

PELATIHAN PENINGKATAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA SECARA KOMPETITIF DI ERA GLOBAL PADA PT. RAFARADIS JAYA ABADI PEKANBARU

Henry Martin Adriansyah

Institut Agama Islam Edi Haryono Madani, Kandis, Indonesia

Email Korespondensi: henrymartin123pknbru@gmail.com

ABSTRACT

This community service activity aims to improve the quality of competitive human resources (HR) in facing the challenges of the global era at PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Improving HR quality is considered a strategic factor in supporting company productivity and competitiveness. The implementation method of the community service activity consists of the stages of preparation, implementation, and evaluation. The training activities were carried out using lecture methods, interactive discussions, case studies, and work simulations, focusing on enhancing technical and non-technical competencies, work professionalism, and readiness to adapt to global changes. The results of the activity indicate an improvement in employees' understanding, skills, and work attitudes, particularly in communication, teamwork, problem-solving, and awareness of the importance of continuous competency development. In addition, the training also encouraged better employee motivation and work ethic. The recommendation from this activity is the need for continuous HR training that is integrated with company policies to maintain and enhance human resource competitiveness optimally.

Keywords: Training, Quality, Human Resources, Competitiveness, Global

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif dalam menghadapi tantangan era global pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Peningkatan kualitas SDM dipandang sebagai faktor strategis dalam mendukung produktivitas dan daya saing perusahaan. Metode pelaksanaan pengabdian dilakukan melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan metode ceramah, diskusi interaktif, studi kasus, dan simulasi kerja yang berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis, profesionalisme kerja, serta kesiapan adaptasi terhadap perubahan global. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, khususnya dalam hal komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, serta kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Selain itu, pelatihan juga mendorong motivasi dan etos kerja karyawan yang lebih baik. Rekomendasi dari kegiatan ini adalah perlunya pelaksanaan pelatihan SDM secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan kebijakan perusahaan guna menjaga dan meningkatkan daya saing sumber daya manusia secara optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Mutu, Sumber Daya Manusia, Kompetitif, Global

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia usaha dan industri. Era global ditandai dengan keterbukaan informasi, kemajuan teknologi digital, persaingan pasar yang semakin ketat, serta tuntutan profesionalisme kerja yang semakin tinggi (Rahmadila et al., 2025). Kondisi ini menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat agar tetap bertahan dan bersaing secara kompetitif (Dzakirah et al., 2024). Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan global tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya (Erman & Winario, 2024).

Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas-tugas operasional, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Riniwati, 2016). SDM yang berkualitas, kompeten, dan memiliki daya saing tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta inovasi dalam perusahaan (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Sebaliknya, rendahnya kualitas SDM dapat menjadi hambatan utama dalam pengembangan perusahaan, terutama di tengah persaingan global yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Di era globalisasi, kompetensi SDM tidak hanya diukur dari kemampuan teknis (hard skills) semata, tetapi juga dari kemampuan non-teknis (soft skills) seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, manajemen waktu, kemampuan berpikir kritis, serta kemampuan memecahkan masalah (Andini, 2025). Selain itu, pemahaman terhadap perkembangan teknologi informasi, budaya kerja global, serta etos kerja yang profesional juga menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus melakukan upaya peningkatan mutu SDM secara berkelanjutan melalui berbagai program pengembangan, salah satunya melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan kerja (Gustiana et al., 2022). Melalui pelatihan yang terencana dan sistematis, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi kerja, memperbaiki kinerja, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan (Tallo & FoEh, 2025). Pelatihan juga berperan sebagai sarana untuk menyesuaikan kemampuan karyawan dengan perkembangan teknologi, perubahan pasar, dan dinamika persaingan global.

PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha dan jasa tentu tidak terlepas dari pengaruh globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang unggul, profesional, dan mampu bersaing tidak hanya di tingkat lokal, tetapi juga di tingkat nasional bahkan global. Keberhasilan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki.

Namun, dalam praktiknya, tantangan yang dihadapi perusahaan terkait pengelolaan SDM masih cukup kompleks. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, tingkat pemahaman terhadap teknologi, serta sikap dan motivasi kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, perubahan lingkungan kerja yang cepat sering kali tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi karyawan secara memadai. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan SDM yang ada, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan perusahaan.

