

Analysis Of Training And Human Resource Development At Umkm K.A Coffeeshop And Roastery

Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Umkm K.A Coffeeshop And Roastery

Indah Pramudya Utami¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.indahutami@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,

floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Resource training and development is the stage where a person acquires special abilities that contribute to the achievement of goals in an organization including UMKM. It has become imperative for UMKM entrepreneurs to train their employees and develop human resources within this scope. The purpose of this study is to analyze the objectives, methods, obstacles and constraints, and evaluation when conducting training and human resource development at K.A Coffeeshop and roastery. The method used is descriptive qualitative which is also assisted by field research methods, namely data collection directly from the research site and data collection techniques usually use the triangulation method. The results showed that HR training and development has the aim of developing HR talent, training employee competence, and a good Coffeeshop reputation. The method used in training is on the job training. Obstacles and constraints come from the character of each individual. Evaluation is carried out informally through routine discussions or breafings that are felt every week or once a month to discuss employee performance, without referring to formal evaluation models such as Kirkpatrick which includes reaction, learning, behavior and achievement results. Therefore, it is recommended to improve the evaluation process to be more comprehensive and structured in measuring the effectiveness of HR training and development conducted.

Keywords: Training, Human Resource Development, UMKM

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sumber daya merupakan tahapan dimana seseorang memperoleh kemampuan khusus yang berkontribusi pada tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi termasuk UMKM. Maka dari itu, sudah menjadi keharusan bagi para pelaku UMKM untuk melatih pegawainya dan mengembangkan sumber daya manusia dalam ruang lingkup tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tujuan, metode, hambatan dan kendala, dan evaluasi saat melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di K.A Coffeeshop and roastery. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang dibantu juga oleh dengan metode penelitian field research yaitu pengumpulan data secara langsung dari tempat penelitian serta teknik pengumpulan data biasanya menggunakan metode triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki tujuan yaitu mengembangkan bakat SDM, melatih kompetensi karyawan, dan reputasi Coffeeshop yang baik. Metode yang digunakan pada pelatihan yaitu on the job training. Hambatan dan kendala berasal dari karakter individu masing-masing. Evaluasi dilakukan secara informal melalui diskusi atau breafing rutin yang diasakan setiap minggu atau sebulan sekali untuk membahas mengenai kinerja karyawan, tanpa mengacu pada model evaluasi formal seperti Kirkpatrick yang mencakup reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil pencapaian. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan proses evaluasi agar lebih komprehensif dan terstruktur dalam mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan.

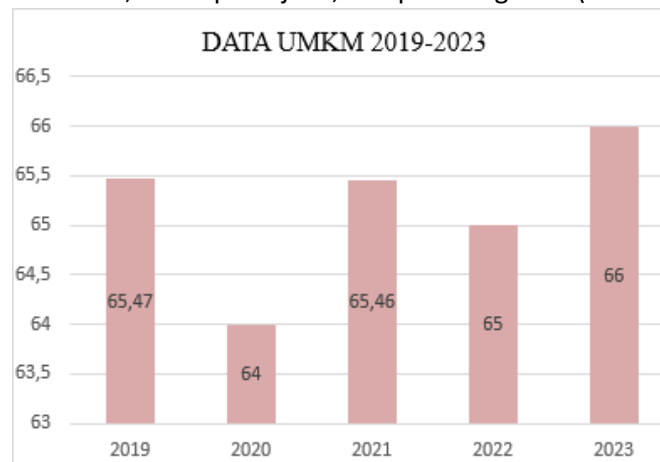
Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, UMKM

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berkualitas merupakan faktor keberhasilan sebuah organisasi.

Pelatihan dan pengembangan karyawan di era globalisasi adalah dua komponen penting dalam sumber daya manusia pada perkembangan suatu bisnis, termasuk pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Dengan persaingan yang bertambah sengit dan beragamnya produk yang ditawarkan oleh pesaing, UMKM perlu memastikan daya saingnya dengan tetap mempertahankan kualitas produk dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

