, 1(4), 1111–1116.
- Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2023). Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, 3(1), 66–79.
- Darmawati, D., Putri, N., Banjarnahor, E., Riyanti, Y., E, Brutu, A., K, Echilia, K., & Ulinvia, R. (2022). "Pelatihan Akuntansi Perusahaan Dagang Dan Perusahaan Jasa Bagi Siswa SMK" *Jurnal Pengabdian Masyarakat (IPTEKS)*, 8(1). 98-107.