Di tengah era global yang kompetitif, perusahaan juga dituntut untuk menerapkan standar kerja yang lebih tinggi, baik dari segi kualitas produk maupun pelayanan kepada pelanggan. Pelanggan saat ini memiliki ekspektasi yang semakin besar terhadap kualitas, kecepatan, dan profesionalisme layanan. Oleh karena itu, SDM perusahaan harus mampu memberikan kinerja terbaik, memiliki orientasi pada kepuasan pelanggan, serta mampu beradaptasi dengan kebutuhan dan keinginan pasar yang terus berubah. Tanpa adanya peningkatan mutu SDM secara berkelanjutan, perusahaan akan kesulitan untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Selain itu, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah pola kerja dan sistem manajemen dalam perusahaan. Digitalisasi proses kerja, penggunaan sistem informasi manajemen, serta pemanfaatan teknologi berbasis internet menuntut karyawan untuk memiliki literasi digital yang memadai. Karyawan yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi berisiko tertinggal dan kurang produktif. Oleh karena itu, pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi teknologi dan adaptasi terhadap perubahan digital menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Pelatihan peningkatan mutu SDM secara kompetitif di era global tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang positif dan berorientasi pada kinerja (Aji & Mala, 2024). Budaya kerja yang profesional, disiplin, inovatif, dan kolaboratif akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Lisbet et al., 2024). Melalui pelatihan, karyawan diharapkan memiliki kesadaran akan pentingnya pengembangan diri, komitmen terhadap pekerjaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan peran masing-masing.

Bagi PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru, pelaksanaan pelatihan peningkatan mutu SDM merupakan langkah strategis untuk menjawab berbagai tantangan global dan memperkuat daya saing perusahaan. Pelatihan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya kompetensi kerja di era global, meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, serta membentuk sikap kerja yang profesional dan adaptif. Dengan demikian, karyawan tidak hanya mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, tetapi juga mampu berinovasi dan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan perusahaan.

Selain manfaat bagi perusahaan, pelatihan peningkatan mutu SDM juga memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri (Yuliana & Kustiwa, 2024). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, peluang pengembangan karier yang lebih luas, serta kemampuan untuk bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif (Masturina, 2018). Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga

tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Pelatihan ini diharapkan mampu menjadi solusi dalam meningkatkan kualitas SDM, menghadapi tantangan globalisasi, serta mendukung pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan dan pelaksanaan pelatihan yang tepat, terarah, dan berkelanjutan agar hasil yang dicapai dapat optimal dan memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan dan seluruh karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam kegiatan ini adalah Bagaimana pelatihan peningkatan mutu sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru dalam menghadapi tantangan di era global?

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan pengabdian ini dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan peningkatan mutu sumber daya manusia yang kompetitif di era global pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi antara tim pelaksana pengabdian dan pihak manajemen PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Pada tahap ini dilakukan identifikasi kebutuhan pelatihan melalui diskusi dan observasi awal untuk mengetahui kondisi, permasalahan, serta tingkat kompetensi sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya, tim menyusun materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi kerja, daya saing SDM, profesionalisme, serta kesiapan menghadapi tantangan global. Selain itu, ditetapkan jadwal kegiatan, metode pelatihan, serta sarana dan prasarana pendukung yang diperlukan.

Tahap pelaksanaan dilakukan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan kepada karyawan. Metode yang digunakan meliputi ceramah, diskusi interaktif, studi kasus, dan simulasi kerja. Metode ceramah digunakan untuk memberikan pemahaman konseptual mengenai pentingnya peningkatan mutu SDM dan kompetensi di era global. Diskusi dan studi kasus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis serta pemecahan masalah yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Simulasi kerja dilakukan untuk melatih keterampilan praktis dan penerapan langsung materi pelatihan dalam situasi kerja nyata.

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan kegiatan pengabdian. Evaluasi dilakukan melalui observasi partisipasi peserta, sesi tanya jawab, serta umpan balik dari peserta pelatihan. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan refleksi untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta serta sebagai dasar perbaikan dan pengembangan kegiatan pelatihan di masa mendatang. Dengan metode pelaksanaan ini, diharapkan pengabdian dapat memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan peningkatan mutu sumber daya manusia secara kompetitif di era global pada PT. Rafaradis Jaya

Abadi Pekanbaru telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kegiatan ini diikuti oleh karyawan dari berbagai bagian kerja dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam. Secara umum, hasil pelaksanaan pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman, sikap, dan keterampilan peserta terkait pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global.