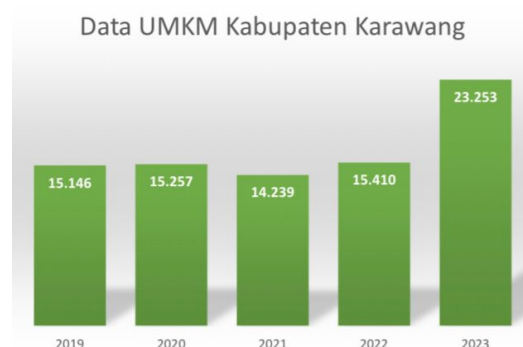
Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan sebuah proses ketika individu memperoleh keterampilan tertentu untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Pelatihan dan Pengembangan SDM berfungsi sebagai sarana yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengembangan SDM dengan tujuan untuk meningkatkan kekuatan, mengatasi keterbatasan, memberikan keterampilan yang sesuai, menambah kemampuan baru, serta membuka perspektif baru. Kegiatan pengembangan ini umumnya melibatkan pemrograman formal, pelaksanaan tindakan, rotasi pekerjaan, dan pendelegasian (Roswaty & Siddiq, 2019).



Gambar. 1 Data UMKM di Indonesia 2019-2023

Diolah dari berbagai sumber

Dalam perekonomian di Indonesia, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sebuah kelompok usaha dengan nilai terbanyak (Rijal & Sopiah, 2023). Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bagi para pelaku UMKM untuk memberikan pelatihan pada pegawainya dan peningkatan SDM dalam lingkup yang akan dijalankan. Pelatihan untuk pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi, karena selain memberikan pengetahuan pelatihan juga memberikan sebuah keterampilan khusus kepada karyawan dan dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka. Dari penjelasan tersebut dipahami dalam proses pelatihan, diharapkan karyawan dapat mengembangkan keterampilannya dalam menjalankan tugas yang akan dihadapi, selain itu pelatihan biasanya bersifat jangka pendek (Cahya et al., 2021).



Gambar. 2 Data UMKM 2019-2023 di Karawang

Sumber : <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzUyZlI=/banyaknya-usaha-mikro-dan-kecil-menurut-kabupaten-kota.html>

Grafik pada Gambar 2 menggambarkan tren pertumbuhan UMKM di Kabupaten Karawang selama lima tahun terakhir. Secara umum, jumlah UMKM menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun. Setelah mengalami peningkatan pada awal periode, sempat terjadi penurunan yang kemungkinan besar disebabkan oleh tantangan eksternal seperti pandemi. Namun, kondisi tersebut berangsur membaik dan pada tahun terakhir terlihat lonjakan signifikan dalam jumlah UMKM, yang mengindikasikan adanya pemulihan ekonomi serta semakin meningkatnya minat masyarakat dalam menjalankan usaha mandiri. Hal ini juga mencerminkan efektivitas berbagai program dukungan dan pelatihan yang diberikan kepada pelaku UMKM di daerah tersebut.

KA *Coffeeshop and roastery* merupakan salah satu coffe shop viral di Karawang yang berdiri sejak 2018. Selain menawarkan minuman panas dan dingin, KA *Coffeeshop and roastery* juga menawarkan beberapa makanan ringan berat dan ringan. KA *Coffeeshop and roastery* memiliki dua cabang di Karawang, terletak di jalan raya Perumnas dan di Jalan Raya Perumahan Puri. Pelatihan dan pengembangan juga menjadi kewajiban untuk seluruh perusahaan termasuk KA *Coffeeshop and Roastery* untuk meningkatkan keterampilan setiap karyawannya. Suatu organisasi tidak dapat hanya mengandalkan sebuah informasi yang didapatkan saat melakukan rekrutmen dan seleksi saja untuk menempatkan karyawan, melainkan dengan dilakukannya juga pelatihan (Maulana, 2022).

Menurut Noe (2020) Pelatihan merujuk pada upaya terencana untuk mendukung pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan dapat menguasai serta menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diajarkan saat pelatihan serta mengaplikasikannya dalam kegiatan setiap harinya. Hampir setiap perusahaan berinvestasi dalam pelatihan, karena pelatihan adalah proses dari pembelajaran dan pembelajaran menciptakan pengetahuan. Sebuah pengetahuan inilah yang membedakan antara perusahaan karyawan yang sukses dan tidak.

Kurniawati (2020) mengatakan, pengembangan SDM merupakan aktivitas yang direncanakan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kompetensi SDM terus menerus dan jangka panjang. Tujuan dari pengembangan ini adalah agar dapat memastikan ketersediaan sumber daya manusia lebih sesuai dengan posisi jabatan, serta untuk meningkatkan efisiensi kerja individu yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya, (Rijal & Sopia, 2023) mengatakan bahwa Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, pelatihan tidak selalu memberikan hasil yang efektif dan dapat menghadapi berbagai tantangan, seperti terbatasnya sumber daya dan dorongan dari pihak manajemen dan karyawan. Sedangkan menurut (M. Hotib Jailani & Mudji Kuswiro, 2024), Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terbukti efektif pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu keduanya juga berperan pada saat meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **"Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada UMKM KA *Coffeeshop and roastery*"**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada KA *Coffeeshop and roastery*
2. Untuk menganalisis metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada KA *Coffeeshop and roastery*
3. Untuk menganalisis hambatan dan kendala pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada KA *Coffeeshop and roastery*

4. Untuk menganalisis proses evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada *KA Coffeeshop and roastery*

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut George. R Terry dalam (Hasibuan, 2021), Manajemen adalah sebuah serangkaian dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mewujudkan sasaran yang telah disiapkan menggunakan memanfaatkan sumber daya manusia dan pendukung lainnya. Di sisi lain, menurut Marry Parker Follet pada (Hasibuan, 2021), Manajemen adalah suatu seni. Dimana setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan melibatkan orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2020) Manajemen SDM mencakup perencanaan, organisasi, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pemantauan dalam hal perekrutan, pengembangan, pemberian layanan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:11) Manajemen SDM adalah pengelolaan hubungan dan peran pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran perusahaan, pegawai, dan masyarakat pengelola. Dessler (2020) mengatakan, manajemen SDM adalah suatu tahapan dari perolehan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan, serta pengelolaan hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan.

Pelatihan

Pelatihan menurut (A. P. A. A. Mangkunegara, 2016) bahwa Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan ini memberi ilmu praktis yang dapat dipakai pada lingkungan kerja suatu perusahaan, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja yang dapat berkontribusi terhadap pencapaian organisasi. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu tugas tertentu dalam jangka pendek melalui peningkatan kompetensi karyawan. Tujuan lain dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada tugas sebelumnya (Gustiana, 2022).

Indikator-indikator dan dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2015:57), diantaranya adalah:

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur. Maka dari itu, pelatihan dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja peserta agar dapat bekerja dengan maksimal, serta memperdalam pengetahuan mengenai perilaku kerja yang berlaku.

2. Materi

Materi pelatihan mencakup berbagai topik, antara lain manajemen, pengendalian naskah, psikologi kerja, komunikasi di perusahaan, disiplin dan perilaku kerja, manajemen ketenagakerjaan, dan pencatatan ketenagakerjaan.

3. Metode yang Digunakan

Pada saat pelatihan biasanya menggunakan metode partisipatif, yang meliputi forum kelompok, seminar, uji coba, permainan tugas (demonstrasi), permainan, praktik di kelas, pengujian, Kerjasama antar tim serta kunjungan lapangan (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta program pelatihan merupakan pekerja dari perusahaan yang sudah memenuhi ketentuan, seperti para karyawan tetap dan staf yang telah mendapatkan rekomendasi

- oleh manajemen.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)
- Pelatih yang akan menyampaikan materi pelatihan perlu memenuhi syarat- syarat tertentu, diantaranya: keahlian dalam materi yang disampaikan, kemampuan memotivasi peserta serta pemahaman metode partisipatif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Krismiyati (2017) dalam (Andriani et al., 2022) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Pengembangan SDM merupakan upaya untuk mempersiapkan individu agar karyawan dapat mengambil tugas lain atau lebih maju dalam suatu organisasi.

Krismiyati (2017) dalam (Kodja et al., 2023) mengatakan bahwa indikator- indikator dan dimensi sumber daya manusia, diantaranya adalah:

1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dibagikan pada seseorang agar seseorang untuk membantunya berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini mungkin dari pengaruh eksternal maupun internal.