Gambar 1. Tim Pengabdi Bersama Peserta

Hasil Pelaksanaan Pelatihan

Hasil pelaksanaan pelatihan dapat dilihat dari beberapa aspek utama, yaitu peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta perubahan sikap dan pola pikir karyawan. Dari aspek pengetahuan, peserta pelatihan menunjukkan pemahaman yang lebih baik mengenai konsep sumber daya manusia yang kompetitif di era global. Peserta mampu memahami bahwa daya saing SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh kemampuan adaptasi terhadap perubahan, penguasaan teknologi, serta soft skills yang mendukung kinerja profesional.

Selama sesi ceramah dan diskusi, peserta aktif mengajukan pertanyaan dan menyampaikan pandangan terkait tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran karyawan terhadap pentingnya peningkatan mutu diri sebagai bagian dari tuntutan profesionalisme kerja. Peserta mulai memahami bahwa perubahan global, seperti digitalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, menuntut mereka untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.

Dari aspek keterampilan, hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan kemampuan peserta dalam menerapkan konsep kerja yang efektif dan efisien. Melalui kegiatan studi kasus dan simulasi kerja, karyawan dilatih untuk menganalisis permasalahan yang sering muncul di lingkungan kerja dan mencari solusi yang tepat. Peserta menjadi lebih terampil dalam bekerja sama dalam tim, mengelola waktu, serta menyelesaikan tugas secara sistematis. Kegiatan simulasi juga membantu peserta memahami pentingnya komunikasi yang efektif dan koordinasi antarbagian dalam mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, pelatihan ini memberikan hasil positif dalam peningkatan literasi digital karyawan. Peserta mulai memahami pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan, baik dalam hal pengelolaan data, komunikasi internal, maupun peningkatan kualitas layanan. Meskipun tingkat penguasaan teknologi peserta berbeda-beda, pelatihan ini mampu mendorong karyawan untuk lebih terbuka dan siap beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada.

Dari aspek sikap dan pola pikir, hasil pelatihan menunjukkan adanya perubahan yang cukup signifikan. Karyawan mulai menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, disiplin, dan bertanggung jawab. Peserta menyadari bahwa sikap profesional, etos kerja yang tinggi, serta komitmen terhadap pekerjaan merupakan bagian penting dari daya saing SDM di era global. Pelatihan ini juga mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih baik, di mana karyawan merasa memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan.



Gambar 2. Tim Pengabdi Bersama Peserta

Pembahasan Hasil Pelatihan

Hasil pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan peningkatan mutu sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Temuan ini sejalan dengan konsep pengembangan SDM yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan instrumen penting untuk meningkatkan kualitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan pengetahuan peserta mengenai pentingnya kompetensi global menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil memberikan pemahaman konseptual yang kuat. Pemahaman ini menjadi dasar bagi perubahan perilaku dan peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks era global, pengetahuan mengenai dinamika persaingan, tuntutan profesionalisme, serta perkembangan teknologi menjadi sangat penting agar karyawan tidak tertinggal dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Peningkatan keterampilan kerja peserta menunjukkan bahwa metode pelatihan yang digunakan, seperti diskusi interaktif, studi kasus, dan simulasi, efektif dalam

mendorong pembelajaran yang bersifat aplikatif. Melalui metode ini, karyawan tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi juga dilibatkan secara aktif dalam proses pembelajaran. Hal ini memungkinkan peserta untuk mengaitkan materi pelatihan dengan pengalaman kerja mereka sehari-hari, sehingga hasil pelatihan lebih mudah diterapkan dalam praktik kerja.

Kemampuan bekerja sama dalam tim dan berkomunikasi secara efektif yang meningkat pada peserta pelatihan merupakan indikator penting dari peningkatan daya saing SDM. Di era global, pekerjaan tidak lagi dilakukan secara individual, tetapi menuntut kolaborasi lintas bagian dan kemampuan bekerja dalam tim yang solid. Pelatihan ini telah membantu karyawan memahami pentingnya sinergi dan kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perubahan sikap dan pola pikir karyawan yang lebih positif juga menjadi hasil penting dari pelatihan ini. Sikap kerja yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab merupakan modal utama dalam menghadapi persaingan global. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan etos kerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan ini berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang lebih baik di lingkungan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru.