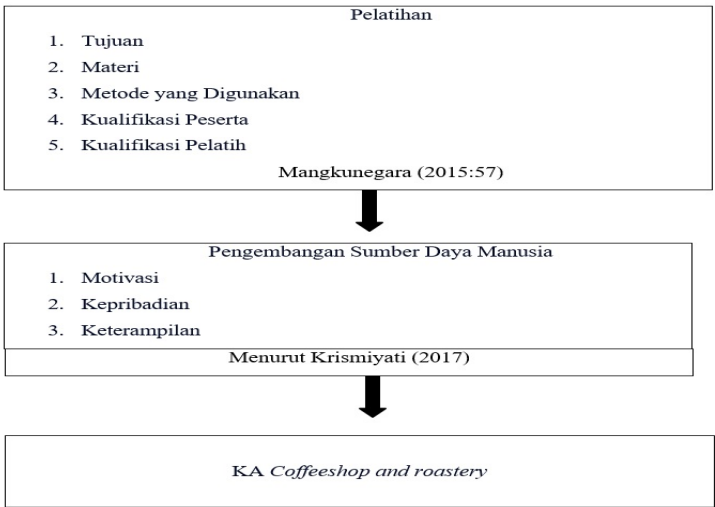
2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter biasanya meliputi kebiasaan, sikap, karakteristik individu yang terbentuk melalui interaksi dengan orang lain. Kepribadian sangat dipengaruhi oleh prinsip, aturan, dan tingkah laku. Hal ini juga berkaitan dengan kemampuan dalam menjaga integritas dalam sikap, perilaku, tata krama, dan moral.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan saat melaksanakan tanggung jawab maupun keterampilan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Melalui bimbingan yang tepat, keahlian pekerja akan terus meningkat. Keahlian yang optimal dapat diperoleh melalui pengalaman diri sendiri maupun melalui pelatihan.

Kerangka Pemikiran Dan Proposisi



Tabel 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Penulis, 2024

Proposisi merupakan suatu pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan dalam sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Oleh karena itu, proposisi dalam penelitian ini adalah:

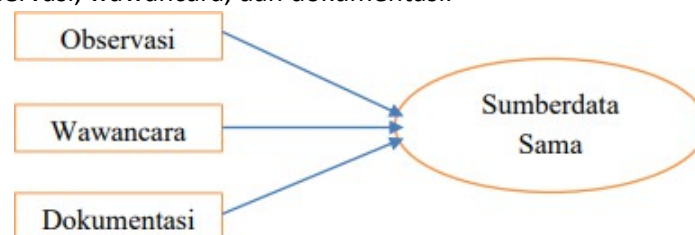
1. Tujuan dan metode dalam proses pelatihan dan pengembangan SDM yang perlu dioptimalkan
2. Hambatan dan kendala apa saja dalam Proses pelatihan dan pengembangan SDM yang perlu dioptimalkan.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, Bogdan dan Taylor mengatakan penelitian kualitatif menghasilkan akan data deskriptif yang mencakup ucapan, tulisan, dan Tindakan individu- individu yang terlibat. Selain itu penelitian ini dibantu dengan metode penelitian *field research* yaitu data yang dikumpulkan langsung di tempat penelitian (Syafirin et al., 2023). Dengan demikian, tujuan dari metode kualitatif deskriptif ini adalah untuk mendapat gambaran dan dapat menganalisis konsep perihal objek yang akan dibahas. Selanjutnya, hasil akan dideskripsikan berdasarkan informasi yang ada di lapangan.

Infroman dalam penelitian ini adalah karyawan KA *Coffeeshop and roastery* dengan total 21 partisipan. Terdiri dari informan inti, informan kunci, dan informan tambahan yang diantaranya adalah Operational Manager, Barista dan Waiters yang dimana 4 orang tersebut menjadi sampel penelitian ini. Teknik pengumpulan data umumnya dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara atau disebut juga triangulasi (Fadilla et al., 2023).

Triangulasi sumber mengacu pada proses pengujian data dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber informan yang relevan (Sriwijaya, 2020). Metode analisis data kualitatif bisa dikatakan sebagai proses penelitian yang dilakukan setelah peneliti mendapatkan data permasalahan yang diteliti. Setelah melakukan pengumpulan data teknik analisis data dilakukan dengan merinci proses triangulasi sumber, melibatkan penggabungan informasi dan observasi, wawancara, dan dokumentasi.



Gambar. 3 Triangulasi sumber

Sumber: (Nandang et al., 2022)

Milles and Huberman dalam (Nandang et al., 2022) mengatakan bahwa penerapan teori terdapat dari tiga langkah utama, yaitu reduksi data untuk menyusun informasi yang relevan, penyajian data secara rinci dan terstruktur, serta penarikan kesimpulan untuk merumuskan temuan dari data yang sudah diolah. Sumber data utama adalah transkrip wawancara dengan informan kunci, yaitu Operational Manager. Seluruh metodologi ini membentuk kerangka penelitian yang komprehensif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek di dalam KA *Coffeeshop and Roastery*.

4. Hasil Dan Pembahasan

Dalam rangka menganalisis pelatihan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan di KA *Coffeeshop and roastery*, penulis melakukan wawancara dengan empat karyawan dari total 21 karyawan yang bekerja di tempat tersebut yang terdiri dari Operational Manager, Barista dan Waiters. Untuk menganalisis mengenai pengalaman mereka dalam mengikuti program

pelatihan dan pengembangan SDM. Berikut adalah empat informan yang berpartisipasi melakukan wawancara:

Tabel 2. Informan Wawancara Karyawan KA Coffeeshop And Roastery

No.	Nama	Jabatan
1.	Hilmy Muhammad	Operational Manager
2.	Ervina Salma Cakrawerdya	Barista
3.	Muhamad Ridho Al-rizky	Barista
4.	Nayla Syifa	Waiters

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan empat informan tersebut, ditemukan bahwasanya pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh karyawan memberikan manfaat terhadap peningkatan produktivitas, keterampilan, dan kepribadian karyawannya meskipun ada beberapa tantangan yang dihadapi. Berikut merupakan temuan peneliti untuk menjawab tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada KA

Coffeeshop and roastery

Menurut Gustiana (2022), Pelatihan juga memiliki fokus utama yaitu untuk meningkatkan performa dengan jangka yang singkat serta pada pekerjaan tertentu dengan mengembangkan kemampuan karyawan.

Hasil dari wawancara dengan para informan, ditemukan tujuan dari pelatihan dan pengembangan SDM adalah untuk mengembangkan bakat SDM, melatih kompetensi karyawan, dan reputasi Coffeeshop yang baik.

- b. Metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada KA

Coffeeshop and roastery

Menurut Hasibuan (2009) dalam (Cahya et al., 2021) Metode pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. KA *Coffeeshop and roastery* menetapkan metode yang digunakan untuk pelatihan dan pengembangan SDM adalah on the job training.

On the job training merupakan suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja, dimana perorangan mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Metode pelatihan dan pengembangan ini harus ditetapkan sebelum pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dan harus disesuaikan dengan kegiatan dan kebutuhan peserta. Dengan melakukan pelatihan dan pengembangan selama 2 minggu metode dapat membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan juga kemampuan para karyawan.

- c. Hambatan dan kendala pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada KA

Coffeeshop and roastery

Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan suatu hal yang tidak lepas dari hambatan dan kendala yang muncul, namun suatu organisasi harus memiliki solusi untuk setiap menghadapi hal tersebut. Hambatan dan kendala jika tidak ditangani akan mengganggu keberlangsungan pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Operational Manager menunjukan bahwa hambatan dan kendala saat melakukan pelatihan dan pengembangan SDM itu muncul dari kepribadian diri sendiri yang sulit diubah dari seperti sikap kurang percaya diri dan sifat pemalu. Sementara menurut para informan lain hambatan dan kendalanya adalah asingnya

materi yang disampaikan ketika pelatihan, begitu juga dengan customer yang kurang baik attitudenya. Dapat disimpulkan bahwa hambatan dan kendala yang muncul merupakan dari kepribadian masing-masing karyawannya.

d. Evaluasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada KA *Coffeeshop and roastery*

Evaluasi sangat penting untuk memastikan keberhasilan pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Secara sistematis, manajemen pelatihan mencakup bahwa tahapan perencanaan yang meliputi menganalisis kebutuhan pelatihan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap evaluasi ini adalah aspek yang penting dalam setiap kegiatan, karena sering kali terabaikan meskipun memiliki peran yang sangat penting untuk menilai apakah pelatihan dan pengembangan berhasil mencapai tujuannya atau tidak.