Dari sisi perusahaan, peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan yang dihasilkan melalui pelatihan ini berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki pemahaman dan keterampilan yang lebih baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, karyawan yang termotivasi dan memiliki sikap kerja positif cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Hasil pelatihan ini juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang memberikan manfaat berkelanjutan bagi perusahaan. Meskipun pelatihan dilakukan dalam jangka waktu terbatas, dampaknya dapat dirasakan dalam jangka panjang apabila perusahaan terus mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan lanjutan dan pembinaan berkelanjutan. Oleh karena itu, pelatihan ini sebaiknya tidak dipandang sebagai kegiatan yang bersifat sementara, tetapi sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM perusahaan.

Dalam konteks rumusan masalah, hasil dan pembahasan ini menunjukkan bahwa pelatihan peningkatan mutu sumber daya manusia mampu meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru dalam menghadapi tantangan era global. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan merupakan indikator nyata dari keberhasilan pelatihan ini. Dengan kompetensi yang lebih baik, karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, memanfaatkan teknologi secara optimal, serta memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Namun demikian, hasil pelatihan ini juga menunjukkan adanya tantangan yang perlu diperhatikan. Perbedaan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta memerlukan pendekatan pelatihan yang lebih variatif dan berkelanjutan. Selain itu, dukungan dari manajemen perusahaan sangat diperlukan agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara konsisten dalam lingkungan kerja. Tanpa dukungan

kebijakan dan sistem kerja yang mendukung, peningkatan kompetensi karyawan berisiko tidak optimal.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan pelaksanaan pengabdian ini menegaskan bahwa pelatihan peningkatan mutu SDM secara kompetitif merupakan langkah strategis yang relevan dan dibutuhkan oleh PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru. Pelatihan ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan daya saing perusahaan di era global. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan serupa perlu terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar tujuan pengembangan SDM dapat tercapai secara maksimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan pembahasan kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan peningkatan mutu sumber daya manusia secara kompetitif di era global pada PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan daya saing karyawan. Pelatihan mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan profesional dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan dunia kerja. Selain peningkatan pengetahuan, pelatihan juga berkontribusi pada peningkatan keterampilan kerja karyawan, baik keterampilan teknis maupun non-teknis, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, serta pemanfaatan teknologi dalam mendukung aktivitas kerja. Karyawan menjadi lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Pelatihan ini juga memberikan pengaruh positif terhadap sikap dan pola pikir karyawan, yang ditunjukkan melalui meningkatnya motivasi kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kesadaran akan pentingnya profesionalisme. Perubahan sikap ini menjadi modal penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan peningkatan mutu sumber daya manusia secara kompetitif merupakan langkah strategis dan efektif dalam meningkatkan kualitas SDM serta memperkuat daya saing PT. Rafaradis Jaya Abadi Pekanbaru di era global. Keberlanjutan dan pengembangan program pelatihan secara berkesinambungan sangat diperlukan agar peningkatan kompetensi karyawan dapat terus terjaga dan memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan.

REFERENSI

- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas Sdm Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 1-17.
- Andini, N. (2025). Pengembangan Diri Sebagai Pilar Kesuksesan Profesional Perspektif Etika Dan Soft Skill. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (Jkemi)*, 2(3), 191-197.
- Dzakirah, N. A., Defana, M. A. B., & Noviyanti, I. (2024). Beradaptasi Dengan Perubahan Pasar Dalam Strategi Bersaing Yang Fleksibel Dan Dinamis. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 4(2), 24-29.

- Erman, N., & Winario, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi Dalam Mengatasi Krisis Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Firdaus, M. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Di Era Digital. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(11).
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly Leadership: Membangun Koneksi Dan Kolaborasi Di Tempat Kerja*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Masturina, D. (2018). Pengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 198–205.
- Rahmadila, F. A., Yenrizal, Y., & Pebrina, R. (2025). Strategi Penyelesaian Konflik Dalam Bidang Pemasaran Melalui Komunikasi Interpersonal (Studi Kasus Pt. Thamrin Brothers–Bangau Palembang). *Edutik: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 5(5), 1810–1819.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Universitas Brawijaya Press.
- Tallo, M. A., & Foeh, J. E. H. J. (2025). Pengaruh Kompetensi Manajerial, Kesenjangan Kompetensi Dan Pengalaman Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Sebuah Kajian Pustaka. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 227–240.
- Yuliana, L., & Kustiwa, A. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm)(Studi Kasus Di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 7–13.