Kirkpatrick mengatakan bahwa evaluasi terhadap suatu program pelatihan meliputi evaluasi atas empat level, yakni diantaranya:

1. Evaluasi reaksi, suatu pelatihan dapat dianggap efektif jika peserta merasa bahwa program pelatihan tersebut menarik dan menyenangkan sehingga dapat termotivasi untuk belajar.
2. Evaluasi pembelajaran, yang berfokus pada pencapaian intruksional yang diperoleh oleh peserta yang mengikuti program pelatihan melalui tiga aspek yang diajarkan diantaranya adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan.
3. Evaluasi perilaku, penerapan pada evaluasi ini merujuk pada cara peserta pelatihan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam situasi sehari-hari untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
4. Evaluasi pencapaian hasil, yaitu pengaruh dari pelatihan atau program terhadap individu, lingkungan, dan organisasi sekitar.

Hasil dari wawancara peneliti, pada saat pelatihan dan pengembangan SDM KA *Coffeeshop and roastery* tidak melaksanakan evaluasi dengan materi Kirkpatrick, KA *Coffeeshop and roastery* hanya melakukan diskusi atau breafing rutin satu minggu sekali atau 1 bulan sekali untuk karyawan keseluruhan. Saat melakukan breafing mereka biasanya membahas mengenai kinerja karyawan yang perlu diperbaiki.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di KA *Coffeeshop and roastery* memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengembangkan bakat, dan memperkuat reputasi perusahaan.
2. Metode yang diterapkan adalah belajar langsung di tempat kerja atau disebut juga *on the job training*, dengan durasi pelatihan selama dua minggu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka.
3. Namun, proses pelatihan dan pengembangan SDM ini menghadapi berbagai hambatan terutama terkait dengan kepribadian karyawan, seperti kurangnya rasa percaya diri atau sifat pemalu, materi yang tidak familiar atau perilaku customer tidak baik. Hambatan-hambatan ini umumnya berasal dari karakter individu masing-masing.
4. Evaluasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM, di KA *Coffeeshop and roastery* evaluasi yang dilakukan secara informal melalui diskusi atau breafing rutin yang diasakan setiap minggu atau sebulan sekali. Evaluasi ini lebih fokus pada pembahasan kinerja karyawan, tanpa mengacu pada model evaluasi formal seperti Kirkpatrick yang mencakup reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil pencapaian. Dengan demikian, disarankan untuk meningkatkan proses evaluasi agar lebih komprehensif dan terstruktur dalam menilai sejauh mana efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang telah diterapkan.

Daftar Pustaka

- Andriani, N., Aksa, D. V., & Muhawiyah, S. (2022). Prosiding SEMINALU. *Prosiding SEMINALU 2023 Pendatang, Aziz*, 347–352.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Dessler, G. (n.d.). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Fadilla, A. R., Wulandari, P. A., Bahasa, F., & Yogyakarta, U. N. (2023). *JURNAL PENELITIAN Volume 1 No 3 II Agustus 2023 E-ISSN : 2986-5573 (Online) Volume 1 No 3 II Agustus 2023 E-ISSN : 2986-5573 (Online) Page 34-46*. 1(3), 34–46.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kodja, F. M., Jabid, A. W., & Soleman, M. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 242–250. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i2.927>
- M. Hotib Jailani, & Mudji Kuswirno. (2024). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kafe Sakera Telang Berbasis Kompetensi. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 3(2), 72–86. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v3i2.1591>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (Edisi XIV). PT. Remaja Rusda Karya.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 345–352. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.2219>
- Nandang, Wanta, & Rengga Madya Pranata. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengembangkan Umkm Desa Karya Mulya. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(1), 61–69. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v8i1.2965>
- Rijal, M. S., & Sopiah, S. (2023). Kajian Studi Literatur: Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 645–656. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1543%0Ahttps://dinastirev.org/JIMT/article/download/1543/926>
- Roswaty, R., & Siddiq, A. M. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 63–69. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v10i1.745>
- Sriwijaya, U. (2020). *SENI MENGELOLA DATA : PENERAPAN TRIANGULASI TEKNIK , SUMBER DAN WAKTU PADA PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL*. 5(2), 146–150.
- Syafrin, Y., Kamal, M., Husni, A., & Bukittinggi, N. I. (2023). *Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. 2(1), 72–